



Universidad de Sotavento A.C



ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CONTADURÍA

**“MANUAL PARA LA ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS
PARA TRABAJADORES QUE LABORAN PARA PATRONES
INSCRITOS BAJO EL RÉGIMEN DE PERSONAS FÍSICAS CON
ACTIVIDAD EMPRESARIAL”**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN CONTADURÍA

PRESENTA:

NALLELY PAVÓN MALPICA

ASESOR DE TESIS:

LIC. MARÍA DOLORES RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ

VILLAHERMOSA, TABASCO 2011



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.

“Manual para la administración de sueldos y salarios para trabajadores que laboran para patrones inscritos bajo el régimen de personas físicas con actividad empresarial”

DEDICATORIA

A **Dios** el principal factor que al permitirme estar con vida, me dió la fortaleza para terminar este logro, que mi fe en el me permitió no decaer y seguir avanzando hasta llegar al final.

Mi familia que son base importante en el logro del termino de mi carrera; mis padres que fueron un pilar importante en este triunfo, cuatro largos años en los que hubo carencias, tristezas, ganas de detenerme en medio del camino pero ellos me hicieron ver que había mucho por que esforzarse y siempre estuvieron ahí tendiendo su mano económica y moralmente, para no abandonar mi sueño; sin su apoyo no hubiera llegado hasta el final...

Mi sobrino **Juan Diego de Jesús** que es el Angelito que llegó al hogar para cambiar nuestras vidas y que fue parte fundamental para que yo demostrara más dedicación a mi carrera; se convirtió en mi objetivo primordial para seguir luchando y buscar un mejor bienestar para él.

Mis hermanos **Neyli y Gerardo de Jesús** que aunque su apoyo no fue directamente, se que moralmente siempre estuvieron brindándome su apoyo... a todos ellos gracias.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	7
<i>CAPÍTULO I.....</i>	<i>8</i>
<i>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</i>	<i>8</i>
1.1 Planteamiento del problema.	9
1.2 Justificación.	11
1.3 Hipótesis del trabajo.....	12
1.4 Objetivo general.....	13
1.5 Objetivos específicos.	16
1.6 Metodología de la investigación.	17
<i>CAPÍTULO II</i>	<i>19</i>
<i>ANTECEDENTES</i>	<i>19</i>
2.1 Antecedentes de la administración de sueldos y salarios.	20
3.1 Definiciones	23
3.1.1. El Salario	23
3.1.2 Definición de trabajo	24
3.1.3 Definición de trabajador.....	25
3.1.4 Relación de trabajo.	26
3.1.4 Tipos o clases de trabajadores	26
3.1.5 Patrón.....	26
3.1.5 Las personas físicas con actividad empresarial	27
4.1 Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos.....	29
Artículo 123.	29
4.2 Código fiscal de la federación.....	31
4.3 Ley del seguro social.....	32

4.4 Ley del impuesto sobre la renta	36
5.1 Las obligaciones	39
5.2 Sanciones del seguro social	39
5.3 Sanciones del infonavit	41
ANEXOS.....	50
BIBLIOGRAFÍA.....	51
GLOSARIO.....	53

INTRODUCCIÓN

La administración de la compensación (sueldos, incentivos y prestaciones) es un proceso gerencial clave en la empresa y como tal, representa un instrumento muy valioso que puede utilizarse para alinear a la organización, a sus integrantes y a la cultura de trabajo de la empresa, con su estrategia de negocio.

Así mismo, la compensación al personal es un factor crítico para la empresa, tanto por el monto del presupuesto anual que implica, como por las consecuencias humanas, económicas, sociales, y aún políticas, que tiene sobre el clima laboral y, en consecuencia, sobre la productividad y el desempeño de la organización.

Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

El proceso de ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades.

CAPÍTULO I
METODOLOGÍA DE LA
INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.

Los riesgos de trabajo siempre están presentes en la industria de la construcción. Sin embargo los accidentes en sí, son causados principalmente por los siguientes factores:

- La falta de medidas de seguridad en la obra.
- La falta de capacitación de los trabajadores sobre las medidas preventivas y su importancia.
- Falta de control de riesgos de trabajo.

Los accidentes tienen repercusiones negativas que afectan tanto a la empresa como al accidentado. Estas secuelas son de orden físico, moral, social y económico. En este manual se analizan sólo las consecuencias económicas que conllevan los accidentes en la industria de la construcción mexicana específicamente.

Cuando se presenta un accidente en la obra no es necesariamente evidente como es que tanto la empresa como el accidentado sufren pérdidas económicas. El trabajador se encuentra asegurado por derecho constitucional mediante el IMSS y es protegido por otras instituciones, por lo tanto, se podría pensar que cualquier lesión que sufra en obra estará cubierta por gastos médicos, sin embargo, existen gastos adicionales que afectan al trabajador y a sus dependientes en la mayoría de los casos. Dichos posibles gastos son:

1. Transporte hacia lugares de atención médica.
2. Pérdidas en percepciones y prestaciones adicionales al salario base.
3. Adquisición de materiales médicos adicionales al tratamiento.
4. Erogaciones relacionadas con asesoría jurídica y demandas laborales.
5. Disminución de ingreso familiar.

6. Gastos en materia de rehabilitación (terapias complementarias y prótesis). Así como el trabajador se ve afectado económicamente por un accidente, en la empresa contratante recaen pérdidas adicionales al costo por aseguramiento social de los trabajadores. Los costos que un accidente puede provocar a la empresa se pueden dividir en dos tipos: Costos Directos y Costos Indirectos. Los costos directos incluyen las primas que se otorgan al IMMS por aseguramiento de riesgos y la inversión que se emplea para la prevención de los accidentes. Los costos indirectos son aquellas pérdidas que sufre la empresa por consecuencia de los riesgos de trabajo tales como el tiempo perdido, daños a equipo e infraestructura, demandas laborales, etc.

Los costos de los accidentes son muy altos. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) estimó, para 1980, que en algunos países industrializados el costo total de los accidentes y enfermedades profesionales equivale al 4 % del producto nacional bruto (PNB) de dichos países. En México no se cuenta con dichas cifras, sin embargo, esto nos proporciona una idea de la magnitud de los costos de los accidentes y enfermedades de trabajo.

Es objetivo principal, demostrar el ahorro que se puede lograr por medio de la prevención de accidentes. Así mismo, se muestra cómo cuantificar el costo de los accidentes ocurridos y estimar este mismo para obras futuras. Con el mismo propósito se estudian estadísticas y datos relacionados con los riesgos de trabajo en México y en Estados Unidos, de tal manera que es posible plantear la situación en la que se encuentran las empresas de la industria de la construcción mexicana con respecto a los accidentes de trabajo y hacer un análisis comparativo con la industria estadounidense.

Posteriormente, se presentan algunas prácticas y técnicas de seguridad, enfocadas a la construcción, que pueden servir para la prevención de accidentes. Todo lo mencionado, se estudia siempre tomando en cuenta y en congruencia con la legislación mexicana en materia.

Es posible evaluar el ahorro que se obtiene por medio de la prevención, comparando los costos producidos por los accidentes y los costos que intervienen al tomar medidas de seguridad. Sin embargo, este ahorro no es el único beneficio que aporta la prevención de accidentes. Existen diversos beneficios no cuantificables que, no obstante, son de gran valor para una empresa.¹

1.2 Justificación.

Después de realizar mi servicio social que es obligatorio para alcanzar el título de licenciatura, y luego de iniciar con un empleo profesional en el cual pudiera obtener practica de mi profesión y a la vez obtener un ingreso, comencé por observar que en la mayoría de los casos todos los patronos o las empresas que contratan trabajadores, no siempre inscriben a sus trabajadores en la seguridad social; como por ejemplo el seguro social, infonavit, u otorgar una aportación de un afore. De esta manera, están incurriendo a delitos fiscales puesto que deberían cubrir con esta obligación desde que el trabajador ingresa a laborar. Observe de igual manera que la mayoría de las empresas cuando dan de alta a los empleados es con un sueldo menor al que perciben semanalmente o quincenalmente, en muchas ocasiones es con el salario mínimo, esto, con la finalidad de no tener que pagar un importe alto de seguridad social e infonavit.

Durante el lapso de un año en donde desarrolle la actividad de auxiliar contable, no se me proporcionó ninguna prestación de seguridad social, en donde mi trabajo no obtenía ningún beneficio a largo plazo, como lo es obtener una vivienda algún día, o contar con el servicio médico para cualquier eventualidad.

¹ http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lic/garcia_p_la/capitulo1.pdf

Durante los últimos cinco meses lapso en el que cambie de trabajo y en el cual de manera inmediata fui inscrita en el seguro social, así como en el infonavit, y una pequeña aportación de seguridad social en mi cuenta de afore, he observado que empecé a cotizar una pequeña aportación por cada catorcena en la que recibo mi salario... Con esto he observado que son pocas las empresas que declaran de acuerdo al salario que reciben verdaderamente sus trabajadores.

Desde este pequeño punto de vista, obtuve la inquietud de saber cuántas personas que trabajan, están igual que yo, así como saber cuántas empresas habrá así, y el por qué de este incumplimiento de la ley, ya que este concepto de la seguridad social es un mandato de la constitución política de los estados unidos mexicano el cual está ligado a la ley federal del trabajo.

1.3 Hipótesis del trabajo.

La elaboración de este manual ayudará en la disminución de accidentes de trabajo en el ámbito de la construcción, será de gran utilidad tanto para patrones como empleados; ayudará sobre todo en la economía de cada una de las empresas, puesto que, al haber menos riesgos de accidentes hay mayor rendimiento laboral, menos tiempo de trabajo perdido, así como aumentar la productividad.

La seguridad en la construcción es algo que se puede controlar. Los gastos de la empresa relacionados con los riesgos de trabajo se verán reducidos por medio de la implementación de programas de seguridad adecuados. Además, se obtienen beneficios adicionales que incrementan la calidad de la empresa. Sin embargo, muchas de las empresas en la construcción en México no toman en cuenta la seguridad en sus procesos y se rigen por las prácticas antiguas y el mito en el cual se dice que la industria de la construcción es, por naturaleza, un trabajo inseguro y peligroso. La realidad es que los accidentes en la construcción se pueden reducir hasta incluso eliminarlos, por medio de la administración de la seguridad,

beneficiando económicamente al patrón, al trabajador, a dueños de proyectos, a la sociedad, etc.

1.4 Objetivo general.

El propósito de la administración de recursos humanos es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social. Este es el principio rector del estudio y la práctica de la administración de recursos humanos.

Los gerentes y los departamentos de recursos humanos logran sus metas cuando se proponen fines claros y cuantificables. Estos objetivos equivalen a parámetros que permiten evaluar las acciones que se llevan a cabo. En ocasiones los objetivos se consignan por escrito, en documentos cuidadosamente preparados. En otras no se expresan de manera explícita, sino que forman parte de la “cultura de la organización”.

Los objetivos pueden clasificarse en cuatro áreas fundamentales:

Objetivos corporativos: Es necesario reconocer el hecho fundamental de que la administración de recursos humanos tiene como objetivo básico contribuir al éxito de la empresa o corporación. Incluso en las empresas en que se organiza un departamento formal de recursos humanos para apoyar la labor de la gerencia, cada uno de los supervisores y gerentes continúa siendo responsable del desempeño de los integrantes de sus equipos de trabajo respectivos. La función

del departamento consiste en contribuir al éxito de estos supervisores y gerentes. La administración de recursos humanos no es un fin en sí mismo, es sólo una manera de apoyar la labor de los dirigentes.

Objetivos funcionales: Mantener la contribución del departamento de recursos humanos a un nivel apropiado a las necesidades de la organización es una prioridad absoluta. Cuando la administración de personal no se adecua a las necesidades de la organización se desperdician recursos de todo tipo. La compañía puede determinar, por ejemplo, el nivel adecuado de equilibrio que debe existir entre el número de integrantes del departamento de recursos humanos y el total del personal.

Objetivos sociales: El departamento de recursos humanos debe responder ética y socialmente a los desafíos que presenta la sociedad en general y reducir al máximo las tensiones o demandas negativas que la sociedad pueda ejercer sobre la organización. Cuando las organizaciones no utilizan sus recursos para el beneficio de la sociedad dentro de un marco ético, pueden verse afectadas por restricciones.

Objetivos personales: El departamento de recursos humanos necesita tener presente que cada uno de los integrantes de la organización aspira a lograr ciertas metas personales legítimas. En la medida en que el logro de estas metas contribuye al objetivo común de alcanzar las metas de la organización, el departamento de recursos humanos reconoce que una de sus funciones es apoyar las aspiraciones de quienes componen la empresa. De no ser este el caso, la productividad de los empleados puede descender o también es factible que aumente la tasa de rotación. La negativa de la empresa a capacitar al personal

podría conducir a una seria frustración de los objetivos personales de sus integrantes.

David C. McClellan contribuyó a la comprensión de la motivación al identificar tres tipos de necesidades básicas de motivación. Las clasificó como necesidad de poder, necesidad de asociación y necesidad de logro.

Estos tres impulsos (poder, asociación y logro) son de especial importancia para la administración, puesto que debe reconocerse que todos ellos permiten que una empresa organizada funcione adecuadamente.

- Necesidad de Poder: McClellan y otros investigadores han confirmado que las personas con una gran necesidad de poder se interesan enormemente en ejercer influencia y control. Por lo general tales individuos persiguen posiciones de liderazgo; son con frecuencia buenos conversadores, si bien un tanto dados a discutir; son empeñosos, francos, obstinados y exigentes, y les gusta enseñar y hablar en público.

- Necesidad de Asociación: Las personas con una gran necesidad de asociación suelen disfrutar enormemente que se les tenga estimación y tienden a evitar la desazón de ser rechazados por un grupo social. Como individuos, es probable que les preocupe mantener buenas relaciones sociales, experimentar la sensación de comprensión y proximidad, estar prestos a confortar y auxiliar a quienes se ven en problemas y gozar de amigables interacciones con los demás.

· Necesidades de Logro: Los individuos con una gran necesidad de logro poseen un intenso deseo de éxito y un igualmente intenso temor al fracaso. Gustan de los retos, y se proponen metas moderadamente difíciles (aunque no imposibles). Son realistas frente al riesgo; es improbable que sean temerarios, puesto que más bien prefieren analizar y evaluar los problemas, asumir la responsabilidad personal del cumplimiento de sus labores y les gusta obtener específica y expedita retroalimentación sobre lo que hacen. Tienden a ser infatigables, les gusta trabajar muchas horas, no se preocupan excesivamente por el fracaso en caso de que éste ocurra y por lo general prefieren hacerse cargo ellos mismos de sus asuntos.²

1.5 Objetivos específicos.

Elaborar un análisis de la problemática que enfrentan las personas físicas con actividades empresarial y que se encuentran realizando trabajos de construcción, por lo que es de necesidad una adecuada administración de sueldos y salario para sus trabajadores, ya que estas personas con ésta actividad es muy elevado el riesgo de accidente por parte de sus trabajadores.

1.Cuál es la importancia

La administración de personal, llamada también de recursos humanos, representa hoy un desafío más grande que en cualquier época, cada generación de empleados está mejor preparada que la anterior. El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las

² <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/rrhhmariano>.

personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

La participación de los salarios en el valor del producto depende, obviamente del ramo de actividad de la organización. Cuanto más automatizada sea la producción (tecnología de capital intensiva), menor será la participación de los salarios y los costos de producción. En cualquiera de estos dos casos, los salarios siempre representan para la empresa un respetable volumen de dinero que debe ser muy bien administrado.

2. Cuál es el problema para análisis.

Existen desafíos como la protección que tienen los empleados por los sindicatos y la legislación laboral, los empleados pueden combatir hoy un trato arbitrario o injusto. Para afrontar estos desafíos, los administradores necesitan un conocimiento global del comportamiento humano, deben saber cómo evitar problemas de comportamiento como sus subordinados y ser capaces de manejar los que se presentan.

Si los empleados están sindicalizados, los administradores de personal deben saber lo que legalmente pueden y no pueden hacer en relaciones con los empleados y los sindicatos.

1.6 Metodología de la investigación.

El presente documento de investigación MANUAL PARA LA ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS PARA TRABAJADORES QUE LABORAN PARA PATRONES INSCRITOS BAJO EL RÉGIMEN DE PERSONAS FÍSICAS CON

ACTIVIDAD EMPRESARIAL., pretende ser una propuesta cuyo objetivo es contribuir a la búsqueda de alternativas de solución sobre la problemática que actualmente los trabajadores que prestan sus servicios personal subordinado a los patrones que se encuentran inscritos bajo el régimen de personas físicas con actividad empresarial.

Es necesario reconocer que el problema que enfrentan los trabajadores que prestan sus servicios en empresas de personas físicas con actividad empresarial, se solucionará únicamente con una adecuada reglamentación, y con una adecuada supervisión por parte de las autoridades de este estado y en general de la conciencia que en materia de seguridad para los trabajadores puedan implementar tanto los patrones, así como los mismos trabajadores.

Por lo anterior, es necesario destacar que la metodología que se utilizó permitió que se profundizara sobre el impacto y consecuencias que enfrentan actualmente los trabajadores de esta ciudad, y que es de suma urgencia contar con una adecuada administración de sueldos y salarios, para garantizarles un mejor futuro tanto a las empresas como a los propios trabajadores.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES

2.1 Antecedentes de la administración de sueldos y salarios.

No puedo hablar de forma separada del origen de la administración de recursos humanos, como se le conoce actualmente, sin mencionar el derecho laboral y la administración científica, así como otras disciplinas. Me refiero al derecho laboral porque al parecer este como una consecuencia de la exigencia de la clase trabajadora, a fin de que se reglamentara el trabajo, se pensó que bastaría aplicar los preceptos legales en forma fría para la obtención de buenos resultados, pero se encontró que las relaciones que se requerían necesitaban estudio, entendimiento y la elaboración de una buena serie de principios para la buena práctica de los mismos, ya que se hablaba de conceptos relativos a sueldos, prestaciones, contrataciones, etc., que necesitaban más de una mera improvisación.

Así mismo los principios de Taylor y Fayol pusieron las bases de la administración, a través de la coordinación, dirección y, por tanto, del mejor empleo de los recursos humanos que intervienen en el trabajo. El mismo Taylor viendo la importancia del área, creó las oficinas de selección.

La organización funcional trajo la aparición de especialistas en las áreas de mercados, finanzas, producción y en igual forma empezaron a aparecer en Estados Unidos los departamentos de relaciones industriales, como consecuencia de la necesidad de poner en manos de expertos una función tan importante y dejar de improvisar en tal área.

En nuestro país, la llegada de libros extranjeros, en los que se hablaba de este nuevo concepto hizo surgir la inquietud por el mismo. Se percibió al igual que en otras partes, que esta función no consistía solamente en la elaboración de nóminas y pagos al Seguro Social sino que día a día se hacían más complicadas y que no bastaba con el jefe de personal que pretendía ser amigo de todos.

Se hacía unir muchísimos conocimientos para poder realizar esta función en forma correcta. Es por ello que se ha incluido como parte fundamental en la carrera de licenciado en administración y contador este espacio importantísimo. Puede decirse que la administración de recursos humanos es multidisciplinaria pues requiere el concurso de múltiples fuentes de conocimientos.³

³ Ibídem

CAPÍTULO III
MARCO TEÓRICO DE LA
ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y
SALARIOS DE TRABAJADORES.

3.1 Definiciones:

3.1.1. El Salario

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario se fija contractualmente y se establece por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma convenida. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal (de jornada). Si es entre las 12 será jornal matinal y si es pasadas las 12 será diurno. Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional.

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus

primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

3.1.2 Definición de trabajo

La ley federal de trabajo vigente en el artículo 3° define al trabajo como un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.⁴

Además establece que, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

⁴ Ley Federal del Trabajo 7ª ed. México: Esfinge, 2007. Art. 3

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El término trabajo se refiere a una actividad propia del ser humano. También otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada. Sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano. En este proceso el hombre se enfrenta como un poder natural, en palabras de Karl Marx, con la materia de la naturaleza. La diferencia entre la araña que teje su tela y la del hombre es que este realiza en la materia su fin. Al final del proceso del trabajo humano surge un resultado que antes de comenzar este proceso ya existía la mente del hombre. Trabajo, en un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada. La palabra deriva del latín *tripa liare*, que significa torturar; de ahí pasó a la idea de sufrir o esforzarse, y finalmente de laborar u obrar. El trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

3.1.3 Definición de trabajador

De conformidad con el artículo 8° de la ley federal del trabajo define al trabajador como una persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado, y a su vez subordinado se entiende por la persona que presta a otra un servicio material o intelectual, o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo⁵.

⁵ Ley Federal del Trabajo 7ª ed. México: Esfinge, 2007. Art. 8, 20

3.1.4 Relación de trabajo.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario, la relación de trabajo tiene como característica a) que es personal, b) que es subordinado y c) es remunerado.

3.1.4 Tipos o clases de trabajadores

a) Trabajadores de base, establecemos como trabajadores de base a los trabajadores que realizan actividades de manera ordinaria en la actividad de la empresa.

b) Trabajadores de confianza los trabajadores de confianza son los trabajadores a través de los cuales se transmiten, las ordenes de los patrones, y son los encargados de administrar, controlar, supervisar y dirigir las actividades diarias y ordinarias de la empresa.

c) Trabajadores temporales o de obra determinada. Son trabajadores que prestan sus servicios por temporadas o para realizar alguna actividad extraordinaria y por tiempo determinado, por lo que se debe entender que estos trabajadores no realizan actividades cotidianas.

Es de entendimiento que los tres tipos de trabajadores prestan un servicio personal subordinado al patrón por lo cual están considerados dentro del artículo 8 de la ley federal del trabajo y considerarlos trabajadores.

3.1.5 Patrón

La ley federal del trabajo en el Artículo 10 define que el Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

3.1.5 Las personas físicas con actividad empresarial

Es el régimen conforme al cual pueden pagar sus impuestos todas las personas físicas que se dediquen a las siguientes actividades:

- Industriales, que consisten en la extracción, conservación o transformación de materias primas, acabado de productos y la elaboración de satisfactores;
- Agrícolas, que comprenden las actividades de siembra, cultivo, cosecha y la primera enajenación de los productos obtenidos, que no hayan sido objeto de transformación industrial;
- Ganaderas, que son las consistentes en la cría y engorda de ganado, aves de corral y animales, así como la primera enajenación de sus productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial;
- De pesca, que incluyen la cría, cultivo, fomento y cuidado de la reproducción de toda clase de especies marinas y de agua dulce, incluida la acuicultura, así como la captura y extracción de las mismas y la primera enajenación de sus productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial;
- Silvícolas, que son las de cultivo de los bosques o montes, así como la cría, conservación, restauración, fomento y aprovechamiento de la vegetación de los mismos y la primera enajenación de sus productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

CAPÍTULO IV
MARCO JURÍDICO PARA EL
RECLUTAMIENTO, LA
CAPACITACIÓN Y LA
CONTRATACIÓN DE
TRABAJADORES AL SERVICIO
DE LA SECRETARÍA DE
SEGURIDAD PÚBLICA DEL
ESTADO DE TABASCO

4.1 Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 123.

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

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

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

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

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

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

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

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

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

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

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

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas⁶.

⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1999, Grupo editorial RAF, SA de CV, Mario Rojas Avendaño, 23 Edición.

4.2 Código fiscal de la federación.

Artículo 1o.

Las personas físicas y las morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas. Las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de los que México sea parte. Sólo mediante ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico.

La Federación queda obligada a pagar contribuciones únicamente cuando las leyes lo señalen expresamente.

Los estados extranjeros, en casos de reciprocidad, no están obligados a pagar impuestos. No quedan comprendidas en esta exención las entidades o agencias pertenecientes a dichos estados.

Únicamente tendrán las otras obligaciones que establezcan en forma expresa las propias leyes.

Por otra parte el propio código fiscal de la federación establece en su Artículo 2 que las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

I. Impuestos son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran 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.

II. Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.⁷

⁷ Prontuario Fiscal Correlacionado Estudiantil 2008, por Cengage Learning Editores, SA de CV. Art. 1.

4.3 Ley del seguro social

Artículo 4.

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

Artículo 5.

La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, cuando así lo prevea la presente Ley.

Artículo 6

El Seguro Social comprende:

- I.- El régimen obligatorio, y
- II.- El régimen voluntario.

Artículo 11

El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I.- Riesgos de trabajo;
- II.- Enfermedades y maternidad;
- III.- Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y

V.- Guarderías y prestaciones sociales.

Artículo 12

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I.- Las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos.

II.- Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y

III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley.

Artículo 13.

Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

I.- Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;

II.- Los trabajadores domésticos;

III.- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

IV.- Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y

V.- Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.

Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

Artículo 14.

En los convenios a que se refiere el artículo anterior se establecerá:

- I.- La fecha de inicio de la prestación de los servicios y los sujetos de aseguramiento que comprende;
- II.- La vigencia;
- III.- Las prestaciones que se otorgarán;
- IV.- Las cuotas a cargo de los asegurados y demás sujetos obligados;
- V.- La contribución a cargo del Gobierno Federal, cuando en su caso proceda;
- VI.- Los procedimientos de inscripción y los de cobro de las cuotas, y
- VII.- Las demás modalidades que se requieran conforme a esta Ley y sus reglamentos.

Artículo 15.

Los patrones están obligados a:

- I.- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos;
- II.- Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;
- III.- Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social;

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

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

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

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a servicios de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción, en los términos de esta Ley. Sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan, con cargo a este fondo;

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

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

IX.- Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados, de acuerdo a lo que establezca el reglamento de afiliación.

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

La información a que se refieren las fracciones I y II, podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos o de telecomunicación en los términos que señale el Instituto.

Artículo 16.

Los patrones que por el número de sus trabajadores, en términos del Código Fiscal de la Federación, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros, para efectos del Seguro Social, deberán presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente, con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de cuotas obrero patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del referido Código Fiscal.

Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado, sus aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social en términos del reglamento mencionado⁸.

4.4 Ley del impuesto sobre la renta

Artículo 1o.

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 cualesquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.
- II. Los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en el país, respecto de los ingresos atribuibles a dicho establecimiento permanente.
- III. Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente en el país, o cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a éste.

⁸ Ley del Seguro Social.pdf Art. 4 - 6, 11 - 16

Artículo 2º.

Para los efectos de esta Ley, se considera establecimiento permanente cualquier lugar de negocios en el que se desarrollen, parcial o totalmente, actividades empresariales o se presten servicios personales independientes. Se entenderá como establecimiento permanente, entre otros, las sucursales, agencias, oficinas, fábricas, talleres, instalaciones, minas, canteras o cualquier lugar de exploración, extracción o explotación de recursos naturales⁹.

⁹ Prontuario Fiscal Correlacionado Estudiantil 2008, por Cengage Learning Editores, SA de CV. Art 1 - 2

CAPÍTULO V
De las Obligaciones

5.1 Las obligaciones

Es un derecho constitucional que todas las personas que presten un servicio personal subordinado tiene derecho a ser inscrito en la seguridad social las cuales tienen el carácter obligatorio para garantizar al trabajador y sus familias un beneficio, y una mejor calidad de vida. Por lo que las aportaciones de seguridad social son cuotas de carácter obligatorio que el patrón aporta en nombre del trabajado por el hecho de prestarle un servicio personal subordinado.

5.2 Sanciones del seguro social

Artículo 304.

Cuando los actos u omisiones, que realicen los patrones y demás sujetos obligados, impliquen el incumplimiento del pago de los conceptos fiscales que establece el artículo 287, aquéllos se sancionarán con multa del setenta al cien por ciento del concepto omitido. Los demás actos u omisiones que perjudiquen a los trabajadores o al Instituto se sancionarán con multa de cincuenta hasta trescientas cincuenta veces el importe del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal. Estas sanciones serán impuestas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con el reglamento de la materia.

Artículo 305.

Se equiparán al delito de defraudación fiscal y serán sancionadas con las mismas penas que establece el Código Fiscal de la Federación las conductas desplegadas por los patrones y demás sujetos obligados que:

I. No cubran el importe de las cuotas obrero patronales, durante doce meses o más, que están obligados a enterar en los términos de esta Ley y sus reglamentos, y

II. No formulen los avisos de inscripción o proporcionen al Instituto datos falsos evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero- patronales, en perjuicio del instituto o de los trabajadores, en un porcentaje de veinticinco por ciento o más de la obligación fiscal.

En estos casos la declaratoria de perjuicio o posible perjuicio, así como la querrela respectiva, la hará la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en los términos que establezca el Código Fiscal de la Federación.

Los ilícitos previstos en esta Ley se configurarán sin perjuicio de que cualquiera otra conducta de los patrones o sujetos obligados encuadre en los supuestos regulados por el Código Fiscal de la Federación como delitos y serán sancionados en la forma y términos que establezca ese ordenamiento.

Lo anterior, sin perjuicio de que se exija al patrón el cumplimiento de sus obligaciones para con el Instituto.¹⁰

¹⁰ Ley del Seguro Social.pdf Art 304 – 305.

5.3 Sanciones del infonavit.

Artículo 6°.

Son infracciones a la Ley y sus reglamentos, los siguientes hechos u omisiones de los patrones:

I. No inscribirse en el Instituto o hacerlo fuera del plazo establecido en la Ley y el Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores;

II. No inscribir a sus trabajadores en el Instituto o hacerlo en forma extemporánea. La omisión de inscribir a un trabajador constituye una violación por sí misma en relación a cada caso individual;

III. Proporcionar datos falsos en la información relativa a su inscripción, en la de los trabajadores a su servicio, así como en la que se requiera en los diversos avisos que debe presentar;

IV. No efectuar dentro de los plazos previstos el pago total de las aportaciones o el entero de los descuentos en las oficinas autorizadas para tal efecto por el Instituto;

V. No presentar la información necesaria para llevar a cabo la individualización de las aportaciones y descuentos de los trabajadores por quienes efectuó el pago o el entero correspondiente;

VI. No formular las aclaraciones respectivas, cuando hubiere incurrido en error u omisión en la información que tiene obligación de presentar al Instituto en los términos de la Ley y sus reglamentos;

VII. La omisión de presentar los avisos de cambio de domicilio y denominación o razón social de la empresa, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, incluyendo el estallamiento de huelga y la terminación de la misma, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra, o suspensión de pagos, así como cualquier otra circunstancia que afecte su registro ante el Instituto o presentarlos extemporáneamente;

VIII. No presentar los avisos de altas, bajas, modificaciones de salario, ausencias, incapacidades y demás datos de los trabajadores necesarios para el Instituto, para dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en la Ley, o presentarlos fuera del término establecido al efecto;

IX. Negarse por cualquier causa a recibir la documentación enviada por el Instituto, para efectos del cumplimiento de sus obligaciones y, en su caso, para entregarla a sus trabajadores;

X. No entregar a cada trabajador constancia escrita, semanal o quincenal, del número de días trabajados y del salario percibido, tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción;

XI. No proporcionar al Instituto, cuando éste lo solicite, la información relacionada con el cumplimiento de sus obligaciones en materia del pago de aportaciones, entero de descuentos, y demás necesaria para el cumplimiento de sus fines;

XII. No proporcionar al Instituto la información necesaria para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, por los trabajadores a su servicio;

XIII. No conservar en su domicilio fiscal la documentación correspondiente a la contabilidad de la empresa relativa al cumplimiento de sus obligaciones patronales para con el Instituto, así como la documentación comprobatoria del pago de aportaciones y entero de descuentos, dentro de los plazos que al efecto establece el Código, excepto cuando cuente con autorización de la Secretaría para conservar la documentación en domicilio fiscal diferente;

XIV. Obstaculizar o impedir, por sí o por interpósita persona, la inspección o visita domiciliaria que practique el Instituto, de conformidad con la Ley, el Código y su reglamento, y

XV. No presentar al Instituto copia con firma autógrafa del dictamen de la situación fiscal con los anexos correspondientes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales, cuando estén obligados por el Código y su reglamento o,

en su caso, cuando opten por dictaminarse de conformidad con la Ley y el reglamento correspondiente.¹¹

¹¹ Reglamento para la imposición de multas del INFONAVIT. Art. 6°

CAPÍTULO VI

PROPUESTA - Caso práctico

CASO PRÁCTICO.

En este apartado presentare una nómina en la cual se determinará el ISR a pagar por cada empleado, la cuota IMSS que se retiene al mes de acuerdo a su salario, determinación del Salario Base de Cotización.

NÓMINA DE EMPLEADOS

No. EMPLEADO	NOMBRE DE EMPLEADO	R.F.C	SEXO	NÚMERO DE SEG. SOC.	FECHA DE INGRESO	JORNADA	PUESTO
3005	ALBERTO HERRERA PALACIO	HEPA-790527-UE1	M	23 078 169 013		M	AYUDANTE DE ALBAÑIL
3010	ALEJANDRO CASTRO ZAPATA	CAZA-790528-1H7	M	53 698 400 215		M	ALBAÑIL
3013	ALEXANDER CONTRERAS MURILLO	COMA-780515-R54	M	52 103 673 008		M	COLOCADOR DE MOSAICOS
1501	ALFREDO VALENZUELA HERNÁNDEZ	VAHA-771121-99P	M	74 053 862 401		V	ÍNGENIERO
2001	ANGEL JÍMENEZ CORONEL	JICA-810729-YH7	M	25 857 718 603		V	ARQUITECTO
2003	ANTONIO IZQUIERDO LÓPEZ	IZLA-801102-AR7	M	77 852 103 660		V	ALBAÑIL

SÁLARIO	DÍAS TRABAJADOS	PERCEPCIONES				DEDUCCIONES		NETO A RECIBIR QUINCENAL	PAGO MENSUAL
		DESPENSA	PREMIO POR PUNTUALIDAD	PREMIO POR ASISTENCIA	AYUDA DE TRANSPORTE	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	IMSS		
83.34	15	344.76	125.01	125.01	100.01	203.31		1,741.58	3,483.16
84.14	15	344.76	126.21	126.21	100.97	203.31		1,756.94	
85.74	15	344.76	128.61	128.61	102.89	203.31		1,787.66	
124.01	15	344.76	186.02	186.02	148.81	203.31		2,522.44	
129.51	15	344.76	194.27	194.27	155.41	203.31		2,628.04	
84.14	15	344.76	126.21	126.21	100.97	203.31		1,756.94	

Cálculo de ISR anual de Asalariados

Ingresos por asimilados a salarios del mes	3,483.16	3,513.88	3,575.32	5,044.88	5,256.08	3,513.88
(-) Impuesto local a los ingresos asimilados a salarios que en su caso, haya retenido el empleador en el mes, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%	0	0	0	0	0	0
(=) Base gravable	<u>3,483.16</u>	<u>3,513.88</u>	<u>3,575.32</u>	<u>5,044.88</u>	<u>5,256.08</u>	<u>3,513.88</u>
(-) Límite inferior de la tarifa del art. 113 de la LISR	\$496.08	\$496.08	\$496.08	\$4,210.42	\$4,210.42	\$496.08
(=) Excedente sobre el límite inferior	<u>2,987.08</u>	<u>3,017.80</u>	<u>3,079.24</u>	<u>834.46</u>	<u>1,045.66</u>	<u>3,017.80</u>
(x) % aplicable sobre el excedente del límite inferior	6.40%	6.40%	6.40%	10.88%	10.88%	6.40%
(=) Impuesto marginal	<u>191.17</u>	<u>193.14</u>	<u>197.07</u>	<u>90.79</u>	<u>113.77</u>	<u>193.14</u>
(+) Cuota fija	\$9.52	\$9.52	\$9.52	\$247.23	\$247.23	\$9.52
 (=) Impuesto según la tarifa del art. 113 de LISR	 <u>200.69</u>	 <u>202.66</u>	 <u>206.59</u>	 <u>338.02</u>	 <u>361.00</u>	 <u>202.66</u>

**DETERMINACIÓN DE SALARIO BASE DE
COTIZACIÓN¹²**

Salario diario	83.34	84.14	85.74	129.51	84.14
(+) Importe diario de gratificación anual	1250.1	1262.1	1286.1	1942.65	1262.1
(+) Importe diario de prima vacacional	125.01	126.21	128.61	194.265	126.21
(+) Importe diario de fondo de ahorro	0	0	0	0	0
(+) Importe diario de alimentación	0	0	0	0	0
(+) Importe diario de despensa	344.76	344.76	344.76	344.76	344.76
(=) Salario diario base de cotización	1803.21	1817.21	1845.21	2611.185	1817.21

**RETENCIÓN DE CUOTAS DEL IMSS A
TRABAJADORES**

SBC del periodo	1803.21	1817.21	1845.21	2611.185	1817.21
(x) % por cuotas obreras del IMSS	2.38%	2.38%	2.38%	2.38%	2.38%
(=) Cuota por retener al trabajador en el periodo	42.83	43.16	43.82	62.02	43.16

¹² Taller de Practicas Fiscales, Pérez Chávez, Champero, Tax editores unidos, SA de CV., vigésima primera edición. Pp.276, 277.

CONCLUSIÓN

El patrón que paga salarios a sus trabajadores está obligado a calcular el ISR que generan los ingresos que perciben.

Cabe mencionar que el cálculo del ISR, así como la determinación del subsidio al empleo y el pago de la cuota IMSS se debe calcular mensualmente, y debemos presentar dichos pagos en los primeros 10 días de cada mes, esto para no incurrir en incumplimientos que la Ley puede cobrarnos con recargos y actualizaciones.

Si omitimos alguno de los pagos del IMSS, este nos cobrara sobre las cuotas omitidas actualizando las obligaciones desde la fecha en que se omitió, hasta la fecha en la que la autoridad descubrió que existía dicha omisión, esto tomando los INPC de dichos meses.

Si se incurre en omisiones del pago de cuotas a cargo, la autoridad establece un 40% de multa sobre el importe omitido más los recargos y actualizaciones de los meses a los que se pague.

Las multas pueden ser canceladas por la autoridad del Seguro Social siempre y cuando se demuestre que el pago fue realizado correctamente en tiempo y forma establecidos.

ANEXOS.

Impuesto - Artículo 113			
Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	% Excedente del límite inferior
\$0.01	\$496.07	\$0.00	1.92%
\$496.08	\$4,210.41	\$9.52	6.40%
\$4,210.42	\$7,399.42	\$247.23	10.88%
\$7,399.43	\$8,601.50	\$594.24	16.00%
\$8,601.51	\$10,298.35	\$786.55	17.92%
\$10,298.36	\$20,770.29	\$1,090.62	21.36%
\$20,770.30	\$32,736.83	\$3,327.42	23.52%
\$32,736.84	... y más	\$6,141.95	30.00%

BIBLIOGRAFÍA

- Reglamento para la imposición de multas por infracción a las disposiciones de la Ley del INFONAVIT y su reglamento. Diario oficial.
- Ley del Seguro Social
- Ley del INFONAVIT
- Reglamento de la Ley del Seguro Social.
- http://www.laboris.net/static/ca_contratos_salario.aspx
- <http://www.monografias.com/trabajos11/salartp/salartp.shtml>
- <http://www.buenastareas.com/ensayos/Seldos-Y-Salarios-Relaciones-Obrero-Patronales/15852.html>
- http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS_SITIOS/IMSS_06/Institucion/SG/imss_tiempo/El+Nacimiento.htm
- Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización. Artículo 196
- Monografías.com
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Acreditaci%C3%B3n>
- <http://html.rincondelvago.com/salario.html>
- <http://es.thefreedictionary.com/sanci%C3%B3n>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Coste>
- <http://es.thefreedictionary.com/auxiliar>
- www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/rrhhmariano.htm
- ROBBINS, Stephen, Comportamiento Organizacional, Prentice Hall, México, 1996.

- SOLANA, Ricardo, Administración de Organizaciones en el Umbral del Tercer Milenio, Ediciones Interoceánicas S.A., Buenos Aires, 1983.
- KOONTZ, Harold – WEIHNRIICH, Heinz, Administración: Una Perspectiva Global, McGraw Hill, México, 1994.
- WERTHER, William –DAVIS, Heith, Administración de Personal y Recursos Humanos, McGraw Hill, México, 1995.
- FERRARO, Eduardo, Administración de Personal: Funciones Fundamentales para el Desarrollo del Área, Primo Editora, Buenos Aires, 1995.
- MARISTANY, Jaime, Evaluación de Tareas y Administración de Remuneraciones, Editorial Edilí, Buenos Aires, 1972.
- CHIAVENATO, Idalberto, Introducción a la Teoría General de la Administración, McGraw Hill, México, 1999.
- Taller de Practicas Fiscales, Pérez Chávez, champero, tax editores unidos, SA de CV., vigésima primera edición. pp. 276, 277
- Oficina Internacional del trabajo (1984) La prevención de los accidentes – manual de educación obrera” Ed. Alfa omega. Ginebra. Suiza p.9
- Ortega Villalobos, Joel (15/marzo/2006) “costo e impacto de los riesgos de trabajo”
- http://www.medispain.com/ant/n4_abr99/costo.html.

GLOSARIO

SBC: Salario Base de Cotización

SPE: Subsidio Para el Empleo

ISR: Impuesto Sobre la Renta

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social

LFT: Ley Federal del Trabajo

LISR: Ley del Impuesto Sobre la Renta

ACRÉDITAR: **Proceso** mediante el cual se evalúa la competencia y eficacia de una entidad que realiza actividades en algún rubro de servicios / Es un proceso que se inicia cuando la entidad productora de un servicio asume cumplir un modelo-estándar para el ámbito en el que se desarrolla.

SALARIO: Prestación correlativa al trabajo o actividad que realiza el trabajador, tan es así que la presencia de la retribución es nota esencial definidora del contrato de trabajo, de tal manera que, sin salario, no hay contrato.

SANCIÓN: Pena que la ley establece para el que no la cumple. / Mal que se sufre como consecuencia de un error cometido y que puede entenderse como un castigo. / Autorización o aprobación de un acto, uso o costumbre. / Confirmación de una ley por el jefe del Estado

ACCÍDENTE: Cualquier suceso que es provocado por una acción violenta y repentina ocasionada por un agente externo involuntario, da lugar a una lesión corporal.

CAPACITACIÓN: El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización, para impulsar el aprendizaje de sus miembros. Sin embargo, muchos expertos distinguen entre capacitación, que tiende a considerarse la manera más estrecha y a orientarse hacia cuestiones de desempeño de corto plazo, y desarrollo, que se orienta más a la expansión de las habilidades de una persona en función de las responsabilidades futuras.

EROGACIONES: Implica el pago parcial o total de adeudos contraídos con proveedores de bienes y/o servicios con vencimientos inferiores a un año, y que no fueron cubiertos en el ejercicio correspondiente.

COSTOS: es el valor monetario de los consumos de factores que supone el ejercicio de una actividad económica destinada a la producción de un bien o servicio. Todo proceso de producción de un bien supone el consumo o desgaste de una serie de factores productivos, el concepto de coste está íntimamente ligado al sacrificio incurrido para producir ese bien. Todo coste conlleva un componente de subjetividad que toda valoración supone.

OIT: Oficina Internacional del Trabajo

AFORE: Administración de Fondos para el Retiro.

RECURSOS HUMANOS: Trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de esa organización.

AUXILIAR: Se aplica a la persona que ayuda a otra o colabora con ella en un cargo o en un trabajo.

— **administrativo** Persona que trabaja en una oficina con categoría inferior a la de administrativo.

— **de vuelo** Persona que atiende a los pasajeros y a la tripulación en los aviones.

— **técnico sanitario** Persona titulada que se dedica al cuidado de enfermos y, siguiendo las indicaciones del médico, está autorizada para realizar ciertas intervenciones de cirugía menor.

RCV: Retiro Cesantía y Vejez

OMISIÓN: Abstención de hacer algo.

INFATIGABLE: Que se fatiga o se cansa.

ADMINISTRACIÓN: La administración es un medio para favorecer la producción de bienes necesarios para la subsistencia del hombre en la sociedad. La palabra administración proviene del latín: administratione: "acción de administrar" Administrare- significa conjuntamente servir. Lleva implícito en su significado que es

una actividad cooperativa que tiene el propósito de servir; cooperación y servicio para el logro de los objetivos.

SUBORDINACIÓN: Una relación entre dos proposiciones según la cual una (la denominada proposición principal) posee mayor jerarquía que la otra (denominada proposición subordinada) de forma tal que no son permutables la una por la otra sin que el significado varíe o se torne agramatical.

JORNADA: La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana laboral, mes laboral y el año laboral.

INPC: Índice Nacional de Precio al Consumidor.

DICTAMÉN: Es el documento formal que suscribe el Contador Público conforme a las normas de su profesión, relativo a la naturaleza, alcance y resultados del examen realizado sobre los estados financieros del ente. La importancia del dictamen en la práctica profesional es fundamental, ya que usualmente es lo único que el público conoce de su trabajo.