



**UNIVERSIDAD MICHUACANA DE SAN NICOLÁS DE
HIDALGO**
**FACULTAD DE CONTADURÍA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

**OBLIGACIONES FISCALES Y
LABORALES PARA EL CALCULO DE LA
NOMINA.**

C A S O P R Á C T I C O

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTA
SERGIO ALBERTO MEDINA PEREZ

ASESOR
M.F. SONIA ELIZABETH LICEA GARIBAY



MORELIA, MICH.

Marzo de 2011



OBLIGACIONES FISCALES Y LABORALES PARA EL CALCULO DE LA NOMINA



Contenido

INTRODUCCION.....	4
ANTECEDENTES.....	5
CAPITULO I DE LA OBLIGACION CONSTITUCIONAL.....	7
CAPITULO II EL CONTRATO Y LA RELACION DE TRABAJO.....	12
2.1 DIFERENCIA ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO.....	12
2.2 TIPOS DE CONTRATO.....	13
CAPITULO III GENERALIDADES.....	14
3.1 CONCEPTOS.....	14
3.1.1 SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.....	14
3.1.2 SALARIO.....	14
3.1.3 SUELDO.....	15
3.1.4 TIPOS DE SALARIO.....	15
3.1.5 CLASIFICACION DE LOS SALARIOS.....	16
3.1.6 SALARIO MINIMO.....	17
3.2 JORNADA DE TRABAJO.....	18
3.2.1 SOBRE SU EVOLUCION.....	19
3.2.2 CLASIFICACION DE LAS JORNADAS.....	19
3.2.3 EL DESCANSO SEMANAL.....	20
CAPITULO IV PERCEPCIONES.....	21
4.1 HORAS EXTRAS.....	21
4.2 PRIMA DOMINICAL.....	22
4.3 VACACIONES.....	22
4.3.1 LA PRIMA VACACIONAL.....	23
4.4 EL AGUINALDO.....	24
4.5 DE LAS ENFERMEDADES Y DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.....	24
CAPITULO V DE LAS OBLIGACIONES DEL IMSS.....	26
5.1 APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.....	26
5.2 DISPOSICIONES GENERALES Y SUJETOS DE ASEGURAMIENTO.....	26
5.3 SALARIO BASE DE COTIZACION.....	28
5.4 DE LA DETERMINACION.....	30



5.5 RETENCION DE CUOTAS DEL IMSS A TRABAJADORES.	32
5.5.1 RETENCION DE CUOTAS DEL IMSS A TRABAJADORES (Por los seguros de enfermedades y maternidad-prestaciones en dinero y prestaciones en especie de pensionados-, invalidez y vida, y los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez).	33
5.5.2 RETENCION DE CUOTAS DEL IMSS A TRABAJADORES (por el seguro de enfermedades y maternidad-prestaciones en especie).	35
5.6 PRIMAS DE RIESGO.	36
5.7 AFORES.	39
CAPITULO VI INFONAVIT.	40
CAPITULO VII LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.	42
7.1 CALCULO DE RETENCIONES.	44
CAPITULO VIII OTRAS DISPOSICIONES FISCALES.	50
8.1 DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS.	50
8.2 DEL IMPUESTO EMPRESARIAL A TASA UNICA.	51
8.3 DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO.	51
CAPITULO IX NOMINA.	53
9.1 GENERALIDADES DE LA NOMINA.	53
9.1.1 CONCEPTO.	53
9.1.2 TIPOS DE NOMINA.	53
9.1.3 SEGÚN LA FORMA DE PAGO:	54
9.1.4 RECIBO DE NOMINA.	54
9.1.5 ESTRUCTURA DE LAS NOMINAS.	55
CAPITULO X CASO PRÁCTICO:	56
ANEXO CASO PRÁCTICO.	68
CONCLUSION.	69
BIBLIOGRAFIA.	72



INTRODUCCION.

Ante la necesidad de las empresas de realizar erogaciones a la clase trabajadora, ya que diversas disposiciones las obligan como tales, surge a través del tiempo el uso de la nomina, que es en la cual se desglosan cada uno de los conceptos por el cual la integran, tanto como la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Seguro Social, Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley del INFONAVIT, por mencionar las principales que obligan tanto a patronos como a trabajadores a sujetarse a normas en las cuales deben cumplirse, para que haya una armonía entre la relación obrero-patrón, como bien se conoce el que interviene como juez entre estos dos es la Junta de Conciliación y Arbitraje que es el mediador de las situaciones inconformes que se puedan suscitar.

Las primeras dos legislaciones mencionadas se inclinan mas por proteger al trabajador aunque no deja de imponerle sus obligaciones, ya que en épocas anteriores se discriminaba a la fuerza trabajadora obligándola a efectuar labores exhaustivas y explotación irracional del trabajo, tanto como en los horarios como en las remuneraciones por mencionar solo algunos, aunque en la legislación laboral en mi opinión están bajas las prestaciones que se otorgan que en todo caso el patrón es mas beneficiado en estos casos, aunque sirvan de base pues los patronos pueden otorgar mas ya sea en salario como en aguinaldo y vacaciones.

En la segunda legislación protege al trabajador a manera de su integridad física de enfermedades y riesgos así como para su jubilación pero para esto se tienen que realizar aportaciones de los trabajadores, el patrón y el gobierno, que son los que participan en el sostenimiento de este organismo, para que el trabajador pueda disfrutar de los beneficios así como su familia.

La legislación hacendaria previene los impuestos que como residentes de nuestro país se tiene que contribuir para las labores del gasto público, en la forma proporcional de nuestros ingresos. Para lo cual establece tarifas así como subsidios a los trabajadores.



ANTECEDENTES

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

Bajo este ambiente, las compensaciones se manifiestan en hechos de naturaleza espiritual, satisfacciones personales, reconocimiento o en retribuciones, ya sea en dinero o en especie.

Un hecho importante en la vida del hombre, y lógicamente en el de las compensaciones, fue el descubrir o inventar las herramientas, ya fuese para la caza o para defenderse de animales más fuertes que él. Esto lo lleva un cambio radical : “a vivir en la tierra”, lo cual implicaba otras actividades adicionales, tales como cultivar y mantenerse, domesticar animales para mantener familias propias, clanes que permitieron no solo su actividad sino su supervivencia. Estas actividades en la tierra dieron lugar a las primeras haciendas, originando el trueque era solo intercambio de unos productos por otros, pues la producción se daba única y exclusivamente para la subsistencia.

Con el invento de nuevos instrumentos de agricultura aumentaron la producción y la productividad de los campos, incrementándose así el “poder de cambiar” o compensar a los demás. Era lógico que un aumento en cualquier parte del universo equilibrado causara desequilibrio en otro, en lo que se refería a su compensación. Este cambio de ponderación logra que aquellos ofrecimientos (dar y recibir iguales) se tornen diferentes. Ahí surge el ofrecimiento: por una parte producto y, por otra, por primera vez mano de obra, con su consiguiente compensación: pago en tierra donde se tenían que realizar algunos servicios propios del sistema de servidumbre. En conclusión durante esta etapa, la compensación se recibía en forma de techo, comida y protección, pero también de tierra, semillas y herramientas.

El vivir en la tierra implicaba defender y defenderse; en otras palabras, cuidar lo que se tenía. Con las nuevas relaciones elaboradas surge la “guerra” lo cual implico



violencia, hombres desocupados, fuerza de trabajo no utilizada. Para poder compensar a estas personas surge un valor simbólico, “la moneda”, como contraprestación al servicio prestado. Por tanto, podemos afirmar que la compensación apareció como pago de un servicio prestado. A la par de la guerra surgió el trabajo domestico, posteriormente las constructoras de mosquetes son su estructura organizacional- maestro, oficial, aprendiz – como espina dorsal de nuestro aparato empresarial moderno, que sirvió de base para la elaboración de los sistemas modernos de compensación, con la abolición de las restricciones feudales y la transformación del sistema de trabajo domestico por el sistema industrial, se creo una base para un sistema general de compensaciones empresariales. Bajo este, el trabajador libre, pero sin propiedad, tiene que ofrecer su único capital, su fuerza de trabajo, a fin de mantenerse a si mismo y a su familia, mientras que el propietario de la maquinaria, el empresario, puede obtener la fuerza laboral haciendo que la gente trabaje para él, ofreciéndole a cambio una compensación que es lo que denominamos salario. En la actualidad, principalmente en las áreas urbanas, la totalidad o mayor parte de las compensaciones se reciben en dinero y otros incentivos financieros y sociales.¹

¹Juan Antonio Morales Arrieta, SALARIO Estrategia y sistema salarial o de compensaciones.



CAPITULO I DE LA OBLIGACION CONSTITUCIONAL

Una de las necesidades importantes dentro de las empresas y de todos los negocios es el capital humano, es una de las fuentes activas que tienen las empresas para funcionar eficientemente, la buena capacitación y adiestramiento dependen del éxito de las mismas, un factor importante a considerar son las remuneraciones o sueldos, estos estímulos o retribuciones que se hace a la fuerza de trabajo coadyuvan al desempeño del trabajador, pues al recibir en efectivo una cantidad igual a su desempeño laboral ayudan a cumplir cada uno de los objetivos y/o tareas específicas de cada una de las áreas para llegar a un objetivo en común. Estos pagos hechos a la clase trabajadora caen en el marco jurídico de las leyes del país, estos hechos están regulados primero por la ley suprema que es la constitución política de los estados unidos mexicanos.

Pero veamos el concepto de obligación según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española “vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de algo, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos.” La etimología de la palabra obligación proviene del Latín, ob-ligare, que significa atar, dejar ligado. El término puede referirse a:

Obligación jurídica. Que en derecho es un vínculo jurídico por virtud del cual una persona llamada deudor, queda unida a otra llamada acreedor, para que de una prestación que puede ser dar algo, realizar una acción o mantener una abstención.

Obligación moral. Que se define como la presión que ejerce la razón sobre la voluntad, enfrente de un valor. De esto podemos decir que las legislaciones en nuestro país son las que regulan las acciones en que podemos caer en el marcojurídico en que dispongan las leyes.

Partiendo de esto mencionamos que tanto la clase trabajadora como el patrón están obligados a realizar acciones de acuerdo a normas establecidas en las leyes. El primer punto a considerar es del derecho o libertad de trabajo que tiene el individuo, antes de que nazca la relación patrón- trabajador, que es el plasmado en nuestra constitución en el artículo 5º que dice: “A ninguna persona podrá impedirse que se



dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que se le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad” y en su tercer párrafo menciona “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123”.

Una vez que como ciudadano elija el trabajo u oficio que le convenga, empieza a ser sujeto de derechos y obligaciones que tiene como trabajador, es donde nace la relación patrón-trabajador para lo cual mencionaremos lo que establece el artículo 123 de nuestra constitución que es donde se determinan las bases sobre las que ha de erigirse toda la legislación laboral, tanto a nivel federal como local. Del trabajo y de la previsión social anticipa la naturaleza de las disposiciones que contienen, tales como los preceptos medulares que conforman el esquema en que descansa el Derecho Laboral Mexicano. En este artículo se incluyen además, una serie de preceptos cuya finalidad es prevenir socialmente los infortunios de la vida de las familias que encuentran en el trabajo de sus miembros la base de su sustento. Los preceptos del artículo 123, en conjunto se conocen como garantías sociales, por tener el carácter de medidas protectoras que establecen ciertas normas de tutela a favor de los trabajadores el cual dice de la siguiente: “Toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El congreso de la unión sin contravenir 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:

Este apartado contiene preceptos que se clasifican sobre:



Jornada de trabajo

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.
- III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.
- XI. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.
- XXVII. Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:
 - a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

Salarios y normas protectoras del salario

- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente de un 100% más de los fijados por las horas normales.
- XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o quiebra.
- XXVII. Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:



- d) Las que señalen un lugar de recreo fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

Salario mínimo.

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

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.

Descansos.

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

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

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

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



b) La comisión nacional practicara las investigaciones y realizara estudios necesarios apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional.

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

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

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

Riesgos de trabajo.

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

Este articulo más que nada fue creado por el constituyente para una reglamentación posterior la idea de manera general o las bases que deben contener todo contrato trabajo. Pero poder entender los elementos que intervienen en los contratos de trabajo tenemos que definirlos.



CAPITULO II

EL CONTRATO Y LA RELACION DE TRABAJO.

Si bien es cierto para saber de una manera general lo que cae dentro del marco legal, cuando un trabajador comienza a prestar un servicio personal subordinado y que es en el momento donde empieza a ser sujeto de derechos y obligaciones tendremos que mencionar lo relativo a estos dos conceptos para poder identificar uno del otro.

Algunos tratadistas afirman que la relación laboral es por esencia dinámica y que en nuestros días presenciamos la decadencia de los contratos. El artículo 20 de nuestra legislación laboral considera que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Dicho precepto también indica que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Concluye dicho precepto afirmando que la prestación de un trabajo y el contrato de trabajo celebrado producen los mismos efectos.

2.1 DIFERENCIA ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO.

Se dice entonces que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Por tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.



2.2 TIPOS DE CONTRATO.

La Ley Federal del Trabajo permite la celebración de tres tipos de Contratos de trabajo:

Por tiempo indeterminado. Estos contratos se encuentran regulados por el artículo 35 de nuestra Ley, y aplican a casos en los cuales la naturaleza de las funciones que desempeñan los empleados son de carácter permanente.

Por tiempo determinado. El artículo 37 de la LFT, establece que este tipo de contrato se justifica siempre y cuando, lo exija la naturaleza del trabajo que se va a llevar a cabo y cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador.

Por obra determinada. Este contrato únicamente es permitido cuando lo exija la naturaleza de las labores a realizar, y específicamente como su nombre lo indica por una obra en un periodo de tiempo, por ejemplo la industria de la construcción.



CAPITULO III GENERALIDADES

En este capitulo veremos de acuerdo a la legislación laboral lo que nos define principalmente como trabajador y patrón así como los factores que intervienen en los contratos de trabajo que son como el salario, los limites, las jornadas de trabajo, la clasificación de los salarios, los derechos que tienen, así como también los tipos de jornada. Son los puntos relevantes a tratar en un contrato y es importante como patrón tenerlos presente para otorgarles a los trabajadores prestaciones dignas de acuerdo a ley.

3.1 CONCEPTOS.

3.1.1 SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

Trabajador. Como lo define el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo. Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Patrón. Según el artículo 10 de la Ley citada. Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo también será de estos.

3.1.2 SALARIO.

Su etimología el término salario, deriva de “sal”, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pago con ella.

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

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.



3.1.3 SUELDO.

Para diferenciar de lo que es salario con la definición de sueldo. La palabra sueldo proviene de “solidus”: moneda de oro de peso cabal. Los sueldos se definen como los pagos realizados a los trabajadores, se emplean para designar la remuneración asignada a cada individuo de forma periódica por razón de su cargo.

Pero la verdadera diferencia es de índole sociológica: el salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller normalmente se paga semanalmente. El sueldo a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina, y regularmente se pagan por quincena o por mes .

3.1.4 TIPOS DE SALARIO.

Salario nominal. Valor del salario que figura en el contrato de trabajo y en la nómina de la compañía.

Salario real. Valor nominal del salario menos las deducciones. Es en realidad, la cantidad de bienes que el trabajador puede adquirir con el salario, es decir, su poder adquisitivo.

Salario fijo. Es aquel que se encuentra integrado por un conjunto de elementos conocidos cuyo monto se conoce predeterminadamente con toda exactitud. Este salario se presenta cuando se fija un salario diario por semana, quincena o mes en cantidad, además de sumarle a dicho salario fijo las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida que perciba el trabajador. Los elementos previamente conocidos como por ejemplo: el aguinaldo y la prima vacacional.

Salario variable. Es aquel que se encuentra integrado por un elemento o conjunto de elementos, cuyo monto no se puede conocer predeterminadamente con toda exactitud, dependiendo de la realización de acontecimientos futuros de realización cierta.

Salario ordinario. Es el que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo.



Salario extraordinario. Es el que implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas.

3.1.5 CLASIFICACION DE LOS SALARIOS.

Los salarios pueden clasificarse:

1. Por el medio empleado para el pago:

- a) Salarios en moneda;
- b) Salarios en especie, y
- c) Pago mixto.

a) El salario pagado en moneda, no tiene dificultad. b) El salario en especie, es el que se paga con comida, productos, habitación, servicios, etc. c) El salario mixto, es el que se paga, parte en moneda, y parte en especie.

2. Por sus límites. El salario se divide en:

- a) Mínimo y
- b) Máximo,

El primero es el mas pequeño que permite substancialmente satisfacer las necesidades del trabajador, o de su familia. El segundo es el mas alto que permite a la empresa una producción costeable.

El salario mínimo se subdivide en legal y contractual, según que se fije por un procedimiento que la ley señala (en nuestro caso Comisiones Mixtas del Salario Mínimo) o bien por una contratación libre en determinada rama o empresa. El salario mínimo legal se subdivide en general y profesional. El primero es el que se paga obligatoriamente a toda clase de labores. El segundo es el que debe cubrirse como mínimo a determinadas actividades, por considerarse que su calificación exige para ellas una remuneración mayor. El salario mínimo profesional suele fijarse, por ramas.

3. Por la forma de pago:

Esta división es quizá la más conocida. Se divide en:

- a) Salario por unidad de tiempo y
- b) Salario por unidad de obra.



El primero, es aquel que solo toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón. Ordinariamente se toma como base una jornada (muy frecuentemente de 8 horas), aunque de hecho el trabajo se compute por día, por hora, por semana, por mes o por cualquier otro sistema. Recordemos que si el trabajador pone a disposición del empresario su fuerza de trabajo, gana salario, aunque de hecho no haga nada.

Este sistema, pese a todas sus desventajas, es prácticamente el único posible en una gran mayoría de labores.

El salario por unidad de obra, también llamado por rendimiento, es aquel en que el trabajo se computa de acuerdo con el número de unidades producidas. Su forma más cruda, pero clara, es el destajo. Dentro de él deben considerarse también los sistemas de salarios incentivos directos. Para definir el tiempo en el cual el trabajador esta a disposición del patrón tendremos que mencionar lo relativo a las jornadas de trabajo según la legislación laboral.

3.1.6 SALARIO MINIMO.

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente 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 podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que puedan extenderse a una o mas entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Los salarios mínimos se fijaran por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.



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

La cantidad que se paga por salario diario esta sujeta a tres determinaciones:

1. Se puede aplicar el mínimo general que nos marca la ley, según el área geográfica del trabajador.
2. El mínimo profesional dependiendo de la labor que se efectuó.
3. La que determine el patrón siempre y cuando en ningún caso sea inferior a la del mínimo general

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto de salario que se pague en efectivo.

3.2 JORNADA DE TRABAJO.

Podría entenderse la jornada como las horas diarias de trabajo, o como la duración del tiempo de trabajo diario, o bien como el tiempo diario jurídicamente obligatorio en que el trabajador subordinado debe estar a disposición de su patrón.

Originalmente, la palabra castellana jornada derivo del latín vulgar diurnata, y este a su vez dies, diei, el día, el transcurso del día. Pero también significó (y aun significa) una parte del día, precisamente la diurna, esto es la que decurre con la luz del sol, quizá porque antiguamente, a falta de otra iluminación física, las actividades generales menguaban al ponerse el sol, sin que se niegue que andando el tiempo, muchas de esas actividades seguían y proseguían hasta llegar hoy a las continuas. Fuera pues, de esas consideraciones que atañen al avance de la civilización y a las costumbres, el concepto de jornada quedo encerrado estrictamente en la duración de un día o bien de 24 horas, sea cual fuere la hora que empiece. Así en el artículo 58 de la LFT. Nos dice “la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo”.



3.2.1 SOBRE SU EVOLUCION.

La lucha por el señalamiento en la ley de una duración racional de la jornada ha sido muy larga, mucho más que en la concreción de un derecho del trabajo. El paso por la etapa de la esclavitud en los pueblos antiguos (y aun en los del siglo XIX) y de la servidumbre en la Edad Media, adentrada ya la época en que surgieron las nacionalidades y avanzada la revolución industrial, y de que las Leyes de Indias desde 1593 proclamaban la jornada de ocho horas, en tanto que en el siglo XIX diversos países limitaban la duración de la jornada para los adultos, primero a 14, después a 12, luego a 11 y mas tarde a diez horas por día, y de diez a nueve para los niños, da idea del movimiento mundial en pro de la reducción de la jornada a limites mas humanos. México en su constitución de 1917, declara que la jornada máxima será de ocho horas; e inicia en el siglo XX la marcha que conduciría finalmente a la regulación en las cartas magnas de un asunto de singular importancia para la humanidad.

De hecho, la evolución de la jornada de trabajo presenta la duración de ocho horas como punto de referencia general y en torno a ella, la flexibilidad múltiple que depende de sectores de situaciones de actividad, a la que pretende extenderse la protección básica de la fijación de un máximo de jornada.

Ese panorama que muestra la tendencia a la reducción de la jornada tiene ahora no solo una explicación de índole social o política, sino también razones de otra naturaleza que se relacionan con la fatiga del trabajador, con su embrutecimiento y con su inteligencia; con la atención que debe dar a su espíritu y a su cuerpo y con las consecuencias que resiente al quedar desprotegido respecto a la duración de la jornada.

3.2.2 CLASIFICACION DE LAS JORNADAS.

Así vistas las jornadas se dividen en: diurnas, nocturnas y mixtas según el artículo 60 de la LFT.

Jornada diurna: Es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna: Es la comprendida entre las veinte y las seis horas.



Jornada mixta:Es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o mas, se reputara jornada nocturna.

3.2.3 EL DESCANSO SEMANAL.

El descanso semanal se ha considerado como una necesidad inaplazable para que el trabajador pueda recuperar las fuerzas gastadas por su trabajo. Sus antecedentes son de origen religioso, ya que en la época de los judíos el “sabbath” era un día dedicado a Dios. Posteriormente el sabbath, que en hebreo quiere decir “Cesar”, se cambio por el domingo, del latín, dominus, del día del Señor.

En la actualidad, el descanso semanal no atiende a ningún asunto religioso, sino exclusivamente para favorecer al trabajador a fin de que este pueda estar más tiempo con su familia.

El artículo 69 de nuestra legislación laboral previene, que “por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutara de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”. Es una medida de higiene del trabajo, parte de la seguridad social, que permite al trabajador la recuperación por el cansancio adquirido en seis días de trabajo.

Otra prestación que tiene derecho el trabajador cuando labore en día domingo que es el día en que normalmente el día de descanso que otorgan los empleadores y que cabe puntualizar es la prima dominical.



CAPITULO IV PERCEPCIONES

Se ha nombrado a este capitulo de esta forma para señalar las cantidades adicionales al salario a que tiene derecho el trabajador dentro de una empresa, una vez que exista la relación laboral. La primera que mencionaremos será la que se otorga al trabajador cuando labora en tiempo adicional al de su jornada ordinaria de trabajo.

4.1 HORAS EXTRAS.

Las horas extras son consideradas como el tiempo durante el cual el trabajador de acuerdo a las necesidades de funcionamiento de la empresa realiza o ejerce su fuerza de trabajo en tiempo extraordinario dentro de la misma, cuando una vez cumplida su jornada ordinaria de trabajo el trabajador sigue fungiendo la misma actividad pero para esto, el artículo 66 de nuestra legislación laboral previene que la jornada de trabajo puede prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

Además, por disposición del artículo 68, la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

En los casos de siniestro o de riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.²

² Cavazos Flores Baltasar, EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO.



4.2 PRIMA DOMINICAL.

El artículo 71 de la ley laboral establece que los trabajadores que presten sus servicios en día domingo tendrán derecho a una prima dominical de 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Por tanto, si un trabajador presta servicios en su día de descanso semanal, que es el domingo, tendrá derecho a que se le pague 325%, ya que tendría derecho a 100% de su salario ordinario, u otro 200% por su descanso semanal y a 25 % por ser su descanso en domingo.

Se ha considerado que el descanso semanal no basta para que el trabajador pueda recobrase de sus esfuerzos, y que en tal virtud se hace indispensable que tenga un periodo mínimo de vacaciones anual.

Es indiscutible que un trabajador que salga de vacaciones podrá incluso dar un rendimiento mucho mayor que otro trabajador que no salga de vacaciones.

4.3 VACACIONES.

Nuestra Ley Federal del Trabajo previene que los trabajadores que tengan mas de un año de servicios, disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables; y asimismo, que dicho periodo se deberá aumentar en dos días laborables hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios. En todos los casos se trata de días laborables.

El artículo 76 de la ley en vigor establece que después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentara dos días por cada cinco de servicios.

Por tanto, y de acuerdo con el criterio de la propia Secretaria del Trabajo, la tabla vacacional correcta es la siguiente: a los trabajadores que tengan menos de un año de servicios, se les deberá pagar sus vacaciones en forma proporcional, y a los que tengan más de un año se les aplicara la tabla siguiente:



AÑOS DE SERVICIOS	DIAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
5	12
6	12
7	12
8	12
9	14
10 a 13	14
14 o mas	16

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año. Asimismo, los periodos mínimos de vacaciones no son negociables, por lo que deberán disfrutarse en forma continua.

Finalmente, el artículo 79 de la ley previene que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Una vez que cuando el trabajador tiene derecho a las vacaciones, otra prestación adicional es la llamada prima vacacional, que se calcula de acuerdo al monto de las vacaciones.

4.3.1 LA PRIMA VACACIONAL.

El artículo 80 de la ley laboral nos dice que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Esta prima se estableció con el fin y ante la necesidad de que los trabajadores disfrutaran realmente de sus vacaciones, ya que sin ella no era posible de que las tomaran, en virtud de que su salario diario ya se encontraba de antemano gastado. Como los días de vacaciones deben ser hábiles (laborales: art. 76) los descansos semanales y obligatorios nunca forman parte de las vacaciones.



4.4 EL AGUINALDO

El aguinaldo es la prestación que reciben en dinero los trabajadores a finales de año, y que el artículo 87 de la ley de la materia previene que: “Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado cualquiera que fuere este”.

Pagar proporcionalmente el aguinaldo significa pagarlo por los días trabajados en el año. Es decir, el trabajador que ingreso en el transcurso del año cobra por la proporción desde la fecha de ingreso; igual proporción cobra el que deje de estar sujeto a la relación laboral en el transcurso del año.

4.5 DE LAS ENFERMEDADES Y DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

En este sentido tendremos que tomar en cuenta las consideraciones pertinentes a las enfermedades y riesgos de trabajo a que están expuestos los trabajadores, tanto de las obligaciones de los patrones así como de los trabajadores, los derechos que tienen estos últimos y mas que nada en una forma general las diferentes incapacidades de que tipos hay y en que consisten, esta obligación se inclina mas que nada al patrón, por lo que también lo menciona el artículo 123 fracción XIV.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 60 de la Ley del Seguro Social, el patrón que en cumplimiento de dicha ley asegure contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores a su servicio, quedara relevado del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que por riesgos profesionales establece esta ley.

Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio y con motivo del trabajo.



Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de este a aquel.

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total, y
- IV. La muerte.

Se ha dicho que la muerte es la cesación de los signos vitales del individuo.

Incapacidad temporal Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo

Incapacidad permanente parcial Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Incapacidad permanente total. Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de incapacidad.

Así como las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagaran directamente al trabajador.

Para determinar las indemnizaciones por riesgos se tomara como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad, la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al mínimo.



CAPITULO V DE LAS OBLIGACIONES DEL IMSS.

Para comenzar este capitulo es necesario mencionar que las obligaciones a que nos refiere esta ley son derivado de las consecuencias de lo antes tratado que son los accidentes y enfermedades y que por consiguiente son parte integrante de los rubros de una nomina, así como también se vera en este capitulo lo que conforme a la Ley del Seguro Social, corresponde hacer los cálculos ya sea de retención a los trabajadores, como la mención de las aportaciones que debe hacer el patrón, pero para empezar es importante conocer lo que son las aportaciones de seguridad social.

5.1 APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.

El autor Campero Fol refiere que aportaciones de seguridad social son las contribuciones que patrones y trabajadores aportan al Instituto Mexicano del Seguro Social para que los segundos reciban asistencia medica, subsidios por incapacidades de riesgos de trabajo, enfermedades generales y maternidad, así como el otorgamiento de indemnizaciones y pensiones por invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

A lo que nos menciona el código fiscal en su artículo 2º fracción II referente a las aportaciones de seguridad social, dice: 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 beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

5.2 DISPOSICIONES GENERALES Y SUJETOS DE ASEGURAMIENTO.

Dentro de lo que marca el articulo 1º de la Ley del Seguro Social que nos marca la delimitación de la ley y la forma de obligatoriedad. Este articulo establece el ámbito territorial de aplicación de la ley y aclara que sus disposiciones son de orden publico y



de interés social; es decir, que las personas se encuentran obligadas a cumplir con las normas que esta ley establece al ubicarse en los supuestos establecidos por la misma y, por lo tanto, los acuerdos que puedan darse entre particulares en relación con las disposiciones de esta ley no modifican su contenido o aplicación.

Como también nos menciona que la realización de la seguridad social esta a cargo de entidades o dependencias publicas, federales o locales y de organismos descentralizados.

El seguro social comprende:

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

Dentro de lo que comprende el régimen obligatorio 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.

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma eventual, a otras de carácter físico o moral unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio personal remunerado, personal y subordinado.

Así como también establece la Ley del Seguro Social en su artículo 15 de la obligación de los patrones.

- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de los plazos no mayores a cinco días hábiles.
- Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al instituto.

Para determinar las cuotas siempre es importante determinar el salario base de cotización, que es en el que se basa porque ya una vez determinado es de donde se toman porcentajes para financiar los diferentes ramos.



5.3 SALARIO BASE DE COTIZACION.

Que para Campero Fol; Es el salario para efectos del pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, a cargo de patrones y trabajadores, que comprende la cuota diaria, mas prestaciones y, en su caso, percepciones variables, cuyo monto debe manifestarse al Instituto cuando se registre al trabajador, o cada vez que el salario se verifique modificaciones en cuota diaria, por variación a las prestaciones o por la obtención de percepciones variables.

Que para los efectos de la Ley del Seguro Social se entiende por:

Salarios o salario: la retribución que la Ley Federal del Trabajo define como tal. Para efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos consignados en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

Que lo que se refiere a este artículo son lo que no se puede considerar para efectos del salario base de cotización y en algunos caso establece límites siempre y cuando no se rebasen en caso contrario también se tomarían en cuenta e integraría salario que norma de la siguiente: Para los efectos de esta Ley, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrara salario, tampoco se tomaran en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;



- IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al INFONAVIT y las PTU de la empresa;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el D.F.
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el D.F.
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de la contratación colectiva
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Este es un punto de singular importancia ya que en ocasiones las empresas pueden otorgar prestaciones establecidas por la empresa y que pueden exceder de estos límites, para lo cual la ley menciona que al realizarse este hecho, se tomaran en cuenta para integrar el salario base de cotización. Otro aspecto a considerar es el hecho de que las prestaciones de las vacaciones otorgadas va incrementando cada año por lo cual la empresa deberá hacer una revalorización en la integración del salario.

Que cuando los patrones inscriban a sus trabajadores el artículo 28 de la Ley citada manifiesta: Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.



5.4 DE LA DETERMINACION.

Es de vital importancia que se calcule el salario diario integrado, porque es con el salario con que se da de alta ante el IMSS, y que es donde empieza a cotizar el trabajador, así como también es donde se toma en cuenta para las aportaciones que haga el patrón y el gobierno.

Para la determinación el salario base de cotización se mencionara lo que el artículo 29 y 30 de la Ley del Seguro Social establece:

Para determinar la forma de cotización se aplicaran las siguientes reglas:

- I El mes natural será el periodo de pago de cuotas;
- II Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente.

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

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

Los elementos básicos a que se refiere esta fracción corresponden al salario pactado, aguinaldo y prima vacacional; no obstante, podrían exigir algunos conceptos a considerarse como el excedente de despensa.

- II Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumaran los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese periodo.

Ejemplo de integración del salario. Los trabajadores con las prestaciones mínimas de ley y un año de antigüedad en su empleo tienen un factor de integración de 1.0452, un ejemplo del porque de ello. Supongamos que una persona tiene un salario diario nominal de \$200. Su salario integrado ascenderá a \$209.04, determinado como sigue:



Sueldo diario(supuesto)	\$200
Gratificación anual (15 días) 200 x 15=\$3,000/365 días	8.22
Prima vacacional (25% sobre días de vacaciones) \$300*/365 días	<u>0.82</u>
Total del salario diario integrado	<u>\$209.04</u>

Si vemos el incremento del salario integrado respecto del salario diario, nos arroja un factor de 1.0452, es decir: $\$209.04/200.00=1.0452=$ factor de integración. Una forma sencilla de determinar el salario diario integrado cuando hay prestaciones mínimas de ley y se tiene hasta un año de antigüedad en el empleo es utilizando el referido factor de 1.0452 y multiplicarlo por el salario diario, es decir: $\$200.00 \times 1.0452 = \209.04 .

*El monto de las vacaciones que se tomo como base para calcular la prima vacacional se determino de la manera siguiente:

6 días por el primer año de servicios \$ 200 x 6 =	\$1,200
Por: porcentaje de prima	<u>25%</u>
Igual a: Monto de prima vacacional	<u>\$300.00</u>

Una tabla de factores de integración del salario que contemple la antigüedad del trabajador en su empleo considerando que en cada año tiene prestaciones mínimas de Ley seria como sigue:³

Hasta un año de trabajo el factor será de	1.0452
Hasta dos años de trabajo el factor será de	1.0466
Hasta tres años de trabajo el factor será de	1.0479
Hasta cuatro años de trabajo el factor será de	1.0493
De 5 a 9 años de trabajo el factor será de	1.0507
De 10 a 14 años de trabajo el factor será de	1.0521
De 15 a 19 años de trabajo el factor será de	1.0534
De 20 a 24 años de trabajo el factor será de	1.0548

³ REVISTA, NOTAS FISCALES JUNIO 2010.



Entonces la formula para determinar el salario diario integrado quedaría de la siguiente forma:

$$\text{S.D.I.} = \frac{\text{Días del año} + 15 \text{ días de aguinaldo} + \text{Prima vac.en días}}{\text{Días del año}}$$

5.5 RETENCION DE CUOTAS DEL IMSS A TRABAJADORES.

Una de las obligaciones delineadas por la Ley del Seguro Social a los patronos es la de retener las cuotas de seguridad social a cargo de los trabajadores que se fundamenta inicialmente en nuestra constitución de 1917 que en su artículo 31 nos menciona las obligaciones de los mexicanos y en su fracción IV específicamente que debemos aportar a los gastos públicos tanto de manera federal como de manera estatal y municipal de forma proporcional a nuestros ingresos el cual a su letra dice “ Son obligaciones de los mexicanos: IV Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de manera proporcional y equitativa de que dispongan las leyes.”

El autor Campero Folnos refiere que:son las cantidades por concepto de cuotas al IMSS que los patronos deben retener a sus trabajadores sobre el monto de los salarios base de cotización.La persona física que percibe ingresos por salarios es aquella que esta sujeta a una relación laboral en la cual el patrón esta obligado a retener y enterar el importe de las cuotas que le correspondan.

Que para cubrir los gastos que financiaran los diferentes ramos que comprende el seguro social así como los beneficios y prestaciones ya sea en efectivo o en especie el trabajador tiene la obligación de aportar de acuerdo a su salario base de cotización, mediante retención que el patrón hace a este.

Sin embargo no debemos dejar a un lado al patrón que dentro de estas cuotas aporta también las cuotas correspondientes al salario base de cotización y que la Ley del Seguro Social establece los porcentajes que cada cual debe aportar.



A este efecto el artículo 38 confiere que: “El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a estos les corresponde cubrir. Cuando no lo haga en tiempo oportuno, solo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obrero patronales”.

5.5.1 RETENCION DE CUOTAS DEL IMSS A TRABAJADORES (Por los seguros de enfermedades y maternidad-prestaciones en dinero y prestaciones en especie de pensionados-, invalidez y vida, y los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez).

Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagaran de la forma siguiente:

- I A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota;
- II A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma, y
- III Al gobierno federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restante.

Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, los patrones, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de uno punto cinco por ciento sobre el salario base de cotización. De dicha cuota corresponderá al patrón pagar el uno punto cero cinco por ciento, a los trabajadores el cero punto trescientos setenta y cinco por ciento y al Estado el cero punto cero setenta y cinco por ciento.

Los recursos necesarios para financiar las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez y vida, se obtendrán las cuotas que están obligados a cubrir los patrones, los trabajadores y demás sujetos obligados, así como de la contribución que corresponda al Estado.



A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por el salario base de cotización, respectivamente.

Del ramo de cesantía en edad avanzada y vejez se esta a lo siguiente: Las cuotas y aportaciones a que se refiere serán:

- I En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador;
- II En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

Su formula quedaría de la siguiente forma:

Salario base de cotización del periodo	3,135.60
(x) % por cuotas obreras del IMSS	2.3750%
<hr/>	
(=) Cuota por retener al trabajador en el periodo.	74.47

El 2.375% se obtiene de la siguiente manera:

- 0.25% por financiamiento de las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad.
- 0.625% por el seguro de invalidez y vida.
- 1.125% por los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez.
- 0.375% por financiamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de pensionados.

A los trabajadores que perciban el salario mínimo no se les debe retener ninguna cantidad por concepto de cuotas.

Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que estos perciban como cuota diaria el salario mínimo.



5.5.2 RETENCION DE CUOTAS DEL IMSS A TRABAJADORES (por el seguro de enfermedades y maternidad-prestaciones en especie).

Es la cantidad que los trabajadores tienen la obligación de aportar al IMSS mediante retención que les realizan sus patrones, para financiar las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, cuando el monto de su salario base de cotización es superior a una cantidad de tres veces el salario mínimo general del D.F.

Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiaran de la forma siguiente:

- I Por cada asegurado se pagara mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal;
- II Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal, se cubrirá una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado.

La tasa sobre el salario mínimo general diario del Distrito Federal a que se refiere la fracción I del artículo 106, se incrementara el primero de julio de cada año en sesenta y cinco centésimas de punto porcentual.

Las tasas a que se refiere la fracción II del artículo 106, se reducirán el primero de julio de cada año en cuarenta y nueve centésimas de punto porcentual la que corresponde a los patrones y en dieciséis centésimas de punto porcentual la que corresponde pagar a los trabajadores.



De tal forma que su formula quedaría de la siguiente forma:

Salario base de cotización del periodo	3,135.60
(-) Un importe igual a tres veces el salario mínimogral. al periodo (57.46 x 3 x 15)	2,585.70
(=) Excedente del SBC sobre tres veces el salario mínimogral.del DF	549.90
(x) % por cuota obrera del IMSS (.40%)	0.40%
(=) Cuota adicional obrera por retener del periodo	2.20

El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a estos les corresponde cubrir. Cuando no lo haga en tiempo oportuno, solo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

Las cuotas obrero- patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón esta obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático, autorizado por el Instituto. Asimismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cedulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a mas tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente. Art 39 LSS.

El pago de las cuotas obrero patronales respecto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, continuara realizándose en forma bimestral. Art 27 Transitorios de la LSS.

5.6 PRIMAS DE RIESGO.

El artículo 41 de la Ley del Seguro Social señala que son riesgos de trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

De los riesgos de trabajo en su artículo 71 la ley nos señala: el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- I Asistencia medica, quirúrgica y farmacéutica;



- II Servicio de hospitalización;
- III Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- IV Rehabilitación.

Las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinaran en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo.

No se consideraran para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por algunas de las causas siguientes:

- I Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por medico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior,
- III Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por si de acuerdo con otra persona;
- IV Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y
- V Si el siniestro es el resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

Para los efectos de la fijación de primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumara el 0.005. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la formula siguiente:

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

Donde:

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

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Numero de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

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



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

D = Numero de defunciones.

M = 0.005, que es la prima mínima de riesgo.

Se identifican en la formula dos componentes una prima mínima y el grado de siniestralidad. La primera cubre los gastos de administración correspondientes al seguro de riesgos de trabajo. En tanto que el grado de siniestralidad se obtiene al tomar en cuenta los riesgos de trabajo ocurridos, así como un factor de prima que garantiza el equilibrio financiero del ramo.

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad las empresas cubrirán, en la clase que les corresponda conforme al reglamento, la prima media. Una vez ubicada la empresa la prima a pagar, los siguientes aumentos o disminuciones de la misma conforme al párrafo de este articulo.

No se tomaran en cuenta para la siniestralidad de las empresas, los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa. Art 72 LSS.

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al Reglamento les corresponda de acuerdo con la tabla con la siguiente:

PRIMA MEDIA	EN PORCENTAJE
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al periodo y dentro del plazo que señale el reglamento para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta. Art 74 LSS.



La prima obtenida tendrá vigencia desde el primero de marzo del año siguiente a aquel en que concluyo el periodo computado y hasta el día último de febrero del año subsecuente;

Los patrones deberán presentar al Instituto, durante el mes de febrero, los formatos impresos o el dispositivo magnético generado por el programa informático que el Instituto autorice, en donde se harán constar los casos de riesgos de trabajo terminados durante el año, precisando la identificación de los trabajadores y las consecuencias de cada riesgo, así como el numero de trabajadores promedio expuestos al riesgo dados en razón de la mecánica bajo la cual efectúen los pagos de cuotas. El instituto deberá dar aviso al patrón cuando califique algún accidente o enfermedad de trabajo.

Las empresas al registrarse por primera vez o al cambiar de actividad deberán autoclasificarse para efectos de la determinación y pago de la prima en el seguro de riesgos de trabajo, conforme al catalogo de actividades establecido en el titulo octavo del reglamento, en la división económica, grupo económico, fracción y clase que en cada caso les corresponda de acuerdo a su actividad. Art 18 RLSS

5.7 AFORES.

Las Administradoras de Fondos para el Retiro son instituciones privadas de México que administran los fondos de retiro y ahorro de los trabajadores afiliados al IMSS y recientemente de los afiliados al ISSSTE. Fueron creadas por la Ley del Seguro Social en 1996. Iniciaron su operación en 1997. Están encargadas de manejar los fondos de retiro de los trabajadores. Funcionan a base a cuentas individuales con los aportes del beneficiario, del empleador y del Estado. Dichas cuantas son capitalizadas por los ingresos que generen las inversiones efectuadas a través de una Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro. Las AFORE crean 4 subcuentas individuales:

- Retiro, vejez y cesantía.
- Aportaciones voluntarias.
- Vivienda.
- Aportaciones complementarias.



CAPITULO VI INFONAVIT.

Son las cantidades que los patrones tienen que aportar al Fondo Nacional de la Vivienda, para su abono en la subcuenta de vivienda de la cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro abiertas a nombre de los trabajadores en las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE). Estas aportaciones se tienen que efectuar con base en el salario integrado de los trabajadores, a fin de otorgarles, para la adquisición de viviendas, financiamiento a largo plazo con tasas de interés preferenciales, inferiores a las que operan en el mercado financiero.

A este efecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 136 menciona:
“Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, esta obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio”.

El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas-habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

El artículo 29, fracción II, de la Ley del INFONAVIT señala que es obligación de los patrones determinar el monto de las aportaciones de 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la LINFONAVIT. En lo que corresponde a la integración y calculo de la base y limite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicara 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.



Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso correspondiente. El pago de las aportaciones y descuentos señalados en el artículo 29 será por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente. El instituto podrá emitir y notificar liquidaciones para el cobro de aportaciones y descuentos a que se refiere el artículo 29. Estas liquidaciones podrán ser emitidas y notificadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social conjuntamente con las liquidaciones del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previo convenio con ambas Instituciones. Art. 35 LINFONAVIT.

La periodicidad del pago de las aportaciones y los descuentos a que se refiere el artículo 35, continuara siendo de forma bimestral hasta que la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado se establezca que la periodicidad de pagos se realizara mensualmente. Art. 6 Transitorios LINFONAVIT.

Formula para su determinación:

Salario diario integrado (salario base de cotización del IMSS)	209.04
(x) Días del mes	30
<hr/>	
(=) Salario diario integrado mensual	6,271.20
(x) 5%	5%
<hr/>	
(=) Aportaciones mensuales al INFONAVIT	313.56



CAPITULO VII

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

De acuerdo a los sujetos de este impuesto nos menciona el primer artículo de esta Ley: Las personas físicas y las morales, están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

I. Los residentes en México, respecto de todos sus ingresos cualesquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

Una vez que nos menciona la obligación del pago de los impuestos, las personas físicas que prestan un servicio personal subordinado, se sitúa dentro del Titulo IV, Capitulo I de esta Ley, para efectos del cálculo de ISR.

Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Titulo, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes y de cualquier otro tipo. Art 106 LISR.

Ingresos Gravados.

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 en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Art 110 LISR.

Ingresos Exentos.

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

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



hasta el limite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el limite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios. Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagara el impuesto en los términos de este Titulo.

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

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

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

VI. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de previsión social.

Para los efectos del articulo 110 de la Ley, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe. Art. 137 RISR.

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



Tratándose de las primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore. Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagara el impuesto en los términos de este título. Art 109 LISR.

Para los efectos de esta Ley, se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. Art 8 LISR.

7.1 CALCULO DE RETENCIONES.

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

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

Tarifa			
Limite inferior	Limite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del limite 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	19.94
20,770.30	32,736.83	3,178.30	21.95
32,736.84	En adelante	5,805.20	28.00



Quienes 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 preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario. Art 113 LISR.

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, la persona que haga dichos pagos podrá 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 el resultado se le aplicara el procedimiento establecido en el articulo 113 de esta 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 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 a fracción anterior, se calculara dividiendo el impuesto que se determine en los términos dela fracción III de este articulo entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I del mismo, el cociente se multiplicara por cien y el producto se expresara en por ciento. Art 142 RISR.

Las personas físicas, así como las personas morales a que se refiere el Titulo III de esta Ley, enteraran las retenciones a que se refiere este artículo a más tardar el día



17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentaran ante las oficinas autorizadas. Art 113 LISR

Se otorga el subsidio para el empleo en los términos siguientes:

- I. Los contribuyentes que perciban ingresos a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, gozaran del subsidio para el empleo que se aplicara contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 113 de la misma Ley. El subsidio para el empleo se calculara aplicando a los ingresos que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta que correspondan al mes de calendario de que se trate, la siguiente:

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	Cantidad de subsidio para el empleo mensual.
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	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

En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de Ley del Impuesto sobre la Renta sea menor que el subsidio para el empleo mensual obtenido de conformidad con la tabla anterior,



el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga. 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. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del subsidio para el empleo no serán acumulables ni formaran parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

En los casos en los que los empleadores realicen pagos por salarios, que comprendan periodos menores a un mes, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a cada pago, dividirán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla contenida en esta fracción, entre 30.4. El resultado así obtenido se multiplicara por el numero de días que al que corresponda el periodo de pago para determinar el monto del subsidio para el empleo que le corresponde al trabajador por dichos pagos.

Cuando los pagos por salarios sean por periodos menores a un mes, la cantidad del subsidio para el empleo que corresponda al trabajador por todos los pagos que se hagan en el mes, no podrá exceder de la que corresponda conforme a la tabla prevista en esta fracción para el monto total percibido en el mes de que se trate. Art 8 del Decreto 1/10/07.

II. Las personas obligadas a efectuar el calculo anual del impuesto sobre la renta a que se refiere el artículo 116 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, por los conceptos a que se refiere el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la misma Ley, que hubieran aplicado el subsidio para el empleo en los términos de la fracción anterior, estarán a, lo siguiente:

- a) El impuesto anual se determinara disminuyendo de 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 articulo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieren retenido en el año de calendario, al resultado obtenido se le aplicara la tarifa del articulo 177 de la misma Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con la suma de las cantidades



que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente.

- b) En el caso de que el impuesto determinado conforme el artículo 177 de la Ley del impuesto sobre la Renta exceda de la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual correspondió al contribuyente, el retenedor considerara 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.

En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de la Ley del Impuesto sobre la Renta sea menor a la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual correspondió al contribuyente, no habrá impuesto a cargo del contribuyente ni se entregara cantidad alguna a este ultimo por concepto de subsidio para el empleo. Art 8 del Decreto 1/10/07.

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

El impuesto anual se determinara disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este Capitulo, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieren retenido en un año de calendario. Al resultado obtenido se le aplicara la tarifa del artículo 177 de esta Ley. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se acreditara el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 113 de esta Ley.

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterara 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. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general.



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

- a) Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúa el cálculo.
- b) Hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de 400,000.
- c) Comuniquen por escrito al retenedor que presentaran declaración anual.
Art. 116 LISR.

Formula para determinar el ISR mensual:

Base gravable
(-) Limite inferior de la tarifa del art. 113
(=) Excedente sobre el limite inferior
(x) Porcentaje aplicable sobre excedente
(=) Impuesto Marginal
(+) Cuota fija
(=) Impuesto según la tarifa del art. 113
(-) Subsidio para el empleo
(=) Impuesto a Retener o devolver en caso de que el subsidio sea mayor



CAPITULO VIII OTRAS DISPOSICIONES FISCALES.

8.1 DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS.

Este impuesto estatal obliga a las personas físicas y morales al pago del 2% sobre las remuneraciones hechas al personal, podremos decir que obliga únicamente al patrón a pagar este impuesto y a lo cual esta jurídicamente relacionado a la nómina. Tal como en su artículo 22 de la Ley de Hacienda del Estado de Michoacán establece: Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre erogaciones por remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, las personas físicas y morales que realicen dichas erogaciones, dentro del territorio del Estado.

En su artículo 24 nos menciona los conceptos que grava así como los conceptos que excluye y los límites que en lo referente dice: Los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, quedan comprendidos en el concepto de remuneración al trabajo prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón.

Para los efectos de este Impuesto, no quedan comprendidas como conceptos de remuneración a que se refiere el párrafo anterior, las prestaciones siguientes:

- Y nos desglosa las mismas que contiene el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, que excluye como parte integrante del salario base de cotización.

En su artículo 25 de la Ley de Hacienda del Estado de Michoacán Ocampo impone la tasa a los conceptos que grava el cual menciona: El impuesto a que se refiere este Capítulo, se calculara aplicando la tasa del 2% al monto de las remuneraciones devengadas y efectivamente pagadas en el mes de que se trate, por los conceptos a que se refiere el artículo 24 de esta Ley.

La causación de este impuesto es en el momento que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado. Para el pago se harán pagos provisionales mensuales a más tardar el día 17 del mes siguiente a aquel en que se cause, mediante declaración provisional que deberá presentarse en la oficina recaudadora que corresponda al domicilio del contribuyente a través de los medios



electrónicos en los sitios de Internet o en las sucursales de las instituciones autorizadas por la Secretaría de Finanzas y Administración.

El pago correspondiente al ejercicio fiscal de que se trate deberá efectuarse mediante declaración anual, a más tardar el día 31 del mes de marzo del año siguiente a aquel en que se cause el impuesto.

8.2 DEL IMPUESTO EMPRESARIAL A TASA UNICA.

En lo referente a esta Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única se hará mención que el trabajador no está obligado al pago de este impuesto. Primeramente en su artículo 1º de la Ley citada no grava su actividad, por lo cual me permitiré mencionarlo: “Están obligados al pago del impuesto empresarial a tasa única, las personas físicas y las morales residentes en territorio nacional, así como los residentes en el extranjero con establecimiento permanente en el país, por los ingresos que obtengan, independientemente del lugar en donde se generen, por la realización de las siguientes actividades:

- I. Enajenación de bienes.
- II. Prestación de servicios independientes.
- III. Otorgamiento del uso o goce temporal de bienes.”

Por lo que no menciona la prestación de servicio personal subordinado como lo establece en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, por lo cual se concluye que el trabajador no está sujeto del pago del IETU.

8.3 DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO.

En lo referente a este impuesto federal similarmente podría decirse que van a la par con los sujetos del Impuesto Empresarial a Tasa Única que son las personas físicas y morales que en territorio nacional se realicen las actividades mencionadas anteriormente, por lo que en esta Ley del Impuesto al Valor Agregado en su artículo 1º adiciona además de las actividades gravadas por el IETU en su fracción IV la de



Importación de bienes o servicios. Por lo cual se infiere que el trabajador que presta un servicio personal subordinado no esta sujeto al pago del Impuesto al Valor Agregado.



CAPITULO IX NOMINA.

9.1 GENERALIDADES DE LA NOMINA.

9.1.1 CONCEPTO.

Es una lista conformada por el conjunto de trabajadores a los cuales se les va a remunerar por los servicios que estos prestan a sus patrones. Es también el instrumento que permite de una manera ordenada, realizar el pago de sueldos y salarios a los trabajadores, así como proporcionar información contable y estadística, tanto para la empresa como para el ente encargado de regular las relaciones laborales.

El concepto de nomina es mas que un recibo en el que la empresa acredita el pago de las diferentes cantidades que forman nuestro sueldo. En ella quedan registradas también las deducciones que se realizan, por concepto de cuotas de Seguridad Social, infonavit y retenciones de Impuesto Sobre la Renta.

La nomina se encuentra fundamentada en partes del contenido del contrato de trabajo, en relación al servicio que debe presentarse y a la remuneración lo cual se regirán por las siguientes normas:

- a) El trabajador estará obligado a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo genero de los que formen el objeto de la actividad que se dedique el patrón, y
- b) La remuneración debe ser adecuada a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrá ser inferior al salario mínimo ni a los que se les pague por trabajo de igual naturaleza en la región de la propia empresa.

9.1.2 TIPOS DE NOMINA.

- Nomina Manual. Se elabora por cálculos enteramente manuales, usadas en empresas pequeñas o de mediana capacidad.
- Nomina Computarizada. Se elabora a través de un computador, el cual permite generalmente por medio de codificaciones, calcular automáticamente, tanto los aportes como los descuentos efectuados en el periodo a pagar.



9.1.3 SEGÚN LA FORMA DE PAGO:

- *Semanal.* Para obreros o personas de nómina diaria, cuyo lapso de tiempo está establecido en ese tiempo.
- *Quincenal.* Para personal de áreas administrativas o de oficina y para empleados cuyo lapso de pago está establecido en ese tiempo.

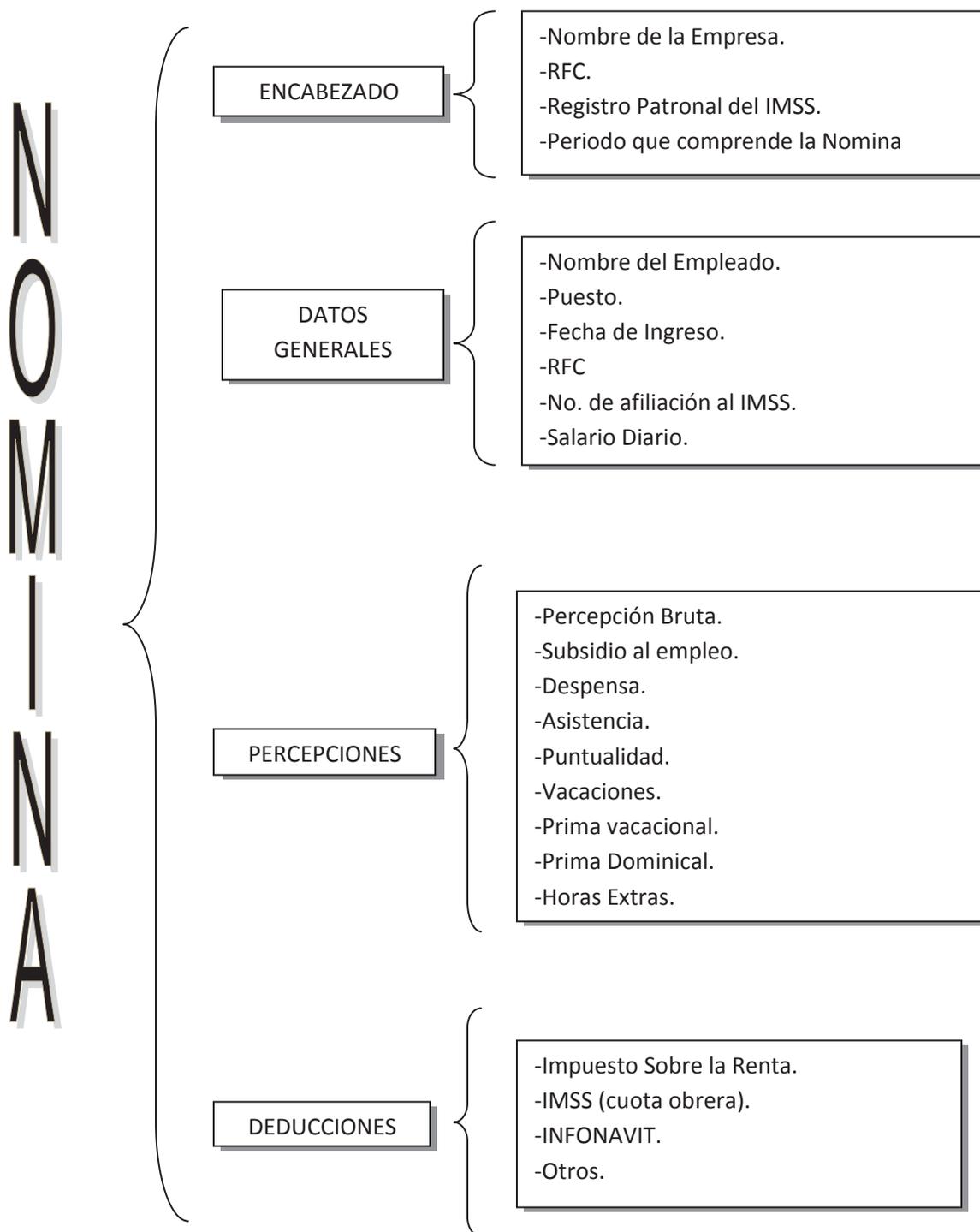
9.1.4 RECIBO DE NOMINA.

El recibo de la nómina se puede dividir en tres partes:

- *Cabecera:* Muestra los datos de identificación de la empresa y del trabajador.
- *Percepciones:* Se considera como tales aquellas percepciones que percibe el trabajador por los distintos conceptos.
- *Deducciones:* Incluye la aportación al seguro social, retención de Impuesto Sobre la Renta, INFONAVIT y otros.



9.1.5 ESTRUCTURA DE LAS NOMINAS.





CAPITULO X CASO PRÁCTICO:

La empresa "LA NACIONAL" realiza los cálculos para la primera quincena del mes de Diciembre del 2010, la empresa cuenta con 4 trabajadores. Para lo cual proporciona los siguientes datos:

"LA NACIONAL"					
NUMERO DE SEGURO SOCIAL	EMPLEADO	FECHA DE INGRESO	SALARIO DIARIO	(X) FACTOR DE INTEGRACION	SALARIO DIARIO INTEGRADO
53098505786	ELEAZAR JACOBO BARRIGA	03/JUNIO/2009	120.00	1.0452	125.424
53089204944	GERARDO PEREZ BASURTO	02/AGOSTO/2008	145.00	1.0466	151.757
53108345652	MARCO ALFONSO RANGEL MEDINA	25/FEBRERO/2010	95.00	1.0452	99.294
53096500631	RAUL GARCIA LOPEZ	15/DICIEMBRE/2009	130.00	1.0452	135.876

Así como también el Sr, RaúlGarcía toma sus vacaciones correspondientes y que la empresa paga íntegramente.

Las horas extras que laboraron se ajusta de acuerdo a lo siguientes datos:

- a) Eleazar Jacobo Barriga laboró en la primera semana del mes 5 horas extras, en la segunda semana laboró 4 horas extras. Así como también trabajó un domingo, sin tomar otro en sustitución.

Horas Extras					
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
1er. Semana			2	2	1
2da. Semana	2	2			

- b) Gerardo Pérez Basurto laboró durante la primera semana del mes 6 horas extras, en la segunda semana laboro 4



horas extras. Así también trabajó el segundo domingo de la semana, sin tomar otro en sustitución.

Horas Extras					
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
1er. Semana			2	2	2
2da. Semana				2	2

- c) Marco Alfonso Rangel Medina trabajo durante la primera semana del mes 2 horas extras, en la segunda semana del mes laboro 3 horas extras. Trabajó el primer domingo de la semana, sin tomar otro en sustitución.

Horas Extras					
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
1er. Semana				1	1
2da. Semana		1	2		

El trabajador Raúl García López laboró 7 horas extras en la primera semana, trabajó el primer domingo del mes, posteriormente toma sus vacaciones a partir del día 15 de diciembre correspondiente a 6 días de vacaciones pagadas.

Horas Extras					
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
1er. Semana			4	2	1
2da. Semana					

NOTA:

*En la primer quincena del mes se les pagó el aguinaldo a todos los trabajadores, como lo previene la Ley Federal del Trabajo.

*A estos trabajadores se les otorga el 10% de premios de puntualidad y el 10% de asistencia sobre los salarios de cada uno. Así como se les otorga también el 20% de Despensa en efectivo a los trabajadores sobre el salario de cada uno.



SOLUCION:

DETERMINACION DE LAS HORAS EXTRAS

NOMBRE	HORAS EXTRAS	COSTO POR HORA	TOTAL PAGADO	EXENTO	GRAVADO
ELEAZAR JACOBO BARRIGA	9	15.00	270.00	135	135
GERARDO PEREZ BASURTO	10	18.13	362.50	181.25	181.25
MARCO ALFONSO RANGEL MEDINA	5	11.88	118.75	59.38	59.38
RAUL GARCIA LOPEZ	7	16.25	243.75	97.50	146.25

-Art. 109 fracción I; Ley del Impuesto Sobre la Renta

-Art. 66 y 68 Ley Federal del Trabajo

DETERMINACION DE LOS SALARIOS QUINCENALES

NOMBRE	CUOTA DIARIA	DIAS LABORADOS	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
ELEAZAR JACOBO BARRIGA	120.00	15	1,800.00	0.00	1,800.00
GERARDO PEREZ BASURTO	145.00	15	2,175.00	0.00	2,175.00
MARCO ALFONSO RANGEL MEDINA	95.00	15	1,425.00	0.00	1,425.00
RAUL GARCIA LOPEZ	130.00	15	1,950.00	0.00	1,950.00

-Art. 110 1er. Párrafo; Ley del Impuesto Sobre la Renta.

DETERMINACION DE DIA DE DESCANSO Y PRIMA DOMINICAL

NOMBRE	DIA DE DESCANSO	PRIMA DOMINICAL	EXENTO	GRAVADO	TOTAL PAGADO
ELEAZAR JACOBO BARRIGA	240.00	30.00	174.47	120.00	270.00
GERARDO PEREZ BASURTO	290.00	36.25	199.47	145.00	326.25
MARCO ALFONSO RANGEL MEDINA	190.00	23.75	149.47	95.00	213.75
RAUL GARCIA LOPEZ	260.00	32.50	184.47	130.00	292.50

*Tope de exención en Prima Dominical 54.47.

-Art. 109 fracciones I y XI; Ley del Impuesto Sobre la Renta.

-Art. 69 y 71 Ley Federal del Trabajo.

DETERMINACION DE AGUINALDOS

NOMBRE	CUOTA DIARIA	DIAS DE SALARIO	IMPORTE	LIMITE EXENTO (54.47 (x) 30)	GRAVADO
ELEAZAR JACOBO BARRIGA	120.00	15.00	1,800.00	1,634.10	165.90
GERARDO PEREZ BASURTO	145.00	15.00	2,175.00	1,634.10	540.90
MARCO ALFONSO RANGEL MEDINA	95.00	12.04	1,143.80	1,143.80	0.00
RAUL GARCIA LOPEZ	130.00	15.00	1,950.00	1,634.10	315.90



*Tope de exención en aguinaldo 54.47 (x) 30 días de salario (=) 1,634.10
 -Art. 109 fracción XI; Ley del Impuesto Sobre la Renta.
 -Art. 87 Ley Federal del Trabajo.

DETERMINACION DE VACACIONES

NOMBRE	CUOTA DIARIA	DIAS DE VACACIONES	IMPORTE DE VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	EXENTO	GRAVADO	TOTAL PAGADO
RAUL GARCIA LOPEZ	130.00	6	780.00	195.00	915.00	0.00	975.00

*Tope de exención en PV 15 Días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador (=) 817.05
 *El importe de Prima Vacacional es el resultado de aplicar el 25% sobre el importe de las vacaciones.
 *Art. 76 Ley Federal del Trabajo.
 *Art. 109 fracción XI; Ley del Impuesto Sobre la Renta.

- CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

CONCEPTO	ELEAZAR JACOBO BARRIGA	GERARDO PEREZ BASURTO	MARCO A. RANGEL MEDINA	RAUL GARCIA LOPEZ
<u>INGRESOS ACUMULABLES</u>				
SalarioQuincenal	1,800.00	2,175.00	1,425.00	1,950.00
Horas Extras	135.00	181.25	59.38	146.25
Días de descanso	120.00	145.00	95.00	130.00
Prima dominical	0.00	0.00	0.00	0.00
Aguinaldo	165.90	540.90	0.00	315.90
Despensa	360.00	435.00	285.00	390.00
Premio de Puntualidad	180.00	217.50	142.50	195.00
Premio de Asistencia	180.00	217.50	142.50	195.00
<u>BASE GRAVABLE</u>	2,940.90	3,912.15	2,149.38	3,322.15
(-) Limite inferior	2,077.51	3,651.01	2,077.51	2,077.51
(=) Excedente s/limite inferior	863.39	261.14	71.87	1,244.64
(x) Por ciento aplicable sobre excedente	10.88%	16.00%	10.88%	10.88%
(=) Impuesto Marginal	93.94	41.78	7.82	135.42
(+) Cuota Fija	121.95	293.25	121.95	121.95
(=) Impto. Según tarifa 113	215.89	335.03	129.77	257.37
(-) Subsidio al empleo	145.35	0.00	188.7	125.10
<u>(=) ISR a retener o Subsidio al empleo a entregar.</u>	70.54	335.03	(58.93)	132.27

Para realizar el cálculo del ISR se tiene que tomar en cuenta primeramente los ingresos gravados que percibe el trabajador, como por ejemplo el salario y las demás prestaciones distintas del salario que perciba. Una vez que hemos aplicado los límites y



exenciones del artículo 109 de la LISR realizamos dicha suma de los conceptos gravados.

Posteriormente de la suma resultante aplicamos la tarifa del artículo 113, que en su defecto esta tabla es mensual, que para el cálculo de la nómina se requiere una tarifa quincenal, que se puede obtener de la página del SAT.

De la base gravable identificamos la cantidad que este dentro del margen que le corresponde de acuerdo al límite superior y al límite inferior, restamos el límite inferior al excedente le aplicamos la tasa que le corresponde situados dentro del renglón de la tabla, a esta cantidad resultante (impuesto marginal) le sumamos la cuota fija y nos resulta el impuesto según tarifa, a este impuesto tenemos que restarlo contra el subsidio al empleo a que tiene el derecho el trabajador, y resulta el impuesto a retener en caso de que sea mayor, o en caso contrario subsidio al empleo a entregar.

En este caso al trabajador Marco Alfonso Rangel es el que resulto con subsidio al empleo que el patrón deberá entregar, a los otros tres trabajadores de la empresa se les retiene por concepto de Impuesto Sobre la Renta.

Tarifa aplicable cuando hagan pagos que correspondan a un periodo de 15 días, correspondiente a 2010.

Límite inferior	Límite superior	Cuotafija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	244.80	0.00	1.92
244.81	2,077.50	4.65	6.40
2,077.51	3,651.00	121.95	10.88
3,651.01	4,244.10	293.25	16.00
4,244.11	5,081.40	388.05	17.92
5,081.41	10,248.45	538.20	21.36
10,248.46	16,153.05	1,641.75	23.52
16,153.06	En adelante	3,030.60	30.00



Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto

Para ingresos de	Hasta ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo mensual
\$	\$	\$
0.01	872.85	200.85
872.86	1,309.20	200.70
1,309.21	1,713.60	200.70
1,713.61	1,745.70	193.80
1,745.71	2,193.75	188.70
2,193.76	2,327.55	174.75
2,327.56	2,632.65	160.35
2,632.66	3,071.40	145.35
3,071.41	3,510.15	125.10
3,510.16	3,642.60	107.40
3,642.61	En adelante	0.00

- CALCULO DE RETENCION DE IMSS A TRABAJADORES

NOMBRE	S.D.	F.I	S.D.I	DIAS COTIZADOS	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			INVALIDEZ Y VIDA (0.625% DEL SBC)	CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ (1.125% DEL SBC)	TOTAL
					PRESTACIONES EN DINERO (0.25% DEL SBC)	PRESTACIONES EN ESPECIE (EXCEDENTE A 3 SMG 0.40% DEL SBC)	PRESTACIONES EN ESPECIE (PENSIONADOS 0.375% DEL SBC)			
ELEAZAR JACOBO BARRIGA	120.00	1.0452	125.42	15	4.70	0.00	7.06	11.76	21.17	44.68
GERARDO PEREZ BASURTO	145.00	1.0466	151.76	15	5.69	0.00	8.54	14.23	25.61	54.06
MARCO A. RANGEL MEDINA	95.00	1.0452	99.29	15	3.72	0.00	5.59	9.31	16.76	35.37
RAUL GARCIA LOPEZ	130.00	1.0452	135.88	15	5.10	0.00	7.64	12.74	22.93	48.41

*S.D. = Salario Diario.

*F.I. = Factor de Integración.

*S.D.I. = Salario Diario Integrado



LA NACIONAL

RFC: NAC0801013N

REG. PAT: C894658810

PERIODO DEL 01 AL 15 DE DICIEMBRE 2010

JUAN ALVAREZ # 168 COLONIA GRANJAS DEL MAESTRO

TELEFONO: 4432361082

NOMBRE DEL TRABAJADOR:

ELEAZAR JACOBO BARRIGA GONZALEZ

PUESTO:ALMACENISTA

NSS: 53098505786

RFC: BAGE850810

SD: 120.00

FECHA INGRESO:03/JUNIO/2009

PERCEPCIONES		DEDUCCIONES	
Salario	1,800.00	ISR	70.54
Horas Extras	270.00	IMSS	44.68
Dias de descansolaborados	240.00	INFONAVIT	0.00
Prima dominical	30.00		
Despensa	360.00		
Premio de Puntualidad	180.00		
Premio de Asistencia	180.00		
Aguinaldo	1,800.00		
Vacaciones	0.00		
Prima vacacional	0.00		
Subsidio al Empleo	0.00		
TOTAL DE PERCEPCIONES	4,860.00	TOTAL DE DEDUCCIONES	115.22

SUELDO NETO:

4,744.78

FIRMA DEL EMPLEADO



LA NACIONAL

RFC: NAC0801013N

REG. PAT: C894658810

PERIODO DEL 01 AL 15 DE DICIEMBRE 2010

JUAN ALVAREZ # 168 COLONIA GRANJAS DEL MAESTRO

TELEFONO: 4432361082

NOMBRE DEL TRABAJADOR:

GERARDO PEREZ BASURTO

PUESTO:AUXILIAR ADMINISTRATIVO

NSS: 53089204944

RFC: PEBG860406

SD: 145.00

FECHA INGRESO:02/AGOSTO/2008

PERCEPCIONES		DEDUCCIONES	
Salario	2,175.00	ISR	335.03
Horas Extras	362.50	IMSS	54.06
Dias de descanso laborados	290.00	INFONAVIT	0.00
Prima dominical	36.25		
Despensa	435.00		
Premio de Puntualidad	217.50		
Premio de Asistencia	217.50		
Aguinaldo	2,175.00		
Vacaciones	0.00		
Prima vacacional	0.00		
Subsidio al Empleo	0.00		
TOTAL DE PERCEPCIONES	5,908.75	TOTAL DE DEDUCCIONES	389.09

SUELDO NETO:

5,519.66

FIRMA DEL EMPLEADO



LA NACIONAL

RFC: NAC0801013N

REG. PAT: C894658810

PERIODO DEL 01 AL 15 DE DICIEMBRE 2010

JUAN ALVAREZ # 168 COLONIA GRANJAS DEL MAESTRO

TELEFONO: 4432361082

NOMBRE DEL TRABAJADOR:

MARCO ALFONSO RANGEL MEDINA

PUESTO: AYUDANTE GENERAL

NSS: 53108345652

RFC: RAMM831102

SD: 95.00

FECHA INGRESO: 25/FEBRERO/2010

PERCEPCIONES		DEDUCCIONES	
Salario	1,425.00	ISR	00.00
Horas Extras	118.75	IMSS	35.37
Dias de descansolaborados	190.00	INFONAVIT	0.00
Prima dominical	23.75		
Despensa	285.00		
Premio de Puntualidad	142.50		
Premio de Asistencia	142.50		
Aguinaldo	1,425.00		
Vacaciones	0.00		
Prima vacacional	0.00		
Subsidio al Empleo	58.93		
TOTAL DE PERCEPCIONES	3,811.43	TOTAL DE DEDUCCIONES	35.37

SUELDO NETO:

3,776.06

FIRMA DEL EMPLEADO



LA NACIONAL

RFC: NAC0801013N

REG. PAT: C894658810

PERIODO DEL 01 AL 15 DE DICIEMBRE 2010

JUAN ALVAREZ # 168 COLONIA GRANJAS DEL MAESTRO

TELEFONO: 4432361082

NOMBRE DEL TRABAJADOR:

RAUL GARCIA LOPEZ

PUESTO: CHOFER

NSS: 53096500631

RFC: GALR800210

SD: 130.00

FECHA INGRESO:15/DICIEMBRE/2009

PERCEPCIONES		DEDUCCIONES	
Salario	1,950.00	ISR	132.27
Horas Extras	243.75	IMSS	48.41
Dias de descanso laborados	260.00	INFONAVIT	0.00
Prima dominical	32.50		
Despensa	390.00		
Premio de Puntualidad	195.00		
Premio de Asistencia	195.00		
Aguinaldo	1,950.00		
Vacaciones	780.00		
Prima vacacional	195.00		
Subsidio al Empleo	00.00		
TOTAL DE PERCEPCIONES	6,191.25	TOTAL DE DEDUCCIONES	180.68

SUELDO NETO: 6,010.57

FIRMA DEL EMPLEADO



Anexo caso practico "obligaciones fiscales y laborales para el calculo de la nomina"

DETERMINACION DE HORAS EXTRAS EN LA PRIMERA SEMANA							
NOMBRE	COSTO POR HORA (S.D./8 HRS.)	HORAS EXTRAS DOBLES	HORAS EXTRAS TRIPLES	TOTAL POR H.E.D.	TOTAL POR H.E.T.	*EXENTO (50% H.E.D.)	GRAVADO (50% H.E.D. + 100% H.E.T.)
ELEAZAR JACOBO	15.00	5	0	150.00	0.00	75.00	75.00
GERARDO PEREZ	18.13	6	0	217.50	0.00	108.75	108.75
MARCO ALFONSO	11.88	2	0	47.50	0.00	23.75	23.75
RAUL GARCIA	16.25	6	1	195.00	48.75	97.50	146.25

DETERMINACION DE HORAS EXTRAS EN LA SEGUNDA SEMANA									
NOMBRE	COSTO POR HORA (S.D./8 HRS.)	HORAS EXTRAS DOBLES	HORAS EXTRAS TRIPLES	TOTAL POR H.E.D.	TOTAL POR H.E.T.	*EXENTO 50% H.E.D.	GRAVADO (50% H.E.D. + 100% H.E.T.)	TOTAL EXENTO	TOTAL GRAVADO
ELEAZAR JACOBO	15.00	4	0	120.00	0.00	60.00	60.00	135.00	135.00
GERARDO PEREZ	18.13	4	0	145.00	0.00	72.50	72.50	181.25	181.25
MARCO ALFONSO	11.88	3	0	71.25	0.00	35.63	35.63	59.38	59.38
RAUL GARCIA	16.25	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00	97.50	146.25

* Art. 109 fracción I Ley del Impuesto Sobre Renta

DETERMINACION DE LOS SALARIOS QUINCENALES					
NOMBRE	CUOTA DIARIA	DIAS LABORADOS	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
ELEAZAR JACOBO	120.00	15.00	1,800.00	0.00	1,800.00
GERARDO PEREZ	145.00	15.00	2,175.00	0.00	2,175.00
MARCO ALFONSO	95.00	15.00	1,425.00	0.00	1,425.00
RAUL GARCIA	130.00	15.00	1,950.00	0.00	1,950.00

DETERMINACION DE DIAS DE DESCANSO LABORADOS				
NOMBRE	CUOTA DIARIA	DIA DE DESCANSO LABORADO (DOBLE)	EXENTO 50%	GRAVADO
ELEAZAR JACOBO	120.00	240.00	120.00	120.00
GERARDO PEREZ	145.00	290.00	145.00	145.00
MARCO ALFONSO	95.00	190.00	95.00	95.00
RAUL GARCIA	130.00	260.00	130.00	130.00

*Art. 69 y 71 de la Ley Federal del Trabajo
*Art. 109 fracción I; LISR.



DETERMINACION DE PRIMAS DOMINICALES				
NOMBRE	CUOTA DIARIA	PRIMA DOMINICAL (25% S/S.D.)	LIMITE EXENTO	GRAVADO
ELEAZAR JACOBO	120.00	30.00	54.47	0.00
GERARDO PEREZ	145.00	36.25	54.47	0.00
MARCO ALFONSO	95.00	23.75	54.47	0.00
RAUL GARCIA	130.00	32.50	54.47	0.00

*Art. 71 Ley Federal del Trabajo

*Art. 109 fraccion XI; LISR.

DETERMINACION DE AGUINALDOS					
NOMBRE	CUOTA DIARIA	DIAS DE SALARIO	IMPORTE GRATIFIC.	LIMITE EXENTO (54.47 (x) 30)	GRAVADO
ELEAZAR JACOBO	120.00	15.00	1,800.00	1,634.10	165.90
GERARDO PEREZ	145.00	15.00	2,175.00	1,634.10	540.90
MARCO ALFONSO	95.00	15.00	1,425.00	1,634.10	0.00
RAUL GARCIA	130.00	15.00	1,950.00	1,634.10	315.90

*Art. 87 Ley Federal del Trabajo

*Art. 109 fraccion I; LISR

DETERMINACION DE VACACIONES					
NOMBRE	CUOTA DIARIA	DIAS DE VACACIONES	IMPORTE VACACIONES	EXENTO	GRAVADO
RAUL GARCIA	130.00	6.00	780.00	780.00	0.00

DETERMINACION DE PRIMA VACACIONAL						
NOMBRE	IMPORTE VACACIONES	(X)% SOBRE VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	LIMITE EXENTO [15(X)54.47]	GRAVADO	TOTAL PAGADO
RAUL GARCIA	780.00	25%	195.00	817.05	0.00	975.00

*Art. 76 Ley Federal del Trabajo

*Art. 109 fraccion XI; LISR.



NOMBRE	SALARIO QUINCENAL	DESPENSA (20% SOBRE SALARIO QUINCENAL)	PREMIO DE PUNTUALIDAD (10% SOBRE S.Q.)	PREMIO DE ASISTENCIA (10% SOBRE S.Q.)
ELEAZAR JACOBO	1,800.00	360.00	180.00	180.00
GERARDO PEREZ	2,175.00	435.00	217.50	217.50
MARCO ALFONSO	1,425.00	285.00	142.50	142.50
RAUL GARCIA	1,950.00	390.00	195.00	195.00

CUOTAS IMSS REGIMEN OBLIGATORIO

ARTICULO	RAMO	OBSERVACIONES	CUOTA PATRONAL	CUOTA TRABAJADOR	CUOTA ESTADO
25	ENFERMEADES Y MATERNIDAD PENSIONADOS (y sus beneficiarios)	Prestaciones en especie:	1.05% del SBC	0.375% del SBC	0.75%
74	RIESGOS DE TRABAJO	Mínimo Máximo	0.25% 15.00%		
106 107	ENFERMEADES Y MATERNIDAD	Prestaciones en especie: mas: para salarios mayores a 3 veces S.M.G En dinero:	20.40% 1.10% de la diferencia entre SBC y 3 SMG 70% del 1% de SBC	0.40% de la diferencia entre SBC y 3 SMG 25% del 1% del SBC	20.40% 5% del 1% del SBC
147	INVALIDEZ Y VIDA		1.75% SBC	0.625%	0.125%
168	RETIRO, CESANTIA Y VEJEZ	Retiro Cesantía y vejez Cuota Social	2 % SBC 3.150% SBC	1.125%	0.225% SBC 5.5% SMG
211	GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES		1% SBC		

SALARIOS MINIMOS GENERALES 2010

ZONA A	ZONA B	ZONA C
57.46	55.84	54.47



CONCLUSION.

Para concluir el presente trabajo diremos que es menester para los patrones, la identificación y conocimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores dentro de la legislación laboral, y lo que el patrón esta obligado una vez que inicie la relación laboral.

Por tanto puede también suscitarse el caso de que el trabajador incumpla con lo establecido en el contrato, y en consecuencia la inconformidad del patrón, ya que de ser así sería necesaria la intervención de las autoridades que se encargan de la solución de los conflictos laborales. Ya que si las dos partes, el patrón y el trabajador cumplieran con lo establecido en la norma, se diría que hay una buena armonía dentro de las empresas entre trabajadores y patrones.

Tendremos que hacer hincapié que al elaborar una nomina se tienen que hacer varias consideraciones, como pueden ser los diferentes puestos para el pago de salario, las jornadas de trabajo, así como los incentivos que se otorgan, los tiempos prestados de servicios por los trabajadores para el otorgamiento de gratificaciones anuales, así como el periodo vacacional y las prestaciones que estas implican. Ya que en nuestro entorno global que esta en constante cambio, como por ejemplo la tecnología, que cada vez va cambiando dentro de las empresas y la información financiera requiere de oportunidad, es decir que llegue a tiempo en manos de los administradores para tomar mejores decisiones. Las operaciones de los negocios van cambiando ya sea que incrementen o disminuyan, por lo que al confeccionar una nomina se tendría que cerciorarse que se adecue a la necesidad de la empresa.

El legislador frecuentemente va cambiando las leyes de acuerdo a las necesidades del gasto público en lo que concierne a los ingresos del país, por lo que nosotros tendremos que adecuarnos a esos cambios, ya sea de una nueva Ley



onuevas reformas de Ley y apegarnos a lo que jurídicamente nos marcan, a la par en la elaboración de una nomina.

Por lo que en cada uno de los renglones que conforman la nomina. Es la descripción de las prestaciones, el salario y otras remuneraciones distintas del salario a que el trabajador tiene derecho de recibir, como de la contribución que tiene que aportar, y que el patrón tendrá la obligación de retener, por lo que mediante este documento que expide la empresa para sus trabajadores, se expresa la remuneración o sueldo percibido en forma detallada.

Y que el patrón por su parte tendrá que hacer cumplimiento de las contribuciones que tiene que aportar al Seguro Social como al INFONAVIT que se calculan mensual y bimestralmente mediante la cedulas de determinación, así como de los Impuestos que tiene que enterar de las retenciones hechas a sus trabajadores y presentar las declaraciones de sus trabajadores, en tiempo y forma ante las autoridades del SAT.

Cabe hacer mención que en cuanto a los cálculos de ISR del caso practico expuesto, podemos observar que el trabajador Marco Alfonso es el que recibe Subsidio al Empleo que otorga el patrón conforme al articulo 8 del Decreto publicado el 1/10/07, ya que de acuerdo al decreto una vez que se aplicó la tabla se podría inferir que es el que menos recibe remuneración o su salario es bajo, eso en cuanto a esa quincena por lo que podría variar ese subsidio que se otorga. A los demás trabajadores se les determinó impuesto a retener. Este Subsidio al Empleo que otorga el Gobierno, y que el patrón paga a sus trabajadores a que tienen derecho, lo puede acreditar contra los impuestos determinados a los que esta obligado enterar el patrón en referencia a los ingresos del negocio.

Se infiere además que dentro del tema del Seguro Social, con respecto a los trabajadores que perciban el salario mínimo, la Ley del IMSS establece que a estos trabajadores no se les hará retención alguna. Por lo que solamente los patrones



estarán obligados a realizar las aportaciones de acuerdo a los porcentajes de los diferentes ramos del Seguro Social, en base al Salario Diario Integrado del trabajador.

Finalmente podremos decir que la nomina es una obligación de las empresas, pues en ella se plasman lo que las leyes nos imponen, tanto percepciones como deducciones de los trabajadores, para llegar a la cantidad que en efectivo recibe el trabajador, y por consiguiente la empresa o el patrón espera a cambio el servicio personal subordinado.



BIBLIOGRAFIA.

Instituto Mexicano de Contadores Públicos A.C. Pérez Chávez Campero Fol.
LEY DEL SEGURO SOCIAL TEXTO Y COMENTARIO STALLER DE PRACTICAS FISCALES
Segunda Edición. Vigésima Edición
2004 Editorial tax
México, D.F.

Francisco Ramírez Fonseca
LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Novena Edición
Editorial Pac, SA de CV
2002
México, D.F.

Agustín Reyes Ponce
ADMINISTRACION DE PERSONAL Sueldos y Salarios
Segunda parte
Trigésimo tercera reimpresión.
Editorial Limusa
2002
México, D.F.

REVISTA NOTAS FISCALES JUNIO 2010.

Juan Antonio Morales Arrieta
SALARIO Estrategia y sistema salarial o sistemas de compensaciones

Cavazos Flores Baltasar
EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO
LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION.

LEY DEL INFONAVIT

<http://www.monografias.com/nomina.html>