



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLÁN

MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE LA NÓMINA
DE UNA EMPRESA COMERCIAL.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURÍA

P R E S E N T A N :

VÍCTOR ALFONSO AGUILAR NAVARRO

IVÁN VILLARREAL FLORES

ASESOR: L. C. FRANCISCO ALCÁNTARA SALINAS



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.



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

U. N. A. M.
 ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS
 SUPERIORES-CUAUTITLAN

DRA. SUEMI RODRIGUEZ ROMO
 DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
 PRESENTE



DEPARTAMENTO DE
 EXAMENES PROFESIONALES
 ATN: L. A. ARACELI HERRERA GONZALEZ
 Jefe del Departamento de Exámenes
 Profesionales de la FES Cuautitlán

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

Manual para la elaboración de la nómina de una empresa comercial.

que presenta el pasante: Víctor Alfonso Aguilar Navarro
 con número de cuenta: 403080751 para obtener el título de :
Licenciado en Contaduría

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

ATENTAMENTE
 "POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 16 de octubre de 2007

PRESIDENTE	<u>L.C. Francisco Alcántara Salinas</u>	
VOCAL	<u>M.A. Benito Rivera Rodríguez</u>	
SECRETARIO	<u>C.P. Dionicio Montes Molina</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>M.A. Jaime Navarro Mejía</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Pablo Navarro Moctezuma</u>	



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

DRA. SUEMI RODRIGUEZ ROMO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
P R E S E N T E

ATN: L. A. ARACELI HERRERA HERNANDEZ
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

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

Manual para la elaboración de la nómina de una empresa comercial.

que presenta el pasante: Iván Villarreal Flores
con número de cuenta: 40303754-2 para obtener el título de :
Licenciado en Contaduría

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

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 16 de octubre de 2007

PRESIDENTE	<u>L.C. Francisco Alcántara Salinas</u>	
VOCAL	<u>M.A. Benito Rivera Rodríguez</u>	
SECRETARIO	<u>C.P. Dionicio Montes Molina</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>M.A. Jaime Navarro Mejía</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Pablo Navarro Moctezuma</u>	

AGRADECIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Por ser la Institución que brinda oportunidad de formar profesionales con espíritu de lucha y ayuda a nuestros semejantes, así como también por permitirnos portar con dignidad y respeto su nombre.

A NUESTRO ASESOR

L. C. Francisco Alcántara Salinas, por su paciencia y dedicación al desarrollo y revisión del presente trabajo de tesis.

A NUESTROS PROFESORES INTEGRANTES DEL JURADO

Por la atención y orientación prestada al presente trabajo de tesis.

A NUESTROS PROFESORES

Que contribuyeron desinteresadamente en nuestra formación profesional, con la transmisión de sus conocimientos y experiencia.



“POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU”

A MIS PADRES

Gabriela Navarro Mercado y;
Valentín Aguilar Ortiz

Por haberme enseñado con su cariño y buen ejemplo, el camino de la superación profesional y personal, así como por sus sacrificios realizados para impulsarme a lograr esta meta, ya que sin toda su comprensión y apoyo que me brindaron no hubiese sido posible llegar a la culminación de esta meta en mi vida personal. Por que son la base y principio de mi existencia y sobre todo por que mis triunfos son de ustedes también.

A MIS HERMANOS

María de los Ángeles Aguilar Navarro y;
Ricardo Osvaldo Aguilar Navarro

Por su cariño y apoyo durante todos los momentos difíciles de mi vida, y por compartir conmigo el cumplimiento de este sueño, por que cada uno de ustedes representa en mi vida una parte importante, son mi apoyo y motivación personal.

A TODOS MIS SERES QUERIDOS

Que me apoyan a lo largo de mi camino. “Mil Gracias”

A MIS AMIGOS

Porque su apoyo moral e incondicional representa para mí un respaldo sólido para mi formación personal y profesional.



ATTE. L. C. VÍCTOR ALFONSO AGUILAR NAVARRO

“POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU”

DEDICADO A MI FAMILIA

A mis padres y hermanos, por los valores que cada uno posee y conserva otorgándoles una amplia perspectiva de la vida y el mundo, prueba innegable de que no importa cuán difícil sea la adversidad o las diferencias que nos separan, si la tenacidad y el espíritu prevalece podemos llegar a hacer todo lo que nos proponemos y desarrollarnos juntos.

Agradezco a la UNAM por haber contribuido a mi formación personal y encausar mi compromiso con México.



L. C. IVÁN VILLARREAL FLORES

“POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU”

**MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE LA
NÓMINA DE UNA EMPRESA COMERCIAL.**

ÍNDICE

	Página
OBJETIVO	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1 GENERALIDADES	
1.1 Concepto y tipos de nómina.	4
1.2 Proceso para la elaboración de la nómina.	7
1.3 Procedimiento administrativo para elaborar una nómina.	8
1.4 A quiénes se debe de incluir en la nómina.	10
CAPÍTULO 2 DATOS DE LA ENTIDAD Y SUS EMPLEADOS	
2.1 Información básica.	12
2.2 Necesidad de políticas de pago, descuentos y prestaciones.	18
2.3 Obligaciones legales y fiscales.	19
2.4 Datos de identificación (empleados).	24
2.5 Datos de ubicación (empleados).	27
2.6 Datos para pago.	29
2.7 Calendarios y fechas de pago.	34

CAPÍTULO 3 CONCEPTOS DE PAGO DE DESCUENTO, DE BASES, DE PROVISIONES Y DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

3.1 Información básica.	36
3.2 Importancia de la prioridad de cálculo.	37
3.3 Integración salarial (IMSS e INFONAVIT).	38
3.4 Salario diario integrado (SDI).	41
3.5 Salario base de cotización (SBC).	42
3.6 Cálculo del salario diario integrado.	44
3.7 Avisos de alta, baja y cambio ante el IMSS.	48
3.8 Sistema IMSS desde su empresa (IDSE).	53
3.9 Importancia de su contabilización así como su catálogo de conceptos.	54

CAPÍTULO 4 POLÍTICAS DE PAGO, DESCUENTO Y PRESTACIONES

4.1 Sueldos y salarios.	58
4.2 Vacaciones y prima vacacional y su control.	60
4.3 Aguinaldo o gratificación.	66
4.4 Faltas e incapacidades.	68
4.5 Provisión para pago de vacaciones, prima y aguinaldo.	72
4.6 Tiempo extra.	76
4.7 Fondo y caja de ahorro y su control.	80
4.8 Participación de los trabajadores en las utilidades (PTU).	84
4.9 Tratamiento de otras prestaciones.	87
4.1.0 Finiquitos y liquidaciones.	89

CAPÍTULO 5 PROVISIÓN DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS Y DETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES ANTE EL IMSS

5.1 Fundamento legal del impuesto sobre nóminas.	93
5.2 Integración de la base para el impuesto sobre nóminas.	94
5.3 Exenciones y reducciones del impuesto sobre nóminas.	95
5.4 Fundamento ante el IMSS.	96
5.5 Determinación de cuotas de acuerdo a las ramas del Seguro Social.	97
5.6 Calculo de las cuotas (Obreras y patronales).	99
5.7 Provisión de las cuotas obrero patronales.	102
5.8 Liquidación de las cuotas obrero patronales.	102

CAPÍTULO 6 IMPUESTO SOBRE LA RENTA

6.1 Fundamentación.	105
6.2 Determinación del ingreso gravable.	107
6.3 Base percepciones gravables y exentas de ISR.	108
6.4 Ingreso gravable en término de relación laboral y jubilación.	113
6.5 Reglamentación del cálculo de los pagos provisionales.	114
6.6 El impuesto, el subsidio, el crédito al salario.	115
6.7 Tarifas y tablas de ISR.	144
6.8 Ejemplo del cálculo del impuesto.	149

CAPÍTULO 7 CONTABILIZACIÓN DE LA NÓMINA, ASÍ COMO APLICACIÓN DE LOS PROGRAMAS SUA Y ASPEL-NOI

7.1 Generalidades de la contabilización de la nómina.	152
7.2 Catálogo de cuentas y guía contabilizadora.	153
7.3 Registro en póliza de diario.	157
7.4 ¿Que es el SUA?	160
7.5 Cálculos del sistema y reportes.	164
7.6 ¿Qué es ASPEL-NOI?	168
7.7 Cálculos ASPEL-NOI y reportes.	169

CASO PRÁCTICO

Elaboración de la Nómina Semanal, Quincenal y su Registro Contable.	179
---	-----

CONCLUSIONES	227
--------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	228
--------------	-----

ABREVIATURAS UTILIZADAS

ART	Artículo.
CCT	Contrato Colectivo de Trabajo.
CFF	Código Fiscal de la Federación.
CP	Contador Público.
DOF	Diario Oficial de la Federación.
DT	Disposición Transitoria.
EYM	Enfermedad Y Maternidad.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
ISR	Impuesto Sobre la Renta.
IVA	Impuesto al Valor Agregado.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
LINFO	Ley del Infonavit.
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta.
LSAR	Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
LSS	Ley del Seguro Social.
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades.
PV	Prima Vacacional.
RCFF	Reglamento del Código Fiscal de la Federación.
RFC	Registro Federal de Contribuyentes.
RISR	Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.
RIT	Reglamento Interno de Trabajo.
RT	Riesgo de trabajo.
SAT	Sistema de Administración Tributaria.
SBC	Salario Base de Cotización.
SD	Salario Diario
SDI	Salario Diario Integrado.
SHCP	Secretaría de Hacienda Y Crédito Público.
SMG	Salario Mínimo General.
SMGDF	Salario Mínimo General del Distrito Federal.
VSMG	Veces Salario Mínimo General.
VSMGDF	Veces Salario Mínimo General de Distrito Federal.

OBJETIVO:

Dar a conocer la forma en que se elabora una nómina, así como la determinación de cada uno de los elementos que intervienen, de acuerdo al tratamiento fiscal que cada una de las leyes señala para cada rubro, así mismo también su registro contable.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

A través de este manual vamos a dar a conocer las herramientas y procedimientos para la determinación de cada uno de los elementos que van a intervenir en la elaboración de una nómina, y a su vez vamos a hacer una breve introducción a los cambios que se vienen dando para facilitar su elaboración como es la aplicación del paquete contable ASPEL-NOI.

INTRODUCCIÓN

En base a la experiencia que hemos tenido hasta el momento, nos hemos dado cuenta que el tema de la nómina nos ha llamado mucho la atención por eso el interés de hacer este manual con la finalidad de que sirva como instrumento de conocimiento a nuestros compañeros y reafirmar nuestros conocimientos.

Daremos a conocer los datos básicos que debe contener una nómina para una adecuada administración y la correcta presentación de las declaraciones, así como los calendarios y fechas de pago.

Señalaremos los datos que debemos tener presentes para la elaboración de la nómina. Debemos tener presente en qué orden se calcularan, de no hacerse así no tendremos la información necesaria para hacer los cálculos finales. Así también daremos a conocer la forma de cómo calcular el salario diario integrado, así como los movimientos de altas, bajas y cambios ante el IMSS.

Analizamos y comentamos las políticas de pago, descuentos y de prestaciones, aquí veremos los conceptos principales junto con los que se deriven de los mismos, por ejemplo: Sueldos y salarios, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, tiempo extra, fondo y caja de ahorro, PTU, finiquitos, liquidaciones y otras prestaciones.

Analizaremos el impuesto sobre nominas vigente en el Estado de México de acuerdo al código financiero del estado, así como sus fundamentos legales y su cálculo. También analizaremos y

calcularemos la determinación, provisión y liquidación de las cuotas obrero patronales ante el IMSS.

Comentaremos y daremos una breve explicación del cálculo de las retenciones por salarios (ISR), su fundamento, determinación del ingreso gravable, así como el cálculo de los pagos provisionales, la determinación del impuesto, el subsidio, el crédito al salario a través de las tarifas y tablas que establece la ley del ISR.

Daremos a conocer la forma de contabilizar una nómina, hablaremos del catálogo de cuentas y la guía contabilizadora utilizada ya sea manualmente o computarizada.

También daremos una introducción de algunas herramientas que nos sirven para facilitar la elaboración de una nómina como son los programas SUA y ASPEL-NOI.

CAPÍTULO 1
GENERALIDADES

CAPÍTULO 1

1.1 Concepto y tipos de nómina.

DEFINICIÓN DE NÓMINA

Se entiende por nómina el documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción o deducción para cada uno de ellos, en un período determinado. Dicho documento estamos obligados a guardar durante el último año y un año después de que se extinguió la relación para efectos laborales (Artículo 804 LFT), y por 5 años siguientes al de su fecha para efectos fiscales de ISR (Artículo 67 CFF) y SS (Artículo 15-II LSS).

De tal forma que cualquier pago o descuento efectuado a los empleados se debe reflejar en la nómina sin importar que por cualquier circunstancia el pago se haga fuera de nómina este posteriormente debe incorporarse después a esta.

Conocemos el proceso de nómina, periódico o esporádico, que necesitamos hacer para determinar las percepciones (netas) que tenemos que pagar a un empleado por sus servicios y de tal forma cubrir sus prestaciones.

TIPOS DE NÓMINA

De acuerdo al concepto ó periodo en que se realizan existen diferentes tipos de nóminas como son:

REGULARES:

Semanal
Quincenal
Mensual
Confidencial

Estas son las nóminas en que se consignan los pagos regulares. En la semanal se incluyen los empleados que desempeñan un trabajo material y en la quincenal los demás empleados (Artículo 88 LFT). En la mensual se paga regularmente a altos ejecutivos cuando en su contrato se señala este plazo, se conoce como nómina confidencial a aquella que se establece para cubrir el sueldo de aquellas personas que, por su importancia en la empresa, desea mantenerse reservado.

PARA CUBRIR PRESTACIONES:

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

Estas nóminas se elaboran por separado debido a sus características y fechas de pago: la de gratificaciones y aguinaldos, normalmente incluye a todos los empleados aunque regularmente cobren por semana ó por quincena; la de PTU, incluye a empleados

y ex-empleados; las despensas, se paga con especie (vales); la Devolución del fondo de ahorro destaca la aportación de empresa; y la de pago de previsión social deriva de un plan previamente establecido.

ESPECIALES:

Vacaciones

Comisiones

Algunas empresas cuando los importes son elevados se acostumbran tratarlos en una nómina especial para facilitar su manejo.

AL MOMENTO DEL RETIRO:

Finiquitos	}	Separación voluntaria
Liquidaciones		Despidos

Regularmente estas nóminas comprenden solo un empleado, la de finiquitos se formula cuando existe una renuncia voluntaria e incluye solo los llamados enlaces. La de liquidación, incluye una indemnización de empresa legal.

EVENTUALES:

De ajustes

Se utiliza para incorporar pagos por fuera de nómina para cancelar recibos improcedentes o para corregir datos acumulados de los conceptos de pago o deducción del empleado.

1.2 Entorno y proceso para la elaboración de la nómina.

El proceso para la elaboración de la nómina no solo comprende las relaciones industriales y de recursos humanos, ya que intervienen otras áreas para dicho proceso como lo son: el área informática, de contabilidad, de finanzas, de presupuestos, etc.

Por lo que podría decirse que el proceso de la nómina empieza por la definición de políticas relativas al pago a trabajadores y termina con el pago de participación de los trabajadores en las utilidades (incluyendo ex – empleados), pasando por tareas como alta del empleado, presentación de avisos, elaboración de nómina, pago de sueldos, pago de prestaciones, pago de indemnizaciones y pagos al IMSS y a la SHCP, o con el cálculo de subsidio acreditable o el porcentaje de riesgo de trabajo, es decir el proceso de la nómina comprende todo lo relacionado con ella, como es la contabilización de la nómina, el cálculo de provisión de gratificaciones o de prima vacacional, lo mismo sucede con las declaraciones y pagos al IMSS y la SHCP o con el cálculo del subsidio acreditable y el porcentaje de riesgo de trabajo.

Igualmente no se debe olvidar que se debe llevar un control de los días de vacaciones por pagar y pagados, del fondo de ahorro y de los préstamos otorgados ya que estos también producen un pago ó un descuento que afecta al empleado.

1.3 El proceso administrativo para la elaboración de la nómina.

Los pasos a seguir son varios entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

- 1) Definición de políticas y de descuento. Ya que con esto se facilita todo el proceso y la administración de la nómina.
- 2) Definición de calendarios de pago. Regularmente esto se hace antes de iniciar el año y servirá para todo el año en curso, esto dependiendo del tipo de nómina que se defina.
- 3) Alta de empleados. Se deberá hacer el ingreso de cada empleado procurando siempre recabar los datos necesarios para todo el proceso.
- 4) Consideración de los movimientos de incidencias. Faltas, incapacidades, tiempo extra, vacaciones, etc.
- 5) Consideración de conceptos de pago y descuentos para la nómina que se está procesando. Según el tipo de nómina que se este procesando serán los conceptos que se incluyan en esta.
- 6) Consideración de los pagos ó descuentos fijos. Por ejemplo los préstamos otorgados.

- 7) Obtención y chequeo de cifras de control. Debemos asegurarnos de incluir todo lo que necesitemos o queramos incluir.
- 8) Cálculo de la nómina. Parte medular del proceso.
- 9) En caso necesario, recálculo de la nómina. Esto con el objeto de incluir nuevas incidencias ó para corregir alguna situación que detectemos que sea incorrecta.
- 10) Obtención de reportes y de archivos, La nómina misma, los recibos de nómina, archivos al banco para realizar pagos, los archivos para los vales de despensa ó de fondo de ahorro.
- 11) Pago de la nómina. Esto cuando el pago sea con cheque ó efectivo en este paso la nómina ya no tendrá correcciones (por lo que los trabajadores serán los primeros en detectar cualquier error ó problema).
- 12) Contabilización. Se hará la contabilización de las provisiones de las nóminas ya sean regulares ó especiales.
- 13) Cierre de la nómina. En este paso se considera inamovible lo efectuado y empezar a operar el siguiente periodo.
- 14) Presentación de informes y declaraciones. Declaraciones mensuales ó anuales.

1.4 Personal a quien se debe incluir en la nómina.

Se debe incluir a todas aquellas personas físicas que tienen una relación de trabajo subordinado con la empresa, sea esta una persona física ó moral.

Algunos gerentes y directores, no se consideran trabajadores cuando su retribución esta condicionada a la obtención de utilidades, los becarios tampoco serán trabajadores si su actividad no es productiva para la empresa.

La LISR (Artículo 110-IV LISR) asimila a los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado. Entre otras, los honorarios por servicios que se presten preponderantemente a un prestatario.

Se puede decir que se incluirá en la nómina a aquellos que la empresa desee ó no incluir.

CAPÍTULO 2

DATOS DE LA ENTIDAD Y SUS EMPLEADOS

CAPÍTULO 2

2.1 Información básica de la empresa.

Cuando se habla de la información básica nos referimos a los datos de la empresa que se deben de tener presentes para una adecuada administración de la nómina y para la correcta presentación de declaraciones como lo es:

Nombre de la compañía. Se tomara tal y como aparece en la escritura constitutiva ó si se trata de persona física tal y como aparece en el acta de nacimiento, estos datos deberán aparecer en todos los avisos y declaraciones que se presenten ante autoridades laborales ó fiscales.

R. F. C. de la compañía. Es el que otorga la SHCP cuando se da de alta una empresa. Solo se tendrá uno por razón social aunque se tengan varios locales ó sucursales.

Registro patronal. Este es el registro ante el IMSS y a diferencia del RFC este puede ser más de uno; ya que se tiene uno por cada local ó sucursal en cada una de sus diferentes localidades (municipios ó distrito); de igual forma si se están realizando en forma ocasional actividades de ampliación, remodelación ó construcción de instalaciones propias se tendrá un registro patronal adicional diferente al de su actividad principal.

Registro patronal único. Esto a solicitud por escrito del patrón, el IMSS podrá asignar un registro patronal único en condiciones diferentes, en la forma y términos que señale en los lineamientos que para tal efecto expida el Consejo Técnico (Art. 13 RLSS).

Número de expediente Infonavit. Este es otorgado por el INFONAVIT al registrar a la empresa como patrón. También es único por razón social.

Zona de salario mínimo. Es aquella que corresponde a la dirección de la empresa (entre las zonas A, B ó C), que puede ser diferente a la del empleado, debido a que muchos cálculos se van a referir al salario mínimo de esa zona, salvo caso contrario en que el empleado solicite que para el cálculo de sus impuestos se considere el que corresponde al lugar de su casa habitación.

Los salarios mínimos de las zonas para el año 2007 son:

A – 50.57

B – 49.00

C – 47.60

Giro. Debido a que este puede ser ligeramente diferente a aquel con el que se dio de alta en la SHCP primeramente se debe considerar el giro según la dependencia a la que sea dirigido el documento que le consigne.

Representante legal. Es el designado para efectos laborales únicamente, ya que puede ser diferente al representante legal general, es decir con mayores poderes y puede ser diferente al que

haya firmado los avisos de alta ante la SHCP, el IMSS ó el INFONAVIT, por lo que este será el que señale las declaraciones periódicas ante las dependencias señaladas.

RFC y/o CURP del representante legal. Es el registro federal de contribuyentes ó clave única de registro de población.

Prima de riesgo de trabajo. Será aquella que se determine en los términos de LSS (Art. 73 LSS) y su reglamento. Desde la inscripción de la empresa en el IMSS, y después por la autodeterminación que cada año deberá hacer la empresa (Art. 74 LSS). Se debe de tener una prima de registro patronal (Art. 26 LSS). La fecha de vigencia será del 1º de marzo al 28 de febrero del año siguiente.

Clasificación de grado de riesgo. Por cada registro se debe tener presente la clase y la fracción en que fue clasificada la empresa para determinar la prima de seguro vigente.

Factor para cálculo de Intereses del fondo de ahorro é interés de caja de ahorro. En ambos casos es necesario usar un factor para repartir entre los participantes los intereses generados por la inversión.

Porcentaje de interés anual para préstamos del fondo de ahorro y de la caja de ahorro. Es otro dato necesario por lo que puede variar cada mes.

Dirección. Si existe más de una localidad se debe tener presente en cada una de ellas la dirección, precisando: calle y/o manzana, número exterior e interior, colonia ó población, municipio, entidad federativa y código postal.

Teléfono. Es necesario ya que se necesita para presentar algunos avisos por lo que debe considerarse la clave lada de la localidad.

Calendario de pagos. Este se elaborara antes de iniciar el año (uno para cada tipo de nómina). En este calendario se precisara el número de nómina, los días de pago en que se pagaran físicamente los sueldos, como es el caso de días festivos y puentes, el mes en que se contabilizaran, el ejercicio al que corresponderán los movimientos del fondo de ahorro consignados en el periodo y los periodos en los que se efectuaran ciertos pagos ó descuentos.

Días no laborales. Estos se precisaran al iniciar el año ya sea que se consideren por que lo establece la ley ó por acuerdo del sindicato de la empresa ó con sus trabajadores, se pueden hacer acuerdos para negociar estos días ya sea como mas convengan a la empresa ó a los trabajadores puede ser que se cambie por otro ó definir si alguno de los días cercanos a descansos obligatorios se den en forma general ó a cuenta de vacaciones para aprovechar mejor los descansos.

De acuerdo con la LFT, los días de descanso obligatorio son los siguientes (artículo 74 LFT):

- ♦ El 1º. de enero.
- ♦ El 5 de febrero.
- ♦ El 21 de marzo.
- ♦ El 1º. de mayo.
- ♦ El 16. de septiembre.
- ♦ El 20. de noviembre.
- ♦ El 1º. De diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión de Poder Ejecutivo Federal.
- ♦ El 25 de diciembre y,
- ♦ El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En algunos casos por acuerdo del sindicato ó la empresa se pueden agregar a estos los días 10 de mayo, 2 de noviembre, 12, 24, y 31 de diciembre, jueves santo, viernes de semana santa y los denominados descansos contractuales.

Formas de pago. Aunque la LFT obliga a pagar los sueldos y salarios en efectivo (Art. 101 LFT) permite también excepciones condicionadas a que exista el pago en efectivo como es el caso de la nómina de despensa que se puede pagar con vales (ART. 102 LFT), otra forma lo es la tarjeta bancaria ó cheque por lo tanto debe señalarse la forma de pago para cada nómina, (aunque dentro de la nómina podría haber diferentes formas de pago).

Ejemplo:

NÓMINA	FORMA DE PAGO
Semanal	Efectivo
Quincenal	Cuenta bancaria
Mensual	Cheque
Confidencial	Cheque
Gratificaciones	Cheque
Participación de Utilidades	Efectivo
Despensa	Vales despensa
Devolución de Fondo de ahorro	Cheque
Pago previsión social	Vales despensa
Finiquitos	Cheque
Liquidaciones	Cheque

Turnos. Cuando exista la necesidad de trabajar en la empresa más de ocho horas diarias, lo que sucede regularmente en las fabricas ó almacenes que se encuentran al público más de esas horas se deben señalar los turnos en que laborarán los empleados, de tal modo que se pueda diferenciar el tiempo normal del tiempo que se considerara como tiempo extra.

Ejemplo:

	Días	De	A	Horas por turno	Normales por semana	Horas por T.E.
1er Turno	L – S	6:00	14:00	8.0	48.0	8.0
2do Turno	L – S	14:00	22:00	8.0	48.0	8.0
Empleados	L - V	9:00	18:30	9.5	47.5	8.0

2.2 Políticas de pago, descuentos y prestaciones.

Es necesario que se elaboren las políticas de pago y descuento que sean necesarias de acuerdo con las prestaciones que se tengan en la empresa.

Política de vacaciones. Se señalarán los días que corresponderán a todo el personal ó si estos son diferentes por categoría ó grupo de empleados de igual forma se deberán establecer las políticas para la prima vacacional y lo que procederá cuando no se cumplan esas políticas.

Política de gratificación. Se señalará el día, así como el concepto y la forma de pago (aguinaldo ó gratificación).

Política de fondo de ahorro. Se especificará el porcentaje con el que operará el fondo de ahorro así como la fecha ó fechas para la devolución del capital ó interés, tanto para el personal activo como para el que se retire en el transcurso del año.

Política de caja de ahorro. De igual forma que el fondo de ahorro se establecerán reglas parecidas.

Políticas de despensa. Se deberá especificar si se harán en efectivo ó en vales ó si se realizara en porcentaje y cada cuando se darán.

Política de descuento comida. Es una de las prestaciones más comunes en las empresas. Para que está no integre el salario para efectos del SS, los trabajadores deben pagar una cuota diaria que es igual para todos. Por lo que deberá precisarse la cantidad así como estar pendiente de cada cambio de SMG para modificarla.

Prestaciones de Ley. Son las prestaciones mínimas a que obliga la LFT como son 6 días de vacaciones, 25% de prima vacacional.

2.3 Obligaciones legales y fiscales de la empresa.

Al ingresar los empleados a la empresa:

- a) Registrar e inscribir a sus empleados en el IMSS mediante un aviso de alta y cuando se den los hechos, comunicar de las modificaciones de baja. En formatos aprobados por el IMSS. (Art. 15-I LSS).

- b) Inscribirse e inscribir a los trabajadores en el INFONAVIT. (Art. 29-I LINFONAVIT).

- c) Al ingresar el personal iniciado el año, solicitar al trabajador la constancia expedida por el patrón anterior a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la presentación del servicio (Art. 118-IV LISR). Si el trabajador no entrega la constancia por no haber trabajado antes con otro patrón, será conveniente que le firme una constancia de ese hecho a la empresa.
- d) Cerciorarse que los trabajadores a su servicio, estén inscritos en el RFC (Art.29-I LINFONAVIT) que cuenten con su CURP. Para el personal nuevo se debe solicitar su RFC y en caso de no estar inscritos solicitar los datos para darlos de alta en el registro (Art. 118-I LISR).
- e) Solicitar por escrito al ingresar el empleado, si este presta sus servicios a otro patrón y si este les aplica el crédito al salario, para ya no efectuarlo (Art. 118-IV LISR).

Durante la estancia del trabajador en la empresa:

- a) Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asienten los datos, del trabajador y los salarios percibidos por estos (Art. 15-I LSS y 9 RLSS).
- b) Entregar al trabajador una copia del recibo de pago de su sueldo cada semana ó quincena (Art. 132-VII LFT) y anualmente una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo (Art. 81 LFT).

- c) Determinar el monto y efectuar las retenciones mensuales de impuestos y entregar en efectivo los saldos a favor derivados de aplicación del crédito al salario (Art. 118-I LISR).
- d) Determinar el monto y entregar al IMSS el importe de las cuotas obrero patronales (Art. 15-III LSS).
- e) Determinar el monto y entregar a las entidades receptoras autorizadas por el INFONAVIT, las aportaciones del 5% (Art. 29-II LINFONAVIT).
- f) Determinar el monto y entregar a la Tesorería del DF. el impuesto sobre Nóminas (Art. 178 CFDF).
- g) Hacer los descuentos de los salarios de los trabajadores para abono de los préstamos otorgados por el INFONAVIT (Art. 29-III LINFONAVIT).
- h) Informar bimestralmente a los trabajadores sobre las aportaciones hechas a su favor, sin perjuicio de que dicha información sea entregada a los sindicatos o, en su caso, a cualquier otra organización representativa de los trabajadores asegurados (Art. 180 LSS).

Anualmente:

- 1) Calcular el impuesto anual de ISR en los términos del Art. 116 LISR.
- 2) Proporcionar constancia de remuneraciones pagadas e impuestos retenidos (Formato 37) a su personal a más tardar el 31 de enero, por el año anterior, o dentro del mes siguiente a la fecha en que se retire el empleado (Art. 118-III LISR).
- 3) Presentar a más tardar el 15 de febrero declaración de crédito al salario y la de sueldos y salarios (Formatos 26, 90-A y 90-B y sus anexos) (Art.118-V LISR) por el año natural anterior, es decir si la empresa inicio operaciones iniciado el año, de todas formas deberá presentar su declaración a más tardar el 15 de febrero. En caso de fusión, se presentará dentro del mes siguiente a aquel en que termine el ejercicio o escisión o entre en liquidación.
- 4) Revisar y en su caso modificar en los meses de enero ó febrero la prima de riesgo de trabajo que estará vigente de marzo a febrero del siguiente año (Art. 74 LSS y Art. 32 RLSS).

5) Si la empresa tuvo 300 o más trabajadores en cada uno de los meses del ejercicio anterior, esta obligado a dictaminar por contador público sus estados financieros (Art. 32 CFF), así como dictaminarse para efectos del IMSS (Art. 16 LSS) y deberán presentar al INFONAVIT copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal, con los anexos referentes a las contribuciones por conceptos de cuotas patronales (Art. 29-VIII LINFONAVIT).

Cuando sea requerida por las autoridades correspondientes:

- 1) Proporcionar al IMSS los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por la LSS, decretos y reglamentos respectivos (Art. 15-IV LSS).
- 2) Proporcionar al INFONAVIT los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por la LINFONAVIT decretos y reglamentos respectivos (Art. 29-IV LINFONAVIT).
- 3) Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias del IMSS (Art. 29-V LINFONAVIT), a si como atender a los requerimientos de pagos e información que haga el INFONAVIT (Art.29-VI LINFONAVIT).

- 4) Conservar y exhibir en juicio, los contratos individuales de trabajo que celebren, cuando no exista CCT ó contrato ley aplicable (Art. 804-I LFT), listas de raya o nóminas de personal (Art.804-II LFT), controles de asistencia (Art. 804-III LFT) y comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldo y de primas (Art. 804-IV LFT).

2.4 Datos de los empleados.

Para poder llevar un buen control de la nómina es necesario conocer todos los datos de cada uno de los empleados como lo es:

Datos de identificación de los empleados.

Número de empleados. Este se asigna para tener un control de cada uno de los empleados y puede ser mediante tarjetas de tiempo, credenciales, códigos de acceso, estados de cuenta, etc.

Nombre del empleado. Se debe llevar un orden y registrarse tal y como aparece en su acta de nacimiento siempre empezando por el apellido paterno, el materno y nombre, ya que las diferentes dependencias a si lo solicitan como lo es el IMSS, el INFONAVIT, el SAR y la SHCP.

Cuenta única de registro de población (CURP). Esta clave se asigna a todas las personas que viven en el territorio nacional esta clave es indispensable para cualquier tramite que se realice ante las dependencias del sector público y desde julio de 1999, toda persona que se de de alta ante autoridades federales, excepto solo

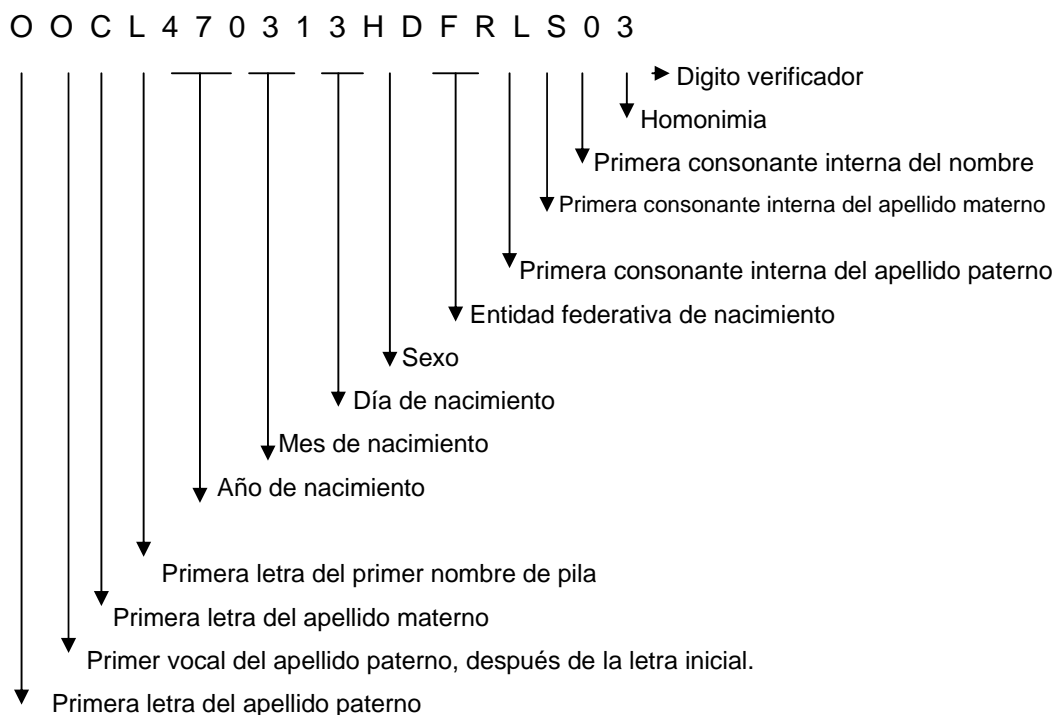
las que perciben sueldos y salarios, están obligados a presentar la forma denominada Solicitud de Cedula de Identificación con CURP, la ley del INFONAVIT (Art. 29-I LINFONAVIT), en este artículo se señala que los patrones están obligados a solicitar a cada empleado que entre a su servicio su número de CURP y la LSS (Art. 47 RLSS) señala que el Instituto verificará que el aviso de inscripción contenga la CURP.

Ejemplo de cómo se forma el CURP.

Nombre: Luis Ángel Orozco Colín.

Fecha de nacimiento: 13 de marzo de 1947.

Lugar de nacimiento: Distrito Federal.



Registro federal de contribuyentes (RFC). Este es el número de alta en la SHCP, esta información es usada para dar avisos y declaraciones y consta de 13 dígitos: cuatro para las letras, seis números para la fecha de nacimiento, dos caracteres para la homoclave, y uno para el dígito verificador.

Numero de seguridad social. Es indispensable tenerla tal y como la asigna el SS ya que de igual forma se usa para los avisos y declaraciones, cuando el trabajador que ingrese haya tenido otro empleo deberá solicitársele su numero de afiliación el cual constara de 11 dígitos: dos para la circunscripción, dos para el año de inscripción del trabajador, dos para el año de nacimiento del trabajador, cuatro para el número de serie y uno para el dígito verificador.

Lugar de nacimiento Estado. Este es utilizado para los avisos ABC del SS.

Sexo. También es utilizado para avisos ABC del SS y en algunos casos sirve para interpretar el nombre del empleado, así como para interpretar algunas disposiciones de la LFT y de la LSS en cuanto a prestaciones y otras obligaciones diferenciales para uno y otro sexo.

Estado Civil. Dato utilizado para efectos del IMSS: soltero, viudo, divorciado, unión libre entre otros.

2.5 Datos de ubicación de los empleados

Puesto. Es el nombre del puesto asignado al empleado y aparece en el contrato de trabajo.

Departamento, subdirección, dirección, compañía. Estos datos serán necesarios para lograr la adecuada clasificación de la nómina y esta variara de acuerdo a la organización y contabilidad de cada empresa.

Centro de costos. Es el que normalmente esta asignado al empleado y de esta forma lograr una mejor asignación de recursos, gastos ó presupuestos.

Clave contable del empleado. Sirve para identificar en que tipo de gasto se contabilizaran las percepciones del empleado, también sirve para elaborar las cedula del dictamen para los efectos del seguro social.

Los valores posibles serán:

- 01 Mano de obra directa.
- 02 Mano de obra indirecta
- 03 Gastos de venta
- 04 Gastos de administración
- 05 Otras cuentas.

Zona de salario mínimo. Es la zona en la que esta situada la casa habitación del empleado y puede ser diferente a la de la empresa y se podrá considerar la de la empresa a petición del empleado ya que este SMG se utilizara para diferentes cálculos.

Lugar de trabajo. Se refiere a la localidad de la empresa es decir el lugar donde labora.

Numero de registro patronal del IMSS. Este es el registro en que esta asignado el empleado y es importante sobre todo cuando el empleado cambie continuamente de sucursal o de proyecto en distintos estados del país.

Sindicato. En caso de tener varios sindicatos es necesario saber a cual pertenece.

Turno. Este es el orden sucesivo que se establece para la ejecución de la jornada de trabajo de un obrero.

Dirección. Calle y/o manzana, número exterior ó interior, colonia ó población, municipio, entidad federativa y código postal.

Teléfono. Este dato es necesario en caso de accidente o para verificar la razón de ausencias.

2.6 Datos para pago

CATEGORÍA. Esta será asignada al empleado y estará en relación con el tabulador de sueldos.

Ejemplo: Auxiliar de contabilidad, secretaria, supervisor, mecánico de 1era, chofer. Etc., si la categoría esta considerada dentro de los salarios mínimos profesionales, es conveniente que la nomenclatura del puesto y de la categoría sea igual a la consignada en la lista que anualmente publica la comisión nacional de salarios mínimos.

TIPOS DE CONTRATACIÓN. Este será el tipo de contrato con el que el trabajador prestara sus servicios: contrato individual (confianza, confidencial), contrato colectivo (sindicato) u honorarios.

LUGAR DE PAGO. De acuerdo al artículo 108 de LFT será en el lugar de trabajo, y si no fuera así el trabajador podrá elegir el lugar donde sea el pago, es necesario saber donde se realizara el pago esto con el fin de evitar acumular grandes cantidades de dinero. Regularmente este se especificara en el RIT.

FORMA DE PAGO. Este puede ser en efectivo, cheque o cuenta bancaria (tarjeta).

BANCO, SUCURSAL BANCARIA O PLAZA Y CUENTA BANCARIA. Estos datos son necesarios cuando la forma de pago al empleado sea a través de cuenta bancaria (tarjeta, invernominas, invernomatico, inverfin, etc.).

SITUACIÓN CONTRACTUAL. Aquí se hace referencia a las condiciones vigentes del contrato, es decir la clasificación que requiere el SS: trabajador permanente, trabajador eventual, trabajador eventual de la construcción y después las adicionales que sean necesarias para la empresa.

TIPO DE NÓMINA. Será en la que se incluya al empleado y puede ser semanal, quincenal, mensual ó confidencial.

SUELDO DIARIO. Esta es la percepción diaria asignada al trabajador.

SUELDO MENSUAL. Esta es la percepción diaria elevada al mes es decir: Sueldo diario X 30.

SALARIO DIARIO INTEGRADO T25. Es el salario base de cotización para el SS, topado 25 veces el salario mínimo general de la zona A.

SALARIO DIARIO INTEGRADO TXX. Es el salario base de cotización para el SS en los ramos de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez y para la aportación del Infonavit, topado a un número "XX" de veces el salario mínimo general de la zona A.

SUELDO VARIABLE. Es la parte del salario diario integrado que varía cada bimestre.

SUELDO BASE DE LIQUIDACIÓN. Este será el salario integrado según la LFT para efectos de liquidación.

TIPO DE SUELDO. Este es un dato necesario para dar avisos al seguro social: 0 salario fijo, 1 salario variable, 2 salario mixto. Y para el cálculo del salario base de cotización, deben de ser todos los sueldos, 2 salarios mixtos.

DATOS ANTERIORES. Cuando cualquiera de los datos anteriores cambien por aumento de sueldo, aumento de SMG o por cumplir un año más de antigüedad en la empresa o por recálculo de las percepciones variables del mes anterior, se debe guardar el dato inmediato anterior, con la respectiva fecha de cambio, esto para efectos de avisos ABC ante el SS.

FECHAS

FECHA DE NACIMIENTO. Esta se integra con dos dígitos para el día, dos para el mes, y cuatro para el año.

FECHA DE INGRESO. Es la correspondiente al ingreso del empleado a la empresa y debe precisarse el último ingreso a la empresa debido a que pueden existir reingresos.

FECHA DE ANTIGÜEDAD. Regularmente es igual a la de ingreso sin embargo puede ser diferente debido a que los empleados cuando son varias compañías pueden pasar de una a otra según convenga a sus intereses.

FECHA DE PLANTA. La fecha de planta es muy común actualmente y se fija o determina cuando el trabajador concluyo su periodo de prueba.

También procede cuando un trabajador contratado por obra determinada o por trabajos extraordinarios se convierte en trabajador de planta (Art. 158 LFT). Existen también trabajadores suplentes ó discontinuos que solo cubren ausencias de trabajadores de planta, pero aún con estas características, después de algún tiempo, por contrato colectivo de trabajo, se les debe dar la planta.

FECHA DE ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO Se considera esta fecha para el otorgamiento de promociones ó movimientos de escalafón.

FECHA DE VENCIMIENTO DE CONTRATO. Esta existe cuando el contrato es por obra determinada o por trabajos extraordinarios (Art. 35 LFT y siguientes), también se usa para señalar la terminación del periodo de prueba.

FECHA DE CAMBIO DE SUELDO. Es la fecha en que cambia la parte fija del sueldo, debido a que la parte variable cambia prácticamente cada bimestre.

FECHA DE BAJA. Es en la que se suspende la relación de trabajo.

FECHA DE BAJA DEL SS. Es la que se asigna en el aviso de baja del SS y por lo regular es igual a la anterior excepto cuando por alguna circunstancia el aviso al SS no se envió oportunamente por lo que las obligaciones de la empresa terminan hasta que el seguro social reciba el aviso correspondiente (Art. 37 LSS). Lo mismo ocurre cuando el empleado estaba incapacitado (Art. 21 LSS).

MOTIVO DE BAJA. Este es un dato necesario para los avisos de baja ante el SS y de acuerdo a la clasificación que hace el seguro social pueden ser: Terminación de contrato, separación voluntaria, abandono de empleo, defunción, clausura, otros.

OTROS

BENEFICIARIOS. El trabajador designara a sus beneficiarios debido a que ellos serán los que tengan derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de pago al momento del fallecimiento del trabajador (Art. 115 LFT).

PADRE Y MADRE. Datos solicitados por el SS al momento de dar el visto de alta del trabajador y estos se deben consignar aunque los mismos se encuentren finados.

PORCENTAJE VARIABLE. Aportación caja de ahorro, aportación adicional al SAR, finalmente si el trabajador decide aportar un porcentaje voluntario diferente al de los demás trabajadores para la caja de ahorro o para la del SAR, será una circunstancia que deberemos tener presente.

PRESENTA DECLARACIÓN ANUAL. Siempre será necesario si el trabajador presenta o no declaración anual y este dato lo tendremos que actualizar en cada ejercicio.

2.7 Calendarios y fechas y pago.

Estas serán las asignadas por la empresa en el contrato y conforme al tipo de nómina, y en acuerdo con los trabajadores, por lo regular y cómo lo marca la LFT al empleado se hará el pago semanal y en su lugar de trabajo o a petición del trabajador se hará por cuenta bancaria, tarjeta de debito, crédito, etc., y a los trabajadores de confianza se realiza quincenalmente ó mensualmente por lo que la empresa debe al inicio del año planear su calendario de pago así como también el lugar o formas de pago para sus trabajadores.

CAPÍTULO 3

CONCEPTOS DE PAGO, DE DESCUENTO, DE BASES, DE PROVISIONES Y DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO.

CAPÍTULO 3

3.1 Información básica.

Datos que debemos tomar en cuenta de los conceptos:

Número del concepto.

Es conveniente asignar un número a cada concepto de pago, descuento o base que vayamos a usar, cuidando de que cada uno tenga una clasificación, por ejemplo: De 001 a 099 serán conceptos de pago, de 100 a 199 conceptos de descuento y de 200 a 299 para conceptos de bases.

Nombre del concepto.

Es el título bajo el cual se define, calcula y contabiliza un pago, un descuento, una provisión, una agrupación de ellos, un aspecto de caja ó fondo de ahorros, un dato informativo o un dato auxiliar de todo lo anterior. El nombre debe representar lo que registra.

Tipo de concepto.

Esto es identificar y ubicar cada uno de los conceptos como un concepto de pago, de descuento o de base.

Definición de cada grupo:

Concepto de pago.

Dentro de los conceptos de pago están aquellos que son percepciones para el empleado, como Sueldo, Tiempo Extra, Anticipo de Sueldo, Gratificaciones, etc. También incluye las

provisiones que son gastos para la empresa, como la provisión para gratificación, la provisión para prima de antigüedad, la provisión impuesto 2% sobre nóminas, etc. Ya que para contabilizar, las percepciones del empleado se cargan a resultados, al igual que las provisiones.

Conceptos de descuento.

Dentro de estos están agrupados todos los que sean deducciones para el empleado como faltas, incapacidades, impuesto sobre la renta, cuotas obreras, descuentos por préstamos, etc.

Conceptos de bases.

Estos serán los que resuman un grupo de conceptos de pago y de descuento, que nos servirán de base para calcular otros conceptos. Como: la base de percepciones gravables ISR, la base de percepciones fijas del SS, la base de PTU, etc.

3.2 Importancia de la prioridad de cálculo.

Debemos tener muy en cuenta en que orden se calcularan los conceptos: primero se calcularan los conceptos de pago y al final el ISR, entre estos dos, debe de calcularse la base de percepciones gravables ISR. Si no lo hacemos así, no obtendremos la información necesaria para los cálculos finales. En general primero realizaremos aquellos conceptos que no dependen de ningún otro para ser calculados y para los cuales debemos saber el dato de las unidades a realizar, como vacaciones, incapacidades, faltas, tiempo extra, o aquellos cuyo importe conocemos de antemano como comisiones; en seguida se calcula la mayoría de los pagos

normales, los descuentos legales y las bases; se continua con los conceptos de provisiones y cálculos de impuestos; después los conceptos de bases que son informativas o auxiliares como total percepciones, total deducciones, bases percepciones exentas, etc.; seguido de conceptos especiales como préstamo por sobregiro ó descuentos de préstamos condicionados y para finalizar los conceptos finales de redondeo de centavos

3.3 Integración salarial (IMSS e INFONAVIT).

El salario se integra de diferentes formas para diferentes fines. Así tendremos una integración para efectos laborales (LFT), otra para efectos de impuesto sobre la renta (LISR), una más para seguro social (LSS), otra para el fondo nacional para la vivienda (LINFONAVIT), y una última para impuestos locales.

Integración para Seguro Social.

Los patrones tienen la obligación de aportar las cotizaciones al SS, la cual se deriva de la Ley del Seguro Social (LSS). Es decir, que no es una obligación de carácter laboral, sino una obligación derivada de un sistema de seguridad social y sus cuotas son “aportaciones de seguridad social” de las que señala el Código Fiscal de la Federación (Art. 2 CFF).

Asimismo, por disposición de la LSS, el IMSS es un organismo fiscal autónomo (Art. 5 LSS) y como tal, estará a todo lo dispuesto en el CFF.

Es importante mencionar textualmente lo que dice la LSS en el primer párrafo de su Artículo 9:

“Artículo 9. Las disposiciones fiscales de esta Ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas que se refieran a sujeto, objeto, base de cotización y tasa.”

Es decir, hay que ser sumamente cuidadosos en todo lo que se refiere al SS para cumplir todas las obligaciones fiscales de manera correcta y oportuna.

En lo referente a las cuotas obreras, la empresa se convierte por disposición de la LSS en una entidad recaudadora y retenedora (Art. 38 LSS) y es su responsabilidad el pago de las cuotas obreras (Art. 39 LSS).

Hay que tener en cuenta que todo lo que se refiere al SS tienen el carácter de obligación fiscal. (Art. 287 LSS).

Integración para INFONAVIT.

La Ley Federal del Trabajo establece la obligación de las empresas de proporcionar habitación a sus trabajadores (Art. 136 LFT) y para cumplir con esta obligación las empresas deberán aportar el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio al mencionado fondo, que es un organismo manejado por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT).

La LFT menciona como se debe integrar el salario para estos efectos (Art. 143 LFT) y cuáles son sus topes (Art. 144 LFT), sin embargo, la ley reglamentaria que se crea a partir de estas disposiciones (Art. 139 LFT), que es la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (LINFONAVIT), además de señalar en forma específica como se debe integrar el salario para efectos de calcular las cuotas (Art. 29 LINFONAVIT), nos señala en la fracción II de dicho artículo: “ II ... En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social. Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.” Y en su artículo quinto transitorio agrega “El límite superior salarial a que se refiere el artículo 29 fracciones II y III, será de conformidad con lo establecido en la LSS que entro en vigor el 1° de julio de 1997, en la parte correspondiente a los seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez”.

Esto es que por disposición de la LINFONAVIT, se homologan las bases salariales para pago de cuotas al SS y entero de aportaciones al INFONAVIT, lo que a su vez significa, para casos prácticos, que los salarios que determinen para el SS, serán los que se usen para calcular las aportaciones del 5% al INFONAVIT.

3.4 Salario diario integrado (SDI).

Para efectos del seguro social, se busca obtener un salario diario integrado y aplicar este a cada día de trabajo para determinar así la base sobre la que se calcularan las cuotas de los diferentes riesgos.

Este salario diario integrado se deberá calcular:

- Al ingresar el empleado para dar aviso de alta.
- Al modificarse el salario del empleado (por aumento individual ó masivo).
- Al inicio de cada bimestre para la correcta consideración de las percepciones variables del bimestre anterior, para dar aviso de modificación de salarios (Art. 15 – I LSS).

Con este último, estaremos considerando adecuadamente el SDI que se debe modificar al aniversario del empleado en el que se hace acreedor de mayores prestaciones (como prima vacacional), aunque no hubiese tenido percepciones variables en el mes anterior.

El SDI se usa para:

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

3.5 Salario base de cotización (SBC).

La suma de la parte fija y la parte variable, será el salario diario integrado total, el cual tendrá un tope, es decir tendrá un límite superior que será equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva (Art. 28 LSS). El salario diario integrado límite, será el salario base de cotización (SBC). Si el SDI es menor al límite señalado, ese será el SBC.

Limites del salario base de cotización.

Para la ley del SS, los límites se expresan en número de veces del salario mínimo general de la zona A (VSMGA).

Actualmente existen dos límites que terminaran por igualarse: el límite 25VSMGA y el límite XXVSMGA, en donde XX va variando cada año hasta que llegue a 25 y que se utiliza para calcular los riesgos de invalidez y vida, cesantía y vejez, y las aportaciones al INFONAVIT.

ARTICULO VIGÉSIMO QUINTO TRANSITORIO DE LSS
LÍMITES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

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

Hay que tener en cuenta que la fecha en la que cambia el límite es el 1° de julio de cada año, fecha en que inicio la vigencia LSS.

Para calcular las cuotas de enfermedades y maternidad, prestaciones en especie, cuota fija, el límite será de 1VSMG y para la cuota adicional será de 3VSMGA.

Estos son los límites que manejaremos para efectos del cálculo del SBC con el SMGA del 2007 que es de 50.57 pesos diarios

1VSMGA	(50.57 x 1)	50.57
25VSMGA	(50.57 x 25)	1,264.25
24VSMGA	(50.57 x 24)	1,213.68
3VSMGA	(50.57 x 3)	151.71

24VSMG es el límite vigente del 1° de julio de 2006 al 30 de junio de 2007

3.6 Cálculo del salario diario integrado.

Datos básicos para el cálculo:

	Antigüedad	Sueldo Diario	Nómina
Ejemplo 1	1 Año	50.57	Semanal
Ejemplo 2	10 Años	500	Quincenal

El bimestre anterior no hubo percepciones variables

Calculo del factor de la parte fija del salario considerando las prestaciones mínimas que marca la LFT, de quince días de aguinaldo y 25% de prima vacacional para una nómina semanal.

ANTIGÜEDAD EN AÑOS	DÍAS DE SUELDO	DÍAS DE AGUI- NALDO	DÍAS DE VACA- CIONES	DÍAS DE PRIMA VACA- CIONAL	OTRAS PERCEP. FIJAS	TOTAL EN DÍAS EN EL AÑO	FACTOR	
De	A	A	B	C	D	E	F A+B+C+D+ E	G F/A
0.00	1	364	15	7	1.75	0	380.75	1.046016
1.01	2	364	15	9	2.25	0	381.25	1.047390
2.01	3	364	15	11	2.75	0	381.75	1.048764
3.01	4	364	15	14	3.50	0	382.50	1.050824
4.01	9	364	15	16	4.00	0	383.00	1.052198
9.01	14	364	15	18	4.50	0	383.50	1.053571
14.01	19	364	15	21	5.25	0	384.25	1.055632
19.01	En adelante	364	15	23	5.75	0	384.75	1.057005

Para el ejemplo 1 utilizaremos el factor que se encuentra dentro del rectángulo.

Ejemplo 1

Parte fija:

Antigüedad en años

1

Salario Diario

50.57

Por:

x

Factor

1.046016

= 52.90

Parte fija

Percepciones variables:

Percibidas en el bimestre anterior

0

Entre:

= 0.000

Parte variable

Días trabajados

60

Salario diario integrado total

52.90

Se compara con los límites: si el salario diario integrado total, es mayor que los límites, entonces los límites serán el SBC, si no, lo será el SDIT.

Si	Es mayor	SDI	
	a		
52.90	1,213.68	52.90	Salario diario límite (SS) XXVSMGA
52.90	1,264.25	52.90	Salario diario límite (SS) 25VSMGA
52.90	151.71	0.00	Salario diario límite (SS) excedente 3VSMGA
52.90	50.57	50.57	Salario diario límite (SS) 1VSMGA
52.90	1,213.68	52.90	Salario diario límite (INFONAVIT) XXVSMGA

Cálculo del factor de la parte fija del salario considerando las prestaciones mínimas que marca la LFT, de quince días de aguinaldo y 25% de prima vacacional para una nómina quincenal ó mensual.

ANTIGÜEDAD EN AÑOS		DÍAS DE SUELDO	DÍAS DE AGUI- NALDO	DÍAS DE VACA- CIONES	DÍAS DE PRIMA VACA- CIONAL	OTRA S PERC EP. FIJAS	TOTAL EN DÍAS EN EL AÑO	FACTOR
De	A	A	B	C	D	E	F A+B+C+ D+E	G F/A
0.00	1	360	15	7	1.75	0	376.75	1.046528
1.01	2	360	15	9	2.25	0	377.25	1.047917
2.01	3	360	15	11	2.75	0	377.75	1.049306
3.01	4	360	15	14	3.50	0	378.50	1.051389
4.01	9	360	15	16	4.00	0	379.00	1.052778
9.01	14	360	15	18	4.50	0	379.50	1.054167
14.01	19	360	15	21	5.25	0	380.25	1.056250
19.01	En adelante	360	15	23	5.75	0	380.75	1.057639

Para el ejemplo 2 utilizaremos el factor que se encuentra dentro del rectángulo.

Ejemplo 2				
Parte fija:				
Antigüedad en años	10			
Salario Diario	500			
Por:				
	x			
Factor	1.054167	=	527.08	Parte fija
Percepciones variables:				
Percibidas en el bimestre anterior	0			
Entre:				
	=		0.000	Parte variable
Días trabajados	<u>60</u>			
Salario diario integrado total			<u>527.08</u>	

Se compara con los límites: si el salario diario integrado total, es mayor que los límites, entonces los límites serán el SBC, si no, lo será el SDIT.

Si	Es mayor	SDI	
a			
527.08	1,213.68	527.08	Salario diario límite (SS) XXVSMGA
527.08	1,264.25	527.08	Salario diario límite (SS) 25VSMGA
527.08	151.71	375.37	Salario diario límite (SS) excedente 3VSMGA
527.08	50.57	50.57	Salario diario límite (SS) 1VSMGA
527.08	1,213.68	527.08	Salario diario límite (INFONAVIT) XXVSMGA

El SBC determinado, se utilizara para calcular la base de cotización de las diferentes cuotas del periodo de pago.

3.7 Avisos de alta, baja y cambio ante el IMSS.

Esta obligación nace de la propia LSS la que en su artículo 15 – I señala que es obligación de los patrones inscribir a sus trabajadores y dar los avisos de alta, baja y cambio en un plazo no mayor a 5 días hábiles.

Si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los 5 días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario (Art. 34-I LSS).

Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior (Art. 34-II y III). Si el cambio fue por revisión del contrato colectivo, serán 30 días naturales siguientes a su celebración (Art. 34 penúltimo párrafo LSS).

En todos los casos, el aviso surtirá efecto a partir de la fecha en que ocurrió el cambio (Art. 35 LSS).

Si los avisos son entregados después de ocurrido un accidente de trabajo, aunque estén dentro de los plazos autorizados, la empresa deberá de pagar los capitales constitutivos (Art. 77 LSS). En caso de enfermedades y maternidad, si los avisos fueron entregados dentro del plazo, no procederán los capitales constitutivos (Art. 88 LSS).

Por su importancia el Artículo 79 de la LSS textualmente dice:

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

- I. Asistencia médica;
- II. Hospitalización;
- III. Medicamentos y material de curación;
- IV. Servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento;
- V. Intervenciones quirúrgicas;
- VI. Aparatos de prótesis y ortopedia;
- VII. Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos en su caso;
- VIII. Subsidios;
- IX. En su caso, gastos de funeral;
- X. Indemnizaciones globales en sustitución de la pensión, en los términos del último párrafo de la fracción III del artículo 58 de esta Ley;
- XI. Valor actual de la pensión, que es la cantidad calculada a la fecha del siniestro y que, invertida a una tasa anual de interés compuesto del cinco por ciento, sea suficiente, la cantidad pagada y sus intereses, para que el beneficiario disfrute la pensión durante el tiempo a que tenga derecho a ella, en la cuantía y condiciones aplicables que determina esta Ley, tomando en cuenta las probabilidades de reactividad, de muerte y de reingreso al trabajo, así como la edad y sexo del pensionado, y

XII. El cinco por ciento del importe de los conceptos que lo integren, por gastos de administración.”

Los capitales constitutivos son cantidades determinadas por el IMSS, por los servicios prestados a los asegurados, no cubiertos ó cubiertos parcialmente a las cuotas obrero patronales, los cuales cobra a los patrones en términos de la LSS.

Cuando el IMSS determina capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto, en los términos y plazos previstos en la LSS (Art. 39 LSS).

En el caso de una baja

Hasta que no se presente el aviso de baja del trabajador, subsistirá la obligación del patrón de pagar las cuotas obrero patronales (Art. 37 LSS), es decir los avisos de baja surten efecto hasta que los recibe el instituto (Art. 57 RLSSA).

Es importante mencionar el Artículo 21 que nos dice que los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo, no surtirán efectos para las finalidades del Seguro Social, mientras dure el estado de incapacidad. Lo mismo sucede en caso de huelga (Art. 58 RLSSA).

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

Por otra parte, el reglamento de afiliación de la ley del seguro social, menciona que si se presentan en una sola exhibición 5 o más movimientos de afiliación, se debe hacer a través de medio magnético o de telecomunicaciones (Art. 46RLSSA). Si fueran menos de 5 se pueden presentar también en medios magnéticos o, en su caso, en formas impresas.

También señala que el instituto aplicara de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales si las prestaciones de vacaciones y gratificación son las mínimas señaladas por la LFT y el trabajador tiene 1 año o menos de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito, si no es así, o hay prestaciones fijas adicionales, el patrón deberá presentar sus avisos (Art. 55 RLSSA).

Formatos Impresos Autorizados.

Formato de aviso de inscripción al IMSS (AFIL-02).

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS				INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES				AFIL-02	
AVISO DE INSCRIPCION DEL TRABAJADOR				I.M.S.S. CLAVE DE ARGUMENTO		TIPO DE CONTRATACION DEL TRABAJADOR		NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR	
NUMERO DE REGISTRO PATRONAL				PERMANENTE 1		EVENTUAL 2		CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION	
NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABREVIATURAS)				EVENTUAL CONST. 3					
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRE(S)					
SALARIO BASE DE COTIZACION \$		TIPO DE SALARIO		FIJO 0		VARIABLE 1		MIXTO 2	
FECHA DE INGRESO AL TRABAJO		SEXO		MASC 1		FEM 2		EXCLUSIVO IMSS	
DIA (2 DIG.) MES (2 DIG.) AÑO (4 DIG.)		FECHA DE NACIMIENTO		EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DIAS QUE LABORA O EL HORARIO		OCUPACION DEL TRABAJADOR		FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS	
LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO)						U . M . F .			
NOMBRE DEL PADRE (AUN FINADO)									
NOMBRE DE LA MADRE (AUN FINADA)									
DOMICILIO DEL TRABAJADOR		CALLE Y/O MANZANA		NUMERO		COLONIA Y/O POBLACION			
		MUNICIPIO		ENTIDAD		C.P.			
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO									
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO		CALLE Y/O MANZANA		NUMERO		COLONIA Y/O POBLACION			
		MUNICIPIO		ENTIDAD		C.P.			
FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL				FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR					
				EXTEMPORANEO 1					

LENERE A MAQUINA O LETRA DE MOJIDE

LA REPRODUCCION Y/O ALTERNATIVA DE ESTOS FORMULARIOS CONSTITUYE UN DELITO EN LOS TERMINOS DE LAS LEYES APPLICABLES.

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES.
CAPTURAR/AVISOS ORIGINALES CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

Formato de aviso de modificación de salario del trabajador (AFIL-03).

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO DEL TRABAJADOR		INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES		AFIL-03
I.M.S.S. CLAVE DE ARGUMENTO		TIPO DE CONTRATACION DEL TRABAJADOR PERMANENTE 1 EVENTUAL 2 EVENTUAL CONST. 3		NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR 10 DIGITOS DIS. VER. CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION
NUMERO DE REGISTRO PATRONAL 10 DIGITOS DIS. VER.		NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABREVIATURAS)		
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRES (S)
SALARIO BASE DE COTIZACION ANTERIOR \$	TIPO DE SALARIO FIJO 0 VARIABLE 1 MIXTO 2	EXTEMPORANEO 1		OCUPACION DEL TRABAJADOR EXCLUSIVO IMSS FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL I.M.S.S.
SALARIO BASE DE COTIZACION \$		EXTEMPORANEO 1		
FECHA DE LA MODIFICACION DIA (2 DIG) MES (2 DIG) AÑO (4 DIG)		EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DIAS QUE LABORA O EL HORARIO		
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO				
EN CASO DE PERSONA FISICA NOMBRE (S)		APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO CALLE Y/O MANZANA		NUMERO		COLONIA Y/O POBLACION
MUNICIPIO		ENTIDAD		C.P.
FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL		FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR		
LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES. CAPTURA/AVISOS ORIGINALES CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION				

Formato de aviso de baja del trabajador o asegurado (AFIL-04).

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS AVISO DE INSCRIPCION DEL TRABAJADOR		INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES		AFIL-02
I.M.S.S. CLAVE DE ARGUMENTO		TIPO DE CONTRATACION DEL TRABAJADOR PERMANENTE 1 EVENTUAL 2 EVENTUAL CONST. 3		NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR 10 DIGITOS DIS. VER. CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION
NUMERO DE REGISTRO PATRONAL 10 DIGITOS DIS. VER.		NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABREVIATURAS)		
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRE(S)
SALARIO BASE DE COTIZACION \$	TIPO DE SALARIO FIJO 0 VARIABLE 1 MIXTO 2	EXTEMPORANEO 1		OCUPACION DEL TRABAJADOR EXCLUSIVO IMSS FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS
FECHA DE INGRESO AL TRABAJO DIA (2 DIG) MES (2 DIG) AÑO (4 DIG)		EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DIAS QUE LABORA O EL HORARIO		U . M . F .
SEXO MASC 1 FEM 2		OCUPACION DEL TRABAJADOR		
LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO)		FECHA DE NACIMIENTO		
NOMBRE DEL PADRE (AUN FINADO)				
NOMBRE DE LA MADRE (AUN FINADA)				
DOMICILIO DEL TRABAJADOR CALLE Y/O MANZANA		NUMERO		COLONIA Y/O POBLACION
MUNICIPIO		ENTIDAD		C.P.
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO				
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO CALLE Y/O MANZANA		NUMERO		COLONIA Y/O POBLACION
MUNICIPIO		ENTIDAD		C.P.
FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL		FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR		
LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES. CAPTURA/AVISOS ORIGINALES CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION				

3.8 Sistema IMSS desde su empresa (IDSE).

El denominado IDSE “IMSS desde su empresa” es el sistema de notificación oficial de los movimientos afiliatorios, de reingresos, modificaciones de salarios y bajas de trabajadores que por obligación legal, deben presentar todas las empresas al IMSS.

Lo único que debe hacer la empresa es simplemente capturar o exportar en una pagina electrónica, todos y cada uno de los movimientos afiliatorios que se requiera, para así enviarlos instantáneamente al IMSS, quien los recibe, acusa recibo, los procesa y en un lapso no mayor a 48 horas notificara su registro, informando si detecto algún error, el cual se podrá corregir sin mayor tramite, evitando de esta manera multas y recargos innecesarios.

Este es un servicio de bajo costo, es seguro y de fácil operación y para contratarlo, se puede tener acceso por Internet desde cualquier buscador, tecleando “IMSS desde su empresa” dando como resultado, la lista de distribuidores autorizados o también se puede encontrar información en el portal del IMSS: www.imss.gob.mx y en las subdelegaciones del IMSS se puede obtener la lista de proveedores autorizados.

Antes de utilizar el IDSE y una vez presentada la solicitud de adhesión al programa y recabada la documentación respectiva, se conciliara la información que tiene el IMSS en su base de datos con la que tiene vigente la empresa. Esta conciliación de datos se debe realizar en un plazo no mayor a 8 días hábiles. En caso de que

existan diferencias la empresa debe dirigirse a Servicios de Afiliación y Vigencia de Derechos, para corregir las diferencias detectadas.

Así tanto el IMSS como la empresa trabajaran con la misma información disminuyendo un considerable grado de error en la información transmitida.

3.9 Importancia de su contabilización a si como su catalogo de conceptos.

Es importante que todos los pagos que hagamos a un empleado, deben ser a través de un concepto de una nómina, o deben incorporarse a una nómina posteriormente, y que todas las nóminas deben estar contabilizadas.

Es importante mencionar, que no todos los conceptos se deben contabilizar y por lo tanto, hay que identificar los que no se van a contabilizar, como las bases y los conceptos informativos que utilizamos para dictamen SS. Tampoco se contabilizan los conceptos exentos, los conceptos no integrables, los conceptos auxiliares como los de tiempo extra 1^a. 2^a. 3^a. y 4^a. semana, percepciones en otras empresas, impuestos retenidos en otras empresas y los que detalla el ISR.

Catálogo de conceptos.

Cada empresa abre o crea conceptos para registrar situaciones muy particulares de la misma. Y con una estructura que se adecua a la necesidades de la misma.

Es importante que la estructura del catálogo de conceptos busque agrupar los conceptos de una manera lógica de acuerdo a lo que registran.

La primera parte de la estructura consiste en las percepciones, deducciones y bases.

Se entiende por percepciones todo lo que recibe el empleado por su trabajo (sea o no gravado o afecto al SS) y las provisiones y conceptos para dictamen SS. Como deducciones es todo lo que sea una disminución del neto a pagar al empleado ya sea que disminuyan su ingreso gravado para efectos de impuestos o disminuyan el ingreso neto. Las bases son los conceptos que se agrupan otros conceptos que sirven para determinar otros datos u otros conceptos.

Los conceptos auxiliares se calculan para cuantificar a su vez otros, o que nos permiten determinar otros conceptos básicamente contables basados en los datos del empleado, pero que no afectan las percepciones netas del mismo.

Los descuentos naturales son los que cuantifican el tiempo no trabajado.

Los descuentos legales son los que se deben hacer por ley y son sobre los ingresos, cuotas obreras, impuestos y pensión alimenticia.

Otros descuentos son los que no están comprendidos en los anteriores, que no son deducciones fiscales y que pueden beneficiar o son a favor del empleado, a favor de la empresa y a favor de terceros.

	Clasificación	Número
Percepciones:	Fijas	001-010
	Variables	011-020
	Eventuales	021-030
Prestaciones:	Variables	031-040
	Anuales	041-050
	Al retiro	051-060
Auxiliares:	Devolución de descuentos	061-070
	Pagos NO ingresos fiscales	071-080
	Percepciones exentas	081-090
	Percepciones no integrables	091-100
	Provisiones	101-110
	Dictamen SS	111-120
Deducciones:	Descuentos naturales	121-130
	Descuentos legales	131-140
	Otros descuentos. A favor del empleado	141-150
	Otros descuentos. A favor de la empresa	151-160
	Otros descuentos. A favor de terceros	161-170
Bases:		171-999

CAPÍTULO 4

POLÍTICAS DE PAGO, DESCUENTO Y PRESTACIONES.

CAPÍTULO 4

4.1 Sueldos y salarios.

Sueldo. Es la percepción diaria que recibe un empleado que trabaja en una oficina.

Salario. Es la percepción diaria que recibe un obrero ó trabajador del área fabril.

Normalmente, cuando se trata de un obrero, el pago se efectúa semanalmente, dispuesto así en la LFT (artículo 88) y cuando se trata de un empleado, el pago es por quincena. También a los empleados se les puede pagar por semana, aunque no a los obreros por quincena. En ocasiones, los altos ejecutivos reciben sueldos anuales pagados en mensualidades.

Puede denominarse “sueldo” para todos, se incluirá siempre en las nóminas semanal, quincenal, mensual, y eventualmente en las nóminas de finiquitos, liquidaciones y la de ajustes.

En la práctica es muy común usar el término “empleado” para designar a todos los trabajadores de una empresa: empleados de nómina semanal, quincenal, mensual.

La LSS usa el término “trabajador” para definir indistintamente a los empleados o a los obreros. El término “obrero” solo se utiliza exclusivamente para el trabajador de mano de obra.

Según la LFT (artículo 89) si el pago se fija por semana o por mes, este se deberá dividir entre 7 o entre 30 respectivamente para determinar el salario diario.

Los artículos 25 y 109 LFT mencionan que en el caso del pago semanal, este se deberá hacer en un día determinado de la semana, puede ser cualquier día de la semana, siempre y cuando sea laborable y con previo acuerdo entre el patrón y el trabajador. Esto implica que el trabajador recibirá en el año 52 veces el pago semanal.

El pago quincenal se hace regularmente los días 15 y último de cada mes o el día laborable inmediato anterior a este y se cubren 15 días en cada uno; a veces como medida de prevención contra la delincuencia, las empresas fijan dos días al mes separados por quince días por ejemplo: 10 y 25. Y estos días se especificarán en el reglamento interno de trabajo.

También encontramos empresas que pagan a sus empleados cada catorce días y en este caso la nómina se llamaría nómina catorcenal y así los empleados recibirían 364 días de sueldo al año. Esto produce que regularmente la fecha de pago del último periodo del año no coincida con el cierre del ejercicio fiscal o con el cierre del mes. En este caso lo recomendable es hacer una nómina especial para crear el pasivo por los días entre el último pago y el cierre del ejercicio, considerando los conceptos de sueldos y salarios más representativos, misma que revertiremos en el inicio del ejercicio siguiente.

Fórmula para el cálculo de sueldos y salarios.

	Sueldo diario	X	Días Trabajados	=	Importe a pagar en el período
Ejemplo 1	80.00	x	7	=	560.00
Ejemplo 2	250.52	x	15	=	3,757.80
Ejemplo 3	1,850.80	x	30	=	55,524.00

4.2 Vacaciones y prima vacacional y su control.

El Artículo 76 LFT establece la obligación de pago de este concepto a los trabajadores cuando cumplen años de servicio. Señalando también los días mínimos laborables que se deben pagar al término de cada año.

Las empresas en común acuerdo con los sindicatos pueden pagar más días por este concepto, pero nunca menos de los señalados en la LFT.

La LFT señala que cuando menos se deben disfrutar 6 días hábiles en forma continua en su artículo 78 y, agregar, mas días normales de descanso: 1 por cada 6 días esto en su artículo 69.

Escala de días de vacaciones mínimos que señala la LFT:

Años		Días de	Días de	Días totales de
De	Hasta	vacaciones.	descanso	vacaciones
0.01	1	6	1	7
1.01	2	8	1	9
2.01	3	10	1	11
3.01	4	12	2	14
4.01	9	14	2	16
9.01	14	16	2	18
14.01	19	18	3	21
19.01	En adelante	20	3	23

Según el artículo 179 los menores de 16 años deberán disfrutar de 18 días laborables por lo menos, por lo que es conveniente que cada empresa elabore su propia escala por cada categoría o grupo de trabajadores.

Las vacaciones se deben pagar dentro de los 6 meses siguientes a la fecha de aniversario establecido esto en el artículo 81 LFT. También la LFT señala en su artículo 79 la prohibición de compensar este concepto con una remuneración.

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

Además la empresa debe entregar anualmente al trabajador una constancia que contenga su antigüedad, los días de vacaciones que le corresponden y la fecha en los que habrá de disfrutarlos esto establecido el artículo 81 LFT. Por esta razón con frecuencia se elabora una “nómina de vacaciones” con un recibo que debe cubrir estos requisitos por eso es conveniente que este pago se separe del concepto de sueldo.

Para calcular el concepto de vacaciones la formula es:

Según la antigüedad:		Sueldo diario	x	Días de vacaciones (Incluyendo días de descanso)	=	Importe a pagar en el periodo
Ejemplo 1	1 año	80.00	x	7	=	560.00
Ejemplo 2	7 años	250.52	x	16	=	4,008.32
Ejemplo 3	2 años	1,850.80	x	9	=	16,657.20

En ocasiones se establece la práctica de que algunos permisos o faltas se consideren a cuenta de vacaciones, lo que resulta muy conveniente para disminuir las ausencias de los empleados, primero por la falta y después por las vacaciones, afectando así la productividad. Esto es válido si por lo menos hay un periodo de seis días continuos a disfrutar por el empleado.

Por otra parte se establece que la obligación de la empresa nace al cumplirse un año de servicio, pero si la empresa decide otorgar algunos días o todos de manera anticipada, no hay nada que lo prohíba. Por esto es común que algunas empresas otorguen vacaciones a todo el personal en determinadas épocas o en momentos en que la producción deba reducirse por necesidades de mercado.

Si la relación laboral termina antes de que se cumpla el año de servicios, se debe pagar la parte proporcional a los días trabajados según el artículo 79 de la LFT. Se incluirá en el finiquito o la liquidación correspondiente. Se usara el concepto de “vacaciones proporcionales” y se multiplicara el sueldo diario por los días de vacaciones proporcionales a pagar.

Para determinar los días proporcionales, se deberán dividir los días que correspondan a las vacaciones según la antigüedad y categoría del empleado entre el número de días que correspondan al sueldo anual (360 ó 364 según sea el caso) y el resultado multiplicado por el número de días que trabajo el empleado desde la fecha del último aniversario hasta la fecha de baja.

PRIMA VACACIONAL

Se establece en la LFT en el artículo 80 y señala el porcentaje mínimo del 25% sobre los importes que correspondan al concepto de vacaciones.

El porcentaje señalado puede ser mayor y no existe un límite para ello y como en el caso de vacaciones, también es válido que diferentes categorías de empleados tengan diferentes porcentajes de prima.

Aunque la prima se va a calcular sobre los importes de vacaciones es conveniente calcularla inicialmente en días, para efectos del salario diario integrado y demás conceptos que se relacionan con esta.

Se puede crear la siguiente escala que correspondería a los mínimos que señala la LFT:

De	Hasta	Días de vacaciones	Días de descanso	Días totales de vacaciones	Días de prima vacacional 25%
0.01	1	6	1	7	1.75
1.01	2	8	1	9	2.25
2.01	3	10	1	11	2.75
3.01	4	12	2	14	3.50
4.01	9	14	2	16	4.00
9.01	14	16	2	18	4.50
14.01	19	18	3	21	5.25
19.01	En adelante	20	3	23	5.75

La fórmula de cálculo de este concepto es:

		Sueldo diario	x	Días de prima vacacional	=	Importe a pagar en el período
Ejemplo 1	1 año	80.00	x	1.75	=	140
Ejemplo 2	7 años	250.52	x	4.00	=	1,002.08
Ejemplo 3	2 años	1,850.80	x	2.25	=	4,164.30

El sueldo que se debe tomar, es el sueldo al aniversario.

Esto es un pago anual y normalmente se pagara en el período de pago de la nómina regular en el que caiga el aniversario del empleado. Sin embargo la ley no impide que se pague antes. La mayoría de las empresas prefieren pagar en el período inmediato anterior para que el empleado salga de vacaciones con dinero.

Si la relación laboral si termina antes de que se cumpla el año de servicio, se debe pagar la parte proporcional a los días trabajados (Art. 79 LFT).

Se incluirá en el finiquito o en la liquidación correspondiente. Se usara el concepto de “prima vacacional proporcional” y se multiplicara el sueldo diario por los días de prima vacacional proporcionales a pagar.

Para determinar los días proporcionales, se deberán dividir los días que correspondan a la prima vacacional según la antigüedad, entre el número de días que corresponderían al sueldo anual (360 ó 364) y el resultado multiplicarlo por el número de días que laboro el empleado desde la fecha del último aniversario hasta la fecha de baja.

Por lo que se refiere al pago de ISR, están exentas la primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador (Art. 109-XI LISR).

Esto será:

	Pago de prima vacacional	15 VSMG	Prima vacacional exenta
Ejemplo 1	122.50	730.05	122.50
Ejemplo 2	921.04	730.05	730.05
Ejemplo 3	2,442.44	730.05	730.05

Este límite es por año calendario, por lo que no importa si la prima que estamos pagando se refiere a uno o más periodos de vacaciones del empleado.

Si el pago total por prima vacacional no excede a 15 días de SMG, el total de la misma estará exenta, aún cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo (Art. 128 RLISR).

4.3 Aguinaldo o gratificación.

Esta prestación nace también de la LFT, la que establece que se debe de pagar el equivalente a quince días de salario, cuando menos, y antes del 20 de diciembre (Art. 87 LFT). El salario ó sueldo diario deberá ser el que esté vigente en el momento del pago.

En el caso de sueldos variables, el sueldo ó salario diario vigente en el momento del pago, es el promedio de los percibidos.

El plazo para considerar ese promedio deberá estar consignado en el Contrato Colectivo de Trabajo o en el Reglamento Interior de Trabajo. Si no lo esta es una buena ocasión para definirlo y consignarlo en alguno de los dos documentos o en ambos.

Ese plazo no puede ser menor de los últimos 30 días porque así lo consigna la LFT para el caso de liquidaciones, y sería muy justo que fuera el acumulado en el año (Artículos 17, 89, 259, y 289 LFT).

Regularmente este concepto se paga en una nómina especial, pero también se puede incluir en la nómina regular.

Según el Art. 84 LFT se debe pagar en efectivo, pero en ocasiones por su cuantía y por protección al trabajador se acostumbra pagar con cheque, independientemente de que el pago regular se haga en efectivo.

Para hacer el cálculo de este concepto su fórmula es:

	Sueldo diario.		Días de aguinaldo.	=	Importe a pagar
Ejemplo 1	80.00	x	15	=	1,200.00
Ejemplo 2	250.52	x	15	=	3,757.80
Ejemplo 3	1,850.80	x	15	=	27,762.00

Si el empleado ingreso iniciando el año o si la relación laboral termina antes de que concluya el ejercicio, es decir, si el empleado no trabajó todo el año, deberá pagarse la parte proporcional a los días trabajados (Art. 87 LFT). En el primer caso se incluirá en el pago normal a todos los empleados y en el segundo se incluirá en el finiquito o en la liquidación correspondiente y se usara el concepto de “gratificación proporcional”; se multiplicara el sueldo diario por los días de gratificación proporcional a pagar.

Por lo que se refiere al pago de ISR, están exentas las gratificaciones que reciben los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen de manera general (109-XI LISR).

	Gratificación	30 VSMG	Gratificación exenta
Ejemplo 1	1,200.00	1,460.10	1,050.00
Ejemplo 2	3,757.80	1,460.10	1,460.10
Ejemplo 3	27,762.00	1,460.10	1,460.10

4.4 Faltas e incapacidades.

El trabajador puede ausentarse eventualmente de sus labores por diversos motivos, uno de ellos es por faltas. Estas pueden ser “injustificadas” (Art.135-II LFT) o “justificadas o con goce de sueldo” (Artículos 42,132-IX y X LFT), y será conveniente registrar las mismas bajo rubros específicos como falta injustificada, falta justificada o con goce de sueldo (que podría no descontarse, pero que siempre será necesario registrar como falta) o como falta por castigo o suspensión o como permiso sin goce de sueldo. Todo esto se normara regularmente en los CCT y en los RIT.

Las faltas justificadas o con goce de sueldo, pueden ser una prestación como por ejemplo:

- Conceder uno o dos días a los trabajadores cuya esposa ha tenido un alumbramiento.
- Cuando ha fallecido algún familiar.
- Por enfermedad grave de algún familiar cercano.
- Cuando contrae matrimonio por primera vez.
- Cuando los cursos de capacitación no se realicen en las instalaciones de la empresa.

Cuando el evento ocurre a cierta distancia de la empresa, normalmente se toma en cuenta esta circunstancia y se concede un día más de permiso.

Las faltas por suspensión pueden ser por haber acumulado cierto número de retardos.

Los permisos sin goce de sueldo pueden ser por varios días para asuntos personales pero limitados en el año y en el número de trabajadores que pueden tener acceso a esta prestación en el año; por asuntos oficiales ó sindicales.

Las faltas deben aparecer en el recibo de sueldo para contar con la conformidad del empleado, sobre su falta, al firmar dicho recibo al momento de cobrarlo.

La LFT en su artículo 69 establece que por cada 6 días de trabajo debe de haber un día de descanso, que regularmente es el domingo; en algunas empresas por acuerdo de sus trabajadores o su sindicato (Art.59 LFT), establecen 5 días de trabajo por 2 de descanso; por lo tanto si el empleado falta, se le debe descontar la parte proporcional de esos días de descanso (Art. 72 LFT).

1El cálculo de esta proporción será:

Semana de 6 días de trabajo	7/6	=	1.166667
Semana de 5 días de trabajo	7/5	=	1.4

La fórmula para el cálculo del concepto de faltas es:

	Faltas	x	Proporción	=	Faltas a descontar	x	Sueldo diario	=	Importe a descontar por faltas
Ejemplo 1	3	x	1.166667	=	3.5	x	70.00	=	245.00
Ejemplo 2	2	x	1.4	=	2.8	x	230.27	=	644.76
Ejemplo 3	1	x	1.0	=	1	x	1085.53	=	1085.53

INCAPACIDADES

Otra de las razones de ausencia del trabajador es por incapacidad y la LSS distingue dos tipos de incapacidad: incapacidad por riesgo de trabajo (Art. 41 LSS) e incapacidad por enfermedad y maternidad (Art. 84 LSS). De esta última, se distingue para varios efectos lo que es por enfermedad general (Art. 42-II LFT) y la que es por maternidad (Art. 132-XXVII LFT). Por lo tanto será necesario distinguir también en la nómina estos tres tipos de incapacidad bajo los conceptos señalados: incapacidad por riesgo de trabajo, incapacidad por enfermedad general e incapacidad por maternidad.

Los riesgos de trabajo pueden producir incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total, y muerte (Art. 477 LFT y Art. 55 LSS). La relación laboral solo continúa en la incapacidad temporal.

Las incapacidades por riesgo de trabajo otorgadas por el SS y que correspondan a los casos de riesgo de trabajo terminados en el año, son base para revisar la prima de riesgo de trabajo para el siguiente año (Art. 74 LSS).

En el caso de incapacidad por riesgo de trabajo, el SS cubre un subsidio del 100% del salario base de cotización (SBC) desde el primer día de la incapacidad (Art. 58 LSS).

En el caso de incapacidad por enfermedad general, el SS cubre un subsidio del 60% del SBC (Art. 98 LSS), a partir del 4º día de la incapacidad (Art. 96 LSS).

Por incapacidad por maternidad, el SS cubre un subsidio del 100% desde el primer día otorgada la incapacidad. Paga 42 días antes del parto y 42 días después del parto (Art. 101 LSS y Art. 170 LFT).

En caso de que concluya el primer periodo de 42 días de pre-parto y este no se haya presentado, otorgara una incapacidad por enfermedad general hasta la fecha que se presente el parto y después se iniciara el segundo periodo de 42 días de post-parto.

En caso de incapacidad por maternidad si el SBC esta topado, el patrón debe pagar la diferencia entre el salario diario total y el salario diario integrado por todo el tiempo que dure la incapacidad (Art. 103 LSS y Art. 170 LFT).

Los avisos de baja no surten efecto hasta no concluir la incapacidad otorgada por el SS (Art. 21 LSS).

La fórmula para el cálculo del concepto de incapacidad, es:

	Sueldo Diario	x	Días de incapacidad	=	Importe a pagar en el periodo
Ejemplo 1	70.00	x	1	=	70.00
Ejemplo 2	230.27	x	3	=	690.81
Ejemplo 3	1085.53	x	2	=	2,171.06

4.5 Provisión para pago de vacaciones, prima y aguinaldo.

La provisión pretende repartir en cargo a resultados de un pago anual en forma uniforme dentro del ejercicio y según los días que de este vayan transcurriendo.

En el caso, estas se pueden pagar en cualquier momento, por lo que será necesario considerar el sueldo diario actual o sueldo diario a la fecha del aniversario, si este ya paso, así como los años cumplidos a la fecha del aniversario.

Los días acumulados para el cálculo de la provisión deberán ser los mismos que se tengan en los conceptos de sueldo más vacaciones.

La fórmula de cálculo de estos conceptos implica conocer primero el importe que cobrara el empleado en el ejercicio:

Por vacaciones:

	Antigüedad	Sueldo diario actual o al aniversario si este ya paso.	Días de vacaciones a pagar en el aniversario de este año	Importe a pagar en el ejercicio.
Ejemplo 1	1 año	70.00	7.00	490.00
Ejemplo 2	7 años	230.27	16.00	3,684.32
Ejemplo 3	2 años	1085.53	9.00	9,769.77

Por la prima vacacional:

	Antigüedad	Sueldo diario actual o al aniversario si este ya paso.	Días de prima a pagar en el aniversario de este año	Importe a pagar en el ejercicio.
Ejemplo 1	1 año	70.00	1.75	122.50
Ejemplo 2	7 años	230.27	4.00	921.08
Ejemplo 3	2 años	1085.53	2.25	2,442.44

Y en seguida podremos conocer el importe de la provisión para pago de vacaciones:

	Importe a pagar en el ejercicio	Días de sueldo a pagar en el año	Provisión por día.	Días trans. en el año.	Provisión a la fecha	Provisión al periodo anterior	Provisión del presente periodo.
	(1)	(2)	(3 = 1÷2)	(4)	(5 = 3x4)	(6)	(7 = 5-6)
Ej. 1	490.00	364	1.34615	112	150.77	141.35	9.42
Ej. 2	3,684.32	360	10.23422	120	1,228.11	1,074.59	153.51
Ej. 3	9,769.77	360	27.13825	120	3,256.59	2,849.52	407.07

Y el importe de la provisión para pago de prima vacacional:

	Importe a pagar en el ejercicio	Días de sueldo a pagar en el año	Provisión por día. (3 = 1÷2)	Días trans. en el año. (4)	Provisión a la fecha (5 = 3x4)	Provisión al periodo anterior (6)	Provisión del presente periodo. (7 = 5-6)
Ej. 1	122.50	364	.33654	112	37.69	35.34	2.36
Ej. 2	921.08	360	2.55856	120	307.03	268.65	38.38
Ej. 3	2,442.44	360	6.78456	120	814.15	712.38	101.77

PROVISIÓN PARA PAGO DE AGUINALDOS O GRATIFICACIONES

En el caso de aguinaldo ó gratificación, el concepto se paga regularmente durante la primera quincena de diciembre y siempre sobre el sueldo diario a la fecha del pago.

La forma de cálculo debe permitir ajustar en forma automática la provisión en caso de que el sueldo aumente antes de la fecha de pago.

Los días acumulados para la provisión deberán ser los mismos que se tengan en los conceptos de sueldo más vacaciones.

Si una persona entro iniciando el ejercicio se le pagara la gratificación en forma proporcional a los días de presencia en la empresa. Estos coinciden con los días de los conceptos de sueldos y vacaciones.

Para el cálculo de este concepto es necesario conocer el importe que cobrara el empleado en el ejercicio:

	Sueldo diario actual	x	Días de aguinaldo	=	Importe a pagar
Ejemplo 1	70.00	x	15	=	1,050.00
Ejemplo 2	230.27	x	15	=	3,454.05
Ejemplo 3	1,085.53	x	15	=	16,282.95

Así podremos calcular el importe de la provisión:

	Importe a pagar en el ejercicio	Días de sueldo a pagar en el año	Prov. por día	Días transc. en el año	Prov. a la fecha	Prov. al periodo anterior	Prov. del presente periodo
	(1)	(2)	(3=1÷2)	(4)	(5 = 3x4)	(6)	(7=5-6)
Ej.1	1,050.00	364	2.88462	112	323.08	302.88	20.19
Ej.1	3,454.05	364	9.59458	120	1,151.35	1,007.43	143.92
Ej.3	16,282.95	36	45.23042	120	5,427.65	4,749.19	678.46

Si el empleado se retiro en el transcurso del año, la suma de los importes de los conceptos de gratificación más gratificación proporcional, debe ser igual al de la provisión, ya que al formular el finiquito o la liquidación, habremos incluido la parte proporcional de la gratificación que le correspondía en este año.

4.6 Tiempo extra.

La LFT en su Artículo 66 nos dice que el tiempo extra (T.E.), es la prolongación de la jornada de trabajo.

Por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador estará a disposición de su servicio (Art. 58 LFT).

Existen 3 tipos de jornadas según el Artículo 60 LFT:

- Diurna (Entre la 6 y las 20 horas).
- Nocturna (Entre la 20 y las 6 horas).
- Mixta (Comprende parte de cada una, sin que la parte nocturna pueda exceder 3.5 horas, de lo contrario toda la jornada se considerara nocturna).

También la LFT señala en su artículo 61 que la duración máxima de la jornada de trabajo será:

- Diurna (8 horas).
- Nocturna (7 horas).
- Mixta (7.5 horas)

Teniendo un total de horas a la semana por jornada normal de trabajo de 48 horas, 42 horas y 45 horas respectivamente.

Por otra parte la ley permite repartir estas horas en los días de la semana para no trabajar el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente (Art. 59 LFT). Esto significa que la jornada real, de lunes a viernes puede tener un número de horas mayor a las señaladas por la ley como “máximas” lógicamente este excedente no es tiempo extra, sino la parte proporcional del sábado o del 6o día, e inclusive, las horas trabajadas en la semana pueden ser menos que las señaladas en la ley, por ejemplo en una jornada diurna pueden ser solo 45 horas y no 48 horas.

En toda ocasión será la empresa quien debe definir que es tiempo extra de acuerdo con el CCT o el RIT que tenga acordado con sus trabajadores y, deberá cuantificarlo en cada ocasión y por cada trabajador.

Por la forma de valuar el tiempo extra, podemos clasificarlo en:

T.E. por Emergencia (Art.65 LFT). "En los casos de siniestro o riesgo inminente en que pelagra la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar estos males".

No se señala ni un mínimo, ni un máximo de horas, deberá siempre prevalecer el sentido común para señalar la duración y el trabajador está obligado a laborar dicho tiempo (Art. 134-VIII LFT). En cada ocasión la empresa decidirá cuantas horas y a quien se pagara.

Las horas de T.E. por Emergencia se pagaran con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada (Art. 67 LFT).

T.E. Doble (Art. 66 LFT). Es la prolongación por circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. En este caso, se entiende que el T.E. se labora a solicitud del patrón y que existe obligación del trabajador para laborar, normalmente con un acuerdo previo entre patrón y trabajador.

T.E. Triple (Art. 68 LFT). Es la prolongación extraordinaria de la jornada de trabajo que exceda a 9 horas a la semana. El trabajador no está obligado a prestar sus servicios por más de 9 horas a la semana, por lo que se supone que solo exista acuerdo entre el patrón y el trabajador, si se dará este T.E.

Las horas de T.E. triple se pagaran con un 200% mas (triples), de la cantidad que corresponda a las horas de la jornada (Art. 68 LFT).

El cálculo para cada uno es el siguiente:

T.E. por Emergencia:

Sueldo diario	Horas para T.E. s/turno	Cuota por hora	Horas trabajadas	Importe a pagar
(1)	(2)	(3)=(1÷2)	(4)	(5)=(3x4)
230.27	8	28.78	5	143.92

T.E. Doble:

Primero hay que determinar cuáles, de las horas trabajadas son dobles y cuales son triples:

			Horas de la semana (Computadas)	Horas dobles (Hasta 9)	Horas triples (Excedentes)
T.E.	1ª	Semana	6	6	0
T.E.	2ª	Semana	12	9	3
T.E.	3ª	Semana	2	2	0
T.E.	4ª	Semana	18	9	9
T.E.	Doble	Total		<u>26</u>	<u>12</u>

Después se procede a valorar las horas dobles:

11	Sueldo diario (1)	Horas para T.E. s/turno (2)	Cuota por hora (3)=(1÷2)	Factor horas doble s (4)	Horas trabajadas (5)	Importe a pagar (6)=(3x4x5)
T.E. 1ª Semana	230.27	8	28.78	2	6	345.41
T.E. 2ª Semana	230.27	8	28.78	2	9	518.11
T.E. 3ª Semana	230.27	8	28.78	2	2	115.14
T.E. 4ª Semana	230.27	8	28.78	2	9	518.11
T.E. Doble					<u>26</u>	<u>1,496.76</u>

En seguida el T.E. triple:

	Sueldo diario	Horas para T.E. s/turno	Cuota por hora	Factor horas dobles	Horas trabajadas	Importe a pagar
	(1)	(2)	(3)=(1÷2)	(4)	(5)	(6)=(3x4x5)
T.E. 1ª Semana	230.27	8	28.78	3	0	0.00
T.E. 2ª Semana	230.27	8	28.78	3	3	259.05
T.E. 3ª Semana	230.27	8	28.78	3	0	0.00
T.E. 4ª Semana	230.27	8	28.78	3	9	777.16
T.E. Triple					12	1,036.22

4.7 Fondo y caja de ahorro y su control.

Con frecuencia se toman como sinónimos los conceptos de fondo de ahorro y caja de ahorro, pero existen diferencias fundamentales entre uno y otro.

La caja de ahorro es una formula creada por los trabajadores para fomentar el ahorro entre ellos, y con la que las empresas han cooperado para evitar que los empleados hagan “tandas” entre ellos. Ese tipo de actividades les están prohibidas a los trabajadores en la LFT (Art.135-VIII).

El funcionamiento de una caja de ahorro consiste solamente en que es la empresa quien efectúa los descuentos acordados a los trabajadores, tanto de las aportaciones como de los pagos de los prestamos y lo entrega a quien administra los fondos quien normalmente es una institución de crédito a través de un fideicomiso o es el sindicato de los trabajadores. Normalmente

encontramos regulada esta actividad en un Plan de Previsión Social de la empresa en el que se establecerán las normas y condiciones de operación.

Las únicas afectaciones a la nómina por esta actividad es la de efectuar los descuentos de los salarios de los trabajadores para las aportaciones a la caja de ahorro y los descuentos para el pago de los préstamos, lo cual es una obligación de la empresa establecida en el artículo 132-XXIII de la LFT, pero limitando el descuento, que debe ser libremente aceptado por los trabajadores, a una cantidad no mayor al 30% del excedente del salario mínimo (Art. 110-IV LFT).

El fondo de ahorro, es una fórmula más sofisticada, no regulada por la LFT, que nació de las llamadas “estrategias fiscales de las empresas”, que busca dar a los trabajadores un ingreso exento de ISR, por lo menos en una parte, no afecto a las cuotas obrero patronales del SS, también parcialmente, y cuyo fundamento principal es fomentar el ahorro entre los trabajadores.

Su funcionamiento consiste en que el trabajador ahorra semanal ó quincenalmente una cantidad y la empresa aporta otra cantidad similar y en determinado momento le es entregada al trabajador la suma de dichas cantidades, junto con los intereses que el manejo de los fondos genera. Adicionalmente esos fondos se utilizan para hacer préstamos a los mismos empleados bajo ciertas condiciones y cierta regulación.

La LISR considera a la aportación que hace la empresa al fondo de ahorro como un gasto de previsión social.

El Artículo 109 LISR establece que no se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

VIII. Los provenientes de las cajas de ahorro de los trabajadores y de fondo de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del título II de esta ley o en su caso de este título.

Artículo 31-XII LISR Fondos de ahorro. Límite

En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, estas serán deducibles cuando, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el SMG del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia.

Para calcular el primer y segundo tope diario de fondo de ahorro es:

$$\begin{array}{rclcl} 13\% \text{ del sueldo diario} & = & \text{Primer tope diario de F.A.} \\ \text{SMG de la zona geográfica del trabajador} & & \times & 1.3 \\ \\ 50.57 & \times & 1.3 & = & 65.741 \end{array}$$

Las aportaciones de la empresa se calculan de la siguiente manera:

$$\text{Sueldo diario} \times 13\% = \text{Sueldo base v/s Segundo tope diario} = \text{Sueldo base F.A.} \times$$

$$\text{Días base F.A.} = \text{Aportación de empresa en el periodo}$$

Ejem. 1

$$70.00 \times 13\% = 9.1000 \quad \text{v/s} \quad 63.271 = 9.1000 \times 7 = 63.70$$

Ejem. 2

$$230.27 \times 13\% = 29.9400 \quad \text{v/s} \quad 63.271 = 29.9400 \times 15 = 449.02$$

Ejem. 3

$$\frac{1,085.5}{3} \times 13\% = 141.1200 \quad \text{v/s} \quad 63.271 = 63.270 \times 30 = 1,898.13$$

Para calcular el factor para pago de intereses es:

$$\frac{\text{Intereses totales del año}}{\text{Suma de saldos promedio de todos los participantes}} = \text{Factor para pago de intereses}$$

Y después aplicando el factor a cada saldo promedio de cada empleado.

$$\text{Factor} \times \text{Saldo promedio} = \text{Intereses ganados por el fondo}$$

El saldo promedio es la suma de los saldos diarios entre el número de días.

Teniendo las aportaciones de la empresa, las aportaciones del empleado y registrados los intereses del fondo, podemos hacer la devolución del fondo de ahorro:

$$\begin{array}{rcccccc} \text{Aportaciones} & & \text{Aportaciones} & & \text{Intereses} & & \text{Importe de} \\ \text{de la empresa} & + & \text{del empleado} & + & \text{ganados} & = & \text{la} \\ & & & & & & \text{devolución} \end{array}$$

También es común que cada año se devuelva solamente una parte usualmente el 95% del fondo acumulado en el año y la diferencia de ese año y todos los anteriores se entregue al trabajador al momento de retirarse de la empresa, o se entregue a sus beneficiarios en caso de defunción.

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

La PTU se debe pagar dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el ISR anual de la empresa (Art. 122 LFT). El impuesto se debe pagar dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que termine su ejercicio fiscal (Art. 10 LISR).

Actualmente el ejercicio fiscal termina normalmente con el año calendario (Art. 11 CFF). Es decir, el ejercicio fiscal termina en diciembre, el impuesto debe pagarse mediante declaración entre los meses de enero a marzo y la PTU debe pagarse entre abril y mayo.

Las empresas en su mayoría pagan la PTU en los primeros días de mayo, antes del día 10 en una nómina especial denominada precisamente nómina de PTU, en la que se va a incluir a los trabajadores que estuvieron laborando en el ejercicio al que corresponde el reparto.

Determinación del importe de la participación.

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

La utilidad fiscal según la LISR, se determina disminuyendo de la totalidad de los ingresos acumulables obtenidos en el ejercicio, las deducciones autorizadas por la misma ley (Art. 10-I). Esta será normalmente, la renta gravable que aparecerá en la declaración que la empresa formule para pagar sus impuestos.

Pero la misma Ley señala en el artículo 16, la forma en que se determinara la renta gravable para efectos de la PTU, que se puede resumir en lo siguiente:

Artículo 16	Concepto	Importe
Fracción I		
	Total de los ingresos acumulables	16,300,000.00
	- Interés acumulable	0.00
	- Ganancia inflacionaria	310,000.00
a) +	Ingresos por dividendos o utilidades en acciones	0.00
b) +	Utilidad en cambios	20,000
c) +	Monto de la enajenación menos ganancia acumulable en la enajenación de activos fijos	25,000.00
		25,000.00

	=	Total de ingresos afectos al pago de PTU	<u>16,035,000.00</u>
Fracción II	a)	- Deducciones autorizadas	(15,265,000.00)
	a)	+ Deducciones fiscales por inversiones	184,500.00
	a)	+ Perdida inflacionaria	485,000.00
	b)	- Deducción contable por inversiones	105,000.00
	c)	- Valor nominal de dividendos reembolsados	0.00
	d)	- Intereses devengados a cargo	2,000.00
	e)	- Perdida en cambios	13,500.00
	=	Deducciones para determinar la base para PTU	<u>14,716,000.00</u>
		Base gravable para la PTU	1,319,000.00
	x	Tasa	10%
	=	PTU del ejercicio	<u>131,900.00</u>
	+	PTU del ejercicio anterior no cobrada por los trabajadores	1,850.00
	+	Sueldos del ejercicio anterior no cobrados por los trabajadores	12,750.00
	=	PTU por repartir	<u><u>146,500.00</u></u>

Forma de distribuir la participación

La cantidad a repartir se divide en dos partes iguales. La primera parte se divide entre todos los trabajadores tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo durante el año y deberíamos agregar, independientemente de los días trabajados (Art. 123 LFT).

Por lo que se refiere al pago de ISR, esta exenta la PTU hasta por el equivalente a 15 días de SMG del área geográfica del trabajador (Art. 109-XI LISR).

Esta será la formula:

	Pago de PTU	15VSMG	PTU exenta
Ejemplo 1	500.00	730.05	500.00
Ejemplo 2	800.00	730.05	730.05
Ejemplo 3	3,000.00	730.05	730.05

4.9 Tratamiento de otras prestaciones.

Día festivo trabajado

Cuando es necesario que determinado trabajador o trabajadores laboren en un día festivo, el o los trabajadores estarán obligados, pero también tendrán derecho a que se les pague independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

La fórmula para este concepto es el siguiente:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Sueldo} & & & \text{Número de días} & & & \text{Pago por día festivo} \\ \text{diario} & \times & 2 & \times & \text{festivos trabajados} & = & \text{trabajado} \end{array}$$

Ejemplo:

$$70.00 \quad \times \quad 2 \quad \times \quad 1 \quad = \quad 140.00$$

Naturalmente, este ingreso integra salario para todos los efectos (Art. 84 LFT, Art. 5-A-XIII LSS, Art. 110 LISR y Art. 178 CFDF).

Día de descanso trabajado

Esta es una prestación irrenunciable del trabajador y no está obligado a prestar sus servicios en sus días de descanso (Art. 73 LFT), pero si fuera necesario y el trabajador está de acuerdo en hacerlo, el patrón deberá pagar al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el día descanso trabajado.

La fórmula para este concepto es la siguiente:

	Sueldo diario	x 2 x	Número de días de descanso trabajados	=	Pago por día de descanso trabajado
Ejemplo 1	70.00	x 2 x	1	=	140.00
Ejemplo 2	230.27	x 2 x	1	=	460.54
Ejemplo 3	1,085.53	x 2 x	1	=	2,171.06

Naturalmente, este ingreso integra salario para todos los efectos (Art. 84 LFT, Art. 5-A-XIII LSS, Art. 110 LISR y Art. 178 CFDF).

Prima dominical

La LFT establece en su artículo 71 que cuando el trabajador preste sus servicios en domingo, se le deberá pagar una prima adicional del 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Por esta razón es recomendable que el día de descanso semanal a que obliga la LFT sea precisamente el domingo.

La fórmula para este concepto es la siguiente:

	Sueldo diario	x 25%	x	Número de días de descanso trabajados	=	Pago por día de descanso trabajado
Ejemplo 1	70.00	x 25%	x	1	=	17.50
Ejemplo 2	230.27	x 25%	x	1	=	57.57
Ejemplo 3	1,085.53	x 25%	x	1	=	271.38

Naturalmente, este ingreso integra salario para todos los efectos (Art. 84 LFT, Art. 5-A-XIII LSS, Art. 110 LISR y Art. 178 CFDF).

Para la LISR este pago estará exento hasta por el equivalente a un día de SMG por cada domingo que se trabaje (Art. 109-XI LISR) y si el pago total por este concepto no excede un día de SMG, el total del mismo estará exento, aun cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo (Art. 128 RLISR).

4.10 Finiquitos y liquidaciones.

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

La LFT prevé que en cualquier momento el trabajador o el patrón pueden dar por terminada la relación de trabajo, es decir rescindirla por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad (Art. 46 LFT).

Finiquitos

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

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

En este caso se formula una nómina de finiquitos. Regularmente incluirá una sola persona, pero pudiesen ser varias. Esta nómina contendrá los conceptos necesarios para pagar al empleado que se retira todo lo que esté pendiente a ese momento: días de sueldo ó salario, vacaciones y prima vacacional pendientes, vacaciones y prima vacacional proporcionales por el último ejercicio, gratificación proporcional, tiempo extra, primas dominicales, etc. Pudiendo descontar faltas, incapacidades y adeudos pendientes.

Liquidaciones

Habrá también ciertos casos en los que será necesario calcular una liquidación:

- Cuando el trabajador rescinde el contrato por causas justificadas.

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

La liquidación como acción y efecto de ajustar formalmente las cuentas pueden variar en cada caso y el cómo lo determina la empresa o, en su caso la junta de conciliación y arbitraje, pero regularmente, esta liquidación incluirá lo mencionado en el finiquito, más los conceptos de indemnización: 3 meses, indemnización 20 días por año y la prima de antigüedad; o bien gratificación por separación y prima de antigüedad. En ambos casos, se incluirá también la indemnización exenta y el ISR a descontar. Naturalmente, en este caso, también se formula una nómina, la nómina de liquidaciones que también puede incluir una sola persona o varias.

CAPÍTULO 5

PROVISIÓN DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS Y DETERMINACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES ANTE EL IMSS.

CAPÍTULO 5

5.1 Fundamento legal del impuesto sobre nóminas.

El impuesto 2% sobre nómina está regulado básicamente en 4 artículos del CFDF y el impuesto del 2% sobre remuneraciones en 4 artículos del CFEMM.

CFDF	CFEMM	Que establece:
Art. 178	Art. 56	Quienes están obligados al pago de este impuesto
Art. 179	Art. 59	Que delimita que está exento
Art. 180	Art. 57	Tasa 2% CFDF, Tasa 2.5% CFEMM
Art. 181	Art. 58	Que indica

Como podemos observar, las diferencias de ambas leyes sobre el impuesto son más de forma que de fondo.

El CFDF establece que las empresas en el año de calendario inmediato anterior hayan contado con un promedio mensual de 300 o más trabajadores, están obligadas a dictaminarse sobre el impuesto sobre nóminas por contador público registrado ante la secretaría de finanzas del Distrito Federal (Art. 64-I CFDF).

En el CFEMM se establece que quien efectuó pagos a trabajadores por concepto de edificación de obra e incumpla con el pago oportuno del impuesto y no proporcione la información suficiente para el cálculo del impuesto o cuando no sea posible establecer la base, deberá pagar con base en una estimación por m² de construcción según una tabla consignada en dicho código (Art. 56 Bis CFEMM).

5.2 Integración de la base para el impuesto sobre nóminas.

Si la empresa tuviese empleados en ambas entidades, podrá establecer dos bases: la base del impuesto del 2% sobre nóminas para los del distrito federal y la base del impuesto del 2% sobre remuneraciones para los del Estado de México; así como dos conceptos para el cálculo de la provisión: Provisión impuesto 2% sobre nóminas y provisión Impuesto del 2% sobre remuneraciones. De esta forma podría diferenciar claramente ambos impuestos.

La base del 2% del impuesto sobre nóminas (CFDF) y la base del 2% de impuesto sobre remuneraciones (CFEMM) se integran con la suma de los sueldos y salarios y el total de percepciones.

Para el impuesto correspondiente al Estado de México, a las cifras anteriores se deberá agregar la correspondiente a los siguientes conceptos:

- Servicio de comedor y comida proporcionada a los trabajadores.

- Servicio de transporte.
- Primas de seguro para gastos médicos o de vida.

Con lo anterior estaremos en posibilidad de calcular la provisión del impuesto del 2% sobre nóminas y, en su caso, la provisión del impuesto 2.5% sobre remuneraciones.

5.3 Exenciones y reducciones del impuesto sobre nóminas.

En ambos impuestos se establece una exención cuando se contratan personas con discapacidad.

En el Distrito Federal existen otras formas de reducir este impuesto: para las empresas que incrementen su planta laboral en un 25%, para las que inicien actividades (con mayor beneficio las micro y pequeñas empresas y las que inicien operaciones en los sectores de alta tecnología), para las que contraten personas con capacidades diferentes, las que sustituyan materias primas de importación por insumos de producción local, para las que realicen actividades de maquila de exportación y las que puedan demostrar que más del 50% de su planta laboral reside en la misma demarcación territorial.

En todos los casos, estas reducciones son por un año y con limitaciones, y en su caso, se deberán llevar registros por separado de las erogaciones y personas por las que no se paga el impuesto y cubrir todos y cada uno de los requisitos contenidos en los Artículos 293, 294, 295 y 296 del CFDF.

5.4 Fundamento ante el IMSS.

Las cuotas a cubrir y su fundamentación son las siguientes:

1. Enfermedades y maternidad (Art. 105 LSS):

a) Prestaciones en especie (Art. 16 LSS).

- Cuota fija (Art. 106-I LSS).

- Cuota Adicional (Art. 106-II LSS).

b) Prestaciones en dinero (Art. 107 LSS).

2. Invalidez y vida (Art. 147 LSS).

3. Guarderías (Art. 211 LSS).

4. Riesgo de trabajo (Art. 71 LSS).

5. Pensionados y beneficiarios (Art. 25 segundo párrafo LSS).

6. Retiro (Art. 168-I LSS).

7. Cesantía en edad avanzada y vejez (Art. 168-II LSS).

Y la correspondiente al Infonavit:

8. Infonavit (Art. 29 y quinto transitorio de la Linfonavit).

5.5 Determinación de cuotas de acuerdo a las ramas del seguro social.

CUOTAS					
Vigentes hasta el 31 de Diciembre de 2007					
RIESGO	PATRÓN	OBRERO	ESTADO ⁽³⁾	TOTAL	BASE
1. Enfermedades y maternidad ⁽¹⁾					
a) Prestaciones en especie					SBC
Cuota fija	19.75%	-	13.900% ⁽⁴⁾	19.750%	1SMGA
Cuota adicional	1.590%	0.560%	-	2.150%	SBC-3SMGA
b) Prestaciones en dinero	0.700%	0.250%	0.050%	1.000%	SBC
2. Invalidez y vida	1.750%	0.625%	0.125%	2.500%	SBC
3. Guarderías	1.000%	-	-	1.000%	SBC
4. Riesgo de trabajo ⁽²⁾	1.030%	-	-	1.030%	SBC
5. Pensionarios y beneficiarios	1.050%	0.375%	0.075%	1.500%	SBC
6. Retiro	2.000%	-	-	2.000%	SBC
7. Cesantía y vejes	3.150%	1.125%	0.225% ⁽⁵⁾	4.275%	SBC
8. Infonavit	5.000%	-	-	5.000%	SBC

Notas:

(1) Las cuotas de enfermedades y maternidad van variando desde 1998 hasta el año 2007, por lo que a partir del año 2008 ya permanecerán fijas.

La forma en que varían se presenta en la siguiente tabla:

ARTÍCULO DECIMO NOVENO TRANSITORIO

(Ley del SS de junio de 1997)

Cuota de Enfermedades y Maternidad

Hasta el 31 de diciembre de	ESPECIE		
	Patrón fija	Patrón adicional	Obrero adicional
1998	13.90%	6.00%	2.00%
1999	14.55%	5.51%	1.84%
2000	15.20%	5.02%	1.68%
2001	15.85%	4.53%	1.52%
2002	16.50%	4.04%	1.36%
2003	17.15%	3.55%	1.20%
2004	17.80%	3.06%	1.04%
2005	18.45%	2.57%	0.88%
2006	19.10%	2.08%	0.72%
2007	19.75%	1.59%	0.56%
2008	20.40%	1.10%	0.40%

- (2) El porcentaje de este riesgo es diferente para cada empresa y es determinado por la misma a partir de 1998.
- (3) Estas cuotas no intervienen en los cálculos de la empresa, se presentan como dato informativo.
- (4) El porcentaje de este riesgo correspondiente al estado, es sobre el SMG del DF a la fecha de entrada en vigor de la Ley ($26.45 \times .139 = 3.67655$) y se actualiza trimestralmente desde entonces.

(5) A estos porcentajes se debe agregar la cuota social a cargo del estado de 5.5% de un SMG del DF por cada día trabajado.

5.6 Cálculo de las cuotas (obreras y patronales).

Calcularemos las cuotas utilizando el ejemplo 1 de salario diario integrado del capítulo III.

Los siguientes son datos básicos para el cálculo del ejemplo 1:

	Antigüedad	Sueldo diario	Nómina
Ejemplo 1	1 año	50.57	Semanal
SALARIO DIARIO INTEGRADO TOTAL			52.90

Comparación con los topes: si el salario diario integrado total es mayor a los topes, el será el SBC, si no lo será el salario diario integrado total.

Si	Es mayor	SDI	
	a		
52.90	1,213.68	52.90	Salario diario límite (SS) 24VSMGA
52.90	1,264.25	52.90	Salario diario límite (SS) 25VSMGA
52.90	151.71	0.00	Salario diario límite (SS) excedente 3VSMGA
52.90	50.57	50.57	Salario diario límite (SS) 1VSMGA
52.90	1,213.68	52.90	Salario diario límite (INFONAVIT) 24VSMGA

Días trabajados en el periodo, pagados por:	Días	Importe
Concepto sueldos	7.00	354.00
Concepto vacaciones	0.00	0.00
Faltas	1.40	70.80
Incapacidades	1.00	50.57
PERCEPCIONES EN EL PERIODO	4.60	232.63

Estos son los días base de cotización:

DBC1 4.60 Sueldos + Vacaciones - Faltas - Incapacidades
 DBC2 6.00 Sueldos + Vacaciones - Incapacidades
 DBC3 5.60 Sueldos + Vacaciones - Faltas

Este es el cálculo de las cuotas:

Riesgo	Días base de cotización		Base total máxima de cotización	Cuota obrera		Cuota patronal	
				%	Importe	%	Importe
1. Enfermedades y maternidad							
a) Prestaciones en especie							
Cuota fija	DBC2	6.0	303.42			19.75	59.93
Cuota adicional	DBC2	6.0	0.00	0.560	0.00	1.59	0.00
b) Prestaciones en dinero							
en dinero	DBC2	6.0	317.40	0.250	0.79	.700	2.22
2. Invalidez y vida	DBC1	4.6	243.34	0.625	1.52	1.750	4.26
3. Guarderías	DBC1	4.6	243.34			1.000	2.43
4. Riesgo de trabajo	DBC1	4.6	243.34			1.030	2.51
5. Pensionarios y beneficiarios	DBC1	4.6	243.34	0.375	0.91	1.050	2.56
6. Retiro	DBC3	5.6	296.24			2.000	5.92
7. Cesantía y vejez	DBC1	4.6	243.34	1.125	2.74	3.15	7.67
	SUMA CUOTA OBRERA				<u>5.96</u>		
	SUMA CUOTA PATRONAL						<u>87.5</u>
8. Infonavit	DBC1	4.6	243.34			5.000	<u>12.17</u>

5.7 Provisión de las cuotas obrero patronales.

La LFT establece la obligación de estas aportaciones (Art. 136 LFT) y en ninguno de sus artículos la excluye como integrante del salario por lo que consideramos que debe formar parte del salario diario integrado para efectos laborales, no así para ISR (Art. 109-VII LISR), para el SS (Art. 27-IV LSS) ni para el impuesto sobre nóminas (Art. 178-A-5 CFDF).

Por otra parte, debemos usar un concepto para la provisión aportaciones Infonavit mismo que también usaremos para registrar el cargo a resultados de este concepto, y que nos servirá para el análisis necesario para dictamen de SS.

Todos estos conceptos analíticos de cuotas obrero patronales (incluido el del Infonavit) nos servirán para determinar los conceptos de percepciones a topes legales, los que a su vez usaremos para elaborar la cedula para dictamen fiscal y para dictamen de SS.

5.8 Liquidación de las cuotas obrero patronales.

La LFT establece que el SMG es la cantidad mínima que puede recibir el trabajador por sus servicios (Art. 90LFT) y en consecuencia, la LSS dispone que los descuentos por la cuota obrera correspondientes al personal que gana SMG deberá pagarla la empresa (Art. 36 LSS).

Se recomienda que se haga el descuento al trabajador como a todos los demás y que se le haga el reembolso del importe descontado a través del concepto cuotas obreras pagadas por la empresa.

Este concepto de cuotas obreras pagadas por la empresa debe registrar también, y bajo la misma mecánica de descuento inicial y reembolso posterior, las cuotas que la empresa decida pagar por cuenta de sus trabajadores por obligación contractual, ya sean normales o complementarias.

La percepción que el trabajador tenga por este concepto está exenta de acuerdo con la LISR (Art. 109-IX y VII). Esto significa que la misma cantidad que aparezca en el concepto de cuotas obreras pagadas por la empresa deberá aparecer en el concepto de cuotas al SS exentas.

CAPÍTULO 6

IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

CAPÍTULO 6

6.1 Fundamentación.

La obligación de pagar impuestos nace en el artículo 31 de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el que se establece que son obligaciones de los mexicanos:

FRACCIÓN IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la federación, como del Distrito Federal o del Estado ó Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Igualmente el CFF señala que son las personas físicas y las morales las que están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas (Artículo 1 CFF). De igual forma que las contribuciones son: Impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos (artículo 2 CFF).

DEFINICIÓN DE IMPUESTOS

ARTÍCULO 2º CFF.

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

La LISR nos señala en su artículo primero que las personas físicas y las morales están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

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

En el título IV artículo 106 nos señala que las personas físicas, están obligadas al pago del impuesto sobre la renta, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengando cuando en los términos de este título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale esta ley, o de cualquier otro tipo.

En este mismo título, en el capítulo I se trata los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado y nos señala en el artículo 110 que:

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y las prestaciones percibidas, como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

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

No se consideran ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de los bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de estos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

En el artículo 109 de la LISR se señala cuales son los ingresos exentos, en los artículos 110 a 119 se establecen las leyes referentes a ingresos por servicios personales subordinados y encontraremos otras normas que regulan este impuesto en los artículos 81 al 95 de RLISR.

El ejecutivo Federal deberá emitir el Reglamento correspondiente a la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente, a más tardar dentro de los siete meses siguientes a la entrada en vigor del presente decreto

6.2 Determinación del ingreso gravable.

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

Para dichos cálculos se distinguen cuatro casos estos son:

- 1) El cálculo sobre las percepciones normales de un empleado.
- 2) El cálculo sobre las percepciones periódicas que recibe una persona jubilada.
- 3) El cálculo sobre el pago único que recibe una persona jubilada.
- 4) El cálculo sobre el pago de prima de antigüedad, retiro e indemnización que recibe una persona al término de la relación laboral.

Los conceptos anteriores deben distinguirse a fin de año puesto que sirven para efectos de la constancia de percepciones e impuesto retenido, por lo que resulta conveniente distinguirlos desde la creación de las bases.

6.3 Base percepciones grabables y exentas de ISR

INGRESO GRAVABLE EN PERCEPCIONES NORMALES

Es el que recibe cualquier empleado y esta formado por la diferencia entre todos los conceptos gravados, disminuidos por los conceptos de descuentos naturales y por los conceptos exentos.

Todos estos conceptos se acumularan en las bases 900 Base percepciones gravables ISR y 901 Base percepciones exentas.

Explicación de información mostrada en las siguientes tablas:

- ♦ Primera columna. Señala el número de concepto.
- ♦ Segunda columna. El nombre del concepto.
- ♦ Tercera columna. La prioridad de cálculo del concepto (1 – 5).
- ♦ Cuarta columna. Tipo de concepto (P percepción, D deducción y B base).
- ♦ Quinta columna. Si el concepto acumula días u horas.
- ♦ Sexta columna. Si el concepto acumula importe.
- ♦ Séptima columna. Indica la clave del estado de cuenta.

C Caja de ahorro
 E Préstamo de empresa
 F Fondo de ahorro
 G Gastos por comprobar
 P Prima vacacional
 V Vacaciones
 T Préstamos de terceros
 N No se lleva estado de cuenta

No.	CONCEPTO	PR	TI	AD	AI	EC	ACUMULA	
							DIAS	IMPORTE
1	Sueldos	1	P	S	S	N	SI	SI
2	Salarios	1	P	S	S	N	SI	SI
3	Tiempo extra fijo	1	P	S	S	N	NO	SI
4	Compensación fija	0	P	N	S	N	NO	SI
20	Comisiones	0	P	N	S	N	NO	SI
21	Pago por destajo	0	P	S	S	N	NO	SI
45	Tiempo extra doble	0	P	S	S	N	NO	SI
46	Tiempo extra triple	0	P	S	S	N	NO	SI

47	Tiempo extra por emergencia	0	P	S	S	N	NO	SI
48	Suplencias	0	P	N	S	N	NO	SI
49	Derramas	0	P	N	S	N	NO	SI
50	Día festivo trabajado	0	P	S	S	N	NO	SI
51	Día de descanso trabajado	0	P	S	S	N	NO	SI
52	Prima dominical	0	P	N	S	N	NO	SI
60	Compensación eventual	0	P	N	S	N	NO	SI
61	Incentivo por asistencia	0	P	N	S	N	NO	SI
62	Incentivo por puntualidad	0	P	N	S	N	NO	SI
63	Incentivo por productividad	0	P	N	S	N	NO	SI
64	Incentivo por viaje	0	P	N	S	N	NO	SI
65	Comisión foránea	0	P	N	S	N	NO	SI
71	Viáticos no comprobados	0	P	N	S	N	NO	SI
80	Int. No cobrados s/ prestamos	0	P	N	S	N	NO	SI
81	Percepciones en otras empresas	0	P	S	S	N	SI	SI
82	Pagos de aseguradoras al trabajador	0	P	N	S	N	NO	SI
100	Aportaciones de empresas a fondo de A.	0	P	N	S	N	NO	SI
120	Despensa en efectivo	0	P	N	S	N	NO	SI
121	Vale despensa	0	P	N	S	N	NO	SI
122	Ayuda para comida	0	P	N	S	N	NO	SI
123	Vales restaurante	0	P	N	S	N	NO	SI
124	Ayuda para renta	0	P	N	S	N	NO	SI
125	Ayuda para transporte	0	P	N	S	N	NO	SI
126	Vale gasolina	0	P	N	S	N	NO	SI
127	Vale uniforme	0	P	N	S	N	NO	SI
128	Ayuda para lentes	0	P	N	S	N	NO	SI
129	Ayuda para fallecimiento	0	P	N	S	N	NO	SI
130	Reembolso de gastos médicos	0	P	N	S	N	NO	SI
131	Beca para trabajadores	0	P	N	S	N	NO	SI
132	Beca por hijos de trabajadores	0	P	N	S	N	NO	SI
133	Cuotas sindicales pagadas por empresas	0	P	N	S	N	NO	SI
150	Vacaciones	0	P	S	S	N	SI	SI
151	Prima vacacional	0	P	S	S	N	NO	SI
152	Aguinaldo o gratificación	0	P	S	S	N	NO	SI
153	PTU	0	P	N	S	N	NO	SI

154	Bono anual	0	P	N	S	N	NO	SI
155	Premio por antigüedad	0	P	N	S	N	NO	SI
156	Vacaciones pagadas	0	P	N	S	N	NO	SI
180	Vacaciones proporcionales	0	P	S	S	N	SI	SI
181	Prima vacacional proporcional	0	P	S	S	N	NO	SI
182	Aguinaldo o gratificación proporcional	0	P	S	S	N	NO	SI
200	subsidio por incapacidad	0	P	S	S	N	NO	SI
201	Justificación de fallas	0	P	S	S	N	SI	SI
202	Cuotas obreras SS pagadas por empresa	0	P	S	S	N	NO	SI

A los valores anteriores se deben restar los siguientes conceptos:

No.	CONCEPTO	PR	TI	AD	AI	EC	ACUMULA	
							DIAS	IMPORTE
500	Faltas injustificadas	0	D	S	S	N	SI	SI
501	Faltas justificadas. O c/goce de sueldo	0	D	S	S	N	SI	SI
502	Faltas por suspensión	0	D	S	S	N	SI	SI
503	Permiso sin goce de sueldo	0	D	S	S	N	SI	SI
504	Retardos	0	D	S	S	N	NO	SI
505	Pases de salida	0	D	S	S	N	NO	SI
506	Inc. Por riesgo de trabajo	0	D	S	S	N	SI	SI
507	Inc. Por enfermedad general	0	D	S	S	N	SI	SI
508	Incapacidades por maternidad	0	D	S	S	N	SI	SI

La suma neta de estos conceptos será el valor de la base 900 base de percepciones gravables ISR.

TD	TI
-----------	-----------

BASE PERCEPCIONES EXENTAS ISR

La base 901 base percepciones exentas se forma con los días y los importes de los conceptos siguientes:

No.	CONCEPTO	PR	TI	AD	AI	EC	ACUMULA	
							DIAS	IMPORTE
129	Ayuda por fallecimiento	1	P	N	S	N	NO	SI
130	Reembolso de gastos médicos	0	P	N	S	N	NO	SI
300	Prima vacacional exenta	1	P	N	S	N	NO	SI
301	Aguinaldo o gratificación exenta	1	P	N	S	N	NO	SI
302	Tiempo extra exento	1	P	N	S	N	NO	SI
303	Fondo de ahorro exento	2	P	N	S	N	NO	SI
304	PTU exenta	1	P	N	S	N	NO	SI
305	Día de descanso exento	0	P	N	S	N	NO	SI
306	Prima dominical exenta	0	P	N	S	N	NO	SI
310	Cuotas obreras pagadas por empresas. Exentas.	3	P	N	S	N	NO	SI
311	Pagos de previsión social exentas	3	P	N	S	N	NO	SI

La suma de estos conceptos serán el valor de la base 901 base percepciones exentas

NO	TI
----	----

La diferencia de ambas bases nos dará el ingreso gravable en percepciones normales del período.

No.	CONCEPTO	PR	TI	AD	AI	EC	ACUMULA	
							DIAS	IMPORTE
900	Base percepciones gravables ISR	3	B	S	S	N	SI	SI
901	Base percepciones exentas	3	B	N	S	N	NO	SI

Ingreso gravable neto en percepciones normales

TD	TI
----	----

6.4 Ingreso gravable en término de relación laboral y jubilación

INGRESO GRAVABLE EN PERCEPCIONES PERIÓDICAS DE JUBILACIÓN

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

No.	CONCEPTO	PR	TI	AD	AI	EC	ACUMULA	
							DIAS	IMPORTE
5	Pensión por jubilación	0	P	S	S	N	SI	SI
308	Pensión por jubilación exenta	0	P	N	S	N	NO	SI

La diferencia de estos conceptos (el concepto 309 se resta) será el ingreso gravable neto en pago único de jubilación:

TD	TI
----	----

INGRESO GRAVABLE EN PAGOS AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

El ingreso gravable en pagos al término de una relación laboral estará formado por la diferencia entre todos los conceptos siguientes:

No.	CONCEPTO	PR	TI	AD	AI	EC	ACUMULA	
							DIAS	IMPORTE
183	Gratificación por separación	1	P	N	S	N	NO	SI
184	Indemnización 3 meses	1	P	S	S	N	SI	SI
185	Indemnización 20 días por año	1	P	S	S	N	SI	SI
186	Prima de antigüedad	1	P	S	S	N	SI	SI
307	Indemnización exenta	1	P	N	S	N	NO	SI

La suma neta de estos conceptos (el concepto 307 se resta) será el ingreso gravable neto en pagos al término de la relación laboral.

TD	TI
----	----

6.5 Reglamentación del cálculo de los pagos provisionales.

Existen diversos artículos en los que se basan los cálculos de los pagos provisionales, así como para el cálculo anual por lo que a continuación se explica cada uno de ellos.

PAGOS PROVISIONALES EN PERCEPCIONES NORMALES.

6.6 El impuesto, el subsidio, el crédito al salario

EL IMPUESTO

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

Igualmente la retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario la siguiente tarifa: mensuales, quincenales, decenales, semanales y hasta diarias para utilizarlas en forma operativa. Esto se hizo con el fin de tener un control puesto que con anterioridad había muchos problemas con los trabajadores debido a que no había reglas claras y únicas para ello, e intervenían los sindicatos, habiendo fricciones más veces de las deseadas.

Limite Inferior	Limite Superior	Cuota Fija	Por ciento sobre El excedente del Limite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	3.00
496.08	4210.41	14.88	10.00
4210.42	7399.42	386.31	17.00
7399.43	8601.50	928.46	25.00
8601.51	En adelante	1228.98	28.00

En el mismo artículo en la segunda parte del primer párrafo nos dice que no se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

EL SUBSIDIO

En el artículo 114 se establece un subsidio sobre el impuesto del artículo 113 el cual nos dice que: Los contribuyentes a que se refiere este capítulo gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 113 de esta ley, a los que se les aplicara la siguiente tabla:

Limite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento sobre El impuesto Marginal
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	50.00
496.08	4210.41	7.44	50.00
4210.42	7399.42	193.17	50.00
7399.43	8601.50	464.19	50.00
8601.51	10298.35	614.49	50.00
10298.36	20770.29	852.05	40.00
20770.30	32736.83	2024.91	30.00
32736.84	En adelante	3030.10	0.00

IMPUESTO MARGINAL

Es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde a la tarifa del artículo 113 de esta ley al ingreso excedente del límite inferior.

EL CREDITO AL SALARIO

El impuesto calculado se disminuye o se elimina con el llamado crédito al salario.

La LISR en su artículo 113 en I a segunda parte del 1er párrafo después de la tarifa nos señala:

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo por los ingresos señalados en las fracciones II a V del artículo 110 de esta ley, salvo en el caso del quinto párrafo siguiente a la tarifa de ese artículo, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente, el subsidio, que en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 114 de esta ley. En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad acreditable conforme a este párrafo, la diferencia no podrá acreditarse contra el impuesto que resulte a su cargo posteriormente. Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo a la fracción I del artículo 110 de esta ley, salvo en el caso del quinto párrafo siguiente a la tarifa de este artículo, calcularán el impuesto en los términos de este artículo aplicando el crédito al salario contenido en el artículo 115 de esta ley.

ARTÍCULO 115. Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 110, salvo en el caso del cuarto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 113 de la misma, calcularan el impuesto en los términos de este último artículo aplicando el crédito al salario mensual que resulte conforme a lo dispuesto en los siguientes párrafos.

DISMINUCIÓN DEL CRÉDITO AL SALARIO DESPUÉS DEL ACREDITAMIENTO DEL SUBSIDIO.

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, acreditarán, contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes en los términos del artículo 113 de esta ley, disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 114 de la misma por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la siguiente:

Monto de ingresos que sirven De base para calcular el impuesto		Crédito al salario
Para ingresos	Hasta ingresos	Mensual
De	De	
\$	\$	\$
0.01	1768.96	407.02
1768.97	2604.68	406.83
2604.69	2653.38	406.83
2653.39	3472.84	406.62
3472.85	3537.87	392.77
3537.88	3785.54	382.46
3785.55	4446.15	382.46
4446.16	4717.18	354.23
4717.19	5335.42	324.87
5335.43	6224.67	294.63
6224.68	7113.90	253.54
7113.91	7382.33	217.61
7382.34	En adelante	0.00

ACREDITAMIENTO DEL CRÉDITO AL SALARIO PAGADO A LOS TRABAJADORES CONTRA EL ISR A CARGO DEL PATRÓN O DEL RETENIDO A TERCEROS.

En los casos en que de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de esta ley disminuido con el subsidio, que en su caso, resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá

entregar al contribuyente la diferencia que reobtenga. El retenedor podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo, conforme a los requisitos que fije el reglamento de esta ley.

Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario mensual no se consideran para determinar la proporción de subsidio acreditable a que se refiere al artículo 114 de esta ley y no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

OPCIÓN PARA PAGOS ANUALES

En algunos pagos, como en el pago de la prima vacacional, aguinaldo ó gratificación y pago de PTU (la ley menciona también primas dominicales pero esta rara vez son de un importe que ameriten tratamiento especial), el impuesto puede resultar sumamente elevado por que el ingreso en ese mes brinca el renglón de la tabla en que normalmente cae el ingreso del trabajador. Para solucionar esto, o al menos para solucionarlo parcialmente, la SHCP agregó una posibilidad.

Artículo 113 LISR, segundo párrafo después de la tarifa:

Quines hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de

conformidad con los requisitos que establezca el reglamento de esta ley; en las disposiciones de dicho reglamento se proveerá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el ejercicio.

Las reglas se publican en el artículo 142 RLISR el cual nos dice que tratándose de las remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales a que se refiere el artículo 113 de la ley. Las personas que hagan dichos pagos podrán optar por retener el impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:

- I. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicara por 30.4.
- II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionara el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicara el procedimiento establecido en el artículo 113 de la ley.
- III. El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.

IV. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar las remuneraciones a que se refiere este artículo, sin deducción alguna, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.

V. La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III, entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I de este artículo. El cociente se multiplicara por cien y el producto se expresara en por ciento.

RETENCION EN PAGOS DE FINIQUITOS.

Normalmente en el finiquito se pagara la parte proporcional de vacaciones, prima vacacional y gratificación y eventualmente días de sueldo en este caso se puede aplicar el procedimiento anterior o aplicar la tarifa normal mensual, según sea el importe.

RETENCIÓN EN PAGOS A DESTAJO.

En el artículo 144 RISR nos dice que las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de la ley, cuando paguen en función de cantidad de trabajo realizado y no de días laborados podrán optar por efectuar la retención de acuerdo con lo citado en el artículo 113 o de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- I. Considerarán el número de días efectivamente trabajados para realizar el trabajo determinado.

- II. Dividirán el monto del salario entre el número de días a que se refiere la fracción anterior y el resultado se le aplicará la tarifa del artículo 113 de la ley calculada en días, que publicara la secretaria. Contra el impuesto que resulte se podrá acreditar el equivalente al 10% del salario mínimo general del área geográfica correspondiente al lugar donde el trabajador preste sus servicios.

- III. La cantidad que resulte conforme a la fracción anterior se multiplicará por el número de días determinados de acuerdo a la fracción I de este artículo y el producto será el impuesto a retener.

Y cuando dichas personas paguen en función al trabajo realizado o el cálculo debe hacerse por periodos, podrán efectuar la retención en los términos del artículo 113 de la LISR o del artículo 144 de su reglamento, al resultado de dicho procedimiento se le aplicaran las tarifas correspondientes del anexo 8 de la presente resolución.

RETENCIÓN EN PAGOS QUE CORRESPONDEN A VARIOS MESES

Reglamentado también por la SHCP, es cuando se hace un pago que corresponde a varios meses, como lo es el caso que por disposición judicial se pagan salarios caídos correspondientes a varios meses, esto esta reglamentado en el artículo 148 de RLISR el cual nos dice:

Cuando por razones no imputables al trabajador, éste obtenga en una sola vez percepciones gravables correspondientes a varios meses, distintas de la gratificación anual, de la participación de utilidades, de las primas vacacionales o dominicales, el pago provisional se calculará conforme a lo siguiente:

- I. Se dividirá el monto total de la percepción mencionada entre el número de días que corresponda y el resultado se multiplicara por 30.4.
- II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior se le adicionara el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y el resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la ley.
- III. El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.
- IV. El pago provisional será la cantidad que resulte de aplicar al monto total de la percepción gravable a que se refiere este artículo, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.

- V. La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III, entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I de este artículo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

RETENCIÓN EN PAGOS MONTADOS EN DOS MESES

Las personas que realicen pagos en dos meses podrán optar por aplicar la tarifa que se encuentre vigente al inicio del periodo por el que se efectuó el pago de que se trate. En este caso dichas personas deberán efectuar el ajuste respectivo al calcular el impuesto en los términos del artículo 113 de la LISR, correspondiente al siguiente pago que realicen a la persona a la cual efectuaran la retención.

OPCIÓN DE RETENCIÓN MENSUALIZADA

ARTÍCULO 147 RLISR. Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 110 de la ley, podrán optar por efectuar mensualmente la retención que resulte de acuerdo con el artículo citado o conforme al procedimiento siguiente:

- I. Antes de realizar el primer pago por los conceptos a que se refiere el artículo 113 de la ley, correspondiente al año de calendario por el que se calculen las retenciones en los términos de este artículo, determinarán el monto total de las cantidades que se pagarán al trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado en dicho año.

- II. El monto que se obtenga conforme a la fracción anterior se dividirá entre doce y a la cantidad así determinada se le aplicara el procedimiento establecido en el artículo 113 de la ley. El resultado obtenido será el impuesto a retener.

Cuando se hagan pagos que comprendan periodos de siete, diez o quince días, podrán calcular la retención de acuerdo con lo dispuesto en este artículo, aplicando el procedimiento establecido en el artículo 145 de este reglamento.

Cuando se modifique alguna de las cantidades en base a las cuales se efectuó el cálculo a que se refiere las fracciones anteriores se deberá recalcular el impuesto a retener.

PAGOS PROVISIONALES EN PERCEPCIONES PERIÓDICAS DE JUBILACIÓN Y EN PAGO UNICO DE JUBILACIÓN

Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, los pagos por jubilación tienen una parte exenta. Por el excedente se debe pagar impuesto y se calculará éste en forma normal, pero los datos de la percepción y el impuesto retenido se debe consignar por separado en la constancia de percepciones e impuesto retenido. Otros pagos en el que el monto también puede ser extraordinario es cuando se efectúan pagos a los empleados por jubilación en pago único, indemnización por incapacidad, por muerte o pago de marcha.

En este caso el RLISR nos dice en el artículo 141. Quienes mediante pago único cubran jubilaciones, pensiones o haberes de

retiro, efectuarán las retenciones a que se refiere el artículo 113 de la ley como sigue:

1. Se aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la ley a la cantidad mensual que se hubiera percibido de no haber pago único disminuido en nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al mes.
2. Se dividirá el pago único entre la cantidad mensual que hubiera percibido de no haber dicho pago. El cociente se multiplicará por el impuesto resultante conforme a la fracción anterior, determinándose así la retención que tendrá el carácter del pago provisional a cuenta del impuesto anual.

PAGO PROVISIONAL EN PAGOS AL TÉRMINOS DE RELACIÓN LABORAL

Existen otros pagos que pueden ser extraordinarios en los términos de la relación laboral como lo es: la prima de antigüedad, indemnización en días y gratificación por separación.

El cuarto párrafo del artículo 113 LISR nos dice:

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 112, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario. Entre dicho sueldo, el cociente se multiplicara por cien y el producto se

expresara en porciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa establecida en este artículo.

En el RLISR se precisa cuales son los pagos. El total de percepciones a que se refiere la fracción II del artículo 79 de la ley, será la cantidad obtenida por la prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación disminuida por la cantidad que resulte de aplicar lo dispuesto por el artículo 77 fracción X de la ley, actualmente artículos 112 y 109 fracción X.

REGLAMENTACIÓN DEL CÁLCULO DEL IMPUESTO ANUAL.

Aun cuando los cálculos mensuales se hayan hecho correctamente no es raro que existan errores y debido a que sucede con tanta frecuencia hay empresas en las que la principal razón de la existencia del fondo de ahorro, sea el prestar a los trabajadores para cubrir el ajuste de impuestos, de igual forma hay donde se genera un préstamo personal para cubrir este saldo a pagar en varios meses e inclusive hay quienes decretan una gratificación especial para cubrir este ajuste.

CONSTANCIAS DE PERCEPCIONES E IMPUESTOS RETENIDOS RECIBIDAS DE OTRAS EMPRESAS

Cuando el empleado ingresó en el transcurso del año y presto sus servicios para otro patrón anteriormente, pero en el transcurso del mismo año, deberán proporcionar a la empresa, la constancia que a su vez le debió entregar su patrón anterior. La empresa conservara

copia de dicha constancia devolviendo el original al trabajador. Esta constancia se debe registrar en los conceptos 081 Percepciones en otras empresas, 552 impuestos y 555 Crédito al salario, según corresponda.

CASOS EN LOS QUE NO SE HACE CÁLCULO DEL IMPUESTO ANUAL.

En el artículo 116 se señala en que casos no se hará cálculo del impuesto anual.

No se hará cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo, cuando se trate de contribuyentes que:

- a) Hayan dejado de prestar sus servicios al retenedor antes del 1º de diciembre del año de que se trate.
- b) Hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo que no excedan de \$ 400,000.00
- c) Comuniquen por escrito al retenedor que presentaran declaración anual.

CÁLCULO DEL IMPUESTO ANUAL.

La ley del ISR nos señala en su artículo 116 como hacer el cálculo anual a asalariados y asimilables.

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

El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este capítulo. La tarifa del artículo 177 de esta ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 178 de esta ley y contra el monto que se obtenga será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 113 de esta ley.

Los contribuyentes a que se refiere el artículo 115 de esta ley estarán a lo siguiente:

El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere el primer párrafo o la fracción I del artículo 110, la tarifa del artículo 177 de la misma. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 178 de la misma y con la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le correspondió al contribuyente.

RESULTADO DEL CÁLCULO

Después de la aplicación de las tarifas y tablas se tendrán dos situaciones:

I.- Que el impuesto sea superior al crédito al salario mensual que le correspondió al contribuyente. En este caso el artículo 116 dispone:

En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de esta ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso tenga derecho el contribuyente, exceda de la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le correspondió al contribuyente, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte. Contra el impuesto que resulte a cargo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

II.- Que el impuesto sea inferior al crédito al salario. En este caso la fracción III del artículo 116 LISR nos señala:

En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de esta ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, sea menor a la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario le correspondió al contribuyente, no habrá impuesto a cargo del contribuyente ni se entregará cantidad alguna a este último por concepto de crédito al salario.

AJUSTE ANUAL AL CÁLCULO DEL IMPUESTO.

Después de haber determinado una diferencia a cargo o a favor el artículo 116 en su fracción III nos dice:

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior.

De igual forma si no se pudiese compensar dentro del año el contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señala el SAT mediante reglas de carácter general.

ENTERO DEL SALDO A CARGO

El entero a la SHCP será por el importe neto de los saldos a cargo, descontando los saldos a favor de los trabajadores de cuando por lo dispuesto por el siguiente párrafo del artículo 116.

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas que se les haga pagos que sean ingresos de los mencionados en este capítulo, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la

documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado el trabajador con saldo a favor.

SALDO A FAVOR DESPUÉS DE LA COMPENSACIÓN

El artículo 116 nos dice que cuando los saldos a cargo fuesen por un importe menor a los saldos a favor y esto nos impidiese compensar los saldos a favor de los empleados, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta ley el monto que hubiere compensado.

REQUISITOS PARA ENTREGAR EL CRÉDITO AL SALARIO

Artículo 119. Quienes hagan los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al crédito al salario a que se refieren los artículos 115 y 116 de esta ley sólo podrán acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dichos conceptos, cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Lleven los registros de los pagos por ingresos a que se refiere este capítulo, identificando en ellos, en forma individualizada, a cada uno de los contribuyentes a que se les realicen dichos pagos.
- II. Conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados en los términos de este capítulo, el impuesto que, en su caso, se haya retenido, y las

diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario.

III. Cumpla con las obligaciones previstas en las fracciones I, II, V y VI del artículo 118 de esta ley.

IV. Hayan pagado las aportaciones de seguridad social y las mencionadas en el artículo 109 de esta ley que correspondan por los ingresos de que se trate.

TRABAJADORES QUE LABORAN MENOS DE UN AÑO

En el caso de que el trabajador ya no labore al 31 de diciembre, la empresa no hará el cálculo del impuesto anual, por que no tendría sentido, además de que no habría a quien pagarle el saldo a favor que pudiese resultar ni a quien cobrarle el saldo a cargo que se determinara.

El artículo 117 LISR en su fracción III, inciso c), señala que tienen la obligación de presentar su declaración anual los trabajadores cuando dejen de prestar sus servicios a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate.

Cuando los trabajadores ingresen a la empresa iniciando el año, ellos no tendrán 12 meses al 31 de diciembre, simplemente, a estos trabajadores no se les hará el ajuste anual y las cantidades cobradas o pagadas por concepto del impuesto quedaran como definitivas.

CALCULO DE LA PROPORCIÓN DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

El artículo 114 nos señala: Que los contribuyentes a que se refiere este capítulo gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 113 de esta ley.

El impuesto marginal mencionado en esta tabla es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde en la tarifa del artículo 113 de esta ley al ingreso excedente del límite inferior.

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este capítulo, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos.

La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiéndose el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este capítulo, entre el monto que se obtenga de restar el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras, a las

inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicio de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, a un cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la LFT, las cuotas patronales pagadas al IMSS y las aportaciones efectuadas por el patrón al INFONAVIT, ISSTE o SAR.

También se establece una limitación la cual nos dice que cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

OPCIÓN PARA UTILIZAR LOS PAGOS EFECTUADOS EN EL AÑO ACTUAL Y EN EL AÑO DE INICIO DE OPERACIONES

Para los efectos del artículo 114 de LISR, los empleadores que deban calcular el subsidio contra el impuesto a cargo de trabajadores, podrán obtener la proporción prevista en dicha disposición, con el monto total de los pagos efectuados en el período comprendido entre el 1o de enero del año que se trate y la fecha en que se determine el impuesto, así como con el total de erogaciones efectuadas en el mismo período por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados a que se refiere dicho artículo, siempre que dicha proporción resulte mayor en más de un 10% en relación con la del ejercicio inmediato anterior.

IMPUESTO SUSTITUTIVO DEL CRÉDITO AL SALARIO.

El impuesto sustitutivo del crédito al salario (ISCAS) nace con la reforma del 2002, el cual se forma con el decreto publicado en el DOF del 30 de septiembre de 2002.

SUJETOS OBLIGADOS

El primer párrafo del artículo único, establece que están obligados al pago del impuesto las personas físicas y morales que realicen erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado en el territorio nacional.

BASE

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. Para estos efectos, también se considerarán erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado aquellas erogaciones que para los efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se consideraran ingresos asimilados a salarios.

Sin embargo los asimilables a salarios, no deben formar parte de la base del impuesto sustitutivo, ya que éste impuesto sólo aplica para los casos en que es aplicable el crédito al salario, puesto que aquel es sustitutivo de éste. En el artículo 113 LISR señala con precisión

quienes tienen derecho al crédito al salario: los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 LISR, es decir, los asimilables no tienen derecho al crédito al salario.

TASA

El importe del impuesto será del 4% sobre la base, tanto en el cálculo anual como en el pago provisional.

MOMENTO DE CAUSACIÓN DEL IMPUESTO.

Se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado.

Los anticipos se pagaran mediante declaración que se presentara en las oficinas autorizadas a más tardar el 17 de cada mes inmediato siguiente a aquel en que se realizaron las erogaciones, El impuesto anual, deducidos los pagos provisionales, se pagará mediante declaración en la misma fecha que el ISR.

OPCIÓN.

Los contribuyentes a que hace referencia el artículo único podrán optar por no pagar el impuesto sustitutivo del crédito al salario a que se refiere el mismo, siempre que cumplan con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 115 de LISR, durante todos los meses del ejercicio en el que se ejerza la citada opción.

A lo cual este último párrafo nos dice:

Las personas que ejerzan esta opción de no pagar el impuesto sustitutivo al crédito al salario, deberán enterar conjuntamente con las retenciones que efectúen a los contribuyentes a que se refiere el primer párrafo de este artículo, un monto equivalente al crédito al salario mensual que hubiesen calculado conforme a la tabla contenida en este artículo para todos sus trabajadores, sin que dicho monto exceda del impuesto sustitutivo del crédito al salario causado en el mes de que se trate.

El retenedor podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo, conforme a los requisitos que fije el reglamento de esta ley.

Cuando el monto del crédito al salario pagado a los trabajadores en los términos de LISR sea mayor que el impuesto causado en los términos de este artículo, los contribuyentes que ejerzan la opción a que se refiere el párrafo anterior podrán disminuir del impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros únicamente el monto en el que dicho crédito exceda del impuesto causado en los términos de este artículo, siempre y cuando, además, se cumplan los requisitos que para tales efectos establece el artículo 119 de LISR.

OBLIGACIONES DE LOS CONTRIBUYENTES.

Artículo 117. Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este capítulo, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones;

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

- II. Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 118 y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquel en el que se inicie la prestación del servicio personal subordinado, o en su caso, al empleador que vaya efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual, no se solicitara la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

- III. Presentar declaración anual en los siguientes casos:
 - a) Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este capítulo.

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

- c) Cuando dejen de prestar servicios a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultanea.
- d) Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 113 de esta ley.
- e) Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo que no excedan de \$ 400,000.00.

IV. Comunicar por escrito al empleador, antes de que este les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y esté les aplica el crédito al salario a que se refiere el artículo 115 de esta ley, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Artículo 118. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113 y entregar en efectivo las cantidades a que se refiere el artículo 115 de la misma.

II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 116.

III. Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate.

Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año y en los casos de retiro del trabajador se proporcionara dentro del mes siguiente a aquel en que ocurra la separación.

IV. Solicitar, en su caso, las constancias a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios personales subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse de que estén inscritos en el RFC.

V. Presentar ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año declaración proporcionando información sobre las personas a las que les haya entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario

anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el SAT.

VI. Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el RFC, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad les proporcionen su clave de registro.

VII. Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a las que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate.

En los casos en que una sociedad sea fusionada o entre en liquidación a sí como cuando una sociedad desaparezca con motivo de una escisión o fusión, la declaración que debe presentarse conforme a lo previsto en la fracción V de este artículo, se efectuara dentro del mes siguiente a aquel en que se termine anticipadamente el ejercicio.

Quedan exceptuados de las obligaciones señaladas en este artículo los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, así como los estados extranjeros.

6.7 Tarifas y tablas del ISR

El artículo 177 nos dice: Cuando la inflación observada acumulada desde la fecha en que se actualizaron por ultima vez las cantidades establecidas en moneda nacional de las tarifas y tablas contenidas en este artículo y los artículos 113, 114, 115 y 178 de la LISR, exceda del 10% las mismas se actualizaran a partir del mes de enero siguiente, por el periodo comprendido desde el mes en que estas se actualizaron por última vez y hasta el último mes del ejercicio en el que se exceda el porcentaje citado. Para estos efectos el factor de actualización se obtendrá dividiendo el INPC del mes inmediato anterior al mas reciente del periodo entre el INPC del mes en que se efectuó la ultima actualización.

Con lo que tenemos:

$$\begin{array}{r} \text{Primer renglón del artículo 113 del ejercicio anterior} \\ \times \\ \text{Factor de acuerdo al artículo 177 LISR} \\ = \\ \text{Primer renglón del artículo 113 del ejercicio.} \end{array}$$

RETENCIÓN DE ISR MENSUAL.

Artículo 113 LISR.

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento sobre El excedente del Límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	3.00
496.08	4,210.41	14.88	10.00
4,210.42	7,399.42	386.31	17.00
7,399.43	8,601.50	928.46	25.00
8,601.51	En adelante	1,228.98	28.00

SUBSIDIO DEL IMPUESTO MENSUAL

Artículo 114 LISR

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento sobre El impuesto Marginal
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	50.00
496.08	4,210.41	7.44	50.00
4,210.42	7,399.42	193.17	50.00
7,399.43	8,601.50	464.19	50.00
8,601.51	10,298.35	614.49	50.00
10,298.36	20,770.29	852.05	40.00
20,770.30	32,736.83	2,024.91	30.00
32,736.84	En adelante	3,030.10	0.00

CRÉDITO AL SALARIO MENSUAL

Artículo 115 LISR

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto.

Para ingresos	Hasta ingresos	Crédito al salario
De	De	Mensual
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,604.68	406.83
2,604.69	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	3,785.54	382.46
3,785.55	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL

Artículo 177. LISR

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento Sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	3.00
5,952.85	50,524.92	178.56	10.00
50,524.93	88,793.04	4,635.72	17.00
88,793.05	103,218.00	11,141.52	25.00
103,218.01	En adelante	14,747.76	28.00

CALCULO DEL SUBSIDIO ANUAL

Artículo 178 LISR

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento Sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,592.84	0.00	50.00
5,952.85	50,524.92	89.28	50.00
50,524.93	88,793.04	2,318.04	50.00
88,793.05	103,218.00	5,570.28	50.00
103,218.01	123,580.20	7,373.88	50.00
123,580.21	249,243.48	10,224.60	40.00
249,243.49	392,841.96	24,298.92	30.00
392,841.97	En adelante	36,361.20	0.00

Si estamos haciendo pagos quincenales (15 días), decenales (10 días) o semanales (7 días) y queremos utilizar las tablas ajustadas a esos días, bastara con que tomemos la tarifa y tabla mensuales y multipliquemos todas las columnas por un factor para obtener las tablas en 7, 10 ó 15 días.

$$1/ 30.4 \times 7 = 0.23011$$

Cálculo del factor = $1/ 30.42 \times 10 = 0.32873$

$$1/ 30.42 \times 15 = 0.49309$$

Las tarifas son progresivas, significa que a mayor sueldo es mayor el impuesto que se paga, lo que provoca que a un sueldo dado, una percepción extraordinaria en el período, hace que la base brinque, el nivel y el porcentaje de impuesto sobre el aumento será mayor al incremento mismo, es decir, el aumento en las percepciones paga impuesto a una tasa mayor a la que corresponde al ingreso total.

También podemos observar que una percepción normal tiene un impuesto ligeramente superior en porcentaje, la razón es que al realizar cálculos semanales, decenales o quincenales el factor que se utiliza no es en proporción al que se utiliza mensualmente ya que se utilizan cantidades como 7, 10 y 15 por lo que al comparar el impuesto obtenido nos arroja diferencias, por lo que entre menor sea la tarifa en días, hay percepciones extraordinarias o simplemente variables, mayor será el ajuste mensual y por consecuencia, el anual.

6.8 EJEMPLO DEL CÁLCULO DEL IMPUESTO.

CALCULO DEL ISR MENSUAL SOBRE LA BASE GRAVABLE DE:
6,000.00

Ingreso gravado	\$6,000.00
(-) Limite inferior	<u>4,210.42</u>
Excedente del limite inferior	\$1,789.58
(x) Tasa	<u>17%</u>
Impuesto marginal	\$ 304.23
(+) Cuota Fija	<u>386.31</u>
Impuesto determinado	<u><u>\$ 690.54</u></u>

Supongamos una proporción de 84.00%

Impuesto marginal	\$ 304.23
(-)% de subsidio sobre impuesto marginal	<u>50%</u>
Subsidio sobre impuesto marginal	\$ 152.11
(+) Subsidio sobre cuota fija	<u>193.17</u>
Subsidio total	<u><u>\$ 345.28</u></u>

Unidad	1
(-) Proporción supuesta	<u>0.8420</u>
Diferencia	\$ 0.1580
(X) 2	<u>2</u>
Resultado	\$ 0.3160
(X)Subsidio total	<u>345.28</u>
Subsidio no acreditable	\$ 109.11
Subsidio total	<u>345.28</u>
Subsidio acreditable	<u><u>\$ 236.17</u></u>

Crédito al salario correspondiente según el Renglón en donde se ubicó el ingreso gravado	<u>\$ 294.63</u>
Impuesto determinado en base Art. 113 LISR	\$ 690.54
(-)Subsidio acreditable Art. 114 LISR	<u>236.17</u>
Impuesto Neto	\$ 454.37
(-)Crédito al salario Art. 115 LISR <u>294.63</u>	
Impuesto a retener	<u>\$ 159.74</u>
Ingreso gravado	\$ 6,068.40
Impuesto a retener	<u>1,477.11</u>
Total a pagar	<u>\$ 4,591.29</u>

CAPITULO 7

CONTABILIZACIÓN DE LA NÓMINA, A SI COMO APLICACIÓN DE LOS PROGRAMAS SUA Y ASPEL-NOI.

CAPITULO 7

7.1 Generalidades de la contabilización de la nómina.

En la contabilización de la nómina podemos darnos cuenta de que variará de empresa a empresa esto dependerá siempre de su sistema contable.

De igual forma para la contabilización se deben reunir ciertos requisitos como son:

- ✓ Debe ser completa. Si el sistema contable es manual, se debe contabilizar nómina por nómina, si es computarizado, podrá también ser nómina por nómina o reunir las nóminas que sean del mismo tipo (semanal, quincenal, confidencial, etc.), teniendo en cuenta siempre las provisiones que se calculen para estas.
- ✓ Debe ser confiable. Debe existir un procedimiento de las cifras de control y una revisión periódica para verificar la coincidencia entre los registros de nómina y los registros contables.
- ✓ Debe ser significativa. Cuando la nómina se registre en la contabilidad esta debe ser lo bastante resumida para hacer ágil y lo suficientemente detallada para hacer útil la información contable.

- ✓ Debe ser oportuna. En el caso de que el número de empleados sea significativo y existan varios tipos de nómina, la contabilización deberá ser muy definida y muy clara para poder tener las pólizas con la oportunidad debida.
- ✓ Debe ser clara. Deben preestablecerse claves contables entendibles para todo aquel que intervenga ahora o en el futuro.
- ✓ Debe ser estable. La información que se produzca debe ser obtenida aplicando las mismas reglas para la captación de la misma, por lo que debe existir una guía contabilizadora.

Se puede realizar una póliza por cada sucursal o una por todas, pero no se pueden incluir en la misma póliza empresas o compañías indistintas.

7.2 Catálogo de cuentas y guía contabilizadora

CATÁLOGO DE CUENTAS

Un ejemplo de catálogo de cuentas para el proceso de la nómina sería el siguiente:

1	1				Cuentas de activo
1	1				Disponible
1	1	001			Caja
1	1	001	001		Caja M.N.
1	1	010			Bancos

1	1	010	001		Bancos M. N.
1	1	010	001	0379	Bancomer Cta XXX M.N.
1	2	032			Funcionarios y empleados
1	2	033			Deudores diversos
1	2	033	000	6135	Proyecto xyz
1	2	040			Contribuciones a favor
1	2	040	000	0980	Crédito al Salario
1	2	070			Otros Activos Circulantes
1	2	070			Gastos por comprobar
2					Cuentas de Pasivo
2	1				Circulante
2	1	020			Acreedores Diversos
2	1	020	000	0378	Banamex
2	1	020	000	0742	Cja de ahorros
2	1	020	000	0826	Cia de seguros X
2	1	020	000	2044	Fonacot
2	1	020	000	2045	Fondo de ahorro
2	1	020	000	3150	Infonavit
2	1	020	000	5950	Pensión alimenticia
2	1	020	000	6160	PTU
2	1	020	000	6664	Rentas IMSS
2	1	020	000	7098	Sindicato
2	1	020	000	7266	Sueldos y salarios por pagar
2	1	020	000	7462	Tienda comercial M
2	1	040			Provisiones
2	1	040	000	6132	Provisión aguinaldos
2	1	040	000	6133	Provisión prima vacacional
2	1	040	000	6134	Provisión vacaciones
2	1	050			Impuestos por pagar
2	1	050	000	0224	Aportaciones Infonavit
2	1	050	000	1022	Cuotas IMSS
2	1	050	000	3136	Impuesto 2% sobre nóminas
2	1	050	000	3137	Impuesto ISR sueldos

4					Cuentas de resultados acreedoras
4	0	450			Productos financieros
4	0	470			Otros productos
4	0	470	599		Otros productos diversos
5		050			Cuentas de resultados deudoras
5	0	510			Gastos de venta
5	0	510	003		Sueldos y salarios
5	0	510	004		Jubilaciones
5	0	510	005		Prestaciones de previsión social
5	0	510	006		Liquidaciones
5	0	510	007		Aportaciones IMSS e Infonavit
5	0	510	020		Impuestos locales
5	0	510	030		Viáticos y gastos de viaje
5	0	510	098		Gastos no deducibles
5	0	510	099		Otros gastos diversos
5	0	520			Gastos de Administración
5	0	520	003		Sueldos y salarios
5	0	520	004		Jubilaciones
5	0	520	005		Prestaciones de previsión social
5	0	520	006		Liquidaciones
5	0	520	007		Aportaciones IMSS e Infonavit
5	0	520	020		Impuestos locales
5	0	520	030		Viáticos y gastos de viaje
5	0	520	098		Gastos no deducibles
5	0	520	099		Otros gastos diversos
5	0	550			Gastos financieros
5	0	570			Otros gastos
5	0	570	099		Otros gastos diversos.

GUÍA CONTABILIZADORA

Para poder elaborar una guía contabilizadora, nos podemos auxiliar de lo que se llaman llaves contables, estas se forman con la clave contable de concepto y la clave contable del empleado

Ejemplo de guía contabilizadora:

Para: Num.	Nombre del concepto	Clave Contable
001	Sueldos	001
002	Salarios	001
003	Tiempo extra fijo	001
004	Compensación fija	001
020	Comisiones	001
021	Pago por destajo	001
045	Tiempo extra doble	001
046	Tiempo extra triple	001
047	Tiempo extra por emergencia	001
048	Suplencias	001
049	Derramas	001
050	Día festivo trabajado	001
051	Días de descanso trabajado	001
052	Prima dominical	001
060	Compensación eventual	001
061	Incentivo por asistencia	001
062	Incentivo por puntualidad	001
063	Incentivo por viaje	001
064	Comisión Foránea	001
065	Aportación de empresas a fondo de ahorro	001
100	Bono anual	001
154	Premio por antigüedad	001
155	Vacaciones pagadas	001
156	Justificación de faltas	001

201	Provisión para pago de vacaciones	001
400	Provisión para pago de prima vacacional	001
401	Provisión para pago de aguinaldos o gratificaciones	001
402	Provisión impuesto 2% sobre nominas	001
403	Faltas injustificadas	001
500	Faltas justificadas o con goce de sueldo	001
501	Faltas por suspensión	001
502	Permisos sin goce de sueldo	001
503	Retardos	001
504	Pases de salida	001
505	Incapacidades por riesgo de trabajo	001
506	Incapacidades por enfermedad general	001
507	Incapacidades por maternidad	001
600	Descuento aportación fondo de ahorro	101
611	Descuento intereses s/Préstamo fondo de ahorro	101
612	Descuento préstamo caja de ahorro	271
722	Descuento anticipo de vacaciones	250
723	Descuento anticipo de gratificación	250
724	Descuento préstamo personal	250
898	Descuento por sobre giro nómina anterior	250
899	Ajuste por redondeo nómina anterior	299

7.3 Registro en póliza de diario

La formulación en sí de la póliza de diario, será de acuerdo a la contabilidad o al sistema contable que se tenga implantado en cada empresa.

De acuerdo a la información anterior la primera póliza será la que contabilice el neto a pagar a los empleados, el registro de la nómina hacia la contabilidad debe ser suficientemente resumida para hacerla ágil y lo suficientemente detallada para hacer útil la información contable.

CIA X				
			Póliza No. XXX	
			Fecha: XX/XX/XX	
POLIZA DE DIARIO				
12040	Contribuciones a favor		xxx.xx	
	Crédito al salario			
50520	Gastos de Administración		xxx.xx	
	Sueldos y Salarios			
570	Otros Gastos		xx.xx	
	Otros Gastos diversos			
21020	Acreedores Diversos			xxx.xx
	Fondo de ahorro	xx.xx		
	Sueldos y Salarios por pagar	xx.xx		
21050	Impuestos por pagar			xxx.xx
	Cuotas IMSS	xx.xx		
	Impuestos ISR Sueldos	xx.xx		
11100	Bancos			xxx.xx
	Bancomer			
CONCEPTO:		SUMAS	xxx.xx	xxx.xx
CONTABILIZACIÓN DE LA NÓMINA		FORMULO	REGISTRO	APROBO
No.X				
CORRESPONDIENTE AL PERIODO				
DEL xx/xx/xx al xx/xx/xx				

POLIZA DE DIARIO DE PROVISIONES

CIA X				
				Póliza No. XXX
				Fecha: XX/XX/XX
POLIZA DE DIARIO				
50520	Gastos de Administración		xxx.xx	
	Sueldos y Salarios	xxx.xx		
	Aportaciones IMSS e Infonavit	xxx.xx		
21020	Acreeedores Diversos			xxx.xx
	Fondo de ahorro	xx.xx		
21040	Provisiones			xxx.xx
	Provisión aguinaldo	xx.xx		
	Provisión prima vacacional	xx.xx		
	Provisión vacaciones	xx.xx		
21050	Impuestos por pagar			xxx.xx
	Aportación Infonavit	xx.xx		
	Cuotas IMSS	xx.xx		
	Impuesto 2% s/nóminas	xx.xx		
CONCEPTO:		SUMAS	xxx.xx	xxx.xx
CONTABILIZACIÓN DE LA NÓMINA		FORMULO	REGISTRO	APROBO
No.X				
CORRESPONDIENTE AL PERIODO				
DEL xx/xx/xx al xx/xx/xx				

7.4 ¿Qué es el SUA?

Es el Sistema Único de Autodeterminación creado por el Instituto Mexicano del Seguro Social y por el INFONAVIT para facilitar a las empresas la determinación y entero de las cuotas obrero-patronales al IMSS y AFORES, y de las aportaciones y amortizaciones de créditos al INFONAVIT. Su uso es obligatorio a partir de 5 empleados.

Es necesario un mínimo de requisitos del hardware que prácticamente cubren todas las computadoras que actualmente se comercializan. El sistema tiene una serie de funciones de apoyo entre teclas e iconos fáciles de recordar que facilita la operación y el entrenamiento del usuario, la información contenida en el sistema y su manipulación es muy importante, por lo que no podrá ser cualquier persona la que tenga acceso al sistema el cual prevé esta situación.

El sistema permite capturar y dar mantenimiento a todos los datos relativos al patrón, el sistema va validando los datos y no permite la captura de datos erróneos u ausentes.

De la misma forma, permite la captura y el mantenimiento de todos los datos del trabajador como lo son: El SDI, El crédito Infonavit, descuentos Infonavit y de igual forma no permite la captura de datos erróneos o ausentes ya que esta información capturada permite generar movimientos Afiliatorios.

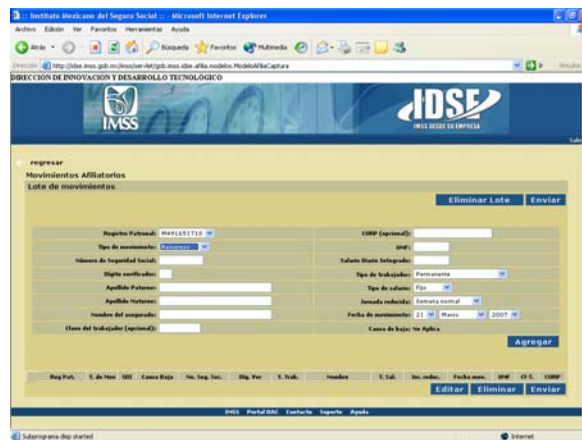
Si la empresa cuenta con un sistema computarizado para llevar su sistema de nómina, podrá desde el SUA, importar la información para afiliación de sus trabajadores y evitar la captura manual. El SUA hará la importación desde un archivo ASCII, el cual deberá reunir una serie de requisitos de formato para poder ser leído por el sistema.

Permite también la actualización de otro tipo de datos como SMG, prima de riesgo de trabajo y el INPC y los recargos moratorios, estos datos podemos obtenerlos de la página www.shcp.gob.mx.

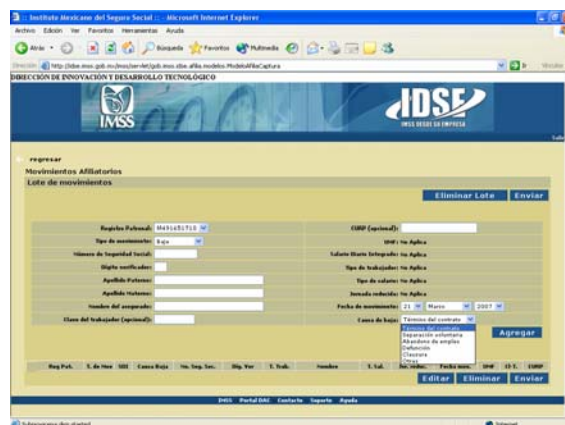
A partir de los datos capturados en forma manual o en forma masiva, se podrán generar los movimientos Afiliatorios en dispositivo magnético correspondientes a un determinado periodo, para posteriormente enviar la información al IMSS para su validación y actualización.

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

Lo único que la empresa tiene que hacer es capturar o exportar en una página electrónica, todos y cada uno de los movimientos Afiliatorios que requiera, para de esta forma enviarlos al IMSS, quien los recibe, acusa recibo, los procesa y dentro de un lapso no mayor a 48 horas, notifica su registro, informando si detecto algún error, el cual se puede corregir sin mayor trámite, evitando de esta manera multas y recargos innecesarios.



IDSE ofrece varias ventajas, ya que es de bajo costo, seguro y de fácil operación y puede ser contratado de varias formas como lo es la página del IMSS: www.imss.gob.mx y en las subdelegaciones del IMSS se puede obtener la lista de los proveedores autorizados.



Por ello IDSE es una de las facilidades más importantes que el IMSS a implementado ya que con ello, tanto el IMSS como la empresa podrán trabajar con la misma información, disminuyendo el grado de error en la información transmitida y facilitando al patrón el cumplimiento de sus obligaciones.

7.5 Cálculos del sistema y reportes

CÁLCULOS DEL SISTEMA

El sistema permite tres tipos de cálculos estos son:

Cálculo de pagos oportunos. Permite el cálculo oportuno de cuotas IMSS, RCV y aportaciones al Infonavit, así como la presentación del reporte de aportaciones voluntarias.

Ya realizado el cálculo oportuno el sistema pide elegir entre las opciones mensual, aportaciones voluntarias, bimestral, hoja de calculo, generar pago o salir. En las tres primeras opciones se genera un reporte que puede consultarse antes de imprimirse. La opción de hoja de cálculo, permite la exportación a una hoja de cálculo electrónica la determinación efectuada para todos los trabajadores. La opción de generar pago pregunta que pago se desea hacer, ya sea IMSS, Infonavit, RCV y/o aportaciones voluntarias, mostrando los importes calculados para cada concepto y genera el archivo que podrá gravarse en un disquete que se entrega a la entidad receptora, quien extiende el comprobante de pago correspondiente.

Cálculo de pagos extemporáneos. Permite el pago de cálculos extemporáneos mensuales y/o bimestrales de cuotas IMSS, RCV o aportaciones al Infonavit, con el respectivo calculo de actualización y recargos de acuerdo a la fecha en que se hará el pago. Una vez realizado el cálculo de pago extemporáneo se podrán elegir las mismas opciones que para pagos oportunos. Previo a estos cálculos se deben actualizar los datos del INCP y las tasas de recargos moratorios.

Cálculo de diferencias. Permite el calculo de diferencias o complementarios, ya sea mensual o bimestral, para cuotas IMSS, RCV e Infonavit, originado por omisiones o errores parciales o totales en la inclusión de movimientos Afiliatorios (inscripciones, bajas o modificaciones de salarios), incidencias (Incapacidades o ausentismos), registro de datos del trabajador con crédito Infonavit tasas de actualización y/o recargos moratorios que se hayan causado de acuerdo con la nueva fecha de pago.

REPORTES

El sistema permite elaborar varios reportes como son:

- ✓ Resumen de liquidación. Permite conocer el monto de los pagos a realizar de un periodo, el cual se presenta desglosado en cuotas IMSS, RCV, INFONAVIT y aportaciones voluntarias, de acuerdo a la selección de pago realizada en el período.

- ✓ Reporte de movimientos o incidencias. Permite revisar la secuencia de movimientos e incidencias por trabajador desde una fecha inicial hasta una fecha final. Es importante verificar que los datos sean correctos antes de continuar.

- ✓ Reporte de trabajadores con crédito infonavit. Permite conocer el monto de las aportaciones patronales y amortizaciones pagadas en el período, se presenta desglosado en orden alfabético por trabajador acreditado.

- ✓ Cuotas y aportaciones de RCV y vivienda. Muestra una relación de todas las aportaciones por trabajador al sistema de ahorro para el retiro y al fondo para la vivienda por bimestre.

- ✓ Catalogo de salarios mínimos. Muestra los salarios mínimos históricos correspondientes a las tres áreas geográficas A, B y C del país.

- ✓ Catálogo de primas de R.T. Permite consultar la tabla de R. T. del patrón.

- ✓ Catalogo de INPC y recargos. Permite conocer los factores históricos del INPC y las tasas de recargos moratorios.

- ✓ Reporte de movimientos improcedentes. Permite conocer las inconsistencias resultantes del proceso de importación, ya se de trabajadores, de movimientos o de aportaciones voluntarias y que es necesario corregir las para su procesos, este reporte presenta la fecha de la importación y la inconsistencia, la cual no fue considerada como información correcta.
- ✓ Generar archivo de incapacidades. Permite la generación de un dispositivo magnético, el cual contiene información relacionada con las incapacidades de riesgo de trabajo, expedidas durante un periodo determinado, este disquete deberá ser presentado ante las oficinas del IMSS con objeto de determinar la prima de R.T.

Otros reportes especiales son:

- ✓ Factores de reversión. Permite conocer los factores de reversión que se están aplicando a las cuotas del IMSS.
- ✓ Recibo de reversión de cuotas. Este reporte únicamente puede ser impreso después de haber efectuado los cálculos y generado el pago correspondiente al período del que se requiere el recibo.
- ✓ Volante de compensación. Este reporte únicamente puede ser impreso después de haber efectuado los cálculos y generado el pago correspondiente al período del que se requiere el volante.

El sistema también cuenta con varias utilerías como son:

- ◆ Consulta al manual de operación.
- ◆ Respalda información.
- ◆ Depurar información.
- ◆ Exportar datos, trabajadores y movimientos.
- ◆ Transferir archivos de SUAs anteriores.
- ◆ Mantenimiento de accesos.
- ◆ Claves de accesos.
- ◆ Bitácora de accesos al sistema.
- ◆ Generar índices.
- ◆ Formatear discos.
- ◆ Verificar discos de pago.

El sistema SUA es proporcionado por el IMSS en las coordinaciones de afiliación y de informática y en los servicios de información vigencia de derechos y departamentos delegacionales de informática de las subdelegaciones del IMSS y es configurado para cada patrón según sean las condiciones de operación con el instituto en cuanto a convenios de compensación de servicios y cuotas.

7.6 ¿Qué es ASPEL NOI?

NOI. Sus siglas quieren decir Nomina Integral y fue creado en conjunto con la paquetería ASPEL para facilitar a las empresas la determinación de la nomina de empleados.

El sistema permite capturar y dar mantenimiento al sistema, a todo lo relativo y relacionado con los empleados, como es tiempo extra, créditos de vivienda, ausentismos, salario diario y todo aspecto relacionado con la determinación y elaboración de la nómina.

De igual forma que la demás paquetería permite realizar una interfase con el programa COI para de esta forma poder contabilizar la Nómina.

Al igual que el programa SUA es necesario la actualización de ciertos datos como lo es el SMG o las tablas que el programa requiere para lo que es necesario ingresar a las páginas que señala la ley, ya sea las del SAT o las de el IMSS.

7.7 Cálculos ASPEL NOI y reportes

CÁLCULOS ASPEL NOI

- ✓ Cálculo Inverso. Esta opción del menú Edición se utiliza para calcular el Salario Diario de un trabajador, tomando como referencia el salario neto que le pretendes otorgar. Si en esta opción anotas la Clave de un trabajador que se encuentre en el catálogo y la eliges, aparecerán sus datos en la pantalla y podrás recalcular su salario a partir del sueldo neto; si el trabajador tiene movimientos a la nómina y faltas, éstos también se tomarán en cuenta.

- ✓ Cálculos IMSS. Los procesos referentes al IMSS que puedes realizar son: el Cálculo de la retención y el Cálculo de la liquidación obrero-patronal. La retención es la deducción que se aplicará a cada trabajador y aparecerá desglosada en su recibo. En la Liquidación se realizan los cálculos para emitir la Cédula Base de Autodeterminación de Cuotas Obrero Patronal. Para realizar el cálculo de los conceptos del IMSS, es necesario que conozcas primero el SDI.

- ✓ Cálculo de impuestos. Esta opción nos permite realizar cálculos, anuales, mensuales, o ajustados para la determinación del impuesto en base a los artículos 113, 114 y 115 de LISR

- ✓ Cálculo del fondo de ahorro. Esta opción se encuentra dentro del menú procesos y a través de ella es posible calcular el reparto de los intereses generados por la inversión del Fondo de Ahorro de los trabajadores. Cuando se utiliza este proceso se incrementa el total de percepciones del periodo de nómina, el total en efectivo y el neto pagado. Se actualizan los montos anuales del trabajador y el monto de la percepción: Intereses del fondo de ahorro.

- ✓ De igual forma nos permite realizar cálculos de aguinaldo, reparto de utilidades y realizar el corte anual el cual tiene como finalidad eliminar los montos de todos los acumulados del año, así como la información que ya no se utilizará en el nuevo año; como los trabajadores dados de baja o los datos de las vacaciones disfrutadas.

REPORTES ASPEL NOI

Dentro de este menú podrás generar reportes de las percepciones y deducciones, crear reportes de desglose de moneda, conocer qué trabajadores son afectados con destajos, imprimir etiquetas de los trabajadores. También puedes emitir reportes de los montos acumulados y depósitos de las Afores, así como los reportes relacionados con el IMSS.

Puedes enviar la información a impresora o a pantalla con la opción Presentación preliminar del menú Archivos.

En general, para emitir el reporte debes seleccionar el rango de claves que desees incluir y escribir algunos datos particulares en cada caso.

Horas extras. Con esta opción podrás emitir un reporte de las horas extras del trabajador dentro del periodo de la nómina, en él se desglosarán las horas por día y los totales de horas extras trabajadas.

Cada vez que elijas esta opción aparecerá una ventana donde debes especificar los datos que incluirás en tu listado.

El sistema sugiere un título para el reporte, pero también te permite especificar otro.

Vacaciones. Este reporte te permite conocer todo lo referente a las vacaciones de tus trabajadores, al periodo de nómina en el que te encuentras. El reporte imprime:

- Clave y nombre del trabajador o los trabajadores seleccionados.
- Fecha de alta y antigüedad del trabajador
- Política de vacaciones (días a disfrutar y prima correspondiente en días)
- Status de las vacaciones (Programadas, No-programadas o Disfrutadas)
- Vacaciones disfrutadas y/o sin disfrutar / pagadas y/o sin pagar.
- Días disponibles para vacacionar y fecha en la que se toman las vacaciones
- Fecha límite de disfrute de las vacaciones

Movimientos por trabajador. Este tipo de reporte se utiliza para conocer los movimientos individuales que afectan a cada trabajador; sólo se incluyen los movimientos individuales por trabajador y los generales que hayas dado de alta en Movimientos a la nómina.

Tú reporte contiene la siguiente información:

- Clave y nombre del trabajador
- Tipo de movimiento
- Clave y descripción de la Percepción o Deducción.
- Fecha de inicio y término
- Monto del movimiento aplicado
- Monto del movimiento acumulado
- Monto límite
- Saldo

Por percepción y deducción. Se usa este reporte para obtener información de alguna o todas las percepciones o deducciones que afectan a la nómina que se genera. El sistema pide algunos datos en una ventana de captura.

En el reporte, los montos de la nómina se agrupan por percepción y deducción.

Si especificas que se incluyan los detalles en el reporte, entonces se mostrará el listado de los trabajadores que son afectados por esa percepción o deducción y las sumas correspondientes a cada concepto. Cada percepción o deducción utilizará una hoja.

Movimientos por departamento. Esta opción se utiliza para generar un reporte de los movimientos a la nómina de cada uno de los departamentos dados de alta en el sistema.

Puedes definir qué percepciones o deducciones vas a incluir en el reporte y, además, si deseas que tengan detalles, es decir, que aparezcan las cantidades de cada una.

También en este reporte puedes ver las faltas acumuladas por departamento.

REPORTES DE NÓMINA

Nómina. El reporte de nómina ofrece la siguiente información:

- Clave y nombre del trabajador (excepto los datos de baja)
- Días trabajados (descontando faltas)
- Sueldo
- Otras percepciones (comisiones, fondo de ahorro, etc.)
- Total de percepciones (sueldo + total de otras percepciones)
- Total de prestaciones
- Total IMSS, Total ISPT (ISR)
- Crédito al salario
- Otras deducciones (préstamos personales, etc.)
- Total de deducciones (IMSS + ISR + total de otras deducciones)
- Total de efectivo (total percepciones - total deducciones - total prestaciones)
- Neto pagado (total efectivo + total prestaciones)
- Número del Seguro Social (N.S.S)
- R.F.C.
- C.U.R.P
- Sal. Diario

- S.D.I
- D. Jornada
- F. Alta
- Tipo salario
- U.T. Laboradas

Recibos. Utiliza esta opción para generar los recibos de nómina que le entregarás a tus trabajadores.

Desglose de moneda. Este tipo de reporte es útil cuando se paga a los trabajadores en efectivo, puesto que calcula la cantidad de monedas y billetes en sus diferentes denominaciones, que serán entregados a cada trabajador.

Destajo. Con esta opción generas reportes de las percepciones que sean de tipo destajo, que afectan a la nómina.

Depósitos del pago de la nómina. Este reporte se utiliza para verificar los montos de los depósitos de nómina que se realizan en cada institución bancaria en donde existan cuentas para el abono de nóminas.

Reportes de acumulados fiscales. Esta opción genera un reporte de los montos de acumulados de todos los trabajadores. El sistema pide la clasificación y departamento de los trabajadores que van a ser incluidos en el reporte; también propone el título.

Reporte de acumulados por percepciones y deducciones. A través de esta opción, el sistema genera un reporte que incluye los montos de las percepciones y deducciones de la nómina, además de sus acumulados respectivos.

Reportes del IMSS. A través de esta opción puedes generar el reporte de la declaración patronal del IMSS. Todos los trabajadores se incluyen en el reporte excepto los que se encuentran disfrutando de una licencia.

REPORTES DE IMPUESTOS

Impuesto mensual La información que este reporte proporciona facilita la elaboración de la Declaración mensual (personas morales) o trimestral (personas físicas), pues presenta información de todos los trabajadores acerca de:

1. Ingresos gravables
2. Ingresos exentos
3. Crédito al salario
4. ISPT (ISR) retenido
5. 2% del total de remuneraciones

Al momento de generar este reporte el sistema te pedirá que indiques la fecha de inicio de la declaración y luego te pedirá la fecha final para la declaración. Una vez especificado estos datos el reporte se mandará directamente a la impresora predeterminada.

Declaración anual. Esta opción imprime los formatos de la Declaración anual del ISR, facilitando la declaración anual (personas morales) o trimestral (personas físicas).

CASO PRÁCTICO.

**ELABORACIÓN DE LA NÓMINA SEMANAL Y QUINCENAL Y SU
REGISTRO CONTABLE.**

CASO PRÁCTICO

El caso práctico está basado en una empresa, dedicada a la compra venta de productos diversos.

Cuenta con cuatro departamentos los cuales son:

1. Contabilidad general (Contabilidad, Auditoría, Impuestos y Finanzas).
2. Tesorería (Cuentas por pagar, Cuentas por pagar, Ventas y Compras).
3. Recursos Humanos. (IMSS, INFONAVIT y Nómina).
4. Almacén.

Y ocho puestos, los cuales son ocupados por nueve personas de la siguiente forma:

- Un Contador General
- Un Analista Contable
- Un Encargado de Tesorería
- Un Encargado de Recursos Humanos
- Un Encargado de Almacén
- Un Supervisor
- Dos Ayudantes Generales
- Un Chofer de Reparto

El caso que presentamos está dividido en dos categorías, en nómina quincenal y semanal. Donde podemos observar la diferencia que existe al realizar ambos cálculos.

De igual forma se presenta la forma en que se determinan las cuotas Obrero- Patronales de ambas nóminas.

También se muestran los concentrados mensuales y bimestrales de las prestaciones que se otorgan a los trabajadores, así como el ejemplo del registro contable de cada nómina.

EL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL ES CÓMO A CONTINUACIÓN SE DESCRIBE:

Despensa 40% del Salario Mínimo General de la Zona A.

Fondo de Ahorro 10% del Salario Mensual.

Premio de Asistencia 10% del Salario Diario Integrado Mensual.

Alimento 8.33% del Salario Diario

POLÍTICA LABORAL

6 Días de vacaciones el primer año.

25% de Prima Vacacional

15 Días de Aguinaldo

El riesgo de trabajo utilizado por ser el primer año en que cotiza en el seguro social, de acuerdo al artículo 73 de la Ley del Seguro Social es de 0.54355%.

Para determinación de cuotas obrero patronales los topes salariales son:

ENFERMEDADES Y		
MATERNIDAD	25 VSMGDF	1264.25
RIESGO DE TRABAJO	25 VSMGDF	1264.25
1% GUARDERÍAS	25 VSMGDF	1264.25
INVALIDEZ Y VIDA	24 VSMGDF	1213.68
CESANTÍA Y VEJEZ	24 VSMGDF	1213.68
RETIRO	25 VSMGDF	1264.25
INFONAVIT 5%	24 VSMGDF	1213.68
SAR 2 %	25 VSMGDF	1264.25

DATOS DE EMPLEADOS

FECHA DE APERTURA DE OPERACIONES DE LA EMPRESA

31/07/2006

ÁREAS DE LA EMPRESA

N.E.	FECHA DE ALTA	NOMBRE DEL TRABAJADOR	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	SMIGDF ÁREA "A"	SD	SDI	MENSUAL	
CONTABILIDAD GENERAL (CONTAB, AUD, IMPTOS, FINANZAS)										
E										
M	1	31/07/2006	ALFAMIRANO MONROY GUSTAVO	92-98-79-4928-3	AAMG-791201-U26	CONTADOR GENERAL	50.57	328.73	343.63	10.000.00
P	2	31/07/2006	FLORES ESPINOZA ITZEL	16-93-76-0938-2	FOEL-760321-3E3	ANALISTA CONTABLE	50.57	230.11	240.54	7.000.00
L										
E										
A										
D	3	31/07/2006	LARA MARTINEZ GABRIELA	16-92-75-5552-0	LAMG-750914-IL5	ENCARGADO DE TESORERÍA	50.57	262.98	274.90	8.000.00
O										
S										
TESORERÍA (CTAS X COBRAR, X PAGAR, VTAS, COMPRAS)										
RECURSOS HUMANOS, IMSS, INFONAVIT Y NOMINA										
	4	31/07/2006	AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	90-91-73-3276-0	AUGV-730502-KH4	ENCARGADO RECURSOS HUMANOS	50.57	262.98	274.90	8.000.00
ALMACÉN										
S										
I										
N										
D	25	31/07/2006	FLORES SERRANO EMILIO	16-94-77-0694-7	FOSE-770429-2P9	ENCARGADO DE ALMACÉN	50.57	164.37	171.79	5.000.00
I										
C	39	31/07/2006	GUERRERO SOTOMAYOR ZULEMA	16-91-71-0760-5	GUSZ-711203-KE3	SUPERVISOR	50.57	98.62	103.08	3.000.00
A										
L	30	31/07/2006	SANDOVAL LEÓN SILVIA	18-88-73-1346-0	SALS-730404-T75	AYUDANTE GENERAL	50.57	85.47	89.33	2.600.00
I										
Z	42	31/07/2006	TOLEDO TRINIDAD CONCEPCIÓN	16-95-76-0737-3	TOIC-761129-1O5	AYUDANTE GENERAL	50.57	85.47	89.33	2.600.00
A										
D	33	31/07/2006	DE LA CRUZ HERNÁNDEZ ISMAEL	16-94-78-0264-7	CUHL-780617-DR2	CHOFER	50.57	85.47	89.33	2.600.00
O										
S										

DETERMINACIÓN DEL SUELDO QUINCENAL Y SEMANAL

SUELDOS Y SALARIOS

TRABAJADOR OFICINA

NOMBRE	PUESTO	SALARIO DIARIO	DÍAS TRABAJADOS	SUELDO
ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	CONTADOR GENERAL	328.73	15	4930.95
FLORES ESPINOZA ITZEL	ANALISTA CONTABLE	230.11	15	3451.65
LARA MARTÍNEZ GABRIELA	ENCARGADO DE TESORERÍA	262.99	15	3944.85
AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	ENCARGADO DE REC. HUM.	262.99	15	3944.85

TRABAJADOR SINDICALIZADO

FLORES SERRANO EMILIO	ENCARGADO DE ALMACÉN	164.37	7	1150.59
GUERRERO SOTO MAYOR ZULEMA	SUPERVISOR	98.62	7	690.34
SANDOVAL LEÓN SILVIA	AYUDANTE GENERAL	85.47	7	598.29
TOLEDO TRINIDAD CONCEPCIÓN	AYUDANTE GENERAL	85.47	7	598.29
DE LA CRUZ HERNÁNDEZ ISMAEL	CHOFER	85.47	7	598.29

DETERMINACIÓN DE LAS VACACIONES

TRABAJADOR OFICINAS

NOMBRE	PUESTO	AÑOS	SALARIO DIARIO	DÍAS DE VACACIONES INCLUIDO DÍA DE DESCANSO	IMPORTE A PAGAR EN EL PERIODO
ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	CONTADOR GENERAL	1	328.73	7	2301.11
FLORES ESPINOZA ITZEL	ANALISTA CONTABLE	1	230.11	7	1610.77
LARA MARTÍNEZ GABRIELA	ENCARGADO DE TESORERÍA	1	262.99	7	1840.93
AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	ENCARGADO DE REC. HUM.	1	262.99	7	1840.93

TRABAJADOR SINDICALIZADO

FLORES SERRANO EMILIO	ENCARGADO DE ALMACÉN	1	164.37	7	1150.59
GUERRERO SOTO MAYOR ZULEMA	SUPERVISOR	1	98.62	7	690.34
SANDOVAL LEÓN SILVIA	AYUDANTE GENERAL	1	85.47	7	598.29
TOLEDO TRINIDAD CONCEPCIÓN	AYUDANTE GENERAL	1	85.47	7	598.29
DE LA CRUZ HERNÁNDEZ ISMAEL	CHOFER	1	85.47	7	598.29

CALCULO DE LA PRIMA VACACIONAL

PRIMA VACACIONAL 25% Y 15 VSMG DE PROPORCIÓN EXENTA SOBRE LA PRIMA VACACIONAL

FORMULA $PRIMA VACACIONAL EN DÍAS = DÍAS VACACIONES \times \% PRIMA VACACIONAL$

TRABAJADOR OFICINAS

NOMBRE	PUESTO	SALARIO DIARIO	DÍAS PRIMA. VAC.	IMPORTE A PAGAR
ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	CONTADOR GENERAL	328.73	1.75	575.28
FLORES ESPINOZA ITZEL	ANALISTA CONTABLE	230.11	1.75	402.69
LARA MARTÍNEZ GABRIELA	ENCARGADO DE TESORERÍA	262.99	1.75	460.23
AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	ENCARGADO DE REC. HUM.	262.99	1.75	460.23

TRABAJADOR SINDICALIZADO

FLORES SERRANO EMILIO	ENCARGADO DE ALMACÉN	164.37	1.75	287.65
GUERRERO SOTO MAYOR ZULEMA	SUPERVISOR	98.62	1.75	172.59
SANDOVAL LEÓN SILVIA	AYUDANTE GENERAL	85.47	1.75	149.57
TOLEDO TRINIDAD CONCEPCIÓN	AYUDANTE GENERAL	85.47	1.75	149.57
DE LA CRUZ HERNÁNDEZ ISMAEL	CHOFER	85.47	1.75	149.57

CALCULO DE LA PARTE EXENTA PRIMA VACACIONAL

TRABAJADOR OFICINAS				
NOMBRE	PUESTO	PAGO PRIM.VAC.	15 VSMG 50.57	PARTE EXCEN. PRIMA VAC.
ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	CONTADOR GENERAL	575.28	758.55	575.28
FLORES ESPINOZA ITZEL	ANALISTA CONTABLE	402.69	758.55	402.69
LARA MARTÍNEZ GABRIELA	ENCARGADO DE TESORERÍA	460.23	758.55	460.23
AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	ENCARGADO DE REC. HUM.	460.23	758.55	460.23

TRABAJADOR SINDICALIZADO				
FLORES SERRANO EMILIO	ENCARGADO DE ALMACÉN	287.65	758.55	287.65
GUERRERO SOTO MAYOR ZULEMA	SUPERVISOR	172.59	758.55	172.59
SANDOVAL LEÓN SILVIA	AYUDANTE GENERAL	149.57	758.55	149.57
TOLEDO TRINIDAD CONCEPCIÓN	AYUDANTE GENERAL	149.57	758.55	149.57
DE LA CRUZ HERNÁNDEZ ISMAEL	CHOFER	149.57	758.55	149.57

DETERMINACIÓN DEL AGUINALDO Y SU PARTE EXENTA

TRABAJADOR OFICINAS				
NOMBRE	PUESTO	SALARIO DIARIO x	DÍAS DE AGUINALDO	IMPORTE A PAGAR
ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	CONTADOR GENERAL	328.73	15	4930.95
FLORES ESPINOZA ITZEL	ANALISTA CONTABLE	230.11	15	3451.65
LARA MARTÍNEZ GABRIELA	ENCARGADO DE TESORERÍA	262.99	15	3944.85
AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	ENCARGADO DE REC. HUM.	262.99	15	3944.85

TRABAJADOR SINDICALIZADO				
FLORES SERRANO EMILIO	ENCARGADO DE ALMACÉN	164.37	15	2465.55
GUERRERO SOTO MAYOR ZULEMA	SUPERVISOR	98.62	15	1479.30
SANDOVAL LEÓN SILVIA	AYUDANTE GENERAL	85.47	15	1282.05
TOLEDO TRINIDAD CONCEPCIÓN	AYUDANTE GENERAL	85.47	15	1282.05
DE LA CRUZ HERNÁNDEZ ISMAEL	CHOFER	85.47	15	1282.05

PARTE EXENTA DE AGUINALDO O GRATIFICACIÓN

TRABAJADOR OFICINAS					
NOMBRE	PUESTO	AGUINALDO	30 VSMG 50.57	AGUINALDO EXENTO	PARTE GRAVADA
ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	CONTADOR GENERAL	4930.95	1517.10	1517.10	3413.85
FLORES ESPINOZA ITZEL	ANALISTA CONTABLE	3451.65	1517.10	1517.10	1934.55
LARA MARTÍNEZ GABRIELA	ENCARGADO DE TESORERÍA	3944.85	1517.10	1517.10	2427.75
AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	ENCARGADO DE REC. HUM.	3944.85	1517.10	1517.10	2427.75

TRABAJADOR SINDICALIZADO					
FLORES SERRANO EMILIO	ENCARGADO DE ALMACÉN	2465.55	1517.10	1517.10	948.45
GUERRERO SOTO MAYOR ZULEMA	SUPERVISOR	1479.30	1517.10	1517.10	0.00
SANDOVAL LEÓN SILVIA	AYUDANTE GENERAL	1282.05	1517.10	1517.10	0.00
TOLEDO TRINIDAD CONCEPCIÓN	AYUDANTE GENERAL	1282.05	1517.10	1517.10	0.00
DE LA CRUZ HERNÁNDEZ ISMAEL	CHOFER	1282.05	1517.10	1517.10	0.00

CALCULO DE ALIMENTO GRATUITO UNA COMIDA DIARIA

PERSONAL ADMINISTRATIVO

CONTADOR GENERAL

Salario Diario	328.73
Tasa por comida	<u>0.0833</u>
(X) Incremento SDI	27.38

Salario Diario	328.73
(X)Factor SDI	<u>1.0452</u>
SDI	343.59
(+) Incremento SD	<u>27.38</u>
SDI Neto	370.97

ANALISTA CONTABLE

Salario Diario	230.11
Tasa por comida	<u>0.0833</u>
(X) Incremento SDI	19.17

Salario Diario	230.11
(X)Factor SDI	<u>1.0452</u>
SDI	240.51
(+) Incremento SD	<u>19.17</u>
SDI Neto	259.68

ENCARGADO DE TESORERÍA

Salario Diario	262.99
Tasa por comida	<u>0.0833</u>
(X) Incremento SDI	21.91

Salario Diario	262.99
(X)Factor SDI	<u>1.0452</u>
SDI	274.88
(+) Incremento SD	<u>21.91</u>
SDI Neto	296.78

ENCARGADO DE RECURSOS HUMANOS

Salario Diario	262.99
Tasa por comida	<u>0.0833</u>
(X) Incremento SDI	21.91

Salario Diario	262.99
(X)Factor SDI	<u>1.0452</u>
SDI	274.88
(+) Incremento SD	<u>21.91</u>
SDI Neto	296.78

PERSONAL SINDICALIZADO

ENCARGADO DE ALMACÉN

Salario Diario	164.37
Tasa por comida	<u>0.0833</u>
(X) Incremento SDI	13.69

Salario Diario	164.37
(X)Factor SDI	<u>1.0452</u>
SDI	171.80
(+) Incremento SD	<u>13.69</u>
SDI Neto	185.49

SUPERVISOR

Salario Diario	98.62
Tasa por comida	<u>0.0833</u>
(X) Incremento SDI	8.22

Salario Diario	98.62
(X)Factor SDI	<u>1.0452</u>
SDI	103.08
(+) Incremento SD	<u>8.22</u>
SDI Neto	111.29

AYUDANTE GENERAL

Salario Diario	85.47
Tasa por comida	<u>0.0833</u>
(X) Incremento SDI	7.12

Salario Diario	85.47
(X)Factor SDI	<u>1.0452</u>
SDI	89.33
(+) Incremento SD	<u>7.12</u>
SDI Neto	96.45

CHOFER

Salario Diario	85.47
Tasa por comida	<u>0.0833</u>
(X) Incremento SDI	7.12

Salario Diario	85.47
(X)Factor SDI	<u>1.0452</u>
SDI	89.33
(+) Incremento SD	<u>7.12</u>
SDI Neto	96.45

CALCULO DEL FONDO DE AHORRO 10%**PERSONAL ADMINISTRATIVO****CONTADOR GENERAL**

Salario Mensual	10,000.00
(x) Tasa 10%	<u>0.10</u>
Fondo de ahorro	1,000.00

ANALISTA CONTABLE

Salario Mensual	7,000.00
(x) Tasa 10%	<u>0.10</u>
Fondo de ahorro	700.00

ENCARGADO DE TESORERÍA

Salario Mensual	8,000.00
(x) Tasa 10%	<u>0.10</u>
Fondo de ahorro	800.00

ENCARGADO DE RECURSOS HUMANOS

Salario Mensual	8,000.00
(x) Tasa 10%	<u>0.10</u>
Fondo de ahorro	800.00

PERSONAL SINDICALIZADO**ENCARGADO DE ALMACÉN**

Salario Mensual	5,000.00
(x) Tasa 10%	<u>0.10</u>
Fondo de ahorro	500.00

SUPERVISOR

Salario Mensual	3,000.00
(x) Tasa 10%	<u>0.10</u>
Fondo de ahorro	300.00

AYUDANTE GENERAL

Salario Mensual	2,600.00
(x) Tasa 10%	<u>0.10</u>
Fondo de ahorro	260.00

CHOFER

Salario Mensual	2,600.00
(x) Tasa 10%	<u>0.10</u>
Fondo de ahorro	260.00

DETERMINACIÓN DE LOS VALES DE DESPENSA 40% SOBRE SMGDF**PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Salario mínimo general del DF	50.57
(X) Porcentaje vales de despensa	<u>40%</u>
	20.23
(X) Días por quincena	<u>15.21</u>
	307.67

PERSONAL SINDICALIZADO

Salario mínimo general del DF	50.57
(X) Porcentaje vales de despensa	<u>40%</u>
	20.23
(X) Días por semana	<u>7.61</u>
	153.94

DETERMINACIÓN DEL PREMIO DE ASISTENCIA 10% SOBRE SDI**CONTADOR GENERAL**

SDI	370.97
(X) Días del mes	<u>30.42</u>
SDI Mensual	11284.96
(X) % premio de Asistencia	<u>10%</u>
Premio de Asistencia	1128.50

ENCARGADO DE ALMACÉN

SDI	185.49
(X) Días del mes	<u>30.42</u>
SDI Mensual	5642.65
(X) % premio de Asistencia	<u>10%</u>
Premio de Asistencia	564.27

ANALISTA CONTABLE

SDI	259.68
(X) Días del mes	<u>30.42</u>
SDI Mensual	7899.44
(X) % premio de Asistencia	<u>10%</u>
Premio de Asistencia	789.94

SUPERVISOR

SDI	111.29
(X) Días del mes	<u>30.42</u>
SDI Mensual	3385.52
(X) % premio de Asistencia	<u>10%</u>
Premio de Asistencia	338.55

ENCARGADO DE TESORERÍA

SDI	296.78
(X) Días del mes	<u>30.42</u>
SDI Mensual	9028.18
(X) % premio de Asistencia	<u>10%</u>
Premio de Asistencia	902.82

AYUDANTE GENERAL

SDI	96.45
(X) Días del mes	<u>30.42</u>
SDI Mensual	2934.10
(X) % premio de Asistencia	<u>10%</u>
Premio de Asistencia	293.41

ENCARGADO DE RECURSOS HUMANOS

SDI	296.78
(X) Días del mes	<u>30.42</u>
SDI Mensual	9028.18
(X) % premio de Asistencia	<u>10%</u>
Premio de Asistencia	902.82

CHOFER

SDI	96.45
(X) Días del mes	<u>30.42</u>
SDI Mensual	2934.10
(X) % premio de Asistencia	<u>10%</u>
Premio de Asistencia	293.41

CALCULO DEL SALARIO DIARIO Y EL SALARIO DIARIO INTEGRADO EMPLEADOS DE OFICINAS

CONTADOR GENERAL

CALCULO DEL SALARIO DIARIO

DÍAS DEL AÑO	365	SUELDO MENSUAL	10,000.00
ENTRE LOS DOCE MESES	12	DÍAS PROMEDIO DEL MES	30.42
IGUAL A DÍAS PROMEDIO DEL MES	30.42	SALARIO DIARIO	328.77

CALCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

FORMULA PARA CALCULAR EL FACTOR APLICABLE AL SALARIO DIARIO E INTEGRAR EL SALARIO

VACACIONES POR LEY	6.00	SAL. DIARIO	328.77
(X) PRIMA VACACIONAL	0.25	POR FACTOR DE SDI	1.0452
PORCENTAJE DE PRIMA	1.50	IGUAL A S.D.I.	343.63
(+) AGUINALDO	15.00		
TOTAL PRIMA MAS AGUINALDO	16.50		
(/) DÍAS AÑO	365.00		
PORCENTAJE TOTAL PRIMA- AGUINALDO/ DÍAS AÑO	0.0452		
(+) MAS UNIDAD	1.00		
FACTOR APLICABLE A SALARIO DIARIO	1.0452		

ANALISTA CONTABLE

CALCULO DEL SALARIO DIARIO

DÍAS DEL AÑO	365	SUELDO MENSUAL	7,000.00
ENTRE LOS DOCE MESES	12	DÍAS PROMEDIO DEL MES	30.42
IGUAL A DÍAS PROMEDIO DEL MES	30.42	SALARIO DIARIO	230.14

CALCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

FORMULA PARA CALCULAR EL FACTOR APLICABLE AL SALARIO DIARIO E INTEGRAR EL SALARIO

VACACIONES POR LEY	6.00	SAL. DIARIO	230.14
(X) PRIMA VACACIONAL	0.25	POR FACTOR DE SDI	1.0452
PORCENTAJE DE PRIMA	1.50	IGUAL A S.D.I.	240.54
(+) AGUINALDO	15.00		
TOTAL PRIMA MAS AGUINALDO	16.50		
(/) DÍAS AÑO	365.00		
PORCENTAJE TOTAL PRIMA- AGUINALDO/ DÍAS AÑO	0.0452		
(+) MAS UNIDAD	1.00		
FACTOR APLICABLE A SALARIO DIARIO	1.0452		

ENCARGADO DE TESORERÍA

CALCULO DEL SALARIO DIARIO

DÍAS DEL AÑO	365	SUELDO MENSUAL	8,000.00
ENTRE LOS DOCE MESES	<u>12</u>	DÍAS PROMEDIO DEL MES	<u>30.42</u>
IGUAL A DÍAS PROMEDIO DEL MES	<u>30.42</u>	SALARIO DIARIO	<u>263.01</u>

CALCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

FORMULA PARA CALCULAR EL FACTOR APLICABLE AL SALARIO DIARIO E INTEGRAR EL SALARIO

VACACIONES POR LEY	6.00	SAL. DIARIO	263.01
(X) PRIMA VACACIONAL	<u>0.25</u>	POR FACTOR DE SDI	<u>1.0452</u>
PORCENTAJE DE PRIMA	1.50	IGUAL A S.D.I.	<u>274.90</u>
(+) AGUINALDO	<u>15.00</u>		
TOTAL PRIMA MAS AGUINALDO	16.50		
(/) DÍAS AÑO	<u>365.00</u>		
PORCENTAJE TOTAL PRIMA- AGUINALDO/ DÍAS AÑO	0.0452		
(+) MAS UNIDAD	<u>1.00</u>		
FACTOR APLICABLE A SALARIO DIARIO	<u>1.0452</u>		

ENCARGADO DE RECURSOS HUMANOS

CALCULO DEL SALARIO DIARIO

DÍAS DEL AÑO	365	SUELDO MENSUAL	8,000.00
ENTRE LOS DOCE MESES	<u>12</u>	DÍAS PROMEDIO DEL MES	<u>30.42</u>
IGUAL A DÍAS PROMEDIO DEL MES	<u>30.42</u>	SALARIO DIARIO	<u>263.01</u>

CALCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

FORMULA PARA CALCULAR EL FACTOR APLICABLE AL SALARIO DIARIO E INTEGRAR EL SALARIO

VACACIONES POR LEY	6.00	SAL. DIARIO	263.01
(X) PRIMA VACACIONAL	<u>0.25</u>	POR FACTOR DE SDI	<u>1.0452</u>
PORCENTAJE DE PRIMA	1.50	IGUAL A S.D.I.	<u>274.90</u>
(+) AGUINALDO	<u>15.00</u>		
TOTAL PRIMA MAS AGUINALDO	16.50		
(/) DÍAS AÑO	<u>365.00</u>		
PORCENTAJE TOTAL PRIMA- AGUINALDO/ DÍAS AÑO	0.0452		
(+) MAS UNIDAD	<u>1.00</u>		
FACTOR APLICABLE A SALARIO DIARIO	<u>1.0452</u>		

CALCULO DEL SALARIO DIARIO Y SALARIO DIARIO INTEGRADO EMPLEADOS SINDICALIZADOS

ENCARGADO DE ALMACÉN

CALCULO DEL SALARIO DIARIO

DÍAS DEL AÑO	365	SUELDO MENSUAL	5,000.00
ENTRE LOS DOCE MESES	12	DÍAS PROMEDIO DEL MES	30.42
IGUAL A DÍAS PROMEDIO DEL MES	30.42	SALARIO DIARIO	164.38

CALCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

FORMULA PARA CALCULAR EL FACTOR APLICABLE AL SALARIO DIARIO E INTEGRAR EL SALARIO

VACACIONES POR LEY	6.00	SAL. DIARIO	164.38
(X) PRIMA VACACIONAL	0.25	POR FACTOR DE SDI	1.0452
PORCENTAJE DE PRIMA	1.50	IGUAL A S.D.I.	171.81
(+) AGUINALDO	15.00		
TOTAL PRIMA MAS AGUINALDO	16.50		
(/) DÍAS AÑO	365.00		
PORCENTAJE TOTAL PRIMA- AGUINALDO/ DÍAS AÑO	0.0452		
(+) MAS UNIDAD	1.00		
FACTOR APLICABLE A SALARIO DIARIO	1.0452		

SUPERVISOR

CALCULO DEL SALARIO DIARIO

DÍAS DEL AÑO	365	SUELDO MENSUAL	3,000.00
ENTRE LOS DOCE MESES	12	DÍAS PROMEDIO DEL MES	30.42
IGUAL A DÍAS PROMEDIO DEL MES	30.42	SALARIO DIARIO	98.63

CALCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

FORMULA PARA CALCULAR EL FACTOR APLICABLE AL SALARIO DIARIO E INTEGRAR EL SALARIO

VACACIONES POR LEY	6.00	SAL. DIARIO	98.63
(X) PRIMA VACACIONAL	0.25	POR FACTOR DE SDI	1.0452
PORCENTAJE DE PRIMA	1.50	IGUAL A S.D.I.	103.09
(+) AGUINALDO	15.00		
TOTAL PRIMA MAS AGUINALDO	16.50		
(/) DÍAS AÑO	365.00		
PORCENTAJE TOTAL PRIMA- AGUINALDO/ DÍAS AÑO	0.0452		
(+) MAS UNIDAD	1.00		
FACTOR APLICABLE A SALARIO DIARIO	1.0452		

AYUDANTE GENERAL

CALCULO DEL SALARIO DIARIO

DÍAS DEL AÑO	365	SUELDO MENSUAL	2,600.00
ENTRE LOS DOCE MESES	<u>12</u>	DÍAS PROMEDIO DEL MES	<u>30.42</u>
IGUAL A DÍAS PROMEDIO DEL MES	<u>30.42</u>	SALARIO DIARIO	<u>85.48</u>

CALCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

FORMULA PARA CALCULAR EL FACTOR APLICABLE AL SALARIO DIARIO E INTEGRAR EL SALARIO

VACACIONES POR LEY	6.00	SAL. DIARIO	85.48
(X) PRIMA VACACIONAL	<u>0.25</u>	POR FACTOR DE SDI	<u>1.0452</u>
PORCENTAJE DE PRIMA	1.50	IGUAL A S.D.I.	<u>89.34</u>
(+) AGUINALDO	<u>15.00</u>		
TOTAL PRIMA MAS AGUINALDO	16.50		
(/) DÍAS AÑO	<u>365.00</u>		
PORCENTAJE TOTAL PRIMA- AGUINALDO/ DÍAS AÑO	0.0452		
(+) MAS UNIDAD	<u>1.00</u>		
FACTOR APLICABLE A SALARIO DIARIO	<u>1.0452</u>		

AYUDANTE GENERAL

CALCULO DEL SALARIO DIARIO

DÍAS DEL AÑO	365	SUELDO MENSUAL	2,600.00
ENTRE LOS DOCE MESES	<u>12</u>	DÍAS PROMEDIO DEL MES	<u>30.42</u>
IGUAL A DÍAS PROMEDIO DEL MES	<u>30.42</u>	SALARIO DIARIO	<u>85.48</u>

CALCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

FORMULA PARA CALCULAR EL FACTOR APLICABLE AL SALARIO DIARIO E INTEGRAR EL SALARIO

VACACIONES POR LEY	6.00	SAL. DIARIO	85.48
(X) PRIMA VACACIONAL	<u>0.25</u>	POR FACTOR DE SDI	<u>1.0452</u>
PORCENTAJE DE PRIMA	1.50	IGUAL A S.D.I.	<u>89.34</u>
(+) AGUINALDO	<u>15.00</u>		
TOTAL PRIMA MAS AGUINALDO	16.50		
(/) DÍAS AÑO	<u>365.00</u>		
PORCENTAJE TOTAL PRIMA- AGUINALDO/ DÍAS AÑO	0.0452		
(+) MAS UNIDAD	<u>1.00</u>		
FACTOR APLICABLE A SALARIO DIARIO	<u>1.0452</u>		

CHOFER

CALCULO DEL SALARIO DIARIO

DÍAS DEL AÑO	365	SUELDO MENSUAL	2,600.00
ENTRE LOS DOCE MESES	<u>12</u>	DÍAS PROMEDIO DEL MES	<u>30.42</u>
IGUAL A DÍAS PROMEDIO DEL MES	<u>30.42</u>	SALARIO DIARIO	<u>85.48</u>

CALCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

FORMULA PARA CALCULAR EL FACTOR APLICABLE AL SALARIO DIARIO E INTEGRAR EL SALARIO

VACACIONES POR LEY	6.00	SAL. DIARIO	85.48
(X) PRIMA VACACIONAL	<u>0.25</u>	POR FACTOR DE SDI	<u>1.0452</u>
PORCENTAJE DE PRIMA	1.50	IGUAL A S.D.I.	<u>89.34</u>
(+) AGUINALDO	<u>15.00</u>		
TOTAL PRIMA MAS AGUINALDO	16.50		
(/) DÍAS AÑO	<u>365.00</u>		
PORCENTAJE TOTAL PRIMA- AGUINALDO/ DÍAS AÑO	0.0452		
(+) MAS UNIDAD	<u>1.00</u>		
FACTOR APLICABLE A SALARIO DIARIO	<u>1.0452</u>		

CALCULO DE LA PROPORCIÓN DE SUBSIDIO ACREDITABLE

CONCEPTOS	PROPORCIONES GRAVADAS	PROPORCIONES EXENTAS	OTRAS EROGACIONES RELACIONADAS	IMPORTES
CONTADOR GENERAL				
SUELDOS Y SALARIOS	10,000.00			10,000.00
AGUINALDOS	284.52	126.44		410.96
PRIMAS VACACIONALES		47.95		47.95
VACACIONES		191.78		191.78
GASTOS DE COMEDOR (1 ALIMENTO)			833.00	833.00
FONDO DE AHORRO 10%			1000.00	1,000.00
VALES DE DESPENSA 40%			615.34	615.34
PREMIO DE ASISTENCIA 10%			1128.50	1,128.50
ANALISTA CONTABLE				
SUELDOS Y SALARIOS	7,000.00			7,000.00
AGUINALDOS	161.23	126.44		287.67
PRIMAS VACACIONALES		33.56		33.56
VACACIONES		134.25		134.25
GASTOS DE COMEDOR (1 ALIMENTO)			583.10	583.10
FONDO DE AHORRO 10%			700.00	700.00
VALES DE DESPENSA 40%			615.34	615.34
PREMIO DE ASISTENCIA 10%			789.94	789.94
ENCARGADO DE TESORERÍA				
SUELDOS Y SALARIOS	8,000.00			8,000.00
AGUINALDOS	202.33	126.44		328.77
PRIMAS VACACIONALES		38.36		38.36
VACACIONES		153.43		153.43
GASTOS DE COMEDOR (1 ALIMENTO)			666.41	666.41
FONDO DE AHORRO 10%			800.00	800.00
VALES DE DESPENSA 40%			615.34	615.34
PREMIO DE ASISTENCIA 10%			902.82	902.82
ENCARGADO DE RECURSOS HUMANOS				
SUELDOS Y SALARIOS	8,000.00			8,000.00
AGUINALDOS	202.33	126.44		328.77
PRIMAS VACACIONALES		38.36		38.36
VACACIONES		153.43		153.43
GASTOS DE COMEDOR (1 ALIMENTO)			666.41	666.41
FONDO DE AHORRO 10%			800.00	800.00
VALES DE DESPENSA 40%			615.34	615.34
PREMIO DE ASISTENCIA 10%			902.82	902.82
ENCARGADO DE ALMACÉN				
SUELDOS Y SALARIOS	5,000.00			5,000.00
AGUINALDOS	79.05	126.44		205.49
PRIMAS VACACIONALES		23.97		23.97
VACACIONES		95.89		95.89
GASTOS DE COMEDOR (1 ALIMENTO)			416.51	416.51
FONDO DE AHORRO 10%			500.00	500.00
VALES DE DESPENSA 40%			615.74	615.74
PREMIO DE ASISTENCIA 10%			564.27	564.27
SUPERVISOR				
SUELDOS Y SALARIOS	3,000.00			3,000.00
AGUINALDOS	0.00	126.44		126.44

PRIMAS VACACIONALES		14.38		14.38
VACACIONES		57.53		57.53
GASTOS DE COMEDOR (1 ALIMENTO)			249.90	249.90
FONDO DE AHORRO 10%			300.00	300.00
VALES DE DESPENSA 40%			615.74	615.74
PREMIO DE ASISTENCIA 10%			338.55	338.55
AYUDANTE GENERAL				
SUELDOS Y SALARIOS	2,600.00			2,600.00
AGUINALDOS	0.00	126.44		126.44
PRIMAS VACACIONALES		12.47		12.47
VACACIONES		49.86		49.86
GASTOS DE COMEDOR (1 ALIMENTO)			216.58	216.58
FONDO DE AHORRO 10%			260.00	260.00
VALES DE DESPENSA 40%			615.74	615.74
PREMIO DE ASISTENCIA 10%			293.41	293.41
AYUDANTE GENERAL				
SUELDOS Y SALARIOS	2,600.00			2,600.00
AGUINALDOS	0.00	126.44		126.44
PRIMAS VACACIONALES		12.47		12.47
VACACIONES		49.86		49.86
GASTOS DE COMEDOR (1 ALIMENTO)			216.58	216.58
FONDO DE AHORRO 10%			260.00	260.00
VALES DE DESPENSA 40%			615.74	615.74
PREMIO DE ASISTENCIA 10%			293.41	293.41
CHOFER				
SUELDOS Y SALARIOS	2,600.00			2,600.00
AGUINALDOS	0.00	126.44		126.44
PRIMAS VACACIONALES		12.47		12.47
VACACIONES		49.86		49.86
GASTOS DE COMEDOR (1 ALIMENTO)			216.58	216.58
FONDO DE AHORRO 10%			260.00	260.00
VALES DE DESPENSA 40%			615.74	615.74
PREMIO DE ASISTENCIA 10%			293.41	293.41
TOTAL	49,729.46	2,307.82	19,992.24	72,029.52

Proporciones gravadas	Proporción de Subsidio	49,729.46	0.6904
Total de erogaciones		72,029.52	

Para el cálculo de la proporción se utilizan cantidades mensuales por lo que en el caso de aguinaldo, primas vacacionales y vacaciones debemos determinar lo proporcional a un mes esto se hará de la siguiente forma:

A las cantidades determinadas para dichos conceptos en las páginas 144 y 145 se deben multiplicar por el factor que resulte de dividir $(1 \div 365) \times 30.42 = .08334$ que será el factor para determinar lo proporcional al mes.

Ejemplo: Aguinaldo del contador

Parte gravada anual	Parte exenta anual	Total
3,413.85	1,517.10	4,930.95

Por factor .08334

Parte gravada mensual	Parte exenta mensual	Total
284.52	126.44	410.96

DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE PRODUCTO AL TRABAJO

EMPLEADOS DE OFICINA

CONTADOR GENERAL			
Aplicación de la tarifa del artículo 113 LISR		QUINCENAL	MENSUAL
	Ingreso gravado	4,934.21	10,000.00
Menos	Límite inferior	<u>4,244.17</u>	<u>8,601.51</u>
	Ingreso excedente del limite inferior	690.04	1,398.49
Por	% para aplicarse sobre el ingreso excedente	<u>0.14</u>	<u>28%</u>
	Impuesto marginal	193.21	391.58
Más	Cuota fija	<u>606.40</u>	<u>1,228.98</u>
	Impuesto determinado	<u><u>799.62</u></u>	<u><u>1,620.56</u></u>
Aplicación de la tabla del artículo 114 LISR			
Proporción=	$\frac{\text{total de ingresos gravados}}{\text{total de erogaciones}}$		
	Subsidio no acreditable = (proporción - 1) X 2 = subsidio no acreditable		
Proporción=	$\frac{49,729.46}{72029.52}$	=	<u><u>0.6904</u></u>
Cálculo del subsidio total			
	Impuesto marginal	193.21	391.58
Por	% de subsidio sobre impuesto marginal	<u>0.25</u>	<u>0.50</u>
	Subsidio sobre impuesto marginal	96.61	195.79
Más	Subsidio sobre cuota fija	<u>303.20</u>	<u>614.49</u>
	Subsidio total	<u><u>399.81</u></u>	<u><u>810.28</u></u>
Cálculo del subsidio acreditable			
	Unidad	1.00	1.00
Menos	Proporción de subsidio	<u>0.6904</u>	<u>0.6904</u>
	Diferencia	0.3096	0.3096
Por	2	<u>2.00</u>	<u>2.00</u>
	Resultado	0.6192	0.6192
Por	Subsidio total	<u>399.81</u>	<u>810.28</u>
Se comparan	Subsidio no acreditable	247.56	501.72
	Subsidio total	<u>399.81</u>	<u>810.28</u>
	Subsidio acreditable	<u><u>152.25</u></u>	<u><u>308.56</u></u>
Aplicación de la tabla del artículo 115 LISR			
	Crédito al salario correspondiente según el renglón en donde se ubicó el ingreso gravado	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
Calculo del Impuesto			
	Impuesto total	799.62	1,620.56
Menos	Subsidio acreditable según tabla del artículo 114 LISR	<u>152.25</u>	<u>308.56</u>
	Impuesto neto	656.00	1,312.00
Menos	Crédito al salario	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
	Impuesto a cargo	<u><u>656.00</u></u>	<u><u>1,312.00</u></u>
Determinación del total a pagar			
	Ingreso gravado	4,934.21	10,000.00
Menos	Impuesto a retener	656.00	1,312.00
Más	Crédito al salario entregado	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
	Total a pagar	<u><u>4,278.21</u></u>	<u><u>8,688.00</u></u>

NOTA:

Debido a que las tablas establecidas en la Ley del ISR de los artículos 113, 114 y 115 están diseñadas mensualmente es necesario multiplicar estas cantidades por un factor y obtener la cantidad correcta ya sea para la nómina quincenal o la semanal y estos factores se obtienen de la siguiente manera:

Semanal (1/30.42)x7= 0.2301
Quincenal (1/30.42)x15= 0.4931

ANALISTA CONTABLE

Aplicación de la tarifa del artículo 113 LISR		QUINCENAL	MENSUAL
	Ingreso gravado	3,453.95	7,000.00
Menos	Límite inferior	<u>2,077.51</u>	<u>4,210.42</u>
	Ingreso excedente del límite inferior	1,376.44	2,789.58
Por	% para aplicarse sobre el ingreso excedente	<u>0.08</u>	<u>17%</u>
	Impuesto marginal	233.99	474.23
Más	Cuota fija	<u>190.61</u>	<u>386.31</u>
	Impuesto determinado	<u><u>424.61</u></u>	<u><u>860.54</u></u>

Aplicación de la tabla del artículo 114 LISR

$$\text{Proporción} = \frac{\text{total de ingresos gravados}}{\text{total de erogaciones}}$$

Subsidio no acreditable = (proporción - 1) X 2 = subsidio no acreditable

$$\text{Proporción} = \frac{49,729.46}{72029.52} = \underline{\underline{0.6904}}$$

Cálculo del subsidio total

	Impuesto marginal	233.99	474.23
Por	% de subsidio sobre impuesto marginal	<u>0.25</u>	<u>0.50</u>
	Subsidio sobre impuesto marginal	117.00	237.11
Más	Subsidio sobre cuota fija	<u>95.31</u>	<u>193.17</u>
	Subsidio total	<u><u>212.31</u></u>	<u><u>430.28</u></u>

Cálculo del subsidio acreditable

	Unidad	1.00	1.00
Menos	Proporción de subsidio	<u>0.6904</u>	<u>0.6904</u>
	Diferencia	0.3096	0.3096
Por	2	<u>2.00</u>	<u>2.00</u>
	Resultado	0.6192	0.6192
Por	Subsidio total	<u>212.31</u>	<u>430.28</u>
Se comparan	Subsidio no acreditable	131.46	266.43
	Subsidio total	<u>212.31</u>	<u>430.28</u>
	Subsidio acreditable	<u><u>80.85</u></u>	<u><u>163.86</u></u>

Aplicación de la tabla del artículo 115 LISR

Crédito al salario correspondiente según el renglón en donde se ubicó el ingreso gravado

125.10	<u><u>253.54</u></u>
--------	----------------------

Calculo del Impuesto

	Impuesto total	424.61	860.54
Menos	Subsidio acreditable según tabla del artículo 114 LISR	<u>80.85</u>	<u>163.86</u>
	Impuesto neto	343.76	696.68
Menos	Crédito al salario	<u>125.10</u>	<u>253.54</u>
	Impuesto a cargo	<u><u>218.66</u></u>	<u><u>443.14</u></u>

Determinación del total a pagar

	Ingreso gravado	3,453.95	7,000.00
Menos	Impuesto a retener	218.66	443.14
Más	Crédito al salario entregado	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
	Total a pagar	<u><u>3,235.29</u></u>	<u><u>6,556.86</u></u>

NOTA:

Debido a que las tablas establecidas en la Ley del ISR de los artículos 113, 114 y 115 están diseñadas mensualmente es necesario multiplicar estas cantidades por un factor y obtener la cantidad correcta ya sea para la nómina quincenal o la semanal y estos factores se obtienen de la siguiente manera:

Semanal (1/30.42)x7= 0.2301
Quincenal (1/30.42)x15= 0.4931

ENCARGADO DE TESORERÍA

Aplicación de la tarifa del artículo 113 LISR		QUINCENAL	MENSUAL
Menos	Ingreso gravado	3,947.37	8,000.00
	Límite inferior	<u>3,651.03</u>	<u>7,399.43</u>
	Ingreso excedente del límite inferior	296.33	600.57
Por	% para aplicarse sobre el ingreso excedente	<u>0.12</u>	<u>25%</u>
	Impuesto marginal	74.08	150.14
Más	Cuota fija	<u>458.12</u>	<u>928.46</u>
	Impuesto determinado	<u><u>532.21</u></u>	<u><u>1,078.60</u></u>

Aplicación de la tabla del artículo 114 LISR

$$\text{Proporción} = \frac{\text{total de ingresos gravados}}{\text{total de erogaciones}}$$

Subsidio no acreditable = (proporción - 1) X 2 = subsidio no acreditable

$$\text{Proporción} = \frac{49,729.46}{72029.52} = \underline{\underline{0.6904}}$$

Cálculo del subsidio total

Por	Impuesto marginal	74.08	150.14
	% de subsidio sobre impuesto marginal	<u>0.25</u>	<u>0.50</u>
	Subsidio sobre impuesto marginal	37.04	75.07
Más	Subsidio sobre cuota fija	<u>229.04</u>	<u>464.19</u>
	Subsidio total	<u><u>266.08</u></u>	<u><u>539.26</u></u>

Cálculo del subsidio acreditable

Menos	Unidad	1.00	1.00
	Proporción de subsidio	<u>0.6904</u>	<u>0.6904</u>
	Diferencia	0.3096	0.3096
Por	2	<u>2.00</u>	<u>2.00</u>
	Resultado	0.6192	0.6192
Por	Subsidio total	<u>266.08</u>	<u>539.26</u>
Se comparan	Subsidio no acreditable	164.76	333.91
	Subsidio total	<u>266.08</u>	<u>539.26</u>
	Subsidio acreditable	<u><u>101.33</u></u>	<u><u>205.35</u></u>

Aplicación de la tabla del artículo 115 LISR

Crédito al salario correspondiente según el renglón en donde se ubicó el ingreso gravado

<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
-------------	-------------

Calculo del Impuesto

Menos	Impuesto total	532.21	1,078.60
	Subsidio acreditable según tabla del artículo 114 LISR	<u>101.33</u>	<u>205.35</u>
	Impuesto neto	430.88	873.25
Menos	Crédito al salario	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
	Impuesto a cargo	<u><u>430.88</u></u>	<u><u>873.25</u></u>

Determinación del total a pagar

Menos	Ingreso gravado	3,947.37	8,000.00
	Impuesto a retener	430.88	873.25
Más	Crédito al salario entregado	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
	Total a pagar	<u><u>3,516.49</u></u>	<u><u>7,126.75</u></u>

NOTA:

Debido a que las tablas establecidas en la Ley del ISR de los artículos 113, 114 y 115 están diseñadas mensualmente es necesario multiplicar estas cantidades por un factor y obtener la cantidad correcta ya sea para la nómina quincenal o la semanal y estos factores se obtienen de la siguiente manera:

Semanal (1/30.42)x7= 0.2301
Quincenal (1/30.42)x15= 0.4931

ENCARGADO DE RECURSOS HUMANOS

Aplicación de la tarifa del artículo 113 LISR		QUINCENAL	MENSUAL
Menos	Ingreso gravado	3,947.37	8,000.00
	Límite inferior	<u>3,651.03</u>	<u>7,399.43</u>
	Ingreso excedente del límite inferior	296.33	600.57
Por	% para aplicarse sobre el ingreso excedente	<u>0.12</u>	<u>25%</u>
	Impuesto marginal	74.08	150.14
Más	Cuota fija	<u>458.12</u>	<u>928.46</u>
	Impuesto determinado	<u><u>532.21</u></u>	<u><u>1,078.60</u></u>

Aplicación de la tabla del artículo 114 LISR

$$\text{Proporción} = \frac{\text{total de ingresos gravados}}{\text{total de erogaciones}}$$

Subsidio no acreditable = (proporción - 1) X 2 = subsidio no acreditable

$$\text{Proporción} = \frac{49,729.46}{72029.52} = \underline{\underline{0.6904}}$$

Cálculo del subsidio total

Por	Impuesto marginal	74.08	150.14
	% de subsidio sobre impuesto marginal	<u>0.25</u>	<u>0.50</u>
	Subsidio sobre impuesto marginal	37.04	75.07
Más	Subsidio sobre cuota fija	<u>229.04</u>	<u>464.19</u>
	Subsidio total	<u><u>266.08</u></u>	<u><u>539.26</u></u>

Cálculo del subsidio acreditable

Menos	Unidad	1.00	1.00
	Proporción de subsidio	<u>0.6904</u>	<u>0.6904</u>
	Diferencia	0.3096	0.3096
Por	2	<u>2.00</u>	<u>2.00</u>
	Resultado	0.6192	0.6192
Por	Subsidio total	<u>266.08</u>	<u>539.26</u>
Se comparan	Subsidio no acreditable	164.76	333.91
	Subsidio total	<u>266.08</u>	<u>539.26</u>
	Subsidio acreditable	<u><u>101.33</u></u>	<u><u>205.35</u></u>

Aplicación de la tabla del artículo 115 LISR

Crédito al salario correspondiente según el renglón en donde se ubicó el ingreso gravado

0.00	<u>0.00</u>
------	-------------

Calculo del Impuesto

Menos	Impuesto total	532.21	1,078.60
	Subsidio acreditable según tabla del artículo 114 LISR	<u>101.33</u>	<u>205.35</u>
	Impuesto neto	430.88	873.25
Menos	Crédito al salario	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
	Impuesto a cargo	<u><u>430.88</u></u>	<u><u>873.25</u></u>

Determinación del total a pagar

Menos	Ingreso gravado	3,947.37	8,000.00
	Impuesto a retener	430.88	873.25
Más	Crédito al salario entregado	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
	Total a pagar	<u><u>3,516.49</u></u>	<u><u>7,126.75</u></u>

NOTA:

Debido a que las tablas establecidas en la Ley del ISR de los artículos 113, 114 y 115 están diseñadas mensualmente es necesario multiplicar estas cantidades por un factor y obtener la cantidad correcta ya sea para la nómina quincenal o la semanal y estos factores se obtienen de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} \text{Semanal} & (1/30.42) \times 7 = 0.2301 \\ \text{Quincenal} & (1/30.42) \times 15 = 0.4931 \end{aligned}$$

DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE PRODUCTO AL TRABAJO

EMPLEADOS SINDICALIZADOS

ENCARGADO DE ALMACÉN			
		SEMANAL	MENSUAL
Aplicación de la tarifa del artículo 113 LISR			
	Ingreso gravado	1,250.00	5,000.00
Menos	Límite inferior	<u>1,052.61</u>	<u>4,210.42</u>
	Ingreso excedente del limite inferior	197.40	789.58
Por	% para aplicarse sobre el ingreso excedente	<u>0.04</u>	<u>17%</u>
	Impuesto marginal	33.56	134.23
Más	Cuota fija	<u>96.58</u>	<u>386.31</u>
	Impuesto determinado	<u>130.13</u>	<u>520.54</u>
Aplicación de la tabla del artículo 114 LISR			
Proporción=	$\frac{\text{total de ingresos gravados}}{\text{total de erogaciones}}$		
	Subsidio no acreditable = (proporción - 1) X 2 = subsidio no acreditable		
Proporción=	$\frac{49,729.46}{72029.52}$	=	<u>0.6904</u>
Cálculo del subsidio total			
	Impuesto marginal	33.56	134.23
Por	% de subsidio sobre impuesto marginal	<u>0.13</u>	<u>0.50</u>
	Subsidio sobre impuesto marginal	16.78	67.11
Más	Subsidio sobre cuota fija	<u>48.29</u>	<u>193.17</u>
	Subsidio total	<u>65.07</u>	<u>260.28</u>
Cálculo del subsidio acreditable			
	Unidad	1.00	1.00
Menos	Proporción de subsidio	<u>0.6904</u>	<u>0.6904</u>
	Diferencia	0.3096	0.3096
Por	2	<u>2.00</u>	<u>2.00</u>
	Resultado	0.6192	0.6192
Por	Subsidio total	<u>65.07</u>	<u>260.28</u>
Se comparan	Subsidio no acreditable	40.29	161.17
	Subsidio total	<u>65.07</u>	<u>260.28</u>
	Subsidio acreditable	<u>24.78</u>	<u>99.12</u>
Aplicación de la tabla del artículo 115 LISR			
	Crédito al salario correspondiente según el renglón en donde se ubicó el ingreso gravado	<u>81.22</u>	<u>324.87</u>
Calculo del Impuesto ó Crédito al Salario			
	Impuesto total	130.13	520.54
Menos	Subsidio acreditable según tabla del artículo 114 LISR	<u>24.78</u>	<u>99.12</u>
	Impuesto neto	105.36	421.42
Menos	Crédito al salario	<u>81.22</u>	<u>324.87</u>
	Impuesto a Cargo	<u>24.14</u>	<u>96.55</u>
Determinación del total a pagar			
	Ingreso gravado	1,250.00	5,000.00
Menos	Impuesto a retener	<u>24.14</u>	<u>96.55</u>
	Crédito al salario entregado	0.00	0.00
	Total a pagar	<u>1,225.86</u>	<u>4,903.45</u>

NOTA:

Debido a que las tablas establecidas en la Ley del ISR de los artículos 113, 114 y 115 están diseñadas mensualmente es necesario multiplicar estas cantidades por un factor y obtener la cantidad correcta ya sea para la nómina quincenal o la semanal y estos factores se obtienen de la siguiente manera:

Semanal (1/30.42)x7= 0.2301
 Quincenal (1/30.42)x15= 0.4931

SUPERVISOR

Aplicación de la tarifa del artículo 113 LISR

		SEMANAL	MENSUAL
Menos	Ingreso gravado		
	Limite inferior		
	Ingreso excedente del limite inferior	750.00	3,000.00
Por	% para aplicarse sobre el ingreso excedente	<u>124.02</u>	<u>496.08</u>
	Impuesto marginal	625.98	2,503.92
Más	Cuota fija	<u>0.03</u>	<u>10%</u>
	Impuesto determinado	62.60	250.39
		<u>3.72</u>	<u>14.88</u>
	Aplicación de la tabla del artículo 114 LISR	<u><u>66.32</u></u>	<u><u>265.27</u></u>

Proporción= $\frac{\text{total de ingresos gravados}}{\text{total de erogaciones}}$

Subsidio no acreditable = (proporción - 1) X 2 = subsidio no acreditable

Proporción= $\frac{49,729.46}{72029.52} = \underline{\underline{0.6904}}$

Cálculo del subsidio total

Por	Impuesto marginal	62.60	250.39
	% de subsidio sobre impuesto marginal	<u>0.13</u>	<u>0.50</u>
	Subsidio sobre impuesto marginal	31.30	125.20
Más	Subsidio sobre cuota fija	<u>1.86</u>	<u>7.44</u>
	Subsidio total	<u><u>33.16</u></u>	<u><u>132.64</u></u>

Cálculo del subsidio acreditable

Menos	Unidad	1.00	1.00
	Proporción de subsidio	<u>0.6904</u>	<u>0.6904</u>
	Diferencia	0.3096	0.3096
Por	2	<u>2.00</u>	<u>2.00</u>
	Resultado	0.6192	0.6192
Por	Subsidio total	<u>33.16</u>	<u>132.64</u>
Se comparan	Subsidio no acreditable	20.53	82.13
	Subsidio total	<u>33.16</u>	<u>132.64</u>
	Subsidio acreditable	<u><u>12.63</u></u>	<u><u>50.51</u></u>

Aplicación de la tabla del artículo 115 LISR

	Crédito al salario correspondiente según el renglón en donde se ubicó el ingreso gravado	<u>101.66</u>	<u>406.62</u>
--	--	---------------	---------------

Calculo del Impuesto ó Crédito al Salario

Menos	Impuesto total	66.32	265.27
	Subsidio acreditable según tabla del artículo 114 LISR	<u>12.63</u>	<u>50.51</u>
	Impuesto neto	53.69	214.76
Menos	Crédito al salario	<u>101.66</u>	<u>406.62</u>
	Impuesto a Cargo	<u><u>-47.96</u></u>	<u><u>-191.86</u></u>

Determinación del total a pagar

Menos	Ingreso gravado	750.00	3,000.00
	Impuesto a retener	0.00	0.00
Mas	Crédito al salario entregado	<u>47.96</u>	<u>191.86</u>
	Total a pagar	<u><u>797.96</u></u>	<u><u>3,191.86</u></u>

NOTA:

Debido a que las tablas establecidas en la Ley del ISR de los artículos 113, 114 y 115 están diseñadas mensualmente es necesario multiplicar estas cantidades por un factor y obtener la cantidad correcta ya sea para la nómina quincenal o la semanal y estos factores se obtienen de la siguiente manera:

Semanal (1/30.42)x7= 0.2301
Quincenal (1/30.42)x15= 0.4931

AYUDANTE GENERAL

Aplicación de la tarifa del artículo 113 LISR		SEMANAL	MENSUAL
Menos	Ingreso gravado	650.00	2,600.00
	Límite inferior	<u>124.02</u>	<u>496.08</u>
	Ingreso excedente del límite inferior	525.98	2,103.92
Por	% para aplicarse sobre el ingreso excedente	<u>0.03</u>	<u>10%</u>
	Impuesto marginal	52.60	210.39
Más	Cuota fija	<u>3.72</u>	<u>14.88</u>
	Impuesto determinado	<u><u>56.32</u></u>	<u><u>225.27</u></u>

Aplicación de la tabla del artículo 114 LISR

$$\text{Proporción} = \frac{\text{total de ingresos gravados}}{\text{total de erogaciones}}$$

Subsidio no acreditable = (proporción - 1) X 2 = subsidio no acreditable

$$\text{Proporción} = \frac{49,729.46}{72029.52} = \underline{\underline{0.6904}}$$

Cálculo del subsidio total

Por	Impuesto marginal	52.60	210.39
	% de subsidio sobre impuesto marginal	<u>0.13</u>	<u>0.50</u>
	Subsidio sobre impuesto marginal	26.30	105.20
Más	Subsidio sobre cuota fija	<u>1.86</u>	<u>7.44</u>
	Subsidio total	<u><u>28.16</u></u>	<u><u>112.64</u></u>

Cálculo del subsidio acreditable

Menos	Unidad	1.00	1.00
	Proporción de subsidio	<u>0.6904</u>	<u>0.6904</u>
	Diferencia	0.3096	0.3096
Por	2	<u>2.00</u>	<u>2.00</u>
	Resultado	0.6192	0.6192
Por	Subsidio total	<u>28.16</u>	<u>112.64</u>
	Subsidio no acreditable	17.44	69.74
Se comparan	Subsidio total	<u>28.16</u>	<u>112.64</u>
	Subsidio acreditable	<u><u>10.72</u></u>	<u><u>42.89</u></u>

Aplicación de la tabla del artículo 115 LISR

Crédito al salario correspondiente según el renglón en donde se ubicó el ingreso gravado	<u>101.71</u>	<u>406.83</u>
--	---------------	---------------

Calculo del Impuesto ó Crédito al Salario

Menos	Impuesto total	56.32	225.27
	Subsidio acreditable según tabla del artículo 114 LISR	<u>10.72</u>	<u>42.89</u>
	Impuesto neto	45.59	182.38
Menos	Crédito al salario	<u>101.71</u>	<u>406.83</u>
	Impuesto a Cargo	<u><u>-56.11</u></u>	<u><u>-224.45</u></u>

Determinación del total a pagar

Menos	Ingreso gravado	650.00	2,600.00
	Impuesto a retener	0.00	0.00
Más	Crédito al salario entregado	<u>56.11</u>	<u>224.45</u>
	Total a pagar	<u><u>706.11</u></u>	<u><u>2,824.45</u></u>

NOTA:

Debido a que las tablas establecidas en la Ley del ISR de los artículos 113, 114 y 115 están diseñadas mensualmente es necesario multiplicar estas cantidades por un factor y obtener la cantidad correcta ya sea para la nómina quincenal o la semanal y estos factores se obtienen de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} \text{Semanal} & (1/30.42) \times 7 = 0.2301 \\ \text{Quincenal} & (1/30.42) \times 15 = 0.4931 \end{aligned}$$

AYUDANTE GENERAL

Aplicación de la tarifa del artículo 113 LISR		SEMANAL	MENSUAL
Menos	Ingreso gravado	650.00	2,600.00
	Límite inferior	<u>124.02</u>	<u>496.08</u>
	Ingreso excedente del límite inferior	525.98	2,103.92
Por	% para aplicarse sobre el ingreso excedente	<u>0.03</u>	<u>10%</u>
	Impuesto marginal	52.60	210.39
Más	Cuota fija	<u>3.72</u>	<u>14.88</u>
	Impuesto determinado	<u><u>56.32</u></u>	<u><u>225.27</u></u>

Aplicación de la tabla del artículo 114 LISR

$$\text{Proporción} = \frac{\text{total de ingresos gravados}}{\text{total de erogaciones}}$$

Subsidio no acreditable = (proporción - 1) X 2 = subsidio no acreditable

$$\text{Proporción} = \frac{49,729.46}{72029.52} = \underline{\underline{0.6904}}$$

Cálculo del subsidio total

Por	Impuesto marginal	52.60	210.39
	% de subsidio sobre impuesto marginal	<u>0.13</u>	<u>0.50</u>
	Subsidio sobre impuesto marginal	26.30	105.20
Más	Subsidio sobre cuota fija	<u>1.86</u>	<u>7.44</u>
	Subsidio total	<u><u>28.16</u></u>	<u><u>112.64</u></u>

Cálculo del subsidio acreditable

Menos	Unidad	1.00	1.00
	Proporción de subsidio	<u>0.6904</u>	<u>0.6904</u>
	Diferencia	0.3096	0.3096
Por	2	<u>2.00</u>	<u>2.00</u>
	Resultado	0.6192	0.6192
Por	Subsidio total	<u>28.16</u>	<u>112.64</u>
Se comparan	Subsidio no acreditable	17.44	69.74
	Subsidio total	<u>28.16</u>	<u>112.64</u>
	Subsidio acreditable	<u><u>10.72</u></u>	<u><u>42.89</u></u>

Aplicación de la tabla del artículo 115 LISR

	Crédito al salario correspondiente según el renglón en donde se ubicó el ingreso gravado	<u>101.71</u>	<u>406.83</u>
--	--	---------------	---------------

Calculo del Impuesto ó Crédito al Salario

Menos	Impuesto total	56.32	225.27
	Subsidio acreditable según tabla del artículo 114 LISR	<u>10.72</u>	<u>42.89</u>
	Impuesto neto	45.59	182.38
Menos	Crédito al salario	<u>101.71</u>	<u>406.83</u>
	Impuesto a Cargo	<u><u>-56.11</u></u>	<u><u>-224.45</u></u>

Determinación del total a pagar

Menos	Ingreso gravado	650.00	2,600.00
	Impuesto a retener	0.00	0.00
Más	Crédito al salario entregado	<u>56.11</u>	<u>224.45</u>
	Total a pagar	<u><u>706.11</u></u>	<u><u>2,824.45</u></u>

NOTA:

Debido a que las tablas establecidas en la Ley del ISR de los artículos 113, 114 y 115 están diseñadas mensualmente es necesario multiplicar estas cantidades por un factor y obtener la cantidad correcta ya sea para la nómina quincenal o la semanal y estos factores se obtienen de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} \text{Semanal} & (1/30.42) \times 7 = 0.2301 \\ \text{Quincenal} & (1/30.42) \times 15 = 0.4931 \end{aligned}$$

CHOFER

Aplicación de la tarifa del artículo 113 LISR		SEMANAL	MENSUAL
Menos	Ingreso gravado	650.00	2,600.00
	Limite inferior	<u>124.02</u>	<u>496.08</u>
	Ingreso excedente del limite inferior	525.98	2,103.92
Por	% para aplicarse sobre el ingreso excedente	<u>0.03</u>	<u>10%</u>
	Impuesto marginal	52.60	210.39
Más	Cuota fija	<u>3.72</u>	<u>14.88</u>
	Impuesto determinado	<u><u>56.32</u></u>	<u><u>225.27</u></u>

Aplicación de la tabla del artículo 114 LISR

$$\text{Proporción} = \frac{\text{total de ingresos gravados}}{\text{total de erogaciones}}$$

Subsidio no acreditable = (proporción - 1) X 2 = subsidio no acreditable

$$\text{Proporción} = \frac{49,729.46}{72029.52} = \underline{\underline{0.6904}}$$

Cálculo del subsidio total

Por	Impuesto marginal	52.60	210.39
	% de subsidio sobre impuesto marginal	<u>0.13</u>	<u>0.50</u>
	Subsidio sobre impuesto marginal	26.30	105.20
Más	Subsidio sobre cuota fija	<u>1.86</u>	<u>7.44</u>
	Subsidio total	<u><u>28.16</u></u>	<u><u>112.64</u></u>

Cálculo del subsidio acreditable

Menos	Unidad	1.00	1.00
	Proporción de subsidio	<u>0.6904</u>	<u>0.6904</u>
	Diferencia	0.3096	0.3096
Por	2	<u>2.00</u>	<u>2.00</u>
	Resultado	0.6192	0.6192
Por	Subsidio total	<u>28.16</u>	<u>112.64</u>
Se comparan	Subsidio no acreditable	17.44	69.74
	Subsidio total	<u>28.16</u>	<u>112.64</u>
	Subsidio acreditable	<u><u>10.72</u></u>	<u><u>42.89</u></u>

Aplicación de la tabla del artículo 115 LISR

Crédito al salario correspondiente según el renglón en donde se ubicó el ingreso gravado	<u><u>101.71</u></u>	<u><u>406.83</u></u>
--	----------------------	----------------------

Calculo del Impuesto ó Crédito al Salario

Menos	Impuesto total	56.32	225.27
	Subsidio acreditable según tabla del artículo 114 LISR	<u>10.72</u>	<u>42.89</u>
	Impuesto neto	45.59	182.38
Menos	Crédito al salario	<u>101.71</u>	<u>406.83</u>
	Impuesto a Cargo	<u><u>-56.11</u></u>	<u><u>-224.45</u></u>

Determinación del total a pagar

Menos	Ingreso gravado	650.00	2,600.00
	Impuesto a retener	0.00	0.00
Más	Crédito al salario entregado	<u>56.11</u>	<u>224.45</u>
	Total a pagar	<u><u>706.11</u></u>	<u><u>2,824.45</u></u>

NOTA:

Debido a que las tablas establecidas en la Ley del ISR de los artículos 113, 114 y 115 están diseñadas mensualmente es necesario multiplicar estas cantidades por un factor y obtener la cantidad correcta ya sea para la nómina quincenal o la semanal y estos factores se obtienen de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} \text{Semanal} & (1/30.42) \times 7 = 0.2301 \\ \text{Quincenal} & (1/30.42) \times 15 = 0.4931 \end{aligned}$$

Las tablas que se utilizaron para determinar el ISPT en los ejemplos de las páginas 155 a 163 son las tablas que se contemplan en la página 165.

De acuerdo a la ley existen 2 criterios:

- **El criterio general. Es el que se muestra en las páginas 155 a 163.**
- **El criterio oficial. Nos dice la autoridad exactora SHCP que se debe determinar el impuesto marginal a través de la tabla del subsidio que contempla el art. 114 de la LISR, esto cuando el salario caiga en los límites de los 3 últimos renglones de dicho artículo, es decir, que se deben determinar 2 impuestos marginales, uno para el cálculo del impuesto y otro para el cálculo del subsidio.**

La forma de determinar el impuesto marginal para efectos de calcular el subsidio es de la siguiente fórmula:

Se debe aplicar la tasa que marca la tabla consignada en el art. 113 de la ley mencionada, al excedente del límite inferior que marca la tabla del art. 114 del mismo conjunto reglamentario, es decir, considerando el porcentaje de una tabla y el excedente de la otra.

TABLAS Y TARIFAS LISR

RETENCIÓN DE ISR MENSUA ARTÍCULO 113 LISR

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento sobre El excedente del Límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0	3%
496.08	4,210.41	14.88	10%
4,210.42	7,399.42	386.31	17%
7,399.43	8,601.50	928.46	25%
8,601.51	En adelante	1,228.98	28%

SUBSIDIO DEL IMPUESTO MENSUAL ARTÍCULO 114 LISR

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento sobre El impuesto Marginal
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0	50%
496.08	4,210.41	7.44	50%
4,210.42	7,399.42	193.17	50%
7,399.43	8,601.50	464.19	50%
8,601.51	10,298.35	614.49	50%
10,298.36	20,770.29	852.05	40%
20,770.30	32,736.83	2,024.91	30%
32,736.84	En adelante	3,030.10	0%

CRÉDITO AL SALARIO MENSUAL ARTÍCULO 115 LISR

MONTO DE INGRESOS QUE SIRVEN DE BASE PARA CALCULAR EL IMPUESTO		
Para ingresos De \$	Hasta ingresos De \$	Crédito al salario Mensual \$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,604.68	406.83
2,604.69	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	3,785.54	382.46
3,785.55	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0

CÁLCULO DEL IMPUESTO ANUAL ARTÍCULO 177 LISR

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento Sobre el excedente del %
\$	\$	\$	
0.01	5,952.84	0	3%
5,952.85	50,524.92	178.56	10%
50,524.93	88,793.04	4,635.72	17%
88,793.05	103,218.00	11,141.52	25%
103,218.01	En adelante	14,747.76	28%

CÁLCULO DEL SUBSIDIO ANUAL ARTÍCULO 178 LISR

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento Sobre el excedente del límite inferior %
\$	\$	\$	
0.01	5,592.84	0	50%
5,952.85	50,524.92	89.28	50%
50,524.93	88,793.04	2,318.04	50%
88,793.05	103,218.00	5,570.28	50%
103,218.01	123,580.20	7,373.88	50%
123,580.21	249,243.48	10,224.60	40%
249,243.49	392,841.96	24,298.92	30%
392,841.97	En adelante	36,361.20	0%

CUOTAS OBRERO- PATRONALES MENSUALES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL PORCENTAJES DE APLICACIÓN AL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

VIGENTE A PARTIR DEL	AÑO	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD														
		PRESTACIONES EN ESPECIE						PRESTACIONES EN DINERO						GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS		
		CUOTA FIJA			EXCEDENTE			ÚNICA			TOTAL			DEL PATRÓN	DEL ASEGURADO	TOTAL
		DEL PATRÓN	DEL ASEGURADO	TOTAL	DEL PATRÓN	DEL ASEGURADO	TOTAL	DEL PATRÓN	DEL ASEGURADO	TOTAL	DEL PATRÓN	DEL ASEGURADO	TOTAL	DEL PATRÓN	DEL ASEGURADO	TOTAL
1o. De julio	1997	13.90%		13.90%	6%	2%	8%	0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%	1.425%		
1o. De enero	1999	14.55%		14.55%	5.51%	1.84%	7.35%	0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%	1.425%		
1o. De enero	2000	15.20%		15.20%	5.02%	1.68%	6.70%	0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%	1.425%		
1o. De enero	2001	15.85%		15.85%	4.53%	1.52%	6.05%	0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%	1.425%		
1o. De enero	2002	16.50%		16.50%	4.04%	1.36%	5.40%	0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%	1.425%		
1o. De enero	2003	17.15%		17.15%	3.55%	1.20%	4.75%	0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%	1.425%		
1o. De enero	2004	17.80%		17.80%	3.06%	1.04%	4.10%	0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%	1.425%		
1o. De enero	2005	18.45%		18.45%	2.57%	0.88%	3.45%	0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%	1.425%		
1o. De enero	2006	19.10%		19.10%	2.08%	0.72%	2.80%	0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%	1.425%		
1o. De enero	2007	19.75%		19.75%	1.59%	0.56%	2.15%	0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%	1.425%		
1o. De enero	2008	20.40%		20.40%	1.10%	0.40%	1.50%	0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%	1.425%		

CUOTAS OBRERO- PATRONALES MENSUALES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL PORCENTAJES DE APLICACIÓN AL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

VIGENTE A PARTIR DEL	AÑO	GUARDERÍAS Y GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL																	
		INVALIDEZ Y VIDA						RETIRO						CESANTÍA Y VEJEZ					
		DEL PATRÓN			DEL ASEGURADO			DEL PATRÓN			DEL ASEGURADO			DEL PATRÓN			DEL ASEGURADO		
		DEL PATRÓN	DEL ASEGURADO	TOTAL	DEL PATRÓN	DEL ASEGURADO	TOTAL	DEL PATRÓN	DEL ASEGURADO	TOTAL	DEL PATRÓN	DEL ASEGURADO	TOTAL	DEL PATRÓN	DEL ASEGURADO	TOTAL			
1o. De julio	1997	1.75%	0.625%	2.375%	1%		1%	2%	2%	3.15%	1.125%	4.275%	1.125%	4.275%					
1o. De enero	1999	1.75%	0.625%	2.375%	1%		1%	2%	2%	3.15%	1.125%	4.275%	1.125%	4.275%					
1o. De enero	2000	1.75%	0.625%	2.375%	1%		1%	2%	2%	3.15%	1.125%	4.275%	1.125%	4.275%					
1o. De enero	2001	1.75%	0.625%	2.375%	1%		1%	2%	2%	3.15%	1.125%	4.275%	1.125%	4.275%					
1o. De enero	2002	1.75%	0.625%	2.375%	1%		1%	2%	2%	3.15%	1.125%	4.275%	1.125%	4.275%					
1o. De enero	2003	1.75%	0.625%	2.375%	1%		1%	2%	2%	3.15%	1.125%	4.275%	1.125%	4.275%					
1o. De enero	2004	1.75%	0.625%	2.375%	1%		1%	2%	2%	3.15%	1.125%	4.275%	1.125%	4.275%					
1o. De enero	2005	1.75%	0.625%	2.375%	1%		1%	2%	2%	3.15%	1.125%	4.275%	1.125%	4.275%					
1o. De enero	2006	1.75%	0.625%	2.375%	1%		1%	2%	2%	3.15%	1.125%	4.275%	1.125%	4.275%					
1o. De enero	2007	1.75%	0.625%	2.375%	1%		1%	2%	2%	3.15%	1.125%	4.275%	1.125%	4.275%					
1o. De enero	2008	1.75%	0.625%	2.375%	1%		1%	2%	2%	3.15%	1.125%	4.275%	1.125%	4.275%					

NOTAS:

a) La cuota fija se pagará sobre la base de un salario mínimo diario vigente en el D. F.

b) La base de cotización para el excedente es la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo.

c) De acuerdo con el artículo 74 de la Ley del Seguro Social para efectos de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgo de trabajo es a cargo del patrón y se calcula aplicando los porcentajes al salario base de cotización, según corresponda.

d) De conformidad con el artículo 28 de La Ley del Seguro Social, el límite superior de la base de cotización es el equivalente a 25 veces el salario mínimo que rija en el D. F.

e) Para las ramas de invalidez y vida así, como cesantía en edad avanzada y vejez, el límite será de quince veces el salario mínimo general vigente en el distrito Federal, el cual aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a veinticinco en el año 2007. Del 1o. De julio de 2006 al 30 de junio de 2007 la base será de 24 SMGDF.

f) Las modificaciones a los porcentajes de prima de seguro de enfermedades y maternidad, respecto a prestaciones serán a partir del 1o. De enero de cada año.

Prestaciones en especie

Cuota fija	1 SMGDF	
Excedente	DIFERENCIA ENTRE EL SBC Y 3 VSMGDF	
Prestaciones en dinero única	25 VSMGDF	
Gastos médicos pensionados	25 VSMGDF	
Invalidez y vida	24SMGDF	
Guarderías y gastos de previsión social	25	
Retiro	25	
Cesantía y vejez		24 SMGDF
SAR 2%	25	
INFONAVIT 5%	24	

ACUMULADO QUINCENAL DE CUOTAS OBRERO- PATRONALES
EMPLEADOS DE OFICINAS

NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DIAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	CUOTA FIJA TRABAJADOR		EXCEDENTE TRABAJADOR	
											PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR
1	ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	92-98-79-4928-3	AAMG-791201-U26	CONTADOR GENERAL	31	61	50.57	328.77	0.00	0.00	152.67	43.03	15.16	
2	FLORES ESPINOZA ITZEL	16-93-76-0938-2	FOEL-760321-3E3	ANALISTA CONTABLE	31	61	50.57	230.14	0.00	0.00	152.67	19.06	6.71	
3	LARA MARTINEZ GABRIELA	16-92-75-5552-0	LAMG-750914-1L5	ENCARGADO DE TESORERIA	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	152.67	27.05	9.53	
4	AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	90-91-73-3276-0	AUGV-730502-KH4	ENCARGADO REC. HUM.	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	152.67	27.05	9.53	
NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DIAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	PRESTACIONES EN DINERO TRABAJADOR	C. MEDICOS PENSIONADOS PATRON	TRABAJADOR	
1	ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	92-98-79-4928-3	AAMG-791201-U26	CONTADOR GENERAL	31	61	50.57	328.77	0.00	0.00	35.18	52.77	18.85	
2	FLORES ESPINOZA ITZEL	16-93-76-0938-2	FOEL-760321-3E3	ANALISTA CONTABLE	31	61	50.57	230.14	0.00	0.00	24.63	36.94	13.19	
3	LARA MARTINEZ GABRIELA	16-92-75-5552-0	LAMG-750914-1L5	ENCARGADO DE TESORERIA	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	28.14	42.21	15.08	
4	AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	90-91-73-3276-0	AUGV-730502-KH4	ENCARGADO REC. HUM.	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	28.14	42.21	15.08	
NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DIAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	RIESGO DE TRABAJO TRABAJADOR	INVALIDEZ Y VIDA PATRON	TRABAJADOR	
1	ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	92-98-79-4928-3	AAMG-791201-U26	CONTADOR GENERAL	31	61	50.57	328.77	0.00	0.00	27.32	87.95	31.41	
2	FLORES ESPINOZA ITZEL	16-93-76-0938-2	FOEL-760321-3E3	ANALISTA CONTABLE	31	61	50.57	230.14	0.00	0.00	19.12	61.56	21.99	
3	LARA MARTINEZ GABRIELA	16-92-75-5552-0	LAMG-750914-1L5	ENCARGADO DE TESORERIA	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	21.85	70.36	25.13	
4	AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	90-91-73-3276-0	AUGV-730502-KH4	ENCARGADO REC. HUM.	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	21.85	70.36	25.13	

NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DÍAS A COTIZAR	DÍAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	GUARDERÍAS Y PRES. SOC		SUMA IMSS	
											PATRÓN	TRABAJADOR	PATRÓN	TRABAJADOR
1	ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	92-98-79-4928-3	AAAMG-791201-U26	CONTADOR GENERAL	31	61	50.57	328.77	0.00	0.00	50.26		449.17	77.98
2	FLORES ESPINOZA ITZEL	16-93-76-0938-2	FOEL-760321-3E3	ANALISTA CONTABLE	31	61	50.57	230.14	0.00	0.00	35.18		349.16	50.69
3	LARA MARTINEZ GABRIELA	16-92-75-5552-0	LAMG-750914-1L5	ENCARGADO DE TESORERIA	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	40.20		382.49	59.78
4	AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	90-91-73-3276-0	AUGV-730502-KH4	ENCARGADO REC. HUM.	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	40.20		382.49	59.78
NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DÍAS A COTIZAR	DÍAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	RETIRO		CESANTIA Y VEJEZ	
											PATRÓN	TRABAJADOR	PATRÓN	TRABAJADOR
1	ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	92-98-79-4928-3	AAAMG-791201-U26	CONTADOR GENERAL	31	61	50.57	328.77	0.00	0.00	98.89		155.75	55.63
2	FLORES ESPINOZA ITZEL	16-93-76-0938-2	FOEL-760321-3E3	ANALISTA CONTABLE	31	61	50.57	230.14	0.00	0.00	69.22		109.03	38.94
3	LARA MARTINEZ GABRIELA	16-92-75-5552-0	LAMG-750914-1L5	ENCARGADO DE TESORERIA	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	79.11		124.60	44.50
4	AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	90-91-73-3276-0	AUGV-730502-KH4	ENCARGADO REC. HUM.	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	79.11		124.60	44.50
NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DÍAS A COTIZAR	DÍAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	INFONAVIT		SUMA SAR, INF Y CES Y VEJ	
											PATRÓN	TRABAJADOR	PATRÓN	TRABAJADOR
1	ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	92-98-79-4928-3	AAAMG-791201-U26	CONTADOR GENERAL	31	61	50.57	328.77	0.00	0.00	247.22		501.86	55.63
2	FLORES ESPINOZA ITZEL	16-93-76-0938-2	FOEL-760321-3E3	ANALISTA CONTABLE	31	61	50.57	230.14	0.00	0.00	173.06		351.31	38.94
3	LARA MARTINEZ GABRIELA	16-92-75-5552-0	LAMG-750914-1L5	ENCARGADO DE TESORERIA	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	197.78		401.49	44.50
4	AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	90-91-73-3276-0	AUGV-730502-KH4	ENCARGADO REC. HUM.	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	197.78		401.49	44.50

NETO	
PATRÓN	TRABAJADOR
951.03	133.60
700.46	89.62
783.99	104.28
783.99	104.28

NOTA:

Para determinar las cantidades quincenales se siguió el mismo procedimiento que se utilizó para determinar las cantidades quincenales de los artículos 113, 114, 115 de la LISR, es decir se multiplicaron las cantidades por el factor de 0.4931 y en el caso de el SAR, INFONAVIT y Cesantía y Vejez por el factor de 0.24655 dichos factores se obtienen de la siguiente forma:

Obtención de factor para cuotas IMSS

Unidad / Numero de días del mes X días trabajados= Factor
(1/30.42) X 15 = 0.4931

Obtención del factor para SAR, INFONAVIT y Cesantía y Vejez

Unidad / Numero de días del bimestre X días trabajados = Factor
(1/60.84) X 15 = 0.24655

ACUMULADO MENSUAL DE CUOTAS OBRERO- PATRONALES
EMPLEADOS DE OFICINAS

NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DIAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	CUOTA FIJA TRABAJADOR		EXCEDENTE TRABAJADOR	
											PATRÓN	TRABAJADOR	PATRÓN	TRABAJADOR
1	ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	92-98-79-4928-3	AAMG-791201-U26	CONTADOR GENERAL	31	61	50.57	328.77	0.00	0.00	309.61		87.27	30.74
2	FLORES ESPINOZA ITZEL	16-93-76-0938-2	FOEI-760321-3E3	ANALISTA CONTABLE	31	61	50.57	230.14	0.00	0.00	309.61		38.66	13.61
3	LARA MARTINEZ GABRIELA	16-92-75-5552-0	LAMG-750914-1L5	ENCARGADO DE TESORERIA	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	309.61		54.86	19.32
4	AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	90-91-73-3276-0	AUGV-730502-KH4	ENCARGADO REC. HUM.	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	309.61		54.86	19.32
NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DIAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	PRESTACIONES EN DINERO TRABAJADOR		C. MEDICOS PENSIONADOS PATRÓN	
1	ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	92-98-79-4928-3	AAMG-791201-U26	CONTADOR GENERAL	31	61	50.57	328.77	0.00	0.00	71.34	25.48	107.01	38.22
2	FLORES ESPINOZA ITZEL	16-93-76-0938-2	FOEI-760321-3E3	ANALISTA CONTABLE	31	61	50.57	230.14	0.00	0.00	49.94	17.84	74.91	26.75
3	LARA MARTINEZ GABRIELA	16-92-75-5552-0	LAMG-750914-1L5	ENCARGADO DE TESORERIA	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	57.07	20.38	85.61	30.58
4	AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	90-91-73-3276-0	AUGV-730502-KH4	ENCARGADO REC. HUM.	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	57.07	20.38	85.61	30.58
NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DIAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	RIESGO DE TRABAJO TRABAJADOR		INVALIDEZ Y VIDA TRABAJADOR	
1	ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	92-98-79-4928-3	AAMG-791201-U26	CONTADOR GENERAL	31	61	50.57	328.77	0.00	0.00	55.40		178.36	63.70
2	FLORES ESPINOZA ITZEL	16-93-76-0938-2	FOEI-760321-3E3	ANALISTA CONTABLE	31	61	50.57	230.14	0.00	0.00	38.78		124.85	44.59
3	LARA MARTINEZ GABRIELA	16-92-75-5552-0	LAMG-750914-1L5	ENCARGADO DE TESORERIA	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	44.32		142.68	50.96
4	AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	90-91-73-3276-0	AUGV-730502-KH4	ENCARGADO REC. HUM.	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	44.32		142.68	50.96

NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DÍAS A COTIZAR	DÍAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	GUARDERÍAS Y PRES. SOC		SUMA IMS	
											PATRÓN	TRABAJADOR	PATRÓN	TRABAJADOR
1	ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	92-98-79-4928-3	AAMG-791201-U26	CONTADOR GENERAL	31	61	50.57	328.77	0.00	0.00	101.92		910.91	158.13
2	FLORES ESPINOZA ITZEL	16-93-76-0938-2	FOEI-760321-3E3	ANALISTA CONTABLE	31	61	50.57	230.14	0.00	0.00	71.34		708.09	102.79
3	LARA MARTINEZ GABRIELA	16-92-75-5552-0	LAMG-750914-1L5	ENCARGADO DE TESORERIA	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	81.53		775.70	121.24
4	AGUIRRE GARIBAY VERONICA	90-91-73-3276-0	AUGV-730502-KH4	ENCARGADO REC. HUM.	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	81.53		775.70	121.24
NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DÍAS A COTIZAR	DÍAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	RETIRO	TRABAJADOR	CESANTIA Y VEJEZ	TRABAJADOR
											PATRÓN	PATRÓN	PATRÓN	PATRÓN
1	ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	92-98-79-4928-3	AAMG-791201-U26	CONTADOR GENERAL	31	61	50.57	328.77	0.00	0.00	401.10		631.73	225.62
2	FLORES ESPINOZA ITZEL	16-93-76-0938-2	FOEI-760321-3E3	ANALISTA CONTABLE	31	61	50.57	230.14	0.00	0.00	280.77		442.21	157.93
3	LARA MARTINEZ GABRIELA	16-92-75-5552-0	LAMG-750914-1L5	ENCARGADO DE TESORERIA	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	320.88		505.38	180.49
4	AGUIRRE GARIBAY VERONICA	90-91-73-3276-0	AUGV-730502-KH4	ENCARGADO REC. HUM.	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	320.88		505.38	180.49
NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DÍAS A COTIZAR	DÍAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	INFONAVIT	TRABAJADOR	SUMA SAR, INF Y CES Y VEJ	TRABAJADOR
											PATRÓN	PATRÓN	PATRÓN	PATRÓN
1	ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	92-98-79-4928-3	AAMG-791201-U26	CONTADOR GENERAL	31	61	50.57	328.77	0.00	0.00	1,002.74		2,035.55	225.62
2	FLORES ESPINOZA ITZEL	16-93-76-0938-2	FOEI-760321-3E3	ANALISTA CONTABLE	31	61	50.57	230.14	0.00	0.00	701.92		1,424.89	157.93
3	LARA MARTINEZ GABRIELA	16-92-75-5552-0	LAMG-750914-1L5	ENCARGADO DE TESORERIA	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	802.19		1,628.45	180.49
4	AGUIRRE GARIBAY VERONICA	90-91-73-3276-0	AUGV-730502-KH4	ENCARGADO REC. HUM.	31	61	50.57	263.01	0.00	0.00	802.19		1,628.45	180.49

NETO	
PATRÓN	TRABAJADOR
2,846.48	383.75

2,132.98	260.72
2,404.15	301.73
2,404.15	301.73

CALCULO CUOTA FIJA

SMGDF	50.57	50.57	50.57	50.57
POR DIAS COTIZADOS EN EL IMSS	31	31	31	31
POR PORCENTAJE PATRONAL 18.75%	1567.67	1567.67	1567.67	1567.67
IGUAL A CUOTA FIJA	19.75%	19.75%	19.75%	19.75%
	<u>309.61</u>	<u>309.61</u>	<u>309.61</u>	<u>309.61</u>

TRABAJADOR 1

TRABAJADOR 2

TRABAJADOR 3

TRABAJADOR 4

CALCULO DEL EXCEDENTE

S.D.I.	328.77	230.14	230.14	230.14
MENOS 3 VECES EL SMGDF	151.71	151.71	151.71	151.71
POR DIAS DEL MES	31	31	31	31
MENOS INCAP.	5488.77	87.27	87.27	87.27
MENOS AUSENT. MAYORES A 15 DIAS	0	0	0	0
POR PORCENTAJE 2.15%	0	0	0	0
EXCEDENTE (-) CERO (+) RESULTADO	2.15%	2.15%	2.15%	2.15%
	<u>118.01</u>	<u>118.01</u>	<u>118.01</u>	<u>118.01</u>

TRABAJADOR 2

TRABAJADOR 3

TRABAJADOR 4

TRABAJADOR 3

TRABAJADOR 4

S.D.I.	283.01	283.01	283.01	283.01
MENOS 3 VECES EL SMGDF	151.71	126.45	126.45	126.45
POR DIAS DEL MES	31	31	31	31
MENOS INCAP.	3450.41	54.86	54.86	54.86
MENOS AUSENT. MAYORES A 15 DIAS	0	0	0	0
POR PORCENTAJE 2.15%	0	0	0	0
EXCEDENTE (-) CERO (+) RESULTADO	2.15%	2.15%	2.15%	2.15%
	<u>74.18</u>	<u>74.18</u>	<u>74.18</u>	<u>74.18</u>

CALCULO PRESTACIONES EN DINERO

S.D.I.	328.77	230.14	263.01	263.01
POR DIAS COTIZADOS EN EL IMSS	31	31	31	31
APORT. PATRÓN 0.70%	0.007	7.134.25	0.007	8153.42
APORT. TRABAJADOR 0.25%	0.0025	49.94	0.0025	57.07
POR PORC. OBRERO PATR.	0.0095	17.84	0.0025	20.38
IGUAL A PRESTACIONES EN DINERO	96.82	0.0095	0.0095	0.0095
	<u>96.82</u>	<u>67.78</u>	<u>77.46</u>	<u>77.46</u>

TRABAJADOR 1

TRABAJADOR 2

TRABAJADOR 3

TRABAJADOR 4

CALCULO GASTOS MÉDICOS PAGADOS

S.D.I.	328.77	10191.78
POR DÍAS COTIZADOS EN EL IMSS	31	107.01
APORT. PATRÓN 1.05%	0.0105	38.22
APORT. TRABAJADOR 0.375%	0.00375	0.01425
POR PORC. OBRERO PATR.		145.23
IGUAL A G.MED. PAG.		<u>145.23</u>

TRABAJADOR 1

230.14	7134.25
31	74.91
0.0105	26.75
0.00375	0.01425
	101.66
	<u>101.66</u>

TRABAJADOR 2

263.01	8153.42
31	85.61
0.0105	30.58
0.00375	0.01425
	116.19
	<u>116.19</u>

TRABAJADOR 3

263.01	8153.42
31	85.61
0.0105	30.58
0.00375	0.01425
	116.19
	<u>116.19</u>

TRABAJADOR 4

263.01	8153.42
31	85.61
0.0105	30.58
0.00375	0.01425
	116.19
	<u>116.19</u>

CALCULO RIESGO DE TRABAJO

PORCENTAJE RGO DE TRAB.	0.0054355	1.7870
POR S.D.I.	328.77	31
POR DÍAS COTIZADOS		55.40
IGUAL A RIESGO DE TRABAJO		<u>55.40</u>

TRABAJADOR 1

0.0054355	1.2509
230.14	31
	38.78
	<u>38.78</u>

TRABAJADOR 2

0.0054355	1.4296
263.01	31
	44.32
	<u>44.32</u>

TRABAJADOR 3

0.0054355	1.4296
263.01	31
	44.32
	<u>44.32</u>

TRABAJADOR 4

0.0054355	1.4296
263.01	31
	44.32
	<u>44.32</u>

CALCULO INVALIDEZ Y VIDA

S.D.I.	328.77	10191.78
POR DÍAS COTIZADOS EN EL IMSS	31	178.36
APORT. PATRÓN 1.75%	0.0175	63.70
APORT. TRABAJADOR 0.625%	0.00625	0.02375
POR PORC. OBRERO PATR.		242.05
IGUAL A INV. Y VIDA		<u>242.05</u>

TRABAJADOR 1

230.14	7134.25
31	124.85
0.0175	44.59
0.00625	0.02375
	169.44
	<u>169.44</u>

TRABAJADOR 2

263.01	8153.42
31	142.68
0.0175	50.96
0.00625	0.02375
	193.64
	<u>193.64</u>

TRABAJADOR 3

263.01	8153.42
31	142.68
0.0175	50.96
0.00625	0.02375
	193.64
	<u>193.64</u>

TRABAJADOR 4

263.01	8153.42
31	142.68
0.0175	50.96
0.00625	0.02375
	193.64
	<u>193.64</u>

CALCULO GUARDERÍAS Y PREST. SOC.

PORCENTAJE G. Y PREST.SOC. 1%	0.01	3.28767123
POR S.D.I.	328.77	31
POR DÍAS COTIZADOS		101.92
IGUAL A GUARD. Y PREST. SOC.		<u>101.92</u>

TRABAJADOR 1

230.14	2.30136986
31	31
	71.34
	<u>71.34</u>

TRABAJADOR 2

263.01	2.63013699
31	31
	81.53
	<u>81.53</u>

TRABAJADOR 3

263.01	2.63013699
31	31
	81.53
	<u>81.53</u>

TRABAJADOR 4

263.01	2.63013699
31	31
	81.53
	<u>81.53</u>

CALCULO SAR.

S.D.I.
 POR DÍAS COTIZADOS EN EL IMSS
 POR 2% SAR
 IGUAL A SAR.

TRABAJADOR 1

328.77
 61 20054.79
 0.02
 401.10

TRABAJADOR 2

230.14
 61 14038.36
 0.02
 280.77

TRABAJADOR 3

263.01
 61 16043.84
 0.02
 320.88

TRABAJADOR 4

263.01
 61 16043.84
 0.02
 320.88

CALCULO CESANTIA Y VEJES

S.D.I.
 POR DÍAS COTIZADOS EN EL IMSS
 APORT. PATRONAL 3.15%
 APORT TRABAJADOR 1.125%
 IGUAL A CESANTIA Y VEJES

TRABAJADOR 1

328.77
 61 20054.79
 0.0315
 0.01125 0.04275
 857.34

TRABAJADOR 2

230.14
 61 14038.36
 0.0315
 631.73 0.01125 0.04275
 225.62 600.14

TRABAJADOR 3

263.01
 61 16043.84
 0.0315
 442.21 0.01125 0.04275
 157.93 685.87

TRABAJADOR 4

263.01
 61 16043.84
 0.0315
 505.38 0.01125 0.04275
 180.49 685.87

CALCULO INFONAVIT

S.D.I.
 POR DÍAS COTIZADOS EN EL IMSS
 POR 5% INFONAVIT
 IGUAL A INFONAVIT

TRABAJADOR 1

328.77
 61 20054.79
 0.05
 1002.74

TRABAJADOR 2

230.14
 61 14038.36
 0.05
 701.92

TRABAJADOR 3

263.01
 61 16043.84
 0.05
 802.19

TRABAJADOR 4

263.01
 61 16043.84
 0.05
 802.19

CONCENTRADO DE CUOTAS OBRERO PATRONALES SEMANALES
EMPLEADOS SINDICALIZADOS

NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DÍAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	CUOTA FIJA		EXCEDENTE TRAB.	
											PATRÓN	TRAB.	PATRÓN	TRAB.
5	FLORES SERRANO EMILIO	16-94-77-0684-7	FOSE-770429-2P9	ENCARGADO DE ALMACÉN	31	61	50.57	171.81	0.00	0.00	71.25		2.28	0.80
6	GUERRERO SOTOMAYOR ZULEMA	16-91-71-0760-5	GUSZ-711203-KE3	SUPERVISOR	31	61	50.57	103.09	0.00	0.00	71.25		0.00	0.00
7	SANDOVAL LEON SILVIA	18-88-73-1346-0	SALS-730404-T75	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	71.25		0.00	0.00
8	TOLEDO TRINIDAD CONCEPCION	16-95-76-0737-3	TOTC-761129-TO5	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	71.25		0.00	0.00
9	DE LA CRUZ HERNANDEZ ISMAEL	16-94-78-0264-7	CUHI-780617-DR2	CHOFER	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	71.25		0.00	0.00
NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DÍAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	PREST. EN DINERO	G. MEDICOS	PATRÓN	TRAB.
5	FLORES SERRANO EMILIO	16-94-77-0684-7	FOSE-770429-2P9	ENCARGADO DE ALMACÉN	31	61	50.57	171.81	0.00	0.00	8.58	3.06	12.87	4.60
6	GUERRERO SOTOMAYOR ZULEMA	16-91-71-0760-5	GUSZ-711203-KE3	SUPERVISOR	31	61	50.57	103.09	0.00	0.00	5.15	1.84	7.72	2.76
7	SANDOVAL LEON SILVIA	18-88-73-1346-0	SALS-730404-T75	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	4.46	1.59	6.69	2.39
8	TOLEDO TRINIDAD CONCEPCION	16-95-76-0737-3	TOTC-761129-TO5	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	4.46	1.59	6.69	2.39
9	DE LA CRUZ HERNANDEZ ISMAEL	16-94-78-0264-7	CUHI-780617-DR2	CHOFER	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	4.46	1.59	6.69	2.39
NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DÍAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	RIESGO DE TRAB.	INVALIDEZ Y VIDA	PATRÓN	TRAB.
5	FLORES SERRANO EMILIO	16-94-77-0684-7	FOSE-770429-2P9	ENCARGADO DE ALMACÉN	31	61	50.57	171.81	0.00	0.00	6.66		21.45	7.66
6	GUERRERO SOTOMAYOR ZULEMA	16-91-71-0760-5	GUSZ-711203-KE3	SUPERVISOR	31	61	50.57	103.09	0.00	0.00	4.00		12.87	4.60
7	SANDOVAL LEON SILVIA	18-88-73-1346-0	SALS-730404-T75	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	3.46		11.15	3.98
8	TOLEDO TRINIDAD CONCEPCION	16-95-76-0737-3	TOTC-761129-TO5	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	3.46		11.15	3.98
9	DE LA CRUZ HERNANDEZ ISMAEL	16-94-78-0264-7	CUHI-780617-DR2	CHOFER	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	3.46		11.15	3.98

NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DIAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	GUARDERIAS Y PRES. SOC TRAB.	SUMA PATRON	SUMA TRAB.
5	FLORES SERRANO EMILIO	16-94-77-0694-7	FOSE-770429-2P9	ENCARGADO DE ALMACÉN	31	61	50.57	171.81	0.00	0.00	12.26	135.34	16.12
6	GUERRERO SOTOMAYOR ZULEMA	16-91-71-0760-5	GUSZ-711203-KE3	SUPERVISOR	31	61	50.57	103.09	0.00	0.00	7.35	100.34	8.19
7	SANDOVAL LEON SILVIA	18-88-73-1346-0	SALS-730404-175	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	6.37	103.39	7.97
8	TOLEDO TRINIDAD CONCEPCION	16-95-76-0737-3	TOTC-761129-105	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	6.37	103.39	7.97
9	DE LA CRUZ HERNANDEZ ISMAEL	16-94-78-0264-7	CUHI-780617-DR2	CHOFER	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	6.37	103.39	7.97
NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DIAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	RETIRO TRAB.	CESANTIA Y VEJEZ PATRON	CESANTIA Y VEJEZ TRAB.
5	FLORES SERRANO EMILIO	16-94-77-0694-7	FOSE-770429-2P9	ENCARGADO DE ALMACÉN	31	61	50.57	171.81	0.00	0.00	24.12	37.98	13.57
6	GUERRERO SOTOMAYOR ZULEMA	16-91-71-0760-5	GUSZ-711203-KE3	SUPERVISOR	31	61	50.57	103.09	0.00	0.00	14.47	22.79	8.14
7	SANDOVAL LEON SILVIA	18-88-73-1346-0	SALS-730404-175	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	12.54	19.75	7.05
8	TOLEDO TRINIDAD CONCEPCION	16-95-76-0737-3	TOTC-761129-105	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	12.54	19.75	7.05
9	DE LA CRUZ HERNANDEZ ISMAEL	16-94-78-0264-7	CUHI-780617-DR2	CHOFER	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	12.54	19.75	7.05
NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DIAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	INFONAVIT TRAB.	SUMA PATRON	SUMA TRAB.
5	FLORES SERRANO EMILIO	16-94-77-0694-7	FOSE-770429-2P9	ENCARGADO DE ALMACÉN	31	61	50.57	171.81	0.00	0.00	60.29	122.39	13.57
6	GUERRERO SOTOMAYOR ZULEMA	16-91-71-0760-5	GUSZ-711203-KE3	SUPERVISOR	31	61	50.57	103.09	0.00	0.00	38.18	73.44	8.14
7	SANDOVAL LEON SILVIA	18-88-73-1346-0	SALS-730404-175	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	31.35	63.65	7.05
8	TOLEDO TRINIDAD CONCEPCION	16-95-76-0737-3	TOTC-761129-105	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	31.35	63.65	7.05
9	DE LA CRUZ HERNANDEZ ISMAEL	16-94-78-0264-7	CUHI-780617-DR2	CHOFER	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	31.35	63.65	7.05

NETO TRABAJADOR	
PATRON	257.74
TRAB.	29.69
PATRON	181.77
TRAB.	17.33
PATRON	167.04
TRAB.	15.02
PATRON	167.04
TRAB.	15.02

NOTA: Para determinar las cantidades quincenales se siguió el mismo procedimiento que se utilizó para determinar las cantidades quincenales de los artículos 113, 114, 115 de la LISR, es decir se multiplicaron las cantidades por el factor de 0.2301 y en el caso de el SAR, INFONAVIT y Cesantía y Vejez por el factor de 0.1151 dichos factores se obtienen de la siguiente forma.

Obtención de factor para cuotas IMSS

Unidad / Numero de días del mes X días trabajados = Factor
 (130.42) X 7 = 0.2301

Obtención del factor para SAR, INFONAVIT y Cesantía y Vejez

Unidad / Numero de días del bimestre X días trabajados = Factor
 (160.84) X 7 = 0.1151

CONCENTRADO DE CUOTAS OBRERO PATRONALES MENSUALES
EMPLEADOS SINDICALIZADOS

NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DIAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	CUOTA FILIA TRABAJADOR		EXCEDENTE TRAB.	
											PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR
5	FLORES SERRANO EMILIO	16-94-77-0694-7	FOSE-770429-2P9	ENCARGADO DE ALMACEN	31	61	50.57	171.81	0.00	0.00	309.61		9.91	3.49
6	GUERRERO SOTOMAYOR ZULEMA	16-91-71-0760-5	GUSZ-711203-KE3	SUPERVISOR	31	61	50.57	103.09	0.00	0.00	309.61		0.00	0.00
7	SANDOVAL LEON SILVIA	18-88-73-1346-0	SALS-730404-T75	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	309.61		0.00	0.00
8	TOLEDO TRINIDAD CONCEPCION	16-95-76-0737-3	TOTC-761129-105	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	309.61		0.00	0.00
9	DE LA CRUZ HERNANDEZ ISMAEL	16-94-78-0264-7	CUHI-780617-DR2	CHOFER	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	309.61		0.00	0.00
NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DIAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	PREST. EN DINERO TRABAJADOR		G. MEDICOS PENS. PATRON	
5	FLORES SERRANO EMILIO	16-94-77-0694-7	FOSE-770429-2P9	ENCARGADO DE ALMACEN	31	61	50.57	171.81	0.00	0.00	37.28	13.32	55.93	19.97
6	GUERRERO SOTOMAYOR ZULEMA	16-91-71-0760-5	GUSZ-711203-KE3	SUPERVISOR	31	61	50.57	103.09	0.00	0.00	22.37	7.99	33.56	11.96
7	SANDOVAL LEON SILVIA	18-88-73-1346-0	SALS-730404-T75	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	19.39	6.92	29.08	10.39
8	TOLEDO TRINIDAD CONCEPCION	16-95-76-0737-3	TOTC-761129-105	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	19.39	6.92	29.08	10.39
9	DE LA CRUZ HERNANDEZ ISMAEL	16-94-78-0264-7	CUHI-780617-DR2	CHOFER	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	19.39	6.92	29.08	10.39
NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DIAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	RIESGO DE TRABAJO TRABAJADOR		INVALIDEZ Y VIDA PATRON	
5	FLORES SERRANO EMILIO	16-94-77-0694-7	FOSE-770429-2P9	ENCARGADO DE ALMACEN	31	61	50.57	171.81	0.00	0.00	28.95		93.21	33.29
6	GUERRERO SOTOMAYOR ZULEMA	16-91-71-0760-5	GUSZ-711203-KE3	SUPERVISOR	31	61	50.57	103.09	0.00	0.00	17.37		55.93	19.97
7	SANDOVAL LEON SILVIA	18-88-73-1346-0	SALS-730404-T75	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	15.05		48.47	17.31
8	TOLEDO TRINIDAD CONCEPCION	16-95-76-0737-3	TOTC-761129-105	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	15.05		48.47	17.31
9	DE LA CRUZ HERNANDEZ ISMAEL	16-94-78-0264-7	CUHI-780617-DR2	CHOFER	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	15.05		48.47	17.31

NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DIAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	GUARD. Y PRES. SOC		SUMA TRAB.	
											PATRÓN	TRABAJADOR		
5	FLORES SERRANO EMILIO	16-94-77-0664-7	FOSE-770429-2P9	ENCARGADO DE ALMACEN	31	61	50.57	171.81	0.00	0.00	53.26	588.15	70.07	
6	GUERRERO SOTOMAYOR ZULEMA	16-91-71-0760-5	GU5Z-711203-KE3	SUPERVISOR	31	61	50.57	103.09	0.00	0.00	31.96	470.78	39.95	
7	SANDOVAL LEON SILVIA	16-86-73-1346-0	SALS-730404-T75	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	27.70	449.30	34.62	
8	TOLEDO TRINIDAD CONCEPCION	16-95-76-0737-3	TOTC-761129-105	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	27.70	449.30	34.62	
9	DE LA CRUZ HERNANDEZ ISMAEL	16-94-78-0264-7	CUHI-780017-DR2	CHOFER	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	27.70	449.30	34.62	
NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DIAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	PATRÓN	RETIRO TRABAJADOR	CESANTIA Y VEJEZ PATRÓN	SUMA TRAB.
5	FLORES SERRANO EMILIO	16-94-77-0664-7	FOSE-770429-2P9	ENCARGADO DE ALMACEN	31	61	50.57	171.81	0.00	0.00	209.61	330.14	117.91	117.91
6	GUERRERO SOTOMAYOR ZULEMA	16-91-71-0760-5	GU5Z-711203-KE3	SUPERVISOR	31	61	50.57	103.09	0.00	0.00	125.77	189.08	70.74	70.74
7	SANDOVAL LEÓN SILVIA	16-86-73-1346-0	SALS-730404-T75	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	109.00	171.67	61.31	61.31
8	TOLEDO TRINIDAD CONCEPCION	16-95-76-0737-3	TOTC-761129-105	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	109.00	171.67	61.31	61.31
9	DE LA CRUZ HERNANDEZ ISMAEL	16-94-78-0264-7	CUHI-780017-DR2	CHOFER	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	109.00	171.67	61.31	61.31
NO DE EMPLEADO	NOMBRE	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DIAS A COTIZAR	DIAS BIMESTRE	SMGDF	SALARIO DRIO INT.	INS.	AUS.	PATRÓN	INFONAVIT TRABAJADOR	CESANTIA Y VEJEZ PATRÓN	SUMA TRAB.
5	FLORES SERRANO EMILIO	16-94-77-0664-7	FOSE-770429-2P9	ENCARGADO DE ALMACEN	31	61	50.57	171.81	0.00	0.00	524.03	1,063.78	1,063.78	117.91
6	GUERRERO SOTOMAYOR ZULEMA	16-91-71-0760-5	GU5Z-711203-KE3	SUPERVISOR	31	61	50.57	103.09	0.00	0.00	314.42	638.27	70.74	70.74
7	SANDOVAL LEON SILVIA	16-86-73-1346-0	SALS-730404-T75	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	272.50	553.17	61.31	61.31
8	TOLEDO TRINIDAD CONCEPCION	16-95-76-0737-3	TOTC-761129-105	AYUDANTE GENERAL	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	272.50	553.17	61.31	61.31
9	DE LA CRUZ HERNANDEZ ISMAEL	16-94-78-0264-7	CUHI-780017-DR2	CHOFER	31	61	50.57	89.34	0.00	0.00	272.50	553.17	61.31	61.31

NETO TRABAJADOR	
PATRÓN	1,651.94
TRABAJADOR	187.97
	1,109.08
	110.69
	1,002.47
	95.93
	1,002.47
	95.93

	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3	TRABAJADOR 4	TRABAJADOR 5
CALCULO GASTOS MÉDICOS PAGADOS					
S.D.I.	171.81	103.09	89.34	89.34	89.34
POR DÍAS COTIZADOS EN EL IMSS	31	31	31	31	31
APORT. PATRON 1.05%	5326.22	3195.73	2769.64	2769.64	2769.64
APORT. TRABAJADOR 0.375%	55.93	33.56	29.08	29.08	29.08
POR PORC. OBRERO PATR.	19.97	11.98	10.39	10.39	10.39
IGUAL A G.MED. PAG.	0.01425	0.01425	0.01425	0.01425	0.01425
	<u>75.90</u>	<u>45.54</u>	<u>39.47</u>	<u>39.47</u>	<u>39.47</u>
CALCULO RIESGO DE TRABAJO Art.73 LSS					
PORCENTAJE RGO DE TRAB.	0.0054355	0.0054355	0.0054355	0.0054355	0.0054355
POR S.D.I.	171.81	103.09	89.34	89.34	89.34
POR DÍAS COTIZADOS	31	31	31	31	31
IGUAL A RIESGO DE TRABAJO	<u>28.95</u>	<u>17.37</u>	<u>15.05</u>	<u>15.05</u>	<u>15.05</u>
CALCULO INVALIDEZ Y VIDA					
S.D.I.	171.81	103.09	89.34	89.34	89.34
POR DÍAS COTIZADOS EN EL IMSS	31	31	31	31	31
APORT. PATRON 1.75%	5326.22	3195.73	2769.64	2769.64	2769.64
APORT. TRABAJADOR 0.625%	93.21	55.93	48.47	48.47	48.47
POR PORC. OBRERO PATR.	33.29	19.97	17.31	17.31	17.31
IGUAL A INV. Y VIDA	0.02375	0.02375	0.02375	0.02375	0.02375
	<u>126.50</u>	<u>75.90</u>	<u>65.78</u>	<u>65.78</u>	<u>65.78</u>
CALCULO GUARDERÍAS Y PREST. SOC.					
PORCENTAJE G. Y PREST. SOC. 1%	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
POR S.D.I.	171.81	103.09	89.34	89.34	89.34
POR DÍAS COTIZADOS	31	31	31	31	31
IGUAL A GUARD. Y PREST. SOC.	<u>53.26</u>	<u>27.70</u>	<u>27.70</u>	<u>27.70</u>	<u>27.70</u>

CALCULO SAR.

S.D.I.
 POR DÍAS COTIZADOS EN EL IMSS
 POR 2% SAR
 IGUAL A SAR.

TRABAJADOR 1
 171.81
 61 10480.64
 0.02
 289.61

TRABAJADOR 2
 103.09
 61 6288.38
 0.02
 125.77

TRABAJADOR 3
 89.34
 61 5449.93
 0.02
 109.00

TRABAJADOR 4
 89.34
 61 5449.93
 0.02
 109.00

TRABAJADOR 5
 89.34
 61 5449.93
 0.02
 109.00

CALCULO CESANTÍA Y VEJES

S.D.I.
 POR DÍAS COTIZADOS EN EL IMSS
 APORT. PATRONAL 3.15%
 APORT. TRABAJADOR 1.125%
 IGUAL A CESANTÍA Y VEJES

TRABAJADOR 1
 171.81
 61 10480.64
 0.0315 0.04275
 0.01125 0.04275
 448.05

TRABAJADOR 2
 103.09
 61 6288.38
 0.0315 0.04275
 0.01125 0.04275
 288.83

TRABAJADOR 3
 89.34
 61 5449.93
 0.0315 0.04275
 0.01125 0.04275
 232.98

TRABAJADOR 4
 89.34
 61 5449.93
 0.0315 0.04275
 0.01125 0.04275
 232.98

TRABAJADOR 5
 89.34
 61 5449.93
 0.0315 0.04275
 0.01125 0.04275
 232.98

CALCULO INFONAVIT

S.D.I.
 POR DÍAS COTIZADOS EN EL IMSS
 POR 5% INFONAVIT
 IGUAL A INFONAVIT

TRABAJADOR 1
 171.81
 61 10480.64
 0.05
 524.03

TRABAJADOR 2
 103.09
 61 6288.38
 0.05
 314.42

TRABAJADOR 3
 89.34
 61 5449.93
 0.05
 272.50

TRABAJADOR 4
 89.34
 61 5449.93
 0.05
 272.50

TRABAJADOR 5
 89.34
 61 5449.93
 0.05
 272.50

NOMINA DEL 31 DE JULIO AL 14 DE AGOSTO DE 2006

NOMBRE DEL TRABAJADOR	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DÍAS COTIZADOS		SMGDF AREA "A"	SAL. DIARIO	FACTOR PARA SDI	DÍAS	SD
				MENSUAL	BIMESTRE					
ALTAMIRANO MONROY GUSTAVO	92-98-79-4928-3	AAMG-791201-U26	CONTADOR GENERAL	15	15	50.57	328.77	1.0452	15	328.77
PERCEPCIONES			DEDUCCIONES							
SUELDOS	4,931.51		I.S.P.T.			856.00				
CRED.SAL.	0.00		I.M.S.S.			77.98				6,206.38
DESPENSA	307.67		SAR			98.89				1,784.56
P. ASIST	556.46		CRED.INF.			247.22				
ALIMENTOS	410.75		CES Y VEJ			211.38				4,421.82
			10% F D AHOR			493.10				
TOTAL PERCEPCIONES	6,206.38		TOTAL DEDUCCIONES			1,784.56				
FLORES ESPINOZA ITZEL	16-93-76-0938-2	FOEI-760321-3E3	ANALISTA CONTABLE	15	15	50.57	230.14	1.0452	15	230.14
PERCEPCIONES			DEDUCCIONES							
SUELDOS	3,452.05		I.S.P.T.			218.66				
CRED.SAL.	0.00		I.M.S.S.			50.89				4,436.76
DESPENSA	307.67		SAR			69.22				1,049.10
P. ASIST	389.52		CRED.INF.			173.06				
ALIMENTOS	287.52		CES Y VEJ			147.96				3,387.66
			10% F D AHOR			389.52				
TOTAL PERCEPCIONES	4,436.76		TOTAL DEDUCCIONES			1,049.10				
LARA MARTÍNEZ GABRIELA	16-92-75-5552-0	LAMG-750914-1L5	ENCARGADO DE TESORO	15	15	50.57	263.01	1.0452	15	263.01
PERCEPCIONES			DEDUCCIONES							
SUELDOS	3,945.21		I.S.P.T.			430.88				
CRED.SAL.	0.00		I.M.S.S.			59.78				5,026.66
DESPENSA	307.67		SAR			79.11				1,381.83
P. ASIST	445.18		CRED.INF.			197.78				
ALIMENTOS	328.61		CES Y VEJ			169.10				3,644.83
			10% F D AHOR			445.18				
TOTAL PERCEPCIONES	5,026.66		TOTAL DEDUCCIONES			1,381.83				
AGUIRRE GARIBAY VERÓNICA	90-91-73-3276-0	AUGV-730502-KH4	ENCARGADO RECURSOS	15	15	50.57	263.01	1.0452	15	263.01
PERCEPCIONES			DEDUCCIONES							
SUELDOS	3,945.21		I.S.P.T.			430.88				
CRED.SAL.	0.00		I.M.S.S.			59.78				5,026.66
DESPENSA	307.67		SAR			79.11				1,381.83
P. ASIST	445.18		CRED.INF.			197.78				
ALIMENTOS	328.61		CES Y VEJ			169.10				3,644.83
			10% F D AHOR			445.18				
TOTAL PERCEPCIONES	5,026.66		TOTAL DEDUCCIONES			1,381.83				

NOMINA DEL 31 DE JULIO AL 6 DE AGOSTO DE 2006

NOMBRE DEL TRABAJADOR	NO. DE SEG. SOC.	REG. FED. DE CAU.	PUESTO	DÍAS COTIZADOS MENSUAL	SMGDF ÁREA "A"	SAL. DIARIO	FACTOR PARA SDI	SDI	DÍAS	SD
FLORES SERRANO EMILIO	16-94-77-0694-7	FOSE-770429-2P9	ENCARGADO DE ALMACÉN	7	50.57	164.38	1.0452	171.81	7	164.38
PERCEPCIONES										
SUELDOS	1,150.68		DEDUCCIONES							
CRED.SAL.	0.00		I.S.P.T.	24.14						
DESPENSA	153.94		I.M.S.S.	16.12	TOTAL PERCEPCIONES			1,549.75		
P. ASIST	141.07		SAR	24.12	TOTAL DEDUCCIONES			301.22		
ALIMENTOS	104.06		CRED.INF.	60.29	NETO PAGADO			1,248.52		
			CES Y VEJ	51.55						
			10% F D AHOR	125.00						
TOTAL PERCEPCIONES	1,549.75		TOTAL DEDUCCIONES	301.22						
GUERRERO SOTOMAYOR ZULEMA	16-91-71-0760-5	GUSZ-711203-KE3	SUPERVISOR	7	50.57	98.63	1.0452	103.09	7	98.63
PERCEPCIONES			DEDUCCIONES							
SUELDOS	690.41		I.S.P.T.	9.19	TOTAL PERCEPCIONES			1,039.38		
CRED.SAL.	47.96		I.M.S.S.	14.47	TOTAL DEDUCCIONES			165.77		
DESPENSA	153.94		SAR	36.18	NETO PAGADO			873.61		
P. ASIST	84.64		CRED.INF.	30.93						
ALIMENTOS	62.43		CES Y VEJ	75.00						
			10% F D AHOR	165.77						
TOTAL PERCEPCIONES	1,039.38		TOTAL DEDUCCIONES	165.77						
SANDOVAL LEÓN SILVIA	18-88-73-1346-0	SALS-730404-T75	AYUDANTE GENERAL	7	50.57	85.48	1.0452	89.34	7	85.48
PERCEPCIONES			DEDUCCIONES							
SUELDOS	588.36		I.S.P.T.	0.00	TOTAL PERCEPCIONES			935.87		
CRED.SAL.	56.11		I.M.S.S.	7.97	TOTAL DEDUCCIONES			143.67		
DESPENSA	153.94		SAR	12.54	NETO PAGADO			792.20		
P. ASIST	73.35		CRED.INF.	31.35						
ALIMENTOS	54.11		CES Y VEJ	26.81						
			10% F D AHOR	65.00						
TOTAL PERCEPCIONES	935.87		TOTAL DEDUCCIONES	143.67						
TOLEDO TRINIDAD CONCEPCIÓN	16-95-76-0737-3	TOTC-761129-105	AYUDANTE GENERAL	7	50.57	85.48	1.0452	89.34	7	85.48
PERCEPCIONES			DEDUCCIONES							
SUELDOS	588.36		I.S.P.T.	0.00	TOTAL PERCEPCIONES			935.87		
CRED.SAL.	56.11		I.M.S.S.	7.97	TOTAL DEDUCCIONES			143.67		
DESPENSA	153.94		SAR	12.54	NETO PAGADO			792.20		
P. ASIST	73.35		CRED.INF.	31.35						
ALIMENTOS	54.11		CES Y VEJ	26.81						
			10% F D AHOR	65.00						
TOTAL PERCEPCIONES	935.87		TOTAL DEDUCCIONES	143.67						
DE LA CRUZ HERNÁNDEZ ISMAEL	16-94-78-0264-7	CUHI-780617-DR2	CHOFER	7	50.57	85.48	1.0452	89.34	7	85.48
PERCEPCIONES			DEDUCCIONES							
SUELDOS	588.36		I.S.P.T.	0.00	TOTAL PERCEPCIONES			935.87		
CRED.SAL.	56.11		I.M.S.S.	7.97	TOTAL DEDUCCIONES			143.67		
DESPENSA	153.94		SAR	12.54	NETO PAGADO			792.20		
P. ASIST	73.35		CRED.INF.	31.35						
ALIMENTOS	54.11		CES Y VEJ	26.81						
			10% F D AHOR	65.00						
TOTAL PERCEPCIONES	935.87		TOTAL DEDUCCIONES	143.67						

**CONTABILIZACIÓN DE LA NÓMINA QUINCENAL
DEL 31 DE JULIO AL 14 DE AGOSTO DE 2006**

PÓLIZA DE DIARIO

FECHA	No. CTA.	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
		Gastos Generales		20,010.85	
		Sueldos y Salarios	16,273.97		
		Provisión cuotas IMSS Patrón	1,563.31		
		Provisión SAR Patrón	326.34		
		Provisión Cesantía y Vejez Patrón	513.98		
		Provisión INFONAVIT Patrón	815.84		
		2% Sobre Nóminas	517.41		
		Provisión Social		4,422.48	
		Despensa	1,230.67		
		Premio de Asistencia	1,836.33		
		Alimentos	1,355.48		
		Impuestos por pagar			5,905.08
		Cuotas IMSS Patrón	1,563.31		
		Cuotas IMSS Trabajador	248.23		
		SAR	326.34		
		Cesantía y Vejez Patrón	513.98		
		Cesantía y Vejez Trabajador	183.56		
		5% INFONAVIT	815.84		
		ISPT	1,736.41		
		2% Sobre Nómina	517.41		
		Acreedores Diversos			1,772.97
		Fondo de Ahorro			
		Sueldos y Salarios por Pagar.			16,755.28
		SUMAS TOTALES		24,433.33	24,433.33

ASIENTO CONTABLE DE PAGO DE LA NÓMINA QUINCENAL

PÓLIZA DE EGRESOS

FECHA	No. CTA.	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
		Sueldos y Salarios por Pagar		16,755.28	
		Bancos			16,755.28
		Bancomer			
		SUMAS TOTALES		16,755.28	16,755.28

Los datos obtenidos para el asiento contable son los acumulados en la nomina de la página 183.

**CONTABILIZACIÓN DE LA NOMINA SEMANAL
DEL 31 DE JULIO AL 06 DE AGOSTO DE 2006**

PÓLIZA DE DIARIO

FECHA	No. CTA.	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
		Gastos Generales		4,706.29	
		Sueldos y Salarios	3,636.16		
		Provisión cuotas IMSS Patrón	553.85		
		Provisión SAR Patrón	76.21		
		Provisión Cesantía y Vejez Patrón	120.03		
		Provisión INFONAVIT Patrón	190.53		
		2% Sobre Nómina	129.51		
		Provisión Social		1,544.26	
		Despensa	769.68		
		Premio de Asistencia	445.76		
		Alimentos	328.82		
		Contribuciones a Favor		216.30	
		Crédito al Salario			
		Impuestos por pagar			1,186.36
		Cuotas IMSS Patrón	553.85		
		Cuotas IMSS Trabajador	49.22		
		SAR	76.21		
		Cesantía y Vejez C. Patronal			
		Cesantía y Vejez C.Trabajador	162.90		
		5% INFONAVIT	190.53		
		ISPT	24.14		
		2% Sobre Nómina	129.51		
		Acreedores Diversos			1,772.97
		Fondo de Ahorro			
		Sueldos y Salarios por Pagar.			3,507.52
		SUMAS TOTALES		6,466.85	6,466.85

ASIENTO CONTABLE DE PAGO DE LA NÓMINA SEMANAL

PÓLIZA DE EGRESOS

FECHA	No. CTA.	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
		Sueldos y Salarios por Pagar		3,507.52	
		Bancos			3,507.52
		Bancomer			
		SUMAS TOTALES		3,507.52	3,507.52

Los datos obtenidos para el asiento contable son los acumulados en la nomina de la página 184.

A continuación se presenta el ejemplo de pago de Cuotas Obrero - Patronales Mensuales y también se muestra la forma de contabilizar los pagos que se realizan bimestralmente como lo es el SAR, el INFONAVIT y Cesantía y Vejez.

Una vez que se han provisionado las Cuotas Obrero - Patronales, ya sea semanal o quincenal, se obtendrán los acumulados mensuales o en su caso bimestrales para el pago de dichas cuotas, por lo que tendremos que realizar el siguiente asiento contable.

PÓLIZA DE EGRESOS PARA EL PAGO DE LAS CUOTAS IMSS MENSUALES

FECHA	No. CTA.	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
		Impuestos por pagar		6,294.55	
		Cuotas IMSS Cuota Patronal	5,577.26		
		Cuotas IMSS Cuota Trabajador	717.29		
		Bancos			6,294.55
		Bancomer			
		SUMAS TOTALES		6,294.55	6,294.55

PÓLIZA DE EGRESOS PARA EL PAGO DE SAR, INFONAVIT Y CESANTÍA Y VEJEZ BIMESTRAL

FECHA	No. CTA.	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
		Impuestos por pagar		11,196.04	
		5% INFONAVIT	4,964.98		
		SAR	1,986.00		
		Cuotas IMSS Cuota Patrón	3,127.94		
		Cuotas IMSS Cuota Trabajador	1,117.12		
		Bancos			11,196.04
		Bancomer			
		SUMAS TOTALES		11,196.04	11,196.04

Los datos obtenidos para dichos asientos son los acumulados de las páginas 171, 172, 178 y 179.

CONCLUSIONES

La elaboración de la nómina conlleva mucha responsabilidad, por lo que el personal encargado de elaborarla debe ser una persona preparada, responsable y con la capacidad para poder desarrollar dicho trabajo.

Debido a que no siempre se utilizan los mismos procedimientos para la elaboración de la nómina en las empresas o instituciones, la persona que la realice debe estar actualizada ya que siempre existirán cambios en la elaboración de la nómina, como en las tarifas y tablas, así mismo los datos que se obtengan de los empleados.

De igual forma el personal encargado de elaborar la nómina debe estar actualizado en cuanto a software, ya que la mayoría de las instituciones utilizan sistemas de computo para la elaboración de nominas, como lo son el programa NOI, NOMIPAQ, NOMIPLUS, etc.; además de los cambios que surgen en las diferentes dependencias gubernamentales como lo es el IMSS y el SAT, los cuales ofrecen servicios ya sea para realizar altas, bajas y cambios ante el IMSS. De igual forma las declaraciones que se realizan ante el SAT vía internet por lo que no es necesario acudir a estas dependencias ahorrando tiempo y esfuerzo.

En el presente trabajo mostramos un ejemplo de la elaboración de la nómina quincenal y otro de la semanal, pero no siempre estos van a ser los periodos en que se elabora, ya que la empresa o institución junto con sus empleados determinarán el periodo, prestaciones y fechas de pago de la forma que más les convenga.

Al tener un buen control evitaremos muchos problemas ya sea de tipo legal, o laboral. El aspecto legal evitaremos problemas ante autoridades como lo es la SHCP, IMSS, INFONAVIT y la tesorería correspondiente, ya que al tener acumulados y reporte verídicos y concretos nos facilitarán las revisiones que estas hagan o la presentación de declaraciones ante cualquiera de ellas.

En el aspecto laboral evitaremos problemas con sindicatos o trabajadores por inconformidades que puedan surgir.

Por lo que al elaborar la nómina de forma correcta y en tiempo justo que nos permita realizar el pago oportuno así como de aquellas prestaciones que benefician al trabajador evitaremos problemas que repercutirán en el desarrollo de las actividades de la empresa o institución, de esta forma lograremos mayor productividad y eficiencia de nuestros trabajadores para lograr los objetivos y metas de la entidad.

BIBLIOGRAFÍA:

- ✓ Amescua Órnelas Norahenid, IMSS, INFONAVIT y SAR. Manual de Novedades 2003, 1era Edición, Editorial Gasca SICCO, México, D. F, 2003.
- ✓ Amescua Órnelas Norahenid, Nueva Ley del Seguro Social Comentada, Décima Edición, Editorial Gasca SICCO, México, D. F, 2003.
- ✓ Belmares Sánchez Javier, Bitácora Laboral y de Seguridad Social Básica 2003, Primera Edición, Editorial Gasca SICCO, México, D. F, 2003.
- ✓ Cárdenas Gutiérrez Carlos, Manual para la aplicación de la ley del INFONAVIT, Décima tercera Edición, Editorial ISEF., México, 2003.
- ✓ García Alba Pompeya Elvira, Reyes Córdoba Bladimir., Metodología de la Investigación II, Editorial Nueva Imagen, México, 1999.
- ✓ Hernández Rodríguez Jesús F., Galindo Cosme Mónica Isela, Estudio Práctico de la Nueva Ley del Seguro Social 2003, 1era Edición, Editorial ISEF, México, 2003, P.P. 285.
- ✓ Hernández Rodríguez Jesús F., Galindo Cosme Mónica Isela, Estudio Práctico del Salario Integrado, 4ta Edición, Editorial ISEF, México, 2001, P.P. 179
- ✓ Instituto Mexicano de Contadores Públicos A. C., Ley del Seguro Social Texto y Comentarios, 2da Edición, Editorial (CROSS) Comisión representativa ante organismos de seguridad social, México D. F. C.P 11700, Febrero 2004.
- ✓ Lara Flores Elías, Primer Curso de Contabilidad, Décima Novena Edición, Editorial Trillas, México, 2004, P.P. 347.
- ✓ Míreles Arreola Susana, Ramírez Esquivel Georgina Ivonne, Prontuario Fiscal Correlacionado Estudiantil 2006, Novena Edición, Editorial ECAFSA, México, 2005.

- ✓ Orozco Colín Lis Ángel, Estudio Integral de la Nomina 2003, 3era Edición, Editorial ISEF, México, julio 2003, P.P. 367
- ✓ Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Octogésima Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 2006, P. P. 1185.
- ✓ www.sat.gob.mx
- ✓ www.sar.gob.mx
- ✓ www.imss.gob.mx
- ✓ www.infonavit.gob.mx