



**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE
SAN NICOLÁS DE HIDALGO**



**FACULTAD DE CONTADURÍA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

“PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE SUELDOS Y SALARIOS”

T E S I S

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURÍA
P R E S E N T A:**

VERONICA HUERAMO HUERAMO

**ASESOR: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y
CONTADORA PÚBLICA MARLENE PINEDA PINEDA**

MORELIA MICHOACÁN, SEPTIEMBRE 2013



Agradecimientos.

Agradezco a Dios por haberme acompañado y guiando a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes y experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres Rafael y Elisa por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Y sobre todo por ser un excelente ejemplo a seguir. A mis hermanos por ser parte importante de mi vida y representar la unidad familiar.

Gracias a la contadora Marlene Pineda Pineda, por creer en mí, y por brindarme la oportunidad de desarrollar esta tesis profesional, y por todo el apoyo y tiempo que me otorgo. Porque gracias a ello crecí profesionalmente y aprendí nuevas cosas.

Son muchas a esa persona que ha formado parte de mi vida profesional a la que le agradezco su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Pero en especial. Gracias Anel, por estar aquí conmigo y compartir los recuerdos y vivencias que forman parte en mi corazón. Que desde que iniciamos esta etapa quería decir. Lo logramos. Amiga.

Sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí vida, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones. Gracias tío por su apoyo.



INTRODUCCIÓN.

Planear es sin duda de las actividades fundamentales del mundo, la cual se vuelve más necesaria ante la creciente rapidez que se observa de los fenómenos económicos, políticos, sociales y tecnológicos de cada día.

La planeación, sigue siendo en esencia un ejercicio de sentido común, a través del cual se pretende entender, en primer término, los aspectos esenciales de una realidad presente, para después proyectarla, diseñando escenarios de los cuales se busca finalmente obtener el mayor provecho.

Para establecer lo que es planeación estratégica en este capítulo se estudiara su definición, así como los objetivos y misión

Al conocer los efectos así como los modelos para la implantación de la planeación nos permitirán, conocer lo importante y necesario de planear estratégicamente, así como las ventajas al implantarla en la organización.



INTRODUCCIÓN.....	3
I. PLANEACIÓN ESTRATEGIA.....	7
I. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	7
II. OBJETIVOS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	8
III. FACTORES ESTRATÉGICOS EN LA PLANEACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS.....	8
IV. PLANEACIÓN DE SUELDOS Y SALARIO.....	9
V. OBJETIVOS E IMPORTANCIA DE LA PLANEACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS.....	10
VI. MISIÓN DE LA PLANEACIÓN.....	11
VII. FASES DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE SUELDOS Y SALARIOS....	12
VIII. MODELO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	13
II. NOMINA.....	18
I. RELACIÓN DE TRABAJO.....	18
II. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	20
III. NOMINA.....	26
III. SALARIO.....	30
I. COMPONENTES QUE INTEGRAN EL SALARIO.....	31
II. CLASES DE SALARIOS.....	31
III. ASPECTO ECONÓMICO DEL SALARIO.....	33
IV. SALARIO DIARIO O SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.....	34
V. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN. (SEGURO SOCIAL).....	35
VI. AVISOS DEL SALARIO ANTE EL SEGURO SOCIAL.....	36
VII. INTEGRACIÓN DEL SALARIO PARA EL INFONAVIT.....	38
IV. PRESTACIONES ESTABLECIDAS POR LA LEY.....	43
I. SUELDOS Y SALARIOS.....	43
II. AGUINALDO.....	45
III. VACACIONES.....	45
IV. PRIMA VACACIONAL.....	46
V. DÍAS DE DESCANSO.....	47
VI. FALTAS.....	48
VII. INCAPACIDADES.....	49
VIII. TIEMPO EXTRA.....	51
IX. PRIMA DOMINICAL.....	53
X. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA.....	54
XI. JUBILACIONES Y PENSIONES.....	57



XII.	COMISIONES.....	58
XIII.	DÍAS FESTIVOS.	59
XIV.	INCENTIVOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.....	60
XV.	ASIMILABLES A SALARIO	61
V.	FINIQUITOS Y LIQUIDACIONES.	68
I.	FINIQUITOS	68
II.	LIQUIDACIONES.....	68
III.	INTEGRACIÓN DEL SALARIO PARA EFECTOS DE LIQUIDACIÓN.	69
IV.	GRATIFICACIÓN POR SEPARACIÓN.....	70
V.	SALARIOS CAÍDOS.....	70
VI.	CONCEPTOS POR INDEMNIZACIÓN.	71
VI.	IMPUESTO ANUAL.	76
I.	OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES QUE PERCIBEN REMUNERACIONES.....	76
II.	IMPUESTO ANUAL.	77
III.	PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN ANUAL.....	77
VII.	SISTEMA ÚNICO DE AUTO DETERMINACIÓN.....	84
I.	QUE ES EL SUA?	85
II.	CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA.....	86
III.	CONTENIDO DEL SISTEMA.	90
IV.	REPORTES DEL SISTEMA.	93
V.	PAGO OPORTUNO.....	95
VI.	PRIMA DE RIESGO.	99
VII.	CONSIDERACIONES DE LOS PATRONES.	102
VIII.	SIPARE.	103
VIII.	OUTSOURCING.	106
I.	IMPORTANCIA DEL OUTSOURCING.	106
II.	TÉRMINOS DEL OUTSOURCING.	106
III.	¿QUE SE PUEDE SUBCONTRATAR Y QUE NO?.....	107
IV.	ANTECEDENTES DEL CONTRATO.....	109
V.	UBICACIÓN CONCEPTUAL DEL CONTRATO.....	109
VI.	DENOMINACIÓN DEL CONTRATO.	110
VII.	DEFINICIÓN DEL CONTRATO.	111
VIII.	PARTES DEL CONTRATO.....	112
IX.	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES.	112
X.	CARACTERÍSTICAS ESTRUCTURALES DEL CONTRATO.....	113
XI.	CONTENIDO DEL CONTRATO.....	114



XII. BENEFICIOS DEL CONTRATO.....	114
XIII. PARTES DEL CONTRATO.....	115
IX. CASO PRÁCTICO.....	122
X. CONCLUSIÓN	149
XI. BIBLIOGRAFÍA.	151



I. PLANEACIÓN ESTRATEGIA.

I.I. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.

Para iniciar con la planeación estratégica, comenzaré por describir la definición de los siguientes autores:

Thompson. Strickland. En (1998). Define. “La estrategia corporativa es el plan general de actuación directiva para la compañía diversificada. La estrategia corporativa abarca toda la compañía. Consiste en los movimientos que se hacen con el fin de establecer posiciones empresariales en distintas industrias y los enfoques que se usan para dirigir al grupo de negocios de la compañía”.

Joaquín Rodríguez Valencia (1990) la planeación estratégica es planeación a largo plazo que enfoca a la organización como un todo. Los administradores se preguntan a sí mismos qué debe hacerse en el largo plazo, para lograr los objetivos organizacionales. El largo plazo se define usualmente como un periodo que se extiende aproximadamente de cinco años hacia el futuro. Por lo tanto, los administradores en la planeación estratégica estarán tratando de determinar lo que su organización deberá hacer para tener éxito en un punto situado en un periodo de cinco y siete años hacia el futuro”.

Aguirre O., (2005) es “el proceso de decidir qué se va hacer, cómo se hará, quién y cuándo lo hará mediante la implantación de los planes estratégicos, tácticos y operativos.

L. Fernando Arias Galicia (1999) “es un proceso que comienza con la identificación sistemática de las fuerzas y debilidades de la organización así como de dicha área y las oportunidades y amenazas del entorno económico, político y social, lo cual permite a la organización localizar los factores críticos y toma las decisiones que la llevarán a elegir, capacitar, desarrollar, motivar, etc., mejor a su personal, hacer los cambios pertinentes e implantar los planes que faciliten la consecución de la misión y los objetivos institucionales en el presente y el futuro”.

Efectos de la planeación estratégica.

Es importante señalar los efectos que conlleva la realización de la planeación estratégica. Y Joaquín Rodríguez Valencia en (1986) nos menciona los siguientes:

- I. La flexibilidad. Son organizaciones con estructura con estructura elástica y con poco personal. Los empleados desempeñan diferentes funciones y de hecho cada uno adapta a las necesidades de la empresa, así se convierte en comodines para enfrentar a la competencia en forma directa.
- II. Su movilidad. Se puede movilizar a los empleados en forma inmediata, ante cambios en las condiciones del mercado, ganando tiempo.
- III. Rápida toma de decisiones. Esta puede hacerse de manera expedita cuando el caso lo requiera o en caso contrario, suspenderá una decisión si la situación lo amerita.



- IV. Segmento de mercado reducido. Esto es aconsejable, ya que será difícil ser atacado por empresas grandes.
- V. Cambio de segmento. Ante la amenaza de la empresa grande, su opción es retirarse en busca de un segmento no competido, su alternativa es saltar segmento en segmento para sobrevivir”.

I. II. OBJETIVOS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.

Thompson y Strickland (2004) establecen que los objetivos estratégicos deben basarse en el tiempo.” Los objetivos estratégicos se refieren a los resultados que fortalecen la posición general en los negocios y la vitalidad competitiva de una empresa; los objetivos financieros tienen que ver con las metas a desempeño financiero que la administración ha establecido que la organización debe cumplir”.

Beneficios de planeación de recursos humanos.

La planeación estratégica permite que la organización tome parte activa, en lugar de retroactiva, en la configuración de su futuro, es decir, la organización puede emprender actividades e influir en ellas y, puede controlar su destino.

El mayor beneficio de la planeación estratégica ha consistido en que sirve para que las organizaciones tengan mejores estrategias, gracias a que usan un enfoque más sistemáticos, lógicos y racionales para elegir sus estrategias. La manera de ejecutar la planeación estratégica adquiere enorme importancia. Una de las metas centrales del proceso es lograr que los gerentes lo comprendan y se comprometan con él.

Es cada vez mayor la cantidad de organizaciones que descentralizan el proceso de la planeación estratégica y que reconocen que la planificación debe incluir a gerentes empleados de todos los niveles. Si bien tomar buenas decisiones estratégicas es una de las mayores responsabilidades de los ejecutivos de una organización, tanto empleados como gerentes deben participar en forma, implementarla y evaluar las estrategias. La participación es clave para conseguir el compromiso con los cambios que se requiere.

I. III. FACTORES ESTRATÉGICOS EN LA PLANEACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS

El conocer los factores que influyen en la planeación estrategia nos ayuda a conocer lo eficiente para el área que vamos a aplicar.

Agustín Reyes Ponce en (2004). Su libro señala los “factores estratégicos:

- ❖ Ante todo los factores variables o modificables. Si algún factor no puede cambiarse, pero indiscutiblemente, para el efecto de nuestros planes, está fuera de nuestra posibilidad el actuar sobre él.



- ❖ Los que influyen más sobre otros factores en amplitud y en amplitud y en intensidad. Así: el factor “capital disponible” que nos permite obtener mejor maquinaria, dar mejor preparación al personal, hacer mayor publicidad, etc. Suele ser con mucha frecuencia un factor estratégico.
- ❖ Son estratégicos, por lo anterior, todos aquellos factores sin los cuales, no pueden cambiarse ninguno o muy pocos de los demás.
- ❖ Es estratégico, entre dos factores de igual o parecida importancia, el menor costo y más rápido para obtener.
- ❖ Son estratégicos, sobre todo, los factores limitantes, se llama factor crítico o limitante, aquel resultado el más débil en una empresa determinada, el que nos causa mayores problemas. Así en una empresa con malas relaciones sindicales, el factor humano será estratégico.
- ❖ Ayuda para determinar un factor estratégico dos enfoques subsidiarios que Drucker menciona como aplicación del principio físico del “movimiento virtual”: el primero supone que nada se cambia ni moverá: ¿Qué ocurrirá con el tiempo? El segundo se proyectara hacia atrás, preguntando ¿Qué cosa podría haberse hecho o dejado de hacer cuando el problema apareció por primera vez? ¿Cómo habría afectado la situación actual?

La aplicación conjunta de todas estas reglas permite localizar los factores estratégicos”. (P.122).

I. IV. PLANEACIÓN DE SUELDOS Y SALARIO.

Para planear sueldos y salarios conoceremos la definición de algunos autores para entender esta aplicación.

Russell L. Ackoff. En (2001).

El término “mano de obra” (fuerza de trabajo, recursos humanos) es una herencia de la primera revolución industrial, cuando se pensaba principalmente en el hombre como fuente de energía física. Por esta razón, en mi opinión, debe preferirse “personal” porque refleja mejor la preocupación actual por el “uso humano de los seres humanos”. Pero persiste el uso de término “planeación de la mano de obra” tanto en planeación pública en la privada.

La planeación de personal con bases científicas debe usar uno de dos tipos de función de respuesta. Sin una función de respuesta explícita, la planeación esencialmente requiere criterio, no importa lo cuantitativo que sea los análisis que se utilicen. Debido a la cantidad de expertos (obviamente, tiempo y costos) que exige su desarrollo, la mayoría de los planificadores de personal no tiene tales funciones de respuestas y no intentar desarrollarlas.

Los planificadores de la mano de obra utilizan comúnmente una función de respuestas lineal que se obtiene al ajustar una línea recta a un juego de puntos que representan las cantidades de personal y los resultados correspondientes observados conjuntamente.



I. V. OBJETIVOS E IMPORTANCIA DE LA PLANEACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS.

Para establecer nuestros objetivos de planeación, conoceremos la definición de la planeación estratégica por el siguiente autor:

Thompson. Strickland. Establecen “El objetivo es transformar la declaración de la misión y la dirección de la organización en objetivos específicos de actuación por medio de los cuales se pueda medir el avance de la organización. Establecer objetivos implica reto, la fijación de un conjunto de resultados deseados que requiere un esfuerzo mayor y disciplinado. El reto de tratar de acortar la brecha entre el resultado real y el deseado impulso a la organización a ser más inventiva, a mostrar urgencia por mejorar su resultado financiero”.

Clasificación de los objetivos:

Agustín reyes Ponce (2004) clasifica a los objetivos en:

- ❖ Objetivos individuales y colectivos. Deben ante todo distinguirse el objetivo que persigue una persona física concreta, de los objetivos de un grupo humano. Cuantos entran a formar parte de este grupo, lo hacen con la mira de obtener un bien común; pero, obviamente, los objetivos del grupo pueden ser opuestos, total o parcialmente, a los objetivos perseguidos por algunas de las personas que lo forman.
- ❖ Objetivos generales y particulares. Se entiende que un objetivo es general, cuando es más amplio en relación con otros que están subordinados a él, esto es: que son solo medios para conseguir ese objetivo más elevado y amplio. Así: los objetivos de la división de producción, de las ventas, finanzas, etc., son particulares respecto a los objetivos de la empresa, que se consideran generales.
- ❖ Objetivos básicos, secundarios y colaterales. Los objetivos secundarios, son meros para la consecución de los objetivos básicos o primordiales. Así: un objetivo básico del departamento de ventas será lograr el nivel de ventas más estable y productivo, y, para conseguir este objetivo, se busca la máxima calidad de un producto, ganar un mercado a la competencia, disminuir los costos de distribución, etc. Aunque los objetivos particulares son subordinados respecto de los particulares, la clasificación anterior mira más bien a la extensión en que se realiza la búsqueda del objetivo; en tanto que ésta, se refiere expresamente a la subordinación de medios fines.
- ❖ Objetivos a corto y a largo plazo. En razón de la finalidad económica de las empresas, los objetivos deben realizarse en éstas en el plazo más corto posible. Pero existen algunos, que de antemano se prevé que no podrán obtenerse si no después de un tiempo determinado, la fijación del cual, si está bien precisada, añade mayor eficacia a toda la previsión.



❖ Objetivos naturales y subjetivos o arbitrarios. El objetivo natural es aquel que, por sus propias características, busca determinar función, organización, etc.; objetivo arbitrario es aquel que se propone el empresario o jefe de un grupo, o la persona que dirige o realiza la acción, distinto a la naturaleza propia de esa actividad o función, así: el fin natural de la empresa lucrativa es que ésta produzca beneficios, pero lograr un prestigio social, sea para prestar un servicio a la sociedad, etc.”

Importancia de la planeación de sueldos y salarios.

La planeación ha sido siempre un proceso esencial de la administración, el creciente énfasis en la planeación de recursos se torna especialmente crítico cuando las organizaciones proyectan realizar funciones, ubicar plantas, recortar personal o clausurar instalaciones de operación.

El éxito a largo plazo de una organización depende definitivamente en lograr tener las personas adecuadas en los puestos adecuados y en el momento adecuado. Los objetivos y estrategias definidos por la planeación de recursos solo tienen sentido cuando se dispone de personas con las capacidades y habilidades apropiadas para llevar a cabo estas estrategias.

Una mala planificación de los recursos, puede traer a la empresa problemas graves a corto plazo.

La necesidad de una planeación de recursos se debe principalmente al gran desfase temporal que se presenta entre el reconocimiento de la necesidad de cubrir un puesto y el hallazgo de una persona apta para desempeñarlo.

I. VI. MISIÓN DE LA PLANEACIÓN.

Así como el objetivo, el establecer la misión es muy importante por los siguientes autores la definen como:

Joaquín Rodríguez Valencia en (1986) “podemos concluir que las estrategias son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado con el propósito de dar a las organización una dirección unificada. Las estrategias no tiene la finalidad de señalar la manera de cómo la empresa debe alcanzar o ejecutar sus principales objetivos, es correspondiente a los programas de apoyo”.

L. Fernando Arias Galicia (1999) “la misión organizacional expresa los objetivos fundamentales y las normas mediante las cuales opera. Como se expresó, constituye la razón de ser de la organización., Debe ser redactada por los directivos y actualizarse continuamente, de acuerdo con las exigencias económicas, políticas y sociales del momento, además de las futuras, hasta donde sea posible. Además de los propósitos, debe



incluir la filosofía organizacional, la visión de los directivos acerca de los fines a alcanzar y una breve descripción de los productos y servicios que la organización provee así como la importancia de los mismos para la sociedad”.

En mi opinión la misión de la planeación de recursos consiste en conseguir y retener la cantidad y calidad de recursos que requiere la organización, teniendo además la capacidad de prever los problemas inherentes a los excesos potenciales del personal

I. VII. FASES DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE SUELDOS Y SALARIOS.

Es necesario delimitar el sistema a trabajar. Una buena concepción del sistema en estudio está determinada por la capacidad y motivación que el planificador tenga: la capacitación se relaciona con las actitudes y habilidades, mientras que la motivación tiene que ver con su voluntad de cumplirla.

Características de la planeación estratégica.

Joaquín Rodríguez Valencia en (1986) determina que “la planeación estratégica formal tiene diversas características, cada una de las ellas ayudan a comprender mas este tipo de planeación y las comenta de la siguiente manera:

- ❖ Perspectivas de las decisiones actuales. La planeación trata con las perspectivas actuales. Esto quiere decir que la planeación estratégica observa la cadena de consecuencias de las causas y efectos durante un tiempo, relacionado con una decisión real o intencionada que tomará el gerente general. Si a éste no le agrada la perspectiva, la decisión puede cambiarse fácilmente. La planeación estratégica también observar las posibles alternativas de los cursos de acción en el futuro y al escoger algunas de ellas se convierten en la base para tomar decisiones presentes. La esencia de la planeación estratégica, consiste en la identificación sistemática de las oportunidades y amenazas que surgen el futuro, las cuales combinadas con otros datos importantes proporcionan la base para que una empresa tome mejores decisiones en el presente para aprovechar las oportunidades y evitar las amenazas.

- ❖ Es un proceso. Se ha representado a la administración como un proceso de acción, que comprende una sucesión de funciones interdependientes. Esta noción está en el mismo centro de una teoría que forja como objeto determinar la naturaleza de la administración en su conjunto. Por tanto, la planeación como elemento de la administración a su vez se conforma de una serie de componentes que constituyen un conjunto. Estos componentes se ceden de manera tal que forman un ciclo o proceso de acción. La planeación estratégica, es un proceso que se inicia con el establecimiento de objetivos y desarrollan planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines buscados. También es un proceso para decidir anticipadamente qué tipo de esfuerzos de planeación deben



hacerse, cuándo y cómo deben realizarse, quién los llevará acabo y qué se hará con los resultados. La planeación estratégica es sistemática en el sentido de que es organizada y conducida con base en una realidad entendida.

❖ Filosofía de la planeación estratégica. Las estrategias en una empresa proporcionan la orientación e indican a todos los colaboradores hacia dónde se encamina la empresa y qué es lo que necesita para tener éxito. Además, la planeación estratégica sirve como catalizador que impulsa alguna que otra actividad en la organización. La planeación estratégica es una actitud, una manera de vivir, requiere de dedicación para actuar con base en la observación del futuro y una determinación para planear constantemente y sistemáticamente una parte integral de la administración. Además, representa un proceso mental, un ejercicio intelectual, más que una serie de procesos, estructuras, procedimientos o técnicas prescritas. Para lograr resultados, los directivos y el personal de una empresa, deben creer en el valor de la planeación estratégica y deben tratar de desempeñar sus actividades lo mejor posible”.

Estructura de la planeación estratégica.

Para realizar la planeación estratégica es necesario conocer la estructura de la planeación y así implantarla en la organización.

La planeación estratégica: es el esfuerzo sistemático y formal de una empresa para establecer y desarrollar planes detallados de sus objetivos, con el fin de poner en práctica las políticas y estrategias básicas, y así lograr los objetivos organizacionales.

La planeación estratégica formal. La mayoría de las empresas, están operado conforme el método de formulación de estrategias denominado de planeación. La planeación estratégica se puede enfocar de dos formas. A la primera se le ha denominado enfoque sinóptico y a la segunda enfoque incremental, de acuerdo con Wheelwright que las describe:

❖ Enfoque sinóptico. Consiste en establecer los objetivos y señalar las premisas internos y externos.

❖ Enfoque incremental. Se centra en la identificación de las estrategias existentes y en prever las amenazas y oportunidades ambientales. Luego se examina las debilidades y los puntos fuertes internos, determinándose los valores y aspiraciones de los principales protagonistas”.

I. VIII. MODELO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.

La representación grafica de la planeación estratégica es importante para seguir una guía más completa por lo que el siguiente autor la define y describe:



Joaquín Rodríguez Valencia en (1986) describe “Un modelo conceptual es aquel que representa una idea de lo que algo debería ser en general o una imagen de algo formando mediante la generalización de particularidades. Un modelo conceptual claro representa una herramienta poderosa, ya que proporciona la guía adecuada para un funcionamiento adecuado en la práctica.

En cambio, un modelo operativo es aquel que se usa en realidad en las empresas”.

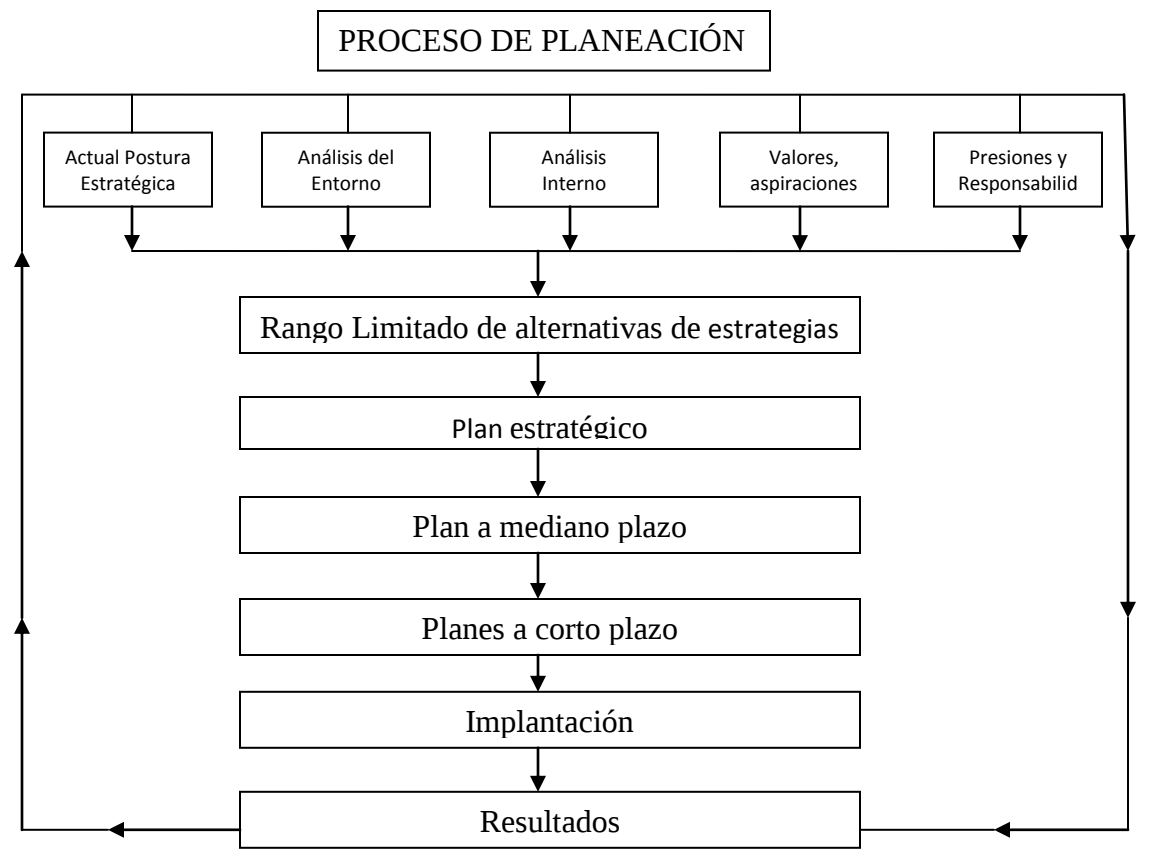
Panoramas de la planeación estratégica:

❖ Panorama externo. La determinación de la situación ventajosa para la empresa requiere analizar su medio ambiente externo en busca de condiciones que supongan amenazas y oportunidades.

❖ Panorama interno. Determina la manera en que la empresa puede asegurar una situación ventajosa requiere también de observar el medio ambiente interno para contemplar qué debilidades y fortalezas se encuentra ahí. Exportar oportunidades y evitar peligrosos en el medio ambiente externo depende no sólo de interpretar con precisión el medio ambiente, sino también de determinar y utilizar de manera realista esos recursos internos.

❖ Panorama a largo plazo. La planeación implica contemplar el panorama a largo plazo, aunque el periodo apropiado para los planes varía dependiendo de diferencias en las circunstancias de cada organización. Las empresas papeleras pueden necesitar planes para siembra de troncos que contemplen veinte, cincuenta o más años de crecimiento.

Modelo de planeación estratégica. Por Joaquín Rodríguez Valencia en (1986)





Lo que no es planeación estratégica: Por Joaquín Rodríguez Valencia en (1986).

❖ Con la planeación estratégica, no se trata de tomar decisiones futuras, ya que éstas sólo pueden tomarse en el momento. La planeación del futuro exige se haga la elección entre posibles sucesos futuros, pero las decisiones en sí, las cuales se toman con base en estos sucesos, sólo puede hacerse en el momento. Por supuesto que una vez tomadas pueden tener consecuencias irrevocables a largo plazo.

❖ La planeación estratégica no pronostica las ventajas de un producto, para después determinar qué medidas tomar con el fin de asegurar la realización de tal pronóstico en relación con factores tales como: compras, instalaciones, fuerza de trabajo. La planeación estratégica va más allá de pronósticos actuales de productos y mercados presentes y formular preguntas básicas como: ¿Tenemos el negocio de empresas adecuadas?; ¿Cuáles son nuestros objetivos básicos?, ¿Cuándo será obsoletos nuestros productos actuales?, ¿están creciendo o disminuyendo nuestros mercados? Para la mayoría de las empresas, existe una brecha entre pronóstico objetivo de las ventas y utilidades presentes y los deseos de dirección superior, en cuanto a las mismas. Esta brecha puede ser eliminada mediante la planeación estratégica.

❖ La planeación estratégica no representa una programación del futuro ni tampoco el desarrollo de una serie de planes que sirvan de modelo para usarse diariamente sin cambios en el futuro lejano. Una gran cantidad de empresas revisan sus planes estratégicos de manera periódica, lo más común es una vez al año. La planeación estratégica debe ser flexible para poder aprovechar al conocimiento acerca del medio ambiente.

❖ La planeación estratégica, no representa un esfuerzo para sustituir el criterio y lineamientos de los gerentes.

❖ La planeación estratégica no es nada más un conjunto de planes funcionales o una exportación de los presupuestos actuales; es la aplicación del enfoque de sistemas para guiar una empresa durante un tiempo a través de su medio ambiente para lograr los objetivos fijados.



CONCLUSIÓN.

En mi opinión planeación consiste en el logro de los objetivos dentro de la empresa utilizando la guía de acción misma, mediante el proceso que consiste en decidir sobre una organización, sobre los recursos que serán utilizados y las políticas que se orientan para la consecución de dichos objetivos. Cuando nos referimos al proceso de planeación, hablamos de un procedimiento formal para generar resultados articulados en la forma de un sistema integrado de decisiones; de la descomposición de un proceso en pasos claros y articulados, la planeación en lo general y más específicamente la planeación estratégica, no significa pensar estratégicamente, sino pensar en forma racionalizada, respecto de las estrategias a implementar.

La planeación estratégica es un conjunto de acciones para ser desarrolladas y lograr objetivos estratégicos, la planeación se puede establecer en cualquier área de acción en una organización, para el desarrollo de este tema aplicaremos la planeación estratégica en el área de recursos humanos, donde habrá un mejor aprovechamiento de los recursos. Señalando los elementos y fases para poder aplicarlas mediante un proceso o modelo para alcanzar el objetivo, considerando la finalidad de cada fase y la estrategia para llegar al personal.

Para la planeación estratégica su objetivo principal, es el de lograr resolver problemas esenciales, mediante un sistema integrado de políticas y procedimientos que se pueden medir periódicamente para conocer su avance. Clasificando estrategias y objetivos para obtener el máximo provecho de los recursos.

En mi opinión el objetivo central de la planeación estratégica es lograr el máximo provecho de los recursos internos seleccionados el entorno donde se han de desplegar tales recursos y la estrategia.

Al aplicar la planeación estratégica de sueldos y salarios, nos anticipamos y prevenimos problemas futuros con el personal en la organización. Para así lograr las metas fijadas. Utilizando la capacitación y motivación con lo que obtenemos lograr la eficiencia. Y el mejor aprovechamiento de los recursos.

La importancia de establecer la planeación estratégica en los sueldos y salarios, se deriva de la necesidad de la administración de optimizar los recursos, de tal manera que se disponga de un personal con habilidades necesarias para una buena dirección en la organización.



INTRODUCCIÓN

Cuando una persona piensa en trabajo con lleva muchas responsabilidades, así como los beneficios que nos otorga la ley, desde que entablamos con un patrón lo que se conoce como relación de trabajo. De esta relación se deriva lo que conoceremos en este capítulo los derechos y obligaciones que tanto el trabajador como el patrón deben respetar con forme lo establece la ley federal del trabajo.

De la relación laboral existen normas, dentro de las cuales encontramos el contrato, donde se destacan las leyes laborales, también la estructura y los requisitos mínimos que señala la ley para su elaboración.

Teniendo una relación de trabajo, un contrato, la empresa realiza nominas que es donde consigna los días trabajados así como los sueldos percibidos. Mencionaremos los tipos de nominas que se realizan con forme a la actividad de la empresa y la importancia que tiene este documento para la organización.



II. NOMINA.

II. I. RELACIÓN DE TRABAJO.

Mediante la descripción de los siguientes autores tendremos una amplia definición de las relaciones laborales como señalan:

Enrique Muller en (2003) “Las relaciones laborales a largo plazo deberían ser impulsar, fomentar y consolidar, cada vez más, la integración entre el sindicato y la empresa; que estos sustenten en cada momento más objetivos afines” P. (44).

Adalberto Chiavenato en (2001) “las relaciones se denominan relaciones laborales por que tienen que ver con el trabajador del personal y son negociadas y acordadas con los sindicatos. Las relaciones laborales constituyen la política de relación de la organización con sus propios miembros. En la práctica, es una especialidad política, puestos que el conflicto entre capital y trabajo puede resolverse, en una sociedad”. (P. 511).

La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. Es esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Ley federal del trabajo en su artículo 20 en su párrafo primero señala:

La relación de trabajo.” se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen; la presentación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

ASPECTOS IMPORTANTES PARA LA RELACIÓN LABORAL:

Reforman Ley federal del trabajo en su artículo 35 señala:

En cuanto a la duración de las relaciones de trabajo (capítulo II), se adiciona el artículo 35, indicando que. ”Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo indeterminado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujetos a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

Ley federal del trabajo en su artículo 36 señala:

Obra determinada. ” Únicamente puede estipularse cuando lo exija su naturaleza”.



Ley federal del trabajo en su artículo 37 señala:

Obra por tiempo determinado. “puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- ❖ Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- ❖ Cuando tenga por objeto subsistir temporalmente a otro trabajo.
- ❖ En los demás casos previstos por esta ley.”.

Ley federal del trabajo en su artículo 58 señala:

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Código fiscal de la federación en su artículo 59 señala:

El trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquiera modalidad equivalente.

Ley federal del trabajo en su artículo 60 señala:

Para determinar la duración de la jornada de trabajo, tenemos las jornadas se dividen en las siguientes:

- ❖ Jornada diurna
- ❖ Jornada nocturna
- ❖ Jornada mixta.

Las jornadas de trabajo:

- ❖ 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 más, se reputara jornada nocturna.

Código fiscal de la federación en su artículo 61 señala:

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Ley federal del trabajo en su artículo 5 señala:

Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:



- ❖ Trabajos para niños menores de catorce años.
- ❖ Una jornada mayor que la permitida por esta ley.
- ❖ Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje.

Código fiscal de la federación en su artículo 63 señala:

Durante la jornada continua de trabajo se considera al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Prolongación de la jornada de trabajo.

Código fiscal de la federación en su artículo 66 señala:

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana. Art. 67 las horas de trabajo a que se refiere el art. 65, se retribuyan con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Ley del impuesto sobre la renta en su artículo 109 señala:

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 exceda de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que realicé en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta extensión exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Las relaciones entre organizaciones de empleadores y trabajadores, entre si o con el estado, se denomina dialogo social, es decir que las cuestiones laborales: estado, capital y trabajador. El dialogo social intenta establecer un clima de cooperación entre los sindicatos, empresas y estado, compartiendo información, consultándose mutuamente, o negociando colectivamente y arribando a convenios o pactos sociales tripartitos. Las empresas suelen denominar con el término recursos humanos a las cuestiones relacionadas con el manejo del personal. A ser definidos como recursos, los trabajadores son asimilados a otro tipo de recursos, como los financieros, o los recursos materiales.

II. II. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.



El tener un documento que nos avale las prestaciones que se otorgan a los trabajadores nos referimos al contrato que el siguiente autor define:

Enrique Muller en (2003). Define el contrato colectivo como “el proceso por el cual personas o grupos intercambian ideas con la intención de satisfacer necesidades y alcanzar una transacción o acuerdo que mejore su relación.

La negociación de los contratos colectivos es un proceso que se inicia formalmente con la petición, de una o de ambas partes, de la celebración o de la revisión del contrato colectivo en vigor y terminar al llegar el sindicato y la empresa a un acuerdo final, que regirá sus relaciones por tiempo determinado.” P. (70).

ASPECTOS IMPORTANTES DEL CONTRATO, SU CLASIFICACIÓN Y REQUISITOS CON FORME A LA LEY.

Ley federal del trabajo en su artículo 20 señala:

Contrato. “Es 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”.

Ley federal del trabajo en su artículo 21 señala:

“Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que los recibe”.

Ley federal del trabajo en su artículo 24 señala:

Cuando no existan contratos de trabajo. “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos de los cuales quedara uno en poder de cada parte”.

Sujetos de la relación laboral:

Pero que personas interviene en el contrato el siguiente autor los describe:

Enrique Muller en (2003). “En el proceso intervienen como partes, personas o grupos representantes de los intereses de los trabajadores de la empresa” P. (70).

Clasificación de los contratos:

Soto Álvarez en (2001) los “clasifica de la siguiente forma:

❖ Contratos unilaterales y bilaterales. El contrato es unilateral cuando el acuerdo de voluntades engendra sólo obligaciones para una parte y derechos para otra. En el contrato unilateral solamente una de las partes obliga, no engendra obligaciones para la otra parte, sólo las engendra para una de ellas. Adelantemos desde ahora que hay que distinguir el acto unilateral del contrato unilateral. El acto unilateral es obra de una sola voluntad. El contrato unilateral es obra de dos voluntades. El contrato bilateral es el que da nacimiento a



derechos y obligaciones en ambas partes. El contrato bilateral, también llamado sinalagmático produce obligaciones recíprocas. (P.273)

❖ Contratos onerosos y gratuitos. Dice el artículo 1827: “es contrato oneroso aquel en que se estipula provechos y gravámenes recíprocos; y gratitud aquel en que el provecho es solamente de una de las partes”. En el contrato oneroso existe una reciprocidad en cuanto a los provechos, en cuanto a las ventajas, y también en cuanto a las cargas o gravámenes. La división está basada en que exista o no reciprocidad en las obligaciones, en los contratos unilaterales y bilaterales. En los contratos onerosos y gratuitos se considera la reciprocidad o no reciprocidad en cuanto a las ventajas y en cuanto a los gravámenes que reporta en el contrato cada uno de los contratantes. (P.274)

❖ Contratos conmutativos y aleatorios. De acuerdo con el artículo 1838, el contrato oneroso es conmutativo cuando las prestaciones que se deben las partes son ciertas desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o la pérdida que les cause éste. Es aleatorio, cuando la prestación debida depende de un acontecimiento incierto que hace que no sea posible la evaluación de la ganancia o pérdida sino hasta que ese acontecimiento se realice.

❖ Contratos reales y consensuales. Son contratos reales en oposición a consensuales, aquellos que se constituyen por la entrega de las cosa. Son consensuales en oposición a reales cuando no se necesita la entrega de la cosa para la constitución de los mismos.

❖ Formales y consensuales. Los contratos formales son los que de acuerdo con la ley requieren de una forma escrita, pública o privada para la validez de los mismos. Es consensual en oposición a formal cuando existe por la simple manifestación verbal o táctica del consentimiento; es decir basta que exista el consentimiento, el acuerdo de voluntades para que el contrato se perfeccione y produzca todos sus efectos. (P. 275).

❖ Contratos solemnes. Son aquellos que para su existencia, requieren cierta solemnidad. La forma es elevada a elemento de existencia del contrato. En nuestro Derecho. En la parte relativa a contratos no encontramos ninguno. Como contrato solemne tenemos el matrimonio, al que considera como tal nuestra constitución.

❖ Contratos principales y accesorios. Los principales son aquellos que existen por si mismos, tiene existencia propia, no depende de ningún otro contrato. Los accesorios son aquellos que dependen de un contrato principal, no tiene existencia propia. Son llamados también de garantía. (P. 275).

❖ Instantáneos y de tracto sucesivo. Son instantáneos los que se cumple en el mismo momento en que se celebra, producen sus efectos en un solo acto. Son de tracto sucesivo aquellos en los que el cumplimiento de las prestaciones se realiza en un periodo determinado. Producen sus efectos a través del tiempo.

❖ Contratos nominados e innominados. El nominado es aquel que ha sido objeto de una reglamentación legal. El innominado es el que carece de reglamentación legal. Los contratos que son más frecuentes, más usuales, han sido objeto de reglamentación legal para facilitar, precisamente la celebración, el nacimiento de estas operaciones jurídicas.

❖ Contratos por adhesión o de adhesión. “Es aquel cuyas cláusulas redactadas por una de las partes, no dejan a la otra más posibilidad que la suscribirlas íntegramente, sin modificar alguna”. En estos contratos se dice, que el contrato es en realidad la obra de una voluntad, la de uno de los contratantes. La de otro contratante no interviene en la elaboración del contrato. En estos contratos no admiten la posibilidad de variación. (P. 276).



❖ Contratos preparatorios y contratos definitivos. Los contratos preparatorios, son preliminares, antecedentes de otro contrato, el definitivo. El contrato preliminar, como veremos, sólo da origen a obligaciones de hacer, celebra el contrato promedio, que es el contrato definitivo.

❖ Contratos mixtos o complejos. En oposición a los contratos simples. El contrato mixto es aquel “en el que se hacen caber prestaciones que corresponden a diversos contratos; es un solo contrato pero engloba, produce prestaciones que corresponden a diversos tipos de contratos en particular. Como por ejemplo tenemos el contrato de hospedaje. El contrato simple “es un contrato reglamentado que produce las obligaciones típicas de ese contrato.” (P. 277).

Reforman Los requisitos de un contrato individual de trabajo. El art. 25 de la ley federal del trabajo dice “El escrito en que consta las condiciones de trabajo, deberá contener:

❖ Nombre, nacionalidad, edad, sexo, edo. Civil, Clave única de registro de población, Registró federal de contribuyentes Y domicilio del trabajador y del patrón.

❖ Si la relación es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.

❖ El servicio o los servicios que deban presentarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible.

❖ El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.

❖ Duración de la jornada de trabajo.

❖ Forma y monto del salario.

❖ El día y el lugar de pago del salario.

❖ La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley.

❖ Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Ley federal del trabajo en su artículo 26 señala:

La falta del contrato de trabajo se atribuye “la falta que se refiere los art. 24 y 25 no privan al trabajador de los derechos que se deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputan al patrón la falta de esta formalidad”.



Que celebra CLAN DI DE MORELIA, S.A. DE C.V. Como patrón y el Sr. JUAN MANUEL ORTIZ como trabajador o empleado, bajo las siguientes cláusulas.

CLÁUSULAS

1.-Por sus generalidades, los contratos declaran lo siguiente.

PATRÓN: Nacionalidad (mexicana); Con domicilio en (Lázaro cárdenas NO. 34, col. Centro, Morelia Michoacán). TRABAJADOR: Nacionalidad (mexicana); Edad (30) años; Sexo (masculino); Estado civil (casado); Domicilio (Emiliano zapata NO.467, col centro, Guanajuato).

2.- Este contrato se celebra el día 14 de agosto del año 2012 y solo podrá ser modificado, suspendido o terminado en los casos y con los requisitos establecidos por la ley federal del trabajo.

3.- El trabajador o empleado se obliga a prestar al patrón, bajo su dirección y dependencia, sus servicios personales como (gerente general del área de ventas) debiendo desempeñarlos en (Lázaro cárdenas NO. 34, col. Centro, Morelia Michoacán).

4.- La duración de la jornada de trabajo será de (ocho) horas, por tratarse de jornada (diurna).

El trabajador deberá entrar a las (ocho de la mañana) para salir a las (once) horas y volver a las (doce) horas para salir a las (cuatro).

5.- El salario o sueldo convenido como retribución por los servicios a que este contrato se refiere es la siguiente:

Salario o sueldo fijo por: \$-----.

Sometiéndose a los descuentos que deban hacerse por orden expresa de la ley del seguro social y de la ley del impuesto sobre la renta.

El pago de este salario o sueldo se hará en moneda mexicana del cuño corriente a los días quince de cada mes y en la empresa.

6.- El día de descanso semanal para el trabajador será el domingo de cada semana y causara salario de acuerdo con el artículo 69 de la ley federal del trabajo.

7.- En los días de descanso legal obligatorio: 1 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y en los días que comprenda las vacaciones a que se refiere la cláusula octava, el trabajador percibirán su salario o sueldo integro, prometiéndose las percepciones obtenidas en los últimos días efectivamente trabajados si se calcula a destajo.

8.- El trabajador o empleado disfrutara de seis días de vacaciones cuando tenga un año de servicios, que aumentara dos días laborales hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto, el periodo de vacaciones aumenta en dos por cada cinco de servicios.

9.- El trabajador o empleado conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón, en los términos del frac. X del artículo 134 de la ley federal del trabajo, en el concepto de que el médico que los practique será designado y retribuido por el mismo patrón.

10.- Cuando por cualquier circunstancia el trabajador o empleado haya que trabajar durante mayor tiempo que el que corresponde a la jornada máxima legal, el patrón retribuirá el tiempo excedente con un 100% más del salario que corresponda a las horas normales. La prolongación de tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente, con un 200% más del salario que corresponda a las horas de jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

11.- Si el trabajador es mayor de 14 años, pero menor de 16, debe autorizar este contrato el padre o autor y a falta de ellos, el sindicato al que el trabajador pertenezca, la junta de conciliación y arbitraje, el inspector del trabajo o la autoridad política de acuerdo con el artículo 23 de la ley.

12.- Ambas partes conviene expresamente en someterse en caso de cualquier diferencia o controversia, al texto de este contrato y a las disposiciones del reglamento interior de trabajo aprobado por la junta federal de conciliación y arbitraje, y del cual se entrega un ejemplar al empleado o trabajo en el momento de la celebración de dicho contrato.

13.- El patrón se obligara a cumplir con lo dispuesto en el artículo 132 fracciones XV en los términos de capítulo III bis del título de la ley federal del trabajo, que se refiere a la capacidad y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo a los planes y programas que se establezcan en la empresa.

Leído que fue por ambas partes este documento ante los testigos que firma, e impuestos de su contenido y sabedores de las obligaciones que por virtud del contrae, así como de las que la ley les impone, lo firman por tiempo indefinido en (Lázaro cárdenas NO. 34, col. Centro, Morelia Michoacán) a 14 de mayo de 2011 quedando un ejemplar en poder del trabajador y en poder del patrón.

FIRMA DEL PATRÓN

OBRERO O EMPLEADO

TESTIGO

TESTIGO



Reforman: Incluir en nuestra legislación, como nuevas modalidades de contratación, los períodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada, con el propósito de atender las circunstancias que privan en el mercado de trabajo. Con ello se generarán las condiciones para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes y mujeres, puedan integrarse a puestos de trabajo en la economía formal. Estas propuestas permitirían romper el círculo vicioso en torno a que las personas no tienen empleo porque no están capacitadas y no tienen capacitación porque no cuentan con empleo.

Desde luego, para evitar posibles abusos con el uso de estas nuevas figuras, se ha previsto que los contratos se celebren por escrito; que los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables y, que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión. De esta manera los trabajadores que presten sus servicios bajo estas modalidades, tendrán los mismos derechos y obligaciones como cualquier trabajador, en proporción al tiempo trabajado.

Esta modificación le permitiría al patrón conocer la aptitud, actitud y competencia de los trabajadores en un breve tiempo, y a éstos, apreciar si ese empleo cumple con sus expectativas.

Combatir los denominados “contratos de protección”. Para ello, se establecen requisitos adicionales para los emplazamientos a huelga que tengan por objeto obtener del patrón la firma de un contrato colectivo de trabajo, a fin de que la organización sindical emplazarte acredite que sus estatutos comprenden la rama industrial o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrar el contrato, así como que cuenta con agremiados que laboran para el patrón que se pretende emplazar.

Establecer nuevas reglas para la tramitación de las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo o administración de contrato ley, para otorgar mayor certeza y seguridad jurídica en estos procedimientos. La propuesta busca asegurar una legítima representación de los trabajadores en el ejercicio de esta acción.

En esta iniciativa se mantiene el texto del artículo 22 de la Ley. Se agrega el artículo 22 bis, en el que se establece que cuando la Inspección del Trabajo detecte trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores, sancionando al patrón con prisión de 1 a 4 años y multa.

Por lo que toca al escrito en el que consten las condiciones generales de trabajo, se adiciona el artículo 25 de la ley, debiendo contener además de los requisitos actuales, la clave única de registro de población del trabajador y del patrón.

Se adiciona el artículo 28 de la ley, que señala los requisitos que deben cumplirse en la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por la ley laboral. Así mismo se crean los artículos 28-A y 28-B como disposiciones tiende a proteger a los trabajadores mexicanos citados, reclutados y seleccionados en México, a través de mecanismos acordados por el gobierno mexicano con un gobierno extranjero o por entidades privadas.



En cuanto a la duración de las relaciones de trabajo (capítulo II), se adiciona el artículo 35, indicando que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado; manteniéndose el mandato de la ley en vigor, en el sentido de que a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

Con el propósito de evitar interpretaciones diversas, en el artículo 39 se establece expresamente que si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia con la misma naturaleza.

Se adiciona la ley con los artículos 39-A a 39-F, regulándose en el primero el denominado período de prueba, el cual debe hacerse constar por escrito y no podrá exceder de treinta días, salvo tratándose de trabajadores para puestos de dirección o gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de administración en la empresa o para desempeñar labores técnicas o profesionales, casos en los cuales dicho período podrá extenderse hasta ciento ochenta días. En ambos casos el período de que se trate es improrrogable; debiendo cubrirse al trabajador el salario de la categoría o puesto que desempeñe. De no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, pagándose al trabajador las prestaciones devengadas a esa fecha.

Congruente con el contenido del artículo 35, en el diverso artículo 39-B, se regula la relación o contrato de trabajo para capacitación, que también debe constar por escrito y tiene por objeto que dicho trabajador adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado; relación o contrato que tendrá una duración improrrogable de hasta de tres meses o hasta seis meses, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, labores técnicas o profesionales especializadas. De no acreditar competencia el trabajador se produce la consecuencia jurídica señalada en el párrafo anterior.

Expresamente se señala en el artículo 39-E, que cuando concluyan los períodos de prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta debe considerarse por tiempo indeterminado, computándose el tiempo transcurrido para efectos de antigüedad.

A su vez, en el artículo 39-F, se regulan las relaciones de trabajo para labores discontinuas, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año. Se dispone que los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad indicada, tengan los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada período.

II. III. NOMINA.

Para definir entender los que es una nomina tomaremos la definición de la ley que señala:

Ley federal del trabajo en su artículo 804 señala:



“El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos: y en su fracción, II.-listas de raya o nomina de personal, cuando se lleve en el centro de trabajo”.

Llamamos nomina al documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción o deducción para cada uno de ellos, en un periodo determinado. Este documento es el que estamos obligados a guardar durante el último año y un año después de que sea extinguida la relación para efectos labóres.

Código fiscal de la federación en su artículo 67 y la ley del seguro social 15-II señalan:

“Llevar registros, tales como nominas y listas de raya en las que se determine el número de días trabajados y salarios percibidos por los trabajadores”.

TIPOS Y DISEÑOS DE NOMINA:

Tendremos los siguientes tipos de nomina:

- ❖ Semanal
- ❖ Quincenal
- ❖ Mensual
- ❖ Confidencial

En la semanal se incluyen los empleados que desempeñan un trabajo material y en la quincenal los demás empleados.

Ley federal del trabajo en su artículo 88 señala:

“Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince para los demás trabajadores”.



CONCLUSIÓN.

Para que exista una relación de trabajo, debe haber un patrón y un trabajador donde el trabajador realiza una prestación de un servicio personal subordinado, por el cual recibe el pago de un salario. En la relación de trabajo debe haber un documento conocido como contrato de trabajo, ya que en él se especifica el salario, la jornada de trabajo, los días de descansos, las horas extras y demás derechos.

Las normas que regulan la relación laboral, se expresan en el contrato de trabajo, es muy importante la existencia de este documento, ya que es donde se expresan los términos de trabajo con forme lo establece la ley. El no contar con un trabajo no priva al trabajador de los derechos que se derivan de las normas de trabajo.

La empresa debe de llevar un control en la nomina, en un documento donde se consigne las prestaciones percibidas por los trabajadores. Este documento nos permite tener de una manera organizada los recursos monetarios distribuidos adecuadamente.



INTRODUCCIÓN

Cuando tenemos una relación laboral, una parte muy importante es conocer la forma de pago, como se retribuir al trabajador por su trabajo. Dentro de esta remuneración encontramos los componentes del salario, desde su base, los incentivos así como los beneficios y cargos sociales que se adquieren.

Encontramos dentro del salario sus clases, su aspecto económico, clases, así como lograr su capacidad satisfactoria y la forma de pago que se asigna según su trabajo.

Una parte importante del salario, es el salario diario integrado ante el instituto mexicano del seguro social, así como sus excepciones y las obligaciones que contrae el patrón ante este organismo.

El salario lo considera también el instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores, ya que también implica una obligación, que también conoceremos.



III. SALARIO.

Mediante los siguientes autores tendremos una definición más completa, con sus diferentes definiciones

Agustín Reyes Ponce, establece la definición de sueldo y salario en:

“Su etimología: el termino salario, deriva de “sal”, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella. Sueldo, proviene de “solidus”: moneda de oro de peso cabal. Su diferencia: El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario. El sueldo se paga por mes o quincena. Pero la verdad diferencia es de índole sociológico: el salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller. El sueldo, a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

Su definición: en un sentido lato, aplicable tanto a sueldo como a salario, puede definirse: “toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo”. (P. 15.)

José Pérez Chávez y Fol. Olguín Raymundo en (2006). “De acuerdo con el artículo 82 de la ley federal del trabajo, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

La oficina internacional del trabajo ha definido el salario como “la ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o por servicios que haya prestado o deba prestar”. (P. 15).

Código laboral en su artículo 277 señala:

El salario es “la remuneración sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un trabajador en virtud de los servicios su obras que este haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo”.

En mi opinión la relación laboral, el trabajo presta sus servicios a un empresario que se obliga a remunerarlo. Es por ello que el salario es la obligación básica del empresario en la relación de trabajo y su incumplimiento faculta al trabajador para solicitar la extinción del contrato con derecho a recibir la indemnización que correspondería a un despido improcedente. El salario constituye el total de la remuneración que recibe el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios, tanto en salario base como en complementos salariales.



III. I. COMPONENTES QUE INTEGRAN EL SALARIO.

Las remuneraciones que integran el salario son descritas por el siguiente autor:

José Pérez Chávez y Fol. Olguín Raymundo en (2006). Describe las “remuneraciones que integran el salario para efectos laborales: según el artículo 84 de la ley federal del trabajo, el salario se integra con los conceptos siguientes:

- ❖ Los pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
- ❖ Gratificaciones.
- ❖ Percepciones.
- ❖ Habitaciones.
- ❖ Primas.
- ❖ Comisiones.
- ❖ Prestación en especie.
- ❖ Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Como se observa, el salario debe incluir, además de la cuota diaria, cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios.

No obstante lo anterior, en la práctica, el cálculo de las diversas prestaciones laborales, como el aguinaldo, las horas extras o la prima vacacional, se efectúa considerando sólo los pagos hechos al trabajador por cuota diaria y no el salario integrado conforme a la definición de ley, situación que debe ser así, debido a que, como ejemplo, si se considerara el aguinaldo para determinar este mismo, tendríamos una progresión ilimitada que es jurídicamente ilógica. Considerando esto, en diversas ocasiones, la han mencionado que sólo las indemnizaciones deben ser calculadas conforme al salario integrado en cita, por lo que las demás prestaciones laborales que tienen como base el salario, de Ben ser determinadas considerando sólo la cuota diaria”. (P. 16).

En mi opinión los salarios se pactan entre el patrón o empleado y el empleador o trabajo, de común acuerdo, bilateralmente, o sea objeto de convenio colectivo. Los salarios constituyen el centro de la relación transaccional más importante de los negocios. Todas las personas de la organización gastan dinero y esfuerzo y, a cambio, reciben dinero, que representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocos de empleado y patrón. Podemos definir la administración de salarios como el conjunto de normas y de procedimientos que trata de establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización.

III. II. CLASES DE SALARIOS.

Después de describir lo que es el salario conoce seremos su clasificación:

Agustín Reyes Ponce, en (2001) “clasifica los salarios:



I. Por el medio empleado para el pago:

Salarios en moneda;

Salarios en especie, y

Pago mixto.

El salario en moneda no tiene dificultad.

El salario en especie, es el que se paga con comida, productos, habitación, servicios, etc.

El salario mixto, es el que se paga, por parte en moneda y parte en especie.

II. Por su capacidad adquisitiva, el salario puede ser:

Nominal y

Real.

El salario nominal es la cantidad de unidades monetarias que se entregan al trabajador a cambio de su labor. El salario real es la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe.

III. Por su capacidad satisfactoria, el salario puede ser:

Individual o

Familiar.

El primero es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador. El segundo es aquel que requiere la sustentación de la familia del trabajador. El familiar se subdivide en absoluto y relativo, según que sea el que baste para la sustentación de una familia normal o el que es necesario para sustentar a familias concretas, que puede ser más numeroso.

IV. Por sus límites, el salario se divide en:

Mínimo y

Máximo.

El primero es el más pequeño que permite substancialmente satisfacer las necesidades del trabajador. O de su familia, según lo explico. El segundo es el más alto que permite a la empresa una producción costeable.

V. Por la razón de quien produce el trabajo o recibe el salario, se divide en:

Personal.

Colectivo y

De equipo.



El primero es el que produce quien sostiene la familia, normalmente el padre; el segundo, el que produce entre varios miembros de la familia que, sin grave daño, pueda colaborar a sostenerla: el padre, la madre en algunas actividades, los hermanos mayores de 16 años, etcétera; el tercero es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución del salario entre ellos. Aunque este último es poco usual, tratándose de incentivos, por ejemplo, si suele darse salario de grupo o equipo.

VI. Por la forma de pago:

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

Salario por unidad de tiempo y

Salario por unidad de obra.

El primero es aquel sólo toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón. Ordinariamente se toma como base una jornada, 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 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 trabajador 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.

Puede darse una combinación, como ocurre con muchos incentivos: garantizando un salario base hasta el rendimiento normal, y pagado incentivo o prima, cual se supere aquél.” (P. 17).

III. ASPECTO ECONÓMICO DEL SALARIO.

Uno de los aspectos más relevantes es el económico, pero como influye el salario, el siguiente autor lo describe:

Agustín Reyes Ponce en (2001) señala: “El trabajo, aunque no puede ser tratado como “una manera mercancía”, porque es parte del esfuerzo de la persona humana, no deja de estar sujeto a la ley “de la oferta y la demanda”, ya que reúne las características de bien, y escasez: es pues, un bien escaso.

Estas leyes económicas no son faltantes, ya que pueden y deben modificarse sus causas, para hacer que el salario cumpla su misión social. Tampoco son independientes de la moral. Pero, precisamente para subordinarlas a ésta, deben ser tenidas en cuenta.

Los siguientes conceptos, tomados del libro “Teoría Económica” del P. Manuel Pernaut Ardanaz, S.J., nos parece que aclaran diáfamanamente este punto:



“Querámoslo o no, mientras subsista el contrato de salariado, deberá darse el Mercado del Trabajo”

“Todos sabemos que el obrero es una persona, que ni se vende ni se compra. Pero al mismo tiempo estamos viendo cada día, cómo todos los trabajadores dependientes alquilan por un precio su fuerza de trabajo. Y añadimos más. Si se da un mercado y se ventilan un precio, querámoslo o no, deberán regir en su determinación las leyes de la Demanda y de la Oferta”.

“Es inútil, y aun nocivo, el empeñarse en desmentir la realidad por puro capricho. Muchísimo mejor es guiarse por el principio de que no puede existir oposición entre la verdadera economía y la moral; reconocer que no hay fines económicos, sino problemas económicos relacionados con la consecuencia de fines humanos; y admitir que la Economía está dominada, pero no suprimida por la Ética.”

“en el punto que al presente nos ocupa, mejor es reconocer lealmente el imperio de la Oferta y la Demanda, y trata tan sólo de hacer verdadera Economía investigando más profundamente cuáles son sus resortes, a fin de poder accionarlos a voluntad en la prosecución de los fines que la dignidad de la persona humana, a través de la ética, impone a la Economía.” (P. 19).

III. IV. SALARIO DIARIO O SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

Importancia del salario diario o salario base de cotización para el seguro social y el INFONAVIT.

Ley del seguro social en su artículo 28 señala:

“La suma de estas dos partes, la fija y la variable, será el salario diario integrado total, el cual estará topado, es decir, tendrá un límite superior, de 25 veces el salario mínimo general que rija en el distrito federal zona A.”

En mi opinión la ley señala límites para la consideración del salario en diferentes situaciones, esos límites se conocen como “topes” con este nombre los manejaremos. Para la ley del seguro social, los topes se expresan en número de veces del salario mínimo general de la zona A. el tope general es de 25 veces el salario mínimo general. El tope que se utiliza para calcular los riesgos de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez, y las aportaciones al INFONAVIT es diferente al general hasta el 30 de junio de 2007 que fue cuando alcanzo el límite de 25 veces el salario mínimo general según el artículo vigésimo quinto transitorio de la ley del seguro social.

Existen dos topes mas que se utilizan para calcular las cuotas de enfermedad y maternidad, prestaciones en especie, cuota fija que es un salario mínimo general del área geográfica y para la cuota adicional de tres veces el salario mínimo del área geográfica art. 106 de la ley del seguro social. En el caso de la cuota adicional, el salario diario integrado será diferente



entre el salario diario integrado total menos el tope de tres veces el salario mínimo general del área geográfica cuando el salario diario integrado total será mayor al tope de tres veces el salario mínimo general del área geográfica, de lo contrario el salario diario será de cero.

III. V. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN. (SEGURO SOCIAL)

Cuando hablamos del salario integrado es preciso señalar que el salario se integra de diferentes formas para diferentes formas para diferentes fines. Así tendremos una integración para efectos laborales, otra para efectos de impuestos sobre la renta, una más para seguro social, otra para el fondo nacional para la vivienda y una última para impuestos locales.

José Pérez Chávez y Fol. Olguín Raymundo en (2006).”De conformidad con la fracción XVIII del artículo quinto A de la ley del seguro social, el salario es la retribución de la ley federal del trabajo define como tal.

Asimismo, establece que el salario base de cotización se integra con los conceptos siguientes:

- ❖ Los pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
- ❖ Gratificaciones.
- ❖ Percepciones.
- ❖ Alimentación.
- ❖ Habitación.
- ❖ Primas.
- ❖ Comisiones.
- ❖ Prestaciones en especie.
- ❖ Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de las remuneraciones que se indica el número siguiente.

Por lo que respecta al INFONAVIT, la fracción segunda del artículo 29 de la ley de dicho instituto, establece que en lo que corresponde a la integración y cálculo de la base para el pago de las aportaciones al referido instituto, se aplico lo contenido en la ley del seguro social. (P. 17).

PERCEPCIONES QUE SE EXCLUYEN COMO INTEGRANTES DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO.

Artículo 27 de la ley del seguro social:

- ❖ Instrumentos de trabajo. El patrón tiene la obligación de proporcionar al trabajador los instrumentos de trabajo necesarios para que desarrolle sus actividades. Pero en la práctica nos encontramos que se otorgan prestaciones escondidas en este concepto por



ejemplo: gasolina, ayuda para transporte, automóvil, gasolina de viaje, etc. Los instrumentos de trabajo deben tener una razón de negocios congruente con la actividad.

- ❖ Fondo de ahorro. El ahorro se continua excluyendo del salario diario integrado, siempre que el trabajador no retire el fondo más de dos veces al año, y se constituyan por depósitos del trabajador y el patrón, y cuando las aportaciones del patrón sean mayores a las del trabajador solo integrara la diferencia que excede.

- ❖ Fines sociales de carácter temporal. Tampoco se toman en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

- ❖ Aportaciones adicionales al seguro del retiro. Las aportaciones al SAR y al seguro no se incluyen en el salario diario integrado, inclusive cuando el patrón aporta un porcentaje mayor al estipulado en la NLSS.

- ❖ Infonavit y PTU. En cuanto a las aportaciones al Infonavit no existe duda, simplemente no se incluyen en el salario diario integrado; en cuanto al PTU, se debe analizar que ocurre cuando se dan anticipos a cuenta de PTU, o se distribuye un porcentaje mayor al 10% estipulado en la ley. Si la empresa otorga a sus trabajadores un PTU mayor al 10% establecido en ley, no se incrementa el salario diario integrado con esta diferencia, ya que continúa siendo PTU.

- ❖ Alimentación y habitación a los trabajadores”.

En mi opinión la integración para efectos del seguro social, está basada en una mecánica que busca obtener un salario diario integrado y aplica este a cada día de trabajo para determinar así la base sobre la que se calcula las cuotas de los diferentes riesgos.

Este salario diario integrado se debe calcular:

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

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

El salario diario integrado se usa para:

- ❖ Los avisos al seguro social mencionados de alta, baja y modificación.
- ❖ Determinar y enterar las cuotas obrero patronal a cargo de la empresa.
- ❖ Elaborar la nomina de pago.

III. VI. AVISOS DEL SALARIO ANTE EL SEGURO SOCIAL.

Las disposiciones de la ley del seguro social relativas a los avisos de alta, bajan y cambio. Estas obligaciones nacen de la propia ley del seguro social.

Ley del seguro social en su artículo 15-I señala:



“que es la obligación de los patrones inscribir a sus trabajadores y dar los avisos de alta, baja y cambio en un plazo no mayor de 5 días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario”.

Ley del seguro social en su artículo 34-I y III señala:

“en los casos previstos en la fracción I del artículo 30, el patrón estará obligado a presentar al instituto los avisos de modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contraídos a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario”.

si fue en su parte variable se podría comunicar al instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre conforme el artículo 34-II de la ley del seguro social. Si el cambio fue por revisión del contrato colectivo, será 30 días naturales siguientes a su celebración conforme al artículo 34 penúltimo párrafo de la ley del seguro social. En todos los casos, el aviso surtirá efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio art. 35 de la ley del seguro social.

Estos plazos son muy claros en función de esos artículos, sin embargo, si los avisos son entregados después de ocurrido un accidente de trabajo, aunque este dentro de los plazos autorizados, la empresa deberá de pagar los capitales constitutivos.

Ley del seguro social en su artículo 77 señala:

“El patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo no lo hiciera, deberá enterar al instituto, en caso de que ocurra el siniestro, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y en especie, de conformidad con lo dispuesto en la presente ley, sin perjuicio de que el instituto otorgue desde luego las prestaciones a que haya lugar”.

Los capitales constitutivos son cantidades determinadas por el instituto mexicano del seguro social, por los servicios prestados a los asegurados, no cubiertos o cubiertos parcialmente por las cuotas obrero-patronales, los cuales cobran a los patrones en los términos de la ley del seguro social.

Ley del seguro social en su artículo 79 señala:

“Los capitales constitutivos se integran con el importe de alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

- ❖ Asistencia médica.
- ❖ Hospitalización.
- ❖ Medicamentos y material de curación.
- ❖ Servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento.
- ❖ Intervenciones quirúrgicas.
- ❖ Aparatos de prótesis y ortopedia.



- ❖ Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos en su caso.
- ❖ Subsidios.
- ❖ En su caso, gastos de funeral.
- ❖ Indemnizaciones globales en sustitución de la pensión, en los términos del último párrafo de la fracción III del artículo 58 de la ley.

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

Esto nos dará la idea de los montos que el instituto mexicano del seguro social determina cuando se trata de capitales constitutivos. Es importante señalar que cuando el instituto mexicano del seguro social determina capitales constitutivos, estos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse en los términos y plazos previstos en la ley del seguro social conforme el artículo 39 de la ley del seguro social. Cuando se informa al seguro social un salario menor al real, también determina capitales constitutivos en caso de accidentes de riesgo de trabajo conforme el artículo 77 de la ley del seguro social por la diferencia entre los salarios reportados y los reales.

Ley del seguro social en su artículo 88 señala:

“En caso del seguro de enfermedades y maternidad, el patrón también deberá pagar capitales constitutivos por el incumplimiento de las obligaciones de inscribir a los trabajadores o de avisar los salarios efectivos o los cambios de estos”.

“Hasta en tanto no se presente al aviso de baja de un trabajador, subsistirá la obligación del patrón de pagar las cuotas obrero patronales” conforme el artículo 37 de la ley del seguro social, es decir, los avisos de baja sufren efecto hasta que los recibe el instituto.

Ley del seguro social en su artículo 21 señala:

“Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo, no sufrirán efectos para las finalidades del seguro social, mientras dure el estado de incapacidad”.

III. VII. INTEGRACIÓN DEL SALARIO PARA EL INFONAVIT.

Es la ley federal del trabajo la que establece la obligación de las empresas de proporcionar habitación a sus trabajadores.

Ley federal del trabajo en su artículo 136 señala:

“Toda empresa agrícola, industrial, minera y de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada a proporcionar a sus 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. Y para ello



precisa la obligación para la empresa de entregar el 5% sobre los salarios al mencionado fondo, que es un organismo manejado por el instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores”.

Ley federal del trabajo en su artículo 136 señala:

“para efectos de este capítulo el salario a que se refiere al art. 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria; y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestación en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomaran en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- ❖ Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.
- ❖ El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- ❖ Las aportaciones al instituto de fondo nacional de la vivienda para los trabajadores y participaciones en las utilidades de las empresas;
- ❖ La alimentación y la habitación cuando no se proporcione gratuitamente al trabajador, así como las despesas;
- ❖ Los premios por asistencia.
- ❖ Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios este pactado en forma de tiempo fijo;
- ❖ Las cuotas al instituto mexicano del seguro social a cargo del trabajador que cubran las empresas”.

Ley federal del trabajo en su artículo 139 señala:

“la ley que cree dicho organismo regulara los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener créditos”. Que es la ley del instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores, además de señalar en forma específica como se debe integrar el salario para efectos de calcular las cuotas conforme.

Ley del instituto del fondo nacional de la vivienda en su artículo 29 fracciones II señala:

“En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplica lo contenido en la ley del seguro social. Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores” y en su artículo quinto transitorio agrega “el límite salarial a que se refiere el artículo 29 fracción II y III, será de conformidad con lo establecido en la ley del seguro social “.

En mi opinión esto significa que por disposición de la ley del instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores se homologan las bases salariales para pago de cuota al



seguro social y entero de aportaciones al instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores, lo que a su vez significa, para casos prácticos, que los salarios que determine Para el seguro social los que se usen para calcular las aportaciones del 5% al instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores.



CONCLUSIÓN.

El salario es la remuneración que recibe el trabajador por su trabajo, el cual analiza y aplica un equilibrio relacionado con las actividades que realiza, tomando en consideración la importancia del puesto. El salario se convierte en una remuneración monetaria, por que el trabajador presta sus servicios.

Los componentes que forman esta prestación son aspectos que se toman en cuenta, para asignar el salario con forme lo establece la ley, desde el monto mínimo a pagar, así como los complementos del salario y las prestaciones sociales. El salario es la transacción más importante de los negocios que representan el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas.

Hay organismos como el seguro social y el fondo nacional para la vivienda de los trabajadores, donde es esencial el salario, para asignarlo a diferentes fines, pero para lograr el beneficio del trabajador basándose en los derechos que lo protegen.



INTRODUCCIÓN

La ley establece la forma de remunerar al trabajador donde encontramos el salario, dentro del cual se debe considerar el salario mínimo que señalaremos en este capítulo así como su definición, quien lo establece y como se aplica en México.

Dentro de estas prestaciones encontramos el aguinaldo, las vacaciones, la prima vacacional, los días de descanso, faltas, incapacidades, tiempo extra entre otras. Conoceremos su definición y el criterio para su deducibilidad como lo señalan la ley del impuesto sobre la renta y la ley del seguro social.

Dentro de estos conceptos encontraremos cuáles son sus límites, así como que tanto le combine a la empresa aplicarlos con forme a la ley.



IV. PRESTACIONES ESTABLECIDAS POR LA LEY.

Hay prestaciones que la ley permite y donde nos establecen las leyes sus límites las cuales conoceremos a continuación:

José Pérez Chávez y Fol. Olguín Raymundo en (2006). “el salario que debe servir de base para cuantificar las prestaciones del trabajador, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como “integrado”, que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la ley federal del trabajo, entre ellas el aguinaldo, las vacaciones y la prima vacacional, y que sirve de base para liquidación de indemnizaciones conforme el artículo 89 del mismo ordenamiento legal. (P. 16).

IV. I. SUELDOS Y SALARIOS.

El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su futuro a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el patrón y el trabajador.

CONOCEREMOS QUE ES EL SALARIO, LOS PLAZOS DE PAGO, LA INTEGRACIÓN Y LOS SALARIOS MÍNIMOS.

Ley federal del trabajo en su artículo 82 señala:

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

Ley federal del trabajo en su artículo 88 señala:

“Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. Esto es una regla que, como todas, admite excepciones, es decir, también se puede pagar a los empleados por semana, aunque no a los obreros por quincena. En ocasiones, los altos ejecutivos reciben sueldos anuales pagados en mensualidades”.

Ley federal del trabajo en su artículo 84 señala:

“El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador”.

Ley federal del trabajo en su artículo 85 señala:



“El salario debe ser remunerado y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomara en consideración la cantidad y la calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal que para un trabajador normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo por lo menos”.

De acuerdo con estas percepciones tenemos varias preguntas relacionadas con el salario mínimo ya que se parte de ahí para el pago del salario incluyendo las prestaciones que mencionaremos más adelante.

¿Pero que es un salario mínimo?

Ley federal del trabajo en su artículo 90 señala:

“ El salario mínimo 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 sus hijos.

¿Cómo se aplican los salarios en México?

Ley federal del trabajo en su artículo 91 señala:

“ Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o varias entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales “.

¿Quién fija los salarios mínimos?

Ley federal del trabajo en su artículo 94 señala:

Los salarios mínimos se fijan 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.

Así como, contraen obligaciones los trabajadores al realizar su trabajo, también el salario les brinda normas y privilegios.

- ❖ Como lo es el disponer libremente de su salario. Art. 98 Ley Federal del Trabajo.
 - ❖ El derecho a percibir un salario irrenunciable. Art. 99 Ley Federal del Trabajo.
 - ❖ El salario se paga directamente al trabajador. Art. 100 Ley Federal del Trabajo.
 - ❖ El pago del salario en moneda de curso legal. Art 101 Ley Federal del Trabajo:
- Entre muchas más tomando en cuenta las más generales en materia de sueldos y salarios.



IV. II. AGUINALDO.

Una de las prestaciones que se comprende en el sueldo o salario es el aguinaldo. Una prestación que tiene los trabajadores como derecho al recibir este salario regida por la ley federal del trabajo.

Ley federal del trabajo en su artículo 87 señala:

“Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido un año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrá derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuese este”.

Ley del seguro social en su artículo 27 señala:

“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. Etc.....”.

Ley del impuesto sobre la renta en su artículo 110 señala:

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

Sin embargo, la fracción 109 de la ley del impuesto sobre la renta establece el limite exento para esta gratificación. Que señala:

XI. “las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general;....hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador;.....”

De esta generalidad pudiera entenderse de que si algún nivel de empleados recibe un aguinaldo superior al resto del personal, no podrá exentar más de esta proporción.

IV. III. VACACIONES.

Las vacaciones son la interrupción retribuida legalmente y de manera anual para proporcionar el merecido descanso del trabajador. Es realmente un derecho del trabajador derivado de su propia relación laboral y que se encuentra constitucionalmente reconocida e irrenunciable.

**Ley federal del trabajo en su artículo 81 señala:**

“Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregan anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberá disfrutarlo”. Cuando un trabajador trabaja en forma eventual, y las vacaciones que se dan como mínimo seguiremos lo señalado con forme el artículo 77 y 78 de la ley federal del trabajo que señalan:

Ley federal del trabajo en su artículo 77 señala:

“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”.

Ley federal del trabajo en su artículo 78 señala:

“Los trabajadores deberán disfrutar en forma continúa seis días de vacaciones por lo menos”.

Ley federal del trabajo en su artículo 79 señala:

“Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración al tiempo de servicios prestados”.

El trabajador tiene derecho a percibir durante las vacaciones la misma retribución que se le abona durante los restantes meses del año. Si el trabajador deja de prestar servicios antes de haber disfrutado de sus vacaciones, tiene derecho a percibir la parte proporcional que le corresponde.

IV. IV. PRIMA VACACIONAL.

La prima vacacional es una prestación que se otorga al trabajador, con ella se busca que reciban un ingreso adicional para disfrutar de sus vacaciones.

Ley federal del trabajo en su artículo 80 señala:

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

Ley del seguro social en su artículo 27 señala:

“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. Etc.....”.

**Ley del impuesto sobre la renta en su artículo 109 señala:**

Sin embargo, la fracción 109 de la ley del impuesto sobre la renta establece el límite exento para esta gratificación. Que señala:

“XI. las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general.... hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador;.....”

IV. V. DÍAS DE DESCANSO.

El descanso semanal se instituyó para que el trabajador reponga sus fuerzas y energías desgastadas en el trabajo. Así como lo señala la ley en su artículo 69 de la ley federal del trabajo. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Ley federal del trabajo en su artículo 70 señala:

“El patrón y el trabajador acordarán de común acuerdo los días en que los trabajadores disfrutaran de sus días de descanso semanal”.

El día de descanso semanal no tiene que ser necesariamente el domingo, sino que puede ser cualquier día que se pacte.

Ley federal del trabajo en su artículo 73 señala:

“Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independiente mente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”.

De acuerdo a la ley federal del trabajo no. Sin embargo, en la empresa en que presten los servicios cuenta con un contrato colectivo de trabajo, posiblemente si se otorguen esos días a favor de los trabajadores, o bien a cuenta de vacaciones.

Ley federal del trabajo en su artículo 74 señala:

Nuestra ley federal del trabajo señala como días de descanso obligatorio siete días fijos en el año. “Son días de descanso obligatorio:

- ❖ El primero de enero.
- ❖ El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- ❖ El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
- ❖ El primero de mayo.
- ❖ El 16 de septiembre.
- ❖ El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;



- ❖ El primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal;
- ❖ El 25 de diciembre, y
- ❖ El que determine las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral”.

Ley federal del trabajo en su artículo 84 señala:

“El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Ley del seguro social en su artículo 5-A Fracción XVIII señala:

“Salarios o salario: la retribución que la ley federal del trabajo define como tal”.

En mi opinión. Los días de descanso si constituye un ingreso adicional con forme el artículo 110, y para el impuesto sobre la renta se considera como percepción gravada, por lo que debe formar parte de la base para determinar el impuesto. Sin embargo, la fracción 109 de la ley del impuesto sobre la renta establece el límite exento para esta gratificación.

IV. VI. FALTAS.

El trabajador puede ausentarse eventualmente de sus labores por diversos motivos, uno de ellos es por faltas.

Ley federal del trabajo en su artículo 135 en su fracción II señala:

“Falta al trabajador sin causa justificada o sin permiso del patrón”.

Ley federal del trabajo en su artículo 42 señala:

“Otro tipo de faltas son las justificadas o con goce de sueldo, como lo señala el artículo 42 de la ley federal del trabajo. Son causas de suspensión temporal, de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- ❖ La enfermedad contagiosa del trabajador.
- ❖ La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- ❖ La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá este la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel.
- ❖ El arresto del trabajador.
- ❖ El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo quinto de la constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 , fracción III de la misma constitución...”.

Ley federal del trabajo en su artículo 132 en su fracción IX señala:



“Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales”.

Ley federal del trabajo en su artículo 135 en su fracción X señala:

“Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente o de un sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea el que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo...”.

En mi opinión. Si después de haberse descontado la falta, el empleado la justifica de alguna manera, con incapacidad, con autorización de alguno de sus superiores, si se otorga a cuenta de vacaciones, debemos rembolsar. Esto es para que en cualquier momento podamos demostrar el porqué de nuestros cálculos y más si quedo en un mes y el reembolso en el siguiente:

IV. VII. INCAPACIDADES.

Otra de las razones de ausencia del trabajador a sus labores, es por:

- ❖ Enfermedad general.
- ❖ Por riesgo de trabajo.
- ❖ Por enfermedad o maternidad.

ENFERMEDAD GENERAL. En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorga cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo como lo señala el artículo 42 de la ley federal del trabajo en su fracción I. enfermedad contagiosa del trabajador.

El trabajador tiene derecho a recibir; 60% del salario base de cotización desde el cuarto día de la incapacidad y hasta 78 semanas.

El trabajador debe; haber estado empleado las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la enfermedad y, en casos de trabajadores eventuales, seis semanas en los últimos cuatro meses.

Con fundamento legal en los artículos 96 y 100 de la ley del seguro social.

POR RIESGO DE TRABAJO. Conforme el artículo 41 de la ley del seguro social. El riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo, en conclusión. Los riesgos de trabajo son los daños a la salud sufridos a causa del trabajo realizado, ya sea en las instalaciones o en el trayecto y por accidente u otras causas.

- ❖ Los tipos son:



- ❖ Accidente de trabajo.
- ❖ Accidente de trayecto.
- ❖ Enfermedad de trabajo.

Cuando el trabajador sufra un riesgo de trabajo y lo incapacita para trabajar recibirá por subsidio el 100% de su salario base de cotización. La duración de este subsidio será mientras dure la inhabilitación hasta por 52 semanas.

Fundamento legal: artículo 58 fracciones I de la ley del seguro social.

POR EMBARAZO Y MATERNIDAD. Cuando la trabajadora tiene derecho de ausentarse de su trabajo y recibir un subsidio del 100% del último salario diario de cotización durante 42 días antes del nacimiento y 42 días después del nacimiento.

Deberá haber estado empleado al menos 30 semanas en los 12 meses anteriores al inicio del pago del subsidio, y que el instituto certifique el embarazo.

Fundamento legal: los artículos 84 al 90, 101 al 103 de la ley del seguro social.

RIESGOS:

Incapacidad temporal.

Incapacidad permanente parcial.

Incapacidad total y.

La muerte.

INCAPACIDAD TEMPORAL. Con forme señala el artículo 42 fracción II la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo. También lo define el artículo 478 de la ley federal del trabajo que señala. Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Por incapacidad temporal se entiende aquella situación en la que se encuentra el trabajador que, por causa de enfermedad o accidente, está imposibilitado por el trabajo con carácter temporal precisando asistencia sanitaria de la seguridad social o entidades colaboradoras.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL. Con forme lo señala el artículo 479 señala. La incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

La incapacidad permanente parcial es aquella en la que, sin alcanzar el grado de la incapacidad permanente total, el trabajador sufre una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para su profesión habitual, sin que este impedido para la realización de las tareas fundamentales de dicha profesión.

INCAPACIDAD TOTAL. Con forme señala el artículo 480 señala. Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de la vida.

La incapacidad permanente total para la profesión habitual es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión,



siempre que pueda dedicarse a otra distinta, puesto que, de no ser así, nos encontraríamos ante otro supuesto de incapacidad, la absoluta.

INCAPACIDAD ABSOLUTA. Es la que inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio, aunque se permite en ocasiones realizar algunos trabajos que resulten compatibles con la capacidad residual del trabajador, pero esta capacidad debe interpretarse de forma muy restrictiva.

IV. VIII. TIEMPO EXTRA.

El tiempo extra, dice la ley federal del trabajo, es la prolongación de la jornada de trabajo.

Por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para la prestación de su servicio. De acuerdo con esta ley, existen tres tipos de jornadas: la diurna entre 6 y las 12 horas. La nocturna de las 20 a las 6 horas y la mixta que comprenden parte de cada una, sin que la parte de la nocturna pueda exceder a 3.5 horas.

La ley permite repartir estas horas en los días de la semana para no trabajar el sábado en la tarde o cualquiera otra modalidad equivalente si como los establece el artículo 59 de la ley federal del trabajo que señala. El trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquiera modalidad equivalente. Esto significa que la jornada real, de lunes a viernes puede tener un número de horas mayor a las señaladas por la ley como máximas.

CLASIFICACIÓN DEL TIEMPO EXTRA.

❖ **Tiempo extra por emergencia.** Señala el artículo 65 de la ley federal del trabajo. En los casos de siniestro o 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 estos males. La obligación del trabajador para elaborar este tiempo extra también se consignara en el contrato colectivo de trabajo.

No se señala ni un mínimo ni un máximo de horas, se asume que es decisión del patrón guiado por la emergencia que se está sufriendo. Y el trabajador está obligado a trabajar dicho tiempo. Se entiende que este tiempo extra es esporádico y en cada ocasión, la empresa decidirá cuantas horas y a quien se pagara.

Las horas de tiempo extra por emergencia se pagaran con una cantidad igual a la que corresponde a cada una de las horas de la jornada. Con forme el artículo 67 de la ley federal del trabajo que señala. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65 de en caso de



siniestros, se retribuirá con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

❖ **Tiempo extra doble.** Señala la ley que es la prolongación por circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana con forme el artículo 66 de la ley federal del trabajo. En este caso se entiende que el tiempo extra se labora a solicitud del patrón y que existe obligación del trabajador para laborarlo en el caso del tiempo extra por emergencia. Con frecuencia, la obligación del trabajador por laborarse este tiempo extra también se consigna en el contrato colectivo de trabajo.

Las horas de tiempo extra doble se pagaran con un cien por ciento más doble de la cantidad que corresponda a las horas de la jornada con forme lo señala el artículo 67 de la ley federal del trabajo.

❖ **Tiempo extra triple.** Es la prolongación extraordinaria de la jornada de trabajo que exceda a nueve horas a la semana con forme el artículo 68 de la ley federal del trabajo que señala. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en el capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excédete con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley. Las horas de tiempo extra como lo señala el artículo antes mencionado se paran con un doscientos por ciento más, de la cantidad que corresponda a las horas de la jornada.

Las jornadas de trabajo, regularmente denominadas turnos, tienen diferente duración como lo señalaremos anteriormente. Por lo tanto, para cada persona, una hora de jornada o turno regular, tendrá una cuota diferente según sea el turno en el que se trabaje y consecuentemente el tiempo extra.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. El tiempo extra es considerado para aspectos como en la ley del seguro social, como lo es para la integración del salario base de cotización. Como lo establece en su artículo 27 de la ley del seguro social. 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. Etc..... en su fracción IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la ley federal del trabajo.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. El tiempo extra si constituye un ingreso adicional, y para el impuesto sobre la renta se considera como percepción gravada, por lo que debe formar parte de la base para determinar el impuesto.

Sin embargo, la fracción 109 de la ley del impuesto sobre la renta establece el limite exento para esta gratificación. Que señala:

❖ 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 exceda de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realicen en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite



establecido en la legislación laboral, que perciba 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 realicen en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta extensión exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

En conclusión. La ley del impuesto sobre la renta en su artículo 109 establece que los ingresos no pagaran impuestos, la fracción I señala el tiempo extra para los trabajadores que generen el salario mínimo general...las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario... hasta el límite en la legislación laboral... tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario... que

No exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exceda del equivalente a 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicio.

Esto nos lleva a que el tiempo extra deberá computarse y calcularse por semana, aun en las nominas quincenal y mensual ya que no es lo mismo decir... que exceda a 9 horas a la semana a decir que exceda a 18 horas a la quincena.

IV. IX. PRIMA DOMINICAL.

La prestación de la prima dominical consiste en otorgar un pago adicional a los trabajadores, que por necesidades del servicio debidamente justificadas, labore en día sábado o domingo de acuerdo al trabajador.

El trabajador tiene derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo con forme lo establece al artículo 69 de la ley del seguro social como lo he mencionado anteriormente, y señalamos también que en caso necesario, el patrón y el trabajador acordara de común acuerdo los días en los que los trabajadores disfrutaran de sus días de descanso semanal con forme el artículo 70 de la ley federal del trabajo señala. En los trabajos que requiere una labor continua, los trabajadores y el patrón fijaran de común acuerdo los días en que los trabajadores deberán de disfrutar de los de descanso semanal.

La ley federal del trabajo establece que cuando el trabajador preste sus servicios en domingo, se le deberá pagar una prima adicional del veinticinco por ciento por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo como lo señala el artículo 71 de la ley federal del trabajo.

Por esta razón es recomendable que el día de descanso semanal a que obliga la ley federal del trabajo sea precisamente el domingo.

Esta prima será adicional a los conceptos de día festivo trabajado y de día de descanso trabajado si estos fueron en domingo.



LEY DEL SEGURO SOCIAL. La prima dominical es considerada en aspectos como en la ley del seguro social, en su artículo 5-A fracción XVIII. Salarios o salario: la retribución que la ley federal del trabajo define como tal.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. La prima dominical forma parte importante de este impuesto, ya que en base a esta ley se asigna el importe gravado y exento del cual se paga el impuesto.

De acuerdo con el artículo 110 de la ley del impuesto sobre la renta establece. Se **consideran ingresos** por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral, para efectos de este impuesto,

Sin embargo, la fracción 109 de la ley del impuesto sobre la renta establece el límite exento para esta prestación. En su fracción XI... tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

IV. X. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los setenta días siguientes a la fecha en que deberá pagarse el impuesto anual, aun cuando este en trámite objeción de los trabajadores. Cuando la secretaria de hacienda y crédito público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido está resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los setenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Solo en el caso de que se notifique la resolución. Solo en el caso de que esta fuera impugnada por el patrón, se suspendiera el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores. Con forme a lo establecido en el artículo 122 de la ley federal del trabajo.

Es costumbre en la mayoría de las empresas pagan en los primeros días de mayo, antes del día 10 en una nomina especial denominada precisamente nomina de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, en la que se van a incluir los trabajadores que estuvieron laborando en el ejercicio al que corresponde el reparto.

Todos los trabajadores que laboren al servicio de un patrón a excepción de los siguientes tomando en cuenta el artículo 127 del código fiscal de la federación, el cual señala:

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustara a las normas siguientes:



- ❖ Los directores, administradores y gerentes generales de la empresa no participan en las utilidades;
- ❖ Los demás trabajadores de confianza participan en las utilidades de la empresa pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado del más alto salario dentro de la empresa, o a falta de este al trabajador de planta con las mismas características, se considera a este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario mínimo.
- ❖ El monto de la participación de los trabajadores al servicio de persona cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrán exceder de un mes de salario;
- ❖ Las madres trabajadoras, durante los periodos PRE postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la comisión a que se refiere el artículo 125 adoptara las medidas que juzgue conveniente para su situación;

- ❖ Los trabajadores domésticos no participan en el reparto de utilidades; y
- ❖ Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Tomando en cuenta que personas están exceptuadas de recibir la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, también hay empresas que no están obligadas para dar utilidades a los trabajadores, para esto tomamos lo que establece el artículo 126 del código fiscal de la federación que señala:

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- ❖ Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- ❖ Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustara a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.
- ❖ Las empresas de industria extractiva, de nueva creación durante el periodo de explotación.
- ❖ Las industrias de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios y de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individual mente a los beneficiarios.
- ❖ El instituto mexicano del seguro social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- ❖ Las empresas que tengan un capital menor de que fije la secretaría del trabajo y previsión social por ramas de la industria, previa consulta con la secretaría de industria y comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente. Cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

La para calcular el reparto de la utilidad por cada trabajador, se utiliza lo establecido por el artículo 123 del código fiscal de la federación que señala: la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando



en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajador durante el año.

El salario es uno de los elementos primordiales así como los días laborados para realizar el reparto de la utilidad, pero cual salario se considera para realizar el reparto, el artículo 124 establece el salario que se toma en cuenta para el reparto el cual señala. Se entiende por salario la cantidad que percibirá cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se considera como parte de ellas gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario. En los casos del salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomara como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Los días que se consideran como laborados para el reparto de utilidades. Los días laborados, y todos aquellos que por disposición de la ley, contrato individual o colectivo de trabajo y del reglamento interno de trabajo, el trabajador percibirá su salario aun cuando no labore tales como: incapacidades temporales por riesgo de trabajo, periodos prenatales y postnatales, descansos semanal, vacaciones y días festivos, permisos y permisos con goce de sueldo.

Artículos relacionados con el reparto de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa:

- 1.- El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sea exigibles, se agregaran a la utilidad repartible del año siguiente. Con forme lo establece el artículo 122 de la ley federal del trabajo en su último párrafo.
- 2.- Las madres trabajadoras, durante los periodos PRE y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo. Con forme lo establece el artículo 127 de la ley federal del trabajo en su fracción IV.
- 3.- la participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computaran como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores. Con forme lo establece el artículo 129 de la ley federal del trabajo.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. La participación de los trabajadores en la utilidad de la empresa es considerada para aspectos como en la ley del seguro social, como lo es para la integración del salario base de cotización. Como lo establece en su artículo 27 de la ley del seguro social. 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. Etc..... en su fracción IV. Las cuotas que en los términos de esta ley le



corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. La participación de los trabajadores en la utilidad de la empresa si constituye un ingreso adicional, y para el impuesto sobre la renta se considera como percepción gravada, por lo que debe formar parte de la base para determinar el impuesto.

Sin embargo, la fracción 109 de la ley del impuesto sobre la renta establece el limite exento para esta gratificación. Que señala: XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresa, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador.....

IV. XI. JUBILACIONES Y PENSIONES.

La jubilación es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral; luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.

Para compensar la pérdida de ingresos que se deriva del cese laboral, el beneficiario de la jubilación se le reconoce una prestación económica que suele consistir en una renta mensual. La prestación es vitalicia y solo se extingue con la muerte del interesado.

Con carácter general el cese en el trabajo es voluntario, no siendo necesario llegar a una determinada edad, si bien es cierto que en la mayoría de los países se establecen normas que definen la edad de la jubilación, generalmente en tomo a los 60-65 años.

Se puede distinguir modalidades de jubilación:

La modalidad **CONTRIBUIDA** es la que se financia por las aportaciones efectuadas al sistema por los propios trabajadores a través de sus cotizaciones o aportaciones y por las empresas en las que prestan o han prestado sus servicios.

La modalidad **NO CONTRIBUIDA** es la destinada a aquellas personas carentes de recursos o que no han cotizado el mínimo suficiente para beneficiarse y generar derechos en la otra modalidad.

Una pensión es un plan de jubilación que pretende ofrecer a una persona unos ingresos seguros de por vida. Aunque una lotería puede ofrecer como premio una pensión, el término se suele utilizar para describir los pagos que una persona recibe tras su jubilación.



Las pensiones han sido, tradicionalmente, un pago a un empleado jubilado o invalidado o al cónyuge, descendiente de un empleado fallecido. La pensión creada por el empleador a beneficio de un empleado se conoce como plan de jubilación o de pensión privado. Los sindicatos y otras organizaciones también pueden ofrecer pensiones. En los estados donde existe un nivel de estado de bienestar mínimo, suele existir un sistema público de pensiones.

Las jubilaciones y las condiciones para otorgarse se estipulan en los contratos colectivos de trabajo o en los reglamentos internos de trabajo. Las indemnizaciones por incapacidad y pago de marcha están reguladas en la ley federal del trabajo y también aparecen en los contratos de trabajo y reglamentos internos de trabajo.

La jubilación en pensión puede ser por edad avanzada, por vejez, por invalidez y por riesgo de trabajo y regularmente son adicionales o complementarias a las que otorga el instituto mexicano del seguro social, por lo tanto requiere también que el trabajador haya obtenido la jubilación ante el instituto, salvo condiciones específicas señaladas en los contratos colectivos de trabajo.

IV. XII. COMISIONES.

Las comisiones o primas que reciben los empleados de las empresas por vender las mercancías o servicios que la empresa produce o presta.

Si el comisionista tiene un contrato firmado con la empresa como tal y presentar factura por sus comisiones, no debe considerarse en nomina en ningún momento, porque no es empleado de la empresa.

Los comisionistas son sujetos de aseguramiento salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas. Acuerdo 558/2005, y así como lo señala el artículo 285 de la ley federal del trabajo que señala. Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

El trabajador puede recibir un parte de su sueldo como parte fija y la comisión ser adicional, o bien puede recibir solo la comisión. Esta comisión puede comprender una prima como lo establece el artículo 286 de la ley federal del trabajo que señala. El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres dichas primas.



El derecho del trabajador nace en el momento en que se perfeccione la operación o en el momento en que se reciban los pagos según se haya acordado. Como lo señala el artículo 287 de la ley federal del trabajo que señala. Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observan las normas siguientes: 1.- si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base; y 2.- se fijaran las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que estos se hagan.

La norma es que se acuerde que las comisiones se paguen hasta que se reciban los pagos parciales o totales de las mercancías o servicios, ya que de acuerdo como lo establece el artículo 288 de la ley federal del trabajo que señala. Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que le sirvió de base.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. La comisión es considerada en aspectos como en la ley del seguro social, en su artículo 5-A fracción XVIII. Salarios o salario: la retribución que la ley federal del trabajo define como tal.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. La comisión forma parte importante de este impuesto, ya que en base a esta ley se asigna el importe gravado y exento del cual se paga el impuesto.

De acuerdo con el artículo 110 de la ley del impuesto sobre la renta establece. Se **consideran ingresos** por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral, para efectos de este impuesto,.....

IV. XIII. DÍAS FESTIVOS.

Mientras que el descanso semanal se instituyó para que el trabajador reponga sus fuerzas y energías desgastadas en el trabajo, el día festivo obligatorio se instituyó para que el trabajador tenga la oportunidad de recordar y festejar los acontecimientos relacionados con esos días, ahora bien, si en el día de descanso obligatorio el trabajador no labora porque estaba de descanso semanal, también tiene la oportunidad de recordar y festejar los acontecimientos relacionados con esos días. Por lo tanto, no procede pagar adicionalmente el día de descanso obligatorio cuando este coincide con una de descanso semanal.

Cuando es necesario que determinado trabajador o trabajadores laboren en un día festivo de los señalados en días no laborables el o los trabajadores estarán obligados, pero tendrán derecho a que se les pague independientemente del salario que les corresponda por el



descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado. Así como lo señala la ley federal del trabajo en su artículo 75.

Los considerados como no laborables son los señalados en el artículo 12 del código fiscal de la federación que señala. En los plazos fijados en días no se contarán los sábados, los domingos ni el 1 de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; el 1 y 5 de mayo; el 16 de septiembre; el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, el 1 de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo y el 25 de diciembre.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Los días festivos es considerada en aspectos como en la ley del seguro social, en su artículo 5-A fracción XVIII. Salarios o salario: la retribución que la ley federal del trabajo define como tal.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. Los días festivos forma parte importante de este impuesto, ya que en base a esta ley se asigna el importe gravado y exento del cual se paga el impuesto.

De acuerdo con el artículo 110 de la ley del impuesto sobre la renta establece. Se **consideran ingresos** por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral, para efectos de este impuesto,.....

IV. XIV. INCENTIVOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Uno de los principales problemas de la empresa para cumplir con sus planes de productividad es la inasistencia y la impuntualidad de los trabajadores. Por esa razón, se crearon estímulos o incentivos para que el personal no falte ni llegue tarde a sus labores. Además considerando que uno de los motivos de la rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad para el patrón, es que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin permiso o sin causa justificada. Como lo señala el artículo 47 fracción X de la ley federal del trabajo.

En términos generales, las condiciones para otorgarse se estipulan en el contrato colectivo de trabajo o en el reglamento interno de trabajo de las empresas.

Puede acordarse por ejemplo, que el incentivo de puntualidad se pagara al trabajador que no tenga un solo retardo en la semana. Se puede considerar que si el trabajador llega dentro de la tolerancia de 10 o 20 minutos que la empresa concede para casos de emergencia, entonces tendrá retardo y perderá el incentivo por puntualidad.



De la misma manera se puede acordar que el incentivo por asistencia se pagará a quien no tenga ni una falta en el mes anterior y se paga en la primera semana del mes siguiente. Estos incentivos pueden fijarse en un porcentaje sobre el sueldo nominal o sobre el salario base de cotización o en días por mes o por año.

Para el instituto nacional del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores no forma parte, así como lo establece 143 de la ley federal del trabajo que señala. Para los efectos de este capítulo el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria; y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomaran en cuenta dada su naturaleza los conceptos de. Y en su fracción e) los premios por asistencia.

Ley del Seguro Social. Los incentivos por premio de puntualidad y asistencia es considerada en aspectos como en la ley del seguro social, en su artículo 27 fracción VII. Los premios de asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.

IV. XV. ASIMILABLES A SALARIO

Los profesionistas independientes, las leyes les imponen en términos generales las obligaciones siguientes: darse de alta en el registro federal de contribuyentes, mandar imprimir sus recibos, llevar contabilidad, presentar declaraciones mensuales y pagar sus impuestos, prestar declaraciones anuales y conservar sus comprobantes hasta por 5 años.

También se ven obligados a conocer las leyes como la ley del impuesto sobre la renta y la ley del impuesto al valor agregado para saber que ingresos son acumulables y cuáles no, que gastos son deducibles y que requisitos deben llevar los comprobantes, etc.

Los profesionistas deberán acreditar el impuesto para ellos pagado o a ellos trasladado y la diferencia, regularmente a su cargo, deberá enterarla mediante declaración a la secretaría de hacienda y crédito público.

Lo que se refiere a la ley del impuesto sobre la renta, a los ingresos se les iban a deducir los gastos y sobre la utilidad se aplicaría la tarifa general, y al resultado se le debía restar la retención del diez por ciento que les hacía en cada uno de los recibos.

Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a los que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que opta por pagar impuestos en los términos del



capítulo I del título IV de la ley del impuesto sobre la renta. Con forme lo establece el artículo 110 de la ley del impuestos sobre la renta.

De acuerdo al artículo 110 de la ley del impuesto sobre la renta, se asimilan salarios los siguientes:

- ❖ Remuneraciones y prestaciones de empleados de gobierno. Los funcionarios y trabajadores de los tres niveles de gobernó.
- ❖ Rendimientos y anticipos. Rendimientos y anticipos que obtengan miembros de las sociedades cooperativas de producción y de las asociaciones y sociedades civiles.
- ❖ Honorarios a consejeros y comisarios. Miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole.
- ❖ Ingresos por actividades empresariales. Ingresos por actividades empresariales que reciben las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividad empresarial.
- ❖ Ingresos por adquisición de títulos valor. Trabajadores por ejercer la opción ofrecida por el empleador o por una parte relacionada del mismo para adquirir acciones o títulos valor.
- ❖ Honorarios preponderantes. Honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un préstamo, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este ultimo.
- ❖ Honorarios asimilables. Los que perciban personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividad empresarial.



Modelo de Carta Relacionada con el ART. 78-IV Para Honorarios Independientes que se presten preponderante mente a un prestatario.

FECHA
EMPRESA PERSONA FÍSICA O MORAL Quien suscribe <u>nombre de quien percibe los honorarios</u>, con domicilio fiscal en <u>domicilio fiscal</u>, R.F.C.: <u>clave de R.F.C.</u> y curp <u>clave de curp</u>, en atención a lo establecido en el artículo 78, fracción IV, tercer párrafo de la ley del impuesto sobre la renta, me dirijo a usted para solicitarle que a partir de esta fecha se asimilen en los términos de dicha disposición legal en materia fiscal a salarios los ingresos que ustedes me cubren por la prestación de los servicios personales independientes consistentes en <u>descripción breve de los servicios independientes que se prestan</u>, mismos que por su naturaleza realizo directamente en las instalaciones de la empresa ubicada <u>domicilio de la empresa</u>, en virtud de que la totalidad de los ingresos por honorarios independientes que dura el año anterior percibí de la empresa representan más del 50% del total de mis ingresos por honorarios independientes percibidos de otros prestatarios. De acuerdo a lo que solicito en la presente, hago manifiesto ante cualquier tipo de autoridad del orden público o privado que tal hecho no representa de ninguna manera un cambio en la relación contractual entre la empresa y quien suscribe la presente, ya que está regida por las leyes civiles y de ninguna manera puede representar algún tipo de prueba o vínculo relacionado con otras disposiciones legales como la Ley Federal del Trabajo o las correspondientes a la seguridad social, razón por la cual manifiesto por mi propio derecho y voluntad que relevo a la empresa de cualquier responsabilidad legal que pudiere surgir derivada de la petición expresa mía, en relación con mi solicitud de que se dé tratamiento fiscal a mis ingresos por honorarios como si fueran salarios, dado que tal opción la ejerzo en base a disposición legal que expresamente así lo permite y por así convenir a mis intereses personales y patrimoniales, tomando el compromiso de ratificar en el mismo sentido de lo que expongo en la presente mi decisión ante cualquier tipo de autoridad del orden público o privado que así lo solicite. Atentamente: <u>nombre de quien percibe los ingresos por honorarios.</u>



CON ACTIVIDAD EMPRESARIAL.

EMPRESA PERSONA FÍSICA O MORAL	FECHA
Quien suscribe <u>nombre de quien percibe los honorarios</u>, con domicilio fiscal en <u>domicilio fiscal</u>, R.F.C.: <u>clave de R.F.C.</u> y curp <u>clave de curp</u>, en atención a lo establecido en el artículo 78, fracción V de la ley del impuesto sobre la renta, me dirijo a usted para solicitarle que a partir de esta fecha se asimilen en los términos de dicha disposición legal en materia fiscal a salarios los ingresos que ustedes me cubren por la prestación de los servicios personales independientes consistentes en <u>descripción breve de los servicios independientes que se prestan</u>, mismos que por su naturaleza realizo directamente en las instalaciones de la empresa ubicada <u>domicilio de la empresa</u>, en virtud de que he optado por pagar el impuesto en los términos del capítulo I del título IV de la ley del impuesto sobre la renta. De acuerdo a lo que solicito en la presente, hago manifiesto ante cualquier tipo de autoridad del orden público o privado que tal hecho no representa de ninguna manera un cambio en la relación contractual entre la empresa y quien suscribe la presente, ya que está regida por las leyes civiles y de ninguna manera puede representar algún tipo de prueba o vínculo relacionado con otras disposiciones legales como la Ley Federal del Trabajo o las correspondientes a la seguridad social, razón por la cual manifiesto por mi propio derecho y voluntad que relevo a la empresa de cualquier responsabilidad legal que pudiere surgir derivada de la petición expresa mía, en relación con mi solicitud de que se dé tratamiento fiscal a mis ingresos por honorarios como si fueran salarios, dado que tal opción la ejerzo en base a disposición legal que expresamente así lo permite y por así convenir a mis intereses personales y patrimoniales, tomando el compromiso de ratificar en el mismo sentido de lo que expongo en la presente mi decisión ante cualquier tipo de autoridad del orden público o privado que así lo solicite. Atentamente: <u>nombre de quien percibe los ingresos por honorarios.</u>	



Ley del Seguro Social. Los profesionistas independientes siguen conservando esa condición, por lo tanto, no será necesario registrar los ante el instituto mexicano del seguro social ni ante el instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores y no se incluirán en las bases para calcular en el reparto de utilidades ni les pagan vacaciones o gratificaciones.

Ley del Impuesto Sobre la Renta. Salarios asimilados a salarios forma parte importante de este impuesto, ya que en base a esta ley se asigna el importe gravado y exento del cual se paga el impuesto.

De acuerdo con el artículo 110 de la ley del impuesto sobre la renta establece. Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral, se asimilan a estos los siguientes:

Y en su fracción V. los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes cuando comunique por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.



CONCLUSIÓN

Las prestaciones establecidas por la ley, se plasman por escrito en un documento conocido como contrato de trabajo, el cual establece el salario o retribución que se paga, por la prestación de un servicio subordinado, así como los periodos y lugares de pago.

Dentro de las gratificaciones que otorga la ley a los trabajadores encontramos el aguinaldo, el pago anual por haber trabajado un año de servicios. Las vacaciones que es el descanso otorgado al trabajador, considerando el tiempo desde su contratación para los días a asignar. Horas extras con forme lo requiera el trabajo asignando, las horas extras necesarias. La prima dominical una gratificación asignada por trabajar en domingo, son algunas de las importantes y significativas para considerar en la nomina.

La ley asigna un derecho al trabajador que es la participación en las utilidades de la empresa, retribuyéndoles a los trabajadores que desarrollen un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, los trabajadores participan en un diez por ciento de las utilidades sobre la renta gravable determinada. Tiene derecho a participar en las utilidades de la empresa donde labora. Los trabajadores como lo son los de planta, por obra o tiempo eventual, ex trabajadores de planta y trabajadores de confianza. El plazo para cobrar la cantidad que le corresponda por este concepto es a partir del día siguiente a aquel en que se hace exigible la obligación del 31 de mayo o 30 de junio según se da el caso.



INTRODUCCIÓN

Cuando se tiene una relación laboral nunca se piensa cuando se llegara a su término, pero cuando esto ocurre la ley tiene previsto la forma de terminarla. Así como los derechos y obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador.

La forma de extinguir al trabajador, si él desea terminar la relación. Se crea un documento conocido como finiquito. En ciertos casos es necesario calcular la liquidación que conoceremos en este capítulo.

Cuando realizamos el cálculo de la liquidación, se tomo un salario, como lo establece la ley el cual señalaremos, así como las partes que lo conforman. También trataremos algunos conceptos adicionales a la liquidación, los salarios caídos, prima de antigüedad y algunas observaciones relacionadas con las liquidaciones.



V. FINIQUITOS Y LIQUIDACIONES.

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

La ley federal del trabajo prevé que en cualquier momento el trabajador o el patrón pueden dar por terminada la relación de trabajo, es decir, rescindir por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. Con forme los establece el artículo 46 de la ley del trabajo.

V. I. FINIQUITOS

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

El trabajador da un documento denominado recibo de finiquito por cuya suscripción el trabajador declara extinguido el contrato y acepta encontrarse satisfecho por el empresario en todos los derechos que pudiera corresponderle, tras la liquidación de haberes adecuados correspondientes.

El finiquito es un documento en el que, tras la extinción de la relación laboral, sirve para acreditar que se ha puesto a disposición del trabajador las cantidades que se le adeudan.

V. II. LIQUIDACIONES.

Por otra parte habrá ciertos casos en lo que será necesario calcular una liquidación:

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

La liquidación como acción y efecto de ajustar formalmente las cuentas puede variar en cada caso y el cómo lo determina la empresa o, en su caso, la junta de conciliación y arbitraje, pero regularmente, esta liquidación incluirá lo mencionado en el finiquito, más los conceptos de indemnización gratificación por separado y prima de antigüedad. En ambos casos, se incluirá también la indemnización exenta y el impuesto sobre la renta a descontar.



V. III. INTEGRACIÓN DEL SALARIO PARA EFECTOS DE LIQUIDACIÓN.

Los conceptos de indemnización tres meses e indemnización veinte días por año se pagan, regularmente, para evitar la reinstalación en caso de que el empleado no esté de acuerdo con la rescisión y gane una demanda, pero podría ser que tenga que pagar dos conceptos adicionales: salarios caídos o días de indemnización.

El salario se integra, para efectos de indemnizaciones con forme los establece el artículo 84 de la ley del trabajo que señala. Por los pagos 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.

La integración para efectos de indemnización, está basada en una mecánica similar a la que utilizamos para obtener el salario diario integrado para el seguro social: se integra de una parte fija y una parte variable.

La parte fija se forma por la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones como lo establece el artículo 89 de la ley federal del trabajo y debemos decir que es exactamente igual que en el caso de la parte fija para el seguro social, es decir, podemos usar el mismo factor que usamos para determinar esta parte en el salario diario integrado para el seguro social.

Ley federal del trabajo en su artículo 89 señala:

“ La parte variable es el promedio de las prestaciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho a la indemnización.

La forma en que la ley federal del trabajo menciona en su artículo 89 el salario base para indemnizaciones, hace pensar que el salario es o fijo o variable, y no supone que el mismo pueda ser mixto como lo son la mayoría de los sueldos en la actualidad y como si lo prevé el artículo 30 de la ley del seguro social.

El salario diario integrado para efectos de indemnización tiene tres variables: para salarios caídos debemos entender la cuota diaria normal del trabajador y si en el lapso en el que comprenden estos salarios caídos se pago o debió pagarse vacaciones o aguinaldo o gratificación, se deberán pagar estos conceptos como si hubiese estado activo el trabajador.

Ley federal del trabajo en su artículo 289 señala:

“ Para la prima de antigüedad el salario diario integrado tiene un tope. En caso de que el trabajador reciba comisiones, para determinar el monto del salario se debe tomar como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios “.



V. IV. GRATIFICACIÓN POR SEPARACIÓN.

Si en el contrato colectivo de trabajo se establece algún procedimiento para cuantificar este concepto de gratificación por separación, por ejemplo, con una escala de días de salario por años de antigüedad, se deberá hacer tal como lo señale el contrato ya que es obligación para el patrón pagar las indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa así como lo establece el artículo 132 fracción II de la ley federal del trabajo.

La empresa calcula la liquidación que le correspondería a una persona y con base en el importe determinado hace un convenio con el trabajador para ofrecerle el porcentaje de la misma, esperando que el empleado haga la estimación de que si demanda a la empresa y gana, tiene que esperar algún tiempo para cobrar su indemnización y el abogado quedara como parte importante de la misma. Si el trabajador demanda y gana, la empresa de todas formas deberá pagar la indemnización que le hubiera correspondido al trabajador de no poder descontar lo que haya pagado en este concepto e inclusive, teniendo que pagar salarios caídos.

V. V. SALARIOS CAÍDOS.

Cuando la empresa despidiera al trabajador por causa que considere justificada y este presenta una demanda alegando lo contrario y gana el juicio, y el despido se califica como justificado.

Ley federal del trabajo en su artículo 48 señala:

“ Que señala el trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario ”.

Cundo el patrón no cumpla con los derechos de preferencia del trabajador para ascensos y suplencias y el trabajador presente una demanda y gana el juicio, y el trabajador opta por la indemnización y no por el puesto así como lo establece el artículo 157 de la ley federal del trabajo que señala. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le pague los salarios a que se refiere el artículo 48 de la ley federal del trabajo. El patrón deberá pagar los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la fecha del cumplimiento del laudo.

Para cuantificar los salarios caídos debemos entender la cuota diaria normal del trabajador y si en el lapso en el que se comprenden estos salarios diarios caídos se pago o debió pagarse vacaciones o aguinaldo o gratificación, se deberán pagar estos conceptos como si hubiese estado activo el trabajador.

Si en el lapso que se señala hubo aumentos generales o al puesto que ocupaba el trabajador, éste se deba pagar solo si el laudo así lo determine como lo establece el artículo 843 que



señala. En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación señalada las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Solo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidentes de liquidación. Y el artículo 844 de la ley federal del trabajo que señala. Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.

En cualquier caso, los salarios caídos deberán registrarse en los conceptos de sueldos o salarios según corresponda, así como los pagos de aguinaldo o gratificación y los de vacaciones o prima vacacional deberán registrarse en el concepto correspondiente.

V. VI. CONCEPTOS POR INDEMNIZACIÓN.

Indemnización de tres meses.

La indemnización de tres meses se paga para liberar a la empresa de la reinstalación del trabajador así como los establece el artículo 50 fracción III que señala. Además de las indemnizaciones a que se refiere las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Cuando la empresa despidе al trabajador por causa que considera justificada y este presenta una demanda alegando lo contrario y gana el juicio, y el despido se califica como injustificado como lo señala el artículo 48 de la ley federal del trabajo, el trabajador tiene la opción de reinstalación o la indemnización.

Cuando el trabajador presenta una demanda porque la empresa, quien tiene la obligación de preferir a los trabajadores mexicanos de mayor antigüedad, con familia, sindicalizados de aquellos que no lo sea, no lo hizo y el trabajador se sintió afectado y gana la demanda, podrá solicitar esta preferencia o la indemnización de tres meses de salario. Así como lo establece el artículo 154, 156 y 157 de la ley federal del trabajo.

Cuando se da la terminación de la empresa por caso fortuito o causa de fuerza mayor, por incosteabilidad, por agotamiento así como lo establece el artículo 434 de la ley federal del trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 3 meses, así como lo señala el artículo 436 de la ley federal del trabajo.

Normalmente encontraremos que esta indemnización se paga al trabajador que es retirado de la empresa, al momento del despido para así evitarse tener que reinstalarlo aunque presente una demanda y la ganara.

Indemnización 20 días por año.

Esta indemnización se paga para cubrir daños y perjuicios, según como haya sido contratado.



Si la relación fue por tiempo determinado menor de un año, el pago de la indemnización será por una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de los servicios prestados. Si la relación fue por tiempo determinado mayor de un año, la cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. Con forme al artículo 50-1 de la ley federal del trabajo. Si la relación fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistiría en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados como lo señala el artículo 50-II de la ley federal del trabajo, además de los tres meses.

Prima de antigüedad.

Esta es una prestación que se deriva del solo hecho del trabajador por lo que, al igual que las vacaciones, deben otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo.

- ❖ Criterios aplicados con forme lo establece la ley federal del trabajo. Se paga a los trabajadores de planta.
- ❖ La prima de antigüedad consistirá en 12 días de salario por cada año de servicios, así como lo señala el artículo 162-I de la citada ley.
- ❖ El salario base con forme lo establece el artículo 162-II, no puede ser menor al mínimo como lo señala el artículo 485 y como máximo será el doble del salario mínimo del área geográfica donde el trabajador preste sus servicios como lo señala el artículo 486 del la citada ley.
- ❖ Se paga a los que se separen de su empleo si tienen 15 años cumplidos de antigüedad o se separen por causa justificada y a todos los que sean separados de su empleo existan o no la justificación de esa separación como lo señala el artículo 162-III de la ley federal del trabajo.
- ❖ Cuando se da la terminación de la empresa por caso fortuito o causa de fuerza mayor, por incosteabilidad, por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, o por el curso o la quiebra legalmente declarada con forme lo establece el artículo 434 de la ley federal del trabajo. El trabajador tendrá derecho a la prima de antigüedad como lo señala el artículo 436 de la ley federal del trabajo.
- ❖ Cuando se implanta maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos y se ajusten al personal. Artículo 139 de la ley federal del trabajo.
- ❖ En caso de muerte del trabajador con forme lo establece el artículo 162-V de la ley federal del trabajo, se pagará a sus beneficiarios en los términos del artículo 501 de la ley federal del trabajo o al instituto mexicano del seguro social independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda. Artículo 162-VI. En el caso de incapacidad física o mental como lo señala el artículo 53-IV de la ley federal del trabajo que provenga de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario y doce días por cada año de servicio prestados en los términos del artículo 162 de la ley federal del trabajo independientemente de la incapacidad que haya pagado el seguro social.

Las empresas establecen en su contrato colectivo de trabajo la prima de antigüedad se pagara a todos los trabajadores que se retiren o sean retirados independientemente de su antigüedad, o bien que haya cumplido un numero de años menor a la que señala la ley federal del trabajo.



OBSERVACIONES DE LAS LIQUIDACIONES.

Las indemnizaciones debidas a los trabajadores tienen preferencia sobre cualquier crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y favor del instituto mexicano del seguro social. Artículo 113 de la ley federal del trabajo.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a las prestaciones e indemnizaciones pendientes sin necesidad de juicio sucesorio, como lo señala el artículo 115 de la ley federal del trabajo.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. Establece la extinción para la indemnización en su artículo 109 –X.

- 1.-Noventa días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada año de servicios.
- 2.-Los años serán los que se usaron para el cálculo de la indemnización.
- 3.-Toda fracción de más de 6 meses se considera año completo para estos fines ”.



CONCLUSIÓN.

Cuando la relación laboral de extingue, se debe de entregar al trabajador una remuneración, calculado en base a lo que establece la ley. Conocido como finiquito, si es el trabajador quien por motivo personal decide terminar dicha relación, se hace un finiquito, si es el patrón quien lo decide terminar la relación laboral.

Cuando el trabajador entra en faltas graves para extinguir la relación de trabajo, es necesario calcular la liquidación, ya sea por causas injustificadas, cuando así lo despida la empresa o lo determine un juicio y se opta por la liquidación en lugar de reinstalarlo.

Hay gratificaciones que con forme la empresa puede asignar al trabajador como lo son: gratificación por separación, donde la empresa ofrece un monto por su trabajo realizado o para apoyar al trabajador y que no lo demande. Salarios caídos cuando el trabajador sea despedido por causa injustificada y así lo determine en un juicio, también encontramos conceptos como el pago para no reinstalar al trabajador, el pago para cubrir daños y perjuicios.



INTRODUCCIÓN

Todas las personas físicas o morales que están sujetas en México, para cumplir con las obligaciones contraídas al darse de alta, efectuaran pagos provisionales mensuales a cuenta de impuesto del ejercicio antes las autoridades correspondientes. Además deberá calcular el impuesto anual de las personas que les hubieran prestado servicios subordinados en el año, que se deberá presentar a mas tardar el 15 de febrero de cada.

Para lo cual conoceremos la información necesaria que nos obliga a presentar la declaración, así como la información necesaria para elaborarla, el sistema que se necesita para enviarla y el medio de presentación. Así como las fechas límites para presentarla.



VI. IMPUESTO ANUAL.

Hay un esquema para presentar la información relacionada con los sueldos y salarios pagados correspondientes a un año de servicios, las personas que deben presentarlas son las personas físicas y morales que efectúen pagos por sueldos y salarios y conceptos asimilados.

Fundamento para presentar la información correspondiente a los sueldos y salarios es

Ley del impuesto sobre la renta en su artículo 86 fracciones IV señala:

“ Presentar, a más tardar el día 15 de febrero de cada año, ante las autoridades fiscales, la información correspondiente de las personas a las que les hubieran efectuado retenciones en el año de calendario anterior conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 127 de esta ley ”.

La regla 11.2.18.1., establece que para cumplir con las obligaciones contenidas en la fracción V del artículo 118 de ley del impuesto sobre la renta, incluyendo información complementaria y extemporánea de las mismas, deberá utilizarse la declaración informativa múltiple DIM y sus anexos, y deberá presentarse vía Internet o en medios magnéticos bajo el procedimiento.

El DIM es el formulario de la declaración informativa múltiple que forma parte del programa declaraciones electrónicas múltiples, que corren sobre la plataforma java.

Usando una analogía: casi todos conocemos la hoja Excel, con este programa se pueden abrir diferentes libros y en cada uno de ellos se tienen diferentes hojas. Cuando hablamos del programa DEM, es como si estuviéramos hablando de un libro y cuando nos referimos al formulario DIM, es como si fuese una hoja del libro de Excel.

Información que se presenta en la declaración informativa múltiple, utilizaremos información de cada trabajador como lo es su nombre completo, su RFC, su fecha de ingreso y fecha de baja según sea el caso, así como el área donde trabaja. Teniendo el trabajador la opción de presentarla el cálculo de forma independiente sí lo decide. Esta obligación la presentan las personas físicas o morales que paguen sueldos, salarios o asimilados a salarios.

Los asimilados o asalariados obligados a presentar la declaración anual. Son las personas cuyos ingresos sean mayores de 400,000.00. Obtener ingresos de dos o más patrones de manera simultánea, entre otros.

En su gran mayoría, las personas físicas y morales están obligadas a presentar una declaración donde reporten sus ingresos y gastos de todo un ejercicio fiscal (enero-diciembre), una declaración anual.

VI. I. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES QUE PERCIBEN REMUNERACIONES.

Según el artículo 117



1. Proporcionar a las personas que les hagan los pagos de remuneración los datos necesarios para que el empleador los inscriba en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien si ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarla su clave de registro.
2. Solicitar las constancias de remuneraciones pagadas e impuestos retenidos dentro del mes siguiente a aquel que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlo a su declaración anual.

El trabajador deberá informar al empleador si realizara la declaración de forma independiente por escrito, cuando haya obtenido ingresos acumulables distintos a de sueldos y salarios.

VI. II. IMPUESTO ANUAL.

Con las variedades y particularidades que tienen los pagos provisionales, se hace indispensable efectuar un cálculo anual. Aun cuando los cálculos mensuales se hayan hecho correctamente, encontraremos diferencias al efectuar el ajuste anual y teniendo tantas opciones no es raro. Tampoco es raro que existan errores en los cálculos de los pagos mensuales periódicos.

VI. III. PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN ANUAL.

Los contribuyentes deberán presentar declaración anual cuando se encuentren en cualquiera de los siguientes supuestos siguientes:

- ❖ Cuando obtengan ingresos acumulables distintos de sueldos y salarios o conceptos asimilados a estos.
 - ❖ Cuando hubieran comunicado por escrito al retenedor, a más tardar el 31 de diciembre del ejercicio fiscal de que se trate, que presentarán declaración anual.
 - ❖ Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del ejercicio fiscal de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea. no obstante lo indicado en este número, los trabajadores que hayan dejado de prestar servicios antes del 31 de diciembre del ejercicio fiscal de que se trate, podrán no presentar declaración anual siempre que:
 - ❖ La totalidad de sus percepciones provengan únicamente de ingresos obtenidos por la prestación en el país de un servicio personal subordinado.
 - ❖ Sus ingresos obtenidos no excedan de cuatrocientos mil pesos.
 - ❖ Los ingresos no deriven de la prestación de servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.
- Esta opción no será aplicable a los ejecutivos que enseguida se relacionan:
- ❖ Miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole.
 - ❖ Administrativos.
 - ❖ Comisarios.
 - ❖ Gerentes generales.



- ❖ Quienes presten servicios preponderantemente a un prestatario y perciban honorarios.

- ❖ Cuando obtengan ingresos de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar retenciones del impuesto sobre la renta.

- ❖ Cuando obtengan ingresos anuales que excedan a cuatrocientos mil pesos.

Lo indicado en este inciso tiene su fundamento en los artículos 117, fracción III, de la ley del impuesto sobre la renta, 151 y 152, del reglamento de la ley del impuesto sobre la renta. DETERMINAR EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LOS TRABAJADORES. De conformidad con el artículo 116 de la ley del impuesto sobre la renta, los empleados obligados a efectuar retenciones del impuesto sobre la renta, con algunas excepciones, se encuentran obligados a calcular el impuesto sobre la renta anual de cada persona que les hubiera prestado servicios personales subordinados durante el ejercicio fiscal. Esto, con la finalidad de determinar si existen impuestos a cargo o a favor de cada uno de los trabajadores.

El procedimiento establecido aplicable a los contribuyentes siguientes:

- ❖ Las personas que perciban ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y demás prestaciones derivadas de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, sin considerar las prestaciones percibidas como consecuencia del término de la relación laboral

- ❖ Los funcionarios y trabajadores que obtengan remuneraciones y demás prestaciones de la federación, las entidades federativas y los municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

Mas no para aquellos que de acuerdo con lo establecidos en las fracciones II a VII del artículo 110 de la ley del impuesto sobre la renta, sean asimilables a sueldos y salarios para efectos de cumplir con la obligación de pagar el impuesto sobre la renta, a los cuales no les aplica el crédito al salario mensual, no obstante que en el artículo 116 de dicha ley se establece también la obligación para los empleadores de calcular el impuesto sobre la renta anual respecto de los contribuyentes que perciban ingresos a sueldos y salarios.

- ❖ Los trabajadores que presten declaración anual, para efectos del cálculo del impuesto sobre la renta anual, podrán hacer las deducciones personales a que se refiere el artículo 176 de la ley del impuesto sobre la renta.

- ❖ Los trabajadores que opten o se encuentren obligados a prestar declaración anual y perciban, además de los ingresos por sueldos, salarios o conceptos asimilados a éstos, ingresos de los señalados en cualquiera de los demás capítulos IV de la ley del impuesto sobre la renta, restarán del monto del subsidio determinado conforme el artículo 178 de la citada ley, una cantidad equivalente al subsidio no acreditable determinado por los ingresos correspondientes a sueldos y salarios.

- ❖ Los trabajadores que perciban ingresos por sueldos y salarios, de dos o más empleadores, para calcular el subsidio acreditable anual, determinarán la proporción de subsidio acreditable.

- ❖

DETERMINAR EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LOS EJECUTIVOS QUE PERCIBEN HONORARIOS QUE ASIMILAN A REMUNERACIONES. De acuerdo con el artículo 116 de la ley del impuesto sobre la renta, se establece también la obligación para los retenedores, de calcular el impuesto anual, respecto de los contribuyentes que perciban



ingresos asimilados a sueldos y salarios. Ello, con la finalidad de determinar si existe impuesto a cargo o a favor de cada uno de los ejecutivos que opten por asimilar a sueldos y salarios sus honorarios.

El saldo a cargo del ejecutivo que opta por asimilar sueldos y salarios sus ingresos por honorarios, deberán enterarse ante las oficinas autorizadas, a más tardar en febrero siguiente al año de calendario de que se trate.

En caso de que resulte diferencias a favor, éste deberá compensarse contra la retención de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior.

DETERMINAR EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ANUAL CUANDO SE OBTENGAN INGRESOS POR CONCEPTO DE PRIMAS DE ANTIGÜEDAD, RETIRO E INDEMNIZACIONES. Cuando el trabajador deba presentar su declaración anual y obtenga ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, se puede presentar dos supuestos al momento de calcular el impuesto sobre la renta anual, a saber:

- ❖ Cuando el total de las percepciones por primas de antigüedad, retiro, indemnización u otros pagos por separación, son menores que el último sueldo mensual ordinario.

- ❖ Cuando el total de las prestaciones por primas de antigüedad, retiro, indemnización u otros pagos por separación, son mayores que el último sueldo mensual ordinario.

En el primer caso, el impuesto sobre la renta anual se calculará sumando el total de las percepciones grabadas por tales conceptos, a la totalidad de los ingresos por los que se deba pagar el impuesto sobre la renta en los términos del título IV de la ley del impuesto sobre la renta, dicho impuesto sobre la renta.

Cuando el total de las prestaciones por primas de antigüedad, retiro, indemnización u otros pagos por separación, sean mayores al último sueldo mayores al último sueldo mensual ordinario, el impuesto sobre la renta correspondiente deberá determinarse respecto de dos clases de ingresos, a saber:

- ❖ **ACUMULABLES.** Último sueldo mensual ordinario que se resta de los ingresos por primas de antigüedad, retiro e indemnización u otros pagos por separación, el cual se acumulará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto sobre la renta en los términos del título IV de la ley del impuesto sobre la renta.

- ❖ **NO ACUMULABLES.** Monto resultante de restar a las percepciones grabadas por primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, el último sueldo mensual ordinario.

DETERMINAR EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ANUAL A LAS PERSONAS FÍSICAS POR EJERCER LA OPCIÓN PARA ADQUIRIR ACCIONES. De acuerdo con la fracción VII del artículo 110 de la ley del impuesto sobre la renta, se asimilan a los ingresos por sueldos y salarios los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleado o la parte relacionada del mismo.



El artículo 110-A de la ley del impuesto sobre la renta establece que el ingreso acumulable por ejercer la opción para adquirir acciones o títulos valor que representen bienes.

PERSONAS MORALES: Las personas morales con fines de lucro deben presentar la declaración por Internet durante el periodo de enero a marzo del siguiente año a declarar.

Ley del impuesto sobre la renta en su artículo 86 fracciones VI señala:

“ Presentar declaración en la que se determine el resultado fiscal del ejercicio o la utilidad gravable del mismo monto del impuesto correspondiente, ante las oficinas autorizadas, dentro de los **tres meses siguientes a la fecha en que determine dicho ejercicio** “. En dicha declaración también se determina la utilidad fiscal y el monto que corresponde a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Ley del impuesto sobre la renta en su artículo 86 fracciones VI señala:

El medio de presentación de esta información. “ Cuando los contribuyentes lleven su contabilidad mediante el sistema de registros electrónico, la información a que se refiere esta fracción deberá proporcionarse a las autoridades fiscales en dispositivos magnéticos procesados en los términos que señale el servicio de administración tributaria, mediante disposiciones de carácter general “.

Ley del impuesto sobre la renta en su artículo 86 fracciones X señala:

En la actualidad se presenta por Internet en la página de la secretaría de hacienda y crédito público, la cual señala alguna información necesaria para el llenado de la misma como lo es:

- ❖ Estado de posición financiera al 31 de diciembre o balance general.
- ❖ Estado de resultados.
- ❖ Conciliación contable-fiscal.
- ❖ Pagos provisionales, mensuales.
- ❖ Papeles de trabajo de ISR, IVA e IETU.
- ❖ Firma electrónica avanzada.
- ❖ Constancia de percepciones y retenciones y constancias de IDE.
- ❖ Versión del programa electrónico DEM para elaborar y presentar la declaración anual.

En este programa se genera el archivo para envío de la información, donde según sea su régimen así se le asigna su formulario, ya sea para sector transporte terrestre, sector primario o el régimen general. Se hace el llenado de información fiscal y contable así como el balance general y el cálculo del impuesto sobre la renta. El SAT enviara su acuse de recibo con sello digital, el cual se conserva, sino resulto impuesto. Si resulto impuesto a cargo, se presenta su declaración debe realizar el pago por transferencia electrónica en el portal del banco autorizado.

PERSONAS FÍSICAS: Las personas físicas que se encuentran obligadas a presentar la declaración anual deben hacerlo en abril de cada año.

Deben presentar declaración anual, las personas que hayan obtenido ingresos por lo siguiente: prestación de servicios profesionales, renta de bienes inmuebles, enajenación de bienes, adquirir bienes, percibir salarios, entre otros.

Ley del impuesto sobre la renta en su artículo 175 señala:

El fundamento para las personas físicas establece. “ Las personas físicas que obtengan ingresos en un año de calendario, a excepción de los exentos y de aquellos por los que haya



pagado impuesto definitivo, estarán obligados a pagar su impuesto anual mediante declaración que presenta en el mes de abril del año siguiente, ante oficinas autorizadas ”.

Ley del impuesto sobre la renta en su artículo 86 fracciones IV señala:

El medio de presentación de esta información es. ” Cuando los contribuyentes lleven su contabilidad mediante el sistema de registros electrónico, la información a que se refiere esta fracción deberá proporcionarse a las autoridades fiscales en dispositivos magnéticos procesados en los términos que señale el servicio de administración tributaria, mediante disposiciones de carácter general ”.

Ley del impuesto sobre la renta en su artículo 86 fracciones X señala:

” En la actualidad se presenta por Internet en la página de la secretaría de hacienda y crédito público, la cual señala alguna información necesaria para el llenado de la misma como lo es:

- ❖ Estado de posición financiera al 31 de diciembre o balance general.
- ❖ Estado de resultados.
- ❖ Conciliación contable-fiscal.
- ❖ Pagos provisionales, mensuales.
- ❖ Papeles de trabajo de ISR, IVA e IETU.
- ❖ Firma electrónica avanzada.
- ❖ Constancia de percepciones y retenciones y constancias de IDE.



CONCLUSIÓN.

Cuando se tenga la obligación de informar sobre los sueldos y salarios se deberá presentar mediante medios electrónicos emitidos por la Secretaría de Administración Tributaria en la fecha prevista por las disposiciones fiscales.

En la cual se incluye un cálculo anual por cada uno de los trabajadores contemplando las prestaciones que marca la ley que hayan percibido durante todo un año, y disminuyendo en su caso los pagos provisionales que se hayan realizado por concepto de retención de sueldos y salarios.



INTRODUCCIÓN.

En el momento de contratar a una persona y establecer una relación laboral, hay obligaciones, dentro de las cuales encontramos al seguro social que nos permite hacer pagos y movimientos relacionados con el personal de trabajo.

El instituto mexicano del seguro social creó un sistema por medio del cual se intercambian datos donde se comunica el patrón con el instituto. Dentro de este sistema encontramos un programa para hacer más fácil el cálculo y pago de las cuotas patronales, es el sistema único de autodeterminación el cual permite llevar en control más detallado de las aportaciones hechas.

Tanto este sistema como el programa están a disposición del patrón para consulta, así como para la verificación de la información y el cumplimiento de sus obligaciones ante esta institución.



VII. SISTEMA ÚNICO DE AUTO DETERMINACIÓN.

El instituto viene incorporando tecnologías avanzadas para ofrecer herramientas que faciliten la realización de trámites como lo es la inscripción de la empresa y sus trabajadores al seguro social.

Con el IDSE se pueden realizar movimientos afiliatorios de reingreso, variación de salarios y bajas dentro de otras ventajas, como lo es el disminuir el trabajo administrativo y el reducir los errores u omisiones.

El IDSE es un sistema que se basa en la transmisión y recepción de información por medio del intercambio electrónico de datos. Con el cual se comunica el patrón con el instituto mexicano del seguro social, para envíos de movimientos afiliatorios tales como modificaciones de salario, bajas y reingresos, a través de un certificado digital en el SUA.

Con la Firma Electrónica es posible realizar trámites y actuaciones electrónicas por Internet a través del sistema IMSS Desde Su Empresa (IDSE), que produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa. Para ello es necesario contar con Certificado Digital, Número Patronal de Identificación Electrónica (NPIE), usuario y contraseña, mismos que se obtienen al realizar la Solicitud de Certificado Digital.

Si lo requiere, podrá solicitar Certificados Digitales Adicionales para que el personal que designe pueda realizar los trámites electrónicos que serán reconocidos por el patrón o sujeto obligado como propios y auténticos tales como: movimientos afiliatorios, consulta y confronta de emisión. De igual manera, con la firma digital, es posible controlar varios centros de trabajo con un Registro Patronal Único (RPU), así como operar bajo el esquema de Matriz y Sucursales.

De ser necesario, se podrán cancelar uno o varios certificados digitales en cualquier momento.

- ❖ Permite a los Patrones, Sujetos Obligados y Representante Legal, realizar sus trámites electrónicos o actuaciones electrónicas ante el Instituto con oportunidad.
- ❖ Disminuye los tiempos para la actualización de datos, tanto para efectos de pago, como de derechos de los trabajadores.
- ❖ Reduce cargas administrativas de trabajo a los Patrones.
- ❖ Agiliza los trámites.

Para obtener el Certificado Digital IMSS, es necesario que capture la Solicitud de Certificado Digital expedido por el IMSS, para lo cual se necesita lo siguiente: le sugiere leer las siguientes recomendaciones.

- ❖ Tener los datos de identificación del Patrón, Sujeto Obligado o Representante Legal.



- ❖ Tener los datos de su domicilio fiscal y correo electrónico para recibir notificaciones.
- ❖ Definir un **Usuario** de 8 caracteres como mínimo y 20 como máximo, pueden ser alfabéticos, numéricos o alfanuméricos
- ❖ Definir una **Contraseña** de 8 caracteres como mínimo y 20 como máximo, pueden ser alfabéticos, numéricos o alfanuméricos
- ❖ La Contraseña **no deberá** ser igual al Usuario.
- ❖ Contar con un CD o USB para guardar su archivo con extensión ***.key** (llave privada) generado por el sistema al término de la captura.
- ❖ El Patrón, Sujeto Obligado o Representante Legal, cuenta con un plazo máximo de 10 días hábiles, posteriores a haber efectuado la solicitud electrónica, para concluir su trámite ante la Subdelegación, en caso de no concluir el trámite en el plazo establecido el sistema lo cancelará automáticamente y deberá iniciarlo nuevamente.
- ❖ Después de haber entregado la documentación completa en la ventanilla de la Subdelegación, en un plazo de una hora le será entregado su Certificado Digital expedido por el IMSS.

VII. I. QUE ES EL SUA?

Es el sistema único de autodeterminación creado por el instituto mexicano del seguro social y por el instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores para facilitar a las empresas la determinación y entero de las cuotas obrero-patronales al instituto mexicano del seguro social y afores, de las aportaciones y amortizaciones de créditos al Infonavit. Su uso es obligatorio a partir de cinco empleados.

El sistema incluye un detallado instructivo para instalarlo y operarlo. Es necesario de un mínimo de requisitos de hardware que prácticamente cubre todas las computadoras que actualmente se comercializan. El proceso de instalación es sumamente sencillo. El programa se auto instala y va presentando la información pertinente, entre la que sugiere la más conveniente. Permite también la actualización de versiones anteriores.

Mantenimiento de los datos. El sistema permite capturar y dar mantenimiento a todos los datos relativos al patrón, incluyendo la mención de si la empresa tiene o no convenio con el instituto mexicano del seguro social para pagar directamente las incapacidades de sus empleados y después recuperarlas mediante reembolso del instituto, o si existe algún intercambio de servicios con el instituto ; también podemos indicar si la empresa cuenta con un acreditamiento de un sistema de administración y seguridad en el trabajo, expedido por la secretaría del trabajo y previsión social, así como la prima de riesgo y la clase en la que se encuentra clasificada para determinar la nueva prima de riesgo.

Una novedad es el pago de donativo a la fundación del empresario de México, A.c. El sistema considera, por omisión, que el patrón desea dar un donativo a esta fundación equivalente al 0.2% del importe gravable de la nomina. Si no desea dar dicho donativo, habrá que señalarlo.



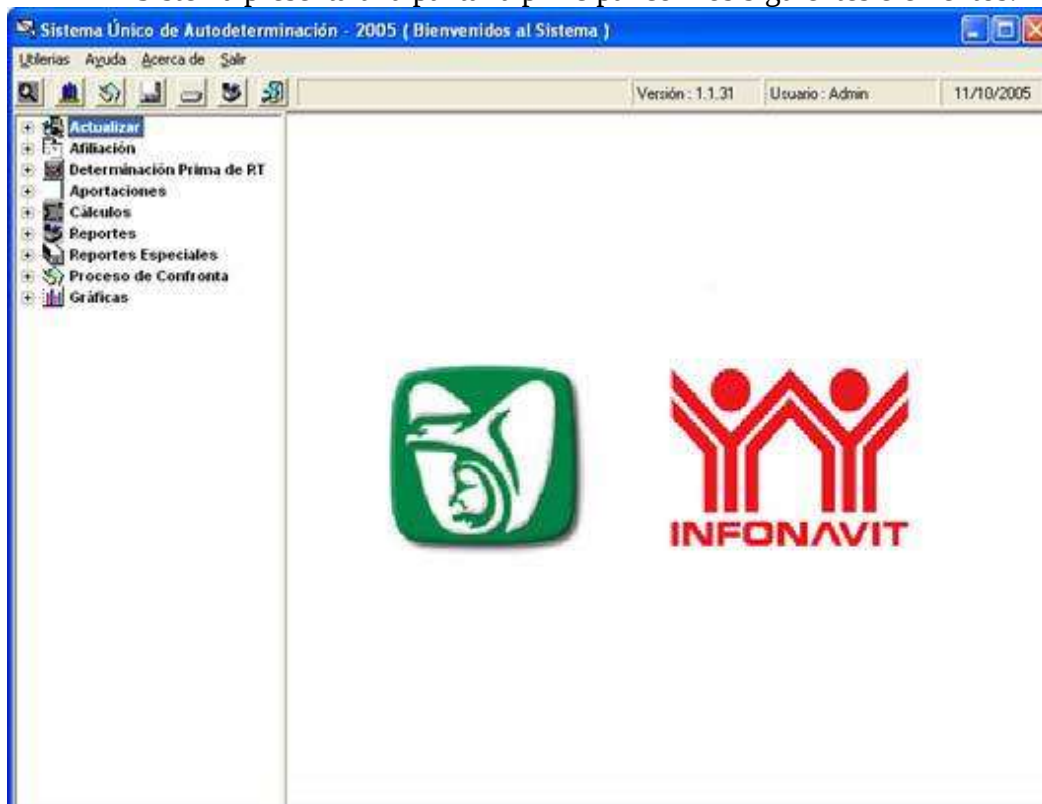
De la misma forma permite capturar todos los datos del trabajador. El salario diario integrado, y de los datos, en caso de tener el trabajador crédito al Infonavit. El sistema va validando los datos y no permite la captura de los que sean evidentemente erróneos o ausentes.

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

A partir de los datos de forma manual o masiva, se podrá generar los movimientos afiliatorios en dispositivo magnético correspondientes a un determinado período, para posteriormente enviar la información al instituto mexicano del seguro social para su validación y actualización. Se deben generar tantos disquetes como tipos de movimientos sean presentados al instituto y junto con estos se deberá enviar al instituto la misma cantidad de disquetes limpios y formateados para que le sea devuelta la información que modifica el estatus del sistema.

VII. II. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA.

El Sistema presenta una pantalla principal con los siguientes elementos:





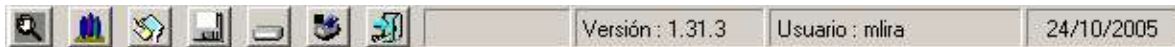
Barra de Título: En esta barra se presenta el nombre del Sistema, el registro patronal y nombre de la empresa seleccionada.



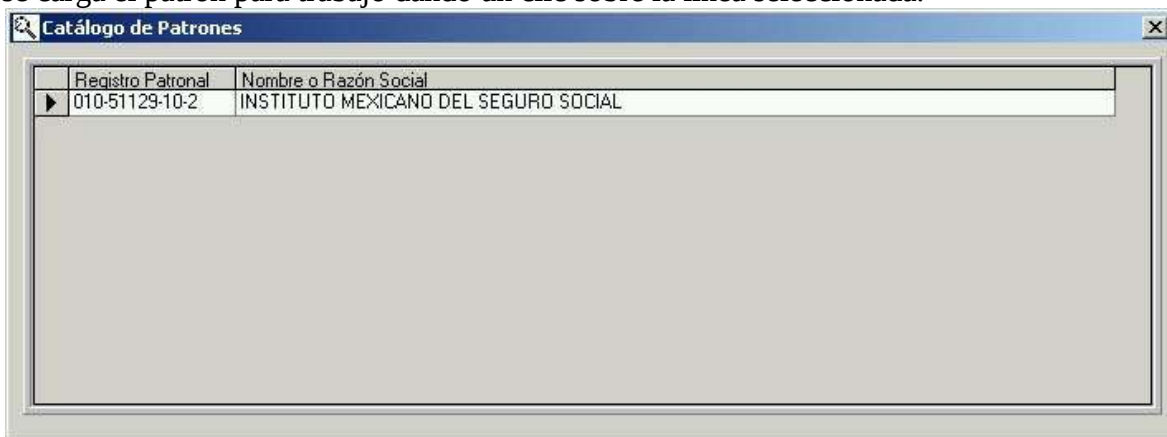
Barra de Menú: Barra que incluye las siguientes opciones: Utilerías, Ayuda, Acerca de y Salir.



Barra de funciones de apoyo: Son botones de acceso a diversas funciones generales del Sistema:



Catálogo de Patrones Permite desplegar la Relación de Empresas Registradas, en la cual se carga el patrón para trabajo dando un clic sobre la línea seleccionada.



Catálogo de trabajadores Permite desplegar la lista de trabajadores del patrón designado.





Para ordenar la información por el Número de Seguridad Social progresivo, por alfabético, por la clave de ubicación o por el número de crédito de INFONAVIT; deberá dar un clic en la parte del título que usted necesite ordenar o:

Número de Seguridad Social	Nombre del Asegurado	Clave de Ubicación	No. de Crédito
1	2	3	4
Total de Trabajadores:			1



Debe ingresar en los campos **1**, **2**, **3** ó **4** los siguientes datos del trabajador que desea ubicar o seleccionar y hacer clic sobre el icono:

Campo **1** el Número de Seguridad Social.

Campo **2** el nombre de dicho trabajador.

Campo **3** la clave de ubicación.

Campo **4** el Número de Crédito.

Actualizar Trabajadores Permite el ingreso directo al módulo de Actualizar Trabajadores.

Generar Movimientos Afiliatorios Permite el ingreso directo al módulo de Generar Movimientos Afiliatorios.

Cálculos Oportunos Permite el ingreso directo al módulo de Cálculos Oportunos.

Generar Reportes Permite el ingreso directo al módulo de Generar Reportes.

Salir del Sistema Permite la salida del SUA. En la misma barra, se presenta información relativa a la versión del Sistema y del usuario activo, además de la fecha del mismo.

Menú Principal. El Menú Principal se presenta en el panel izquierdo de la ventana, en el cual se encuentran las principales funciones del Sistema. Para desplegar los submenús correspondientes a cada una de las opciones del Menú Principal, debe hacer clic sobre el símbolo o doble clic sobre la opción deseada, también puede pulsar [ENTER] cuando la opción del menú se encuentre sombreada.

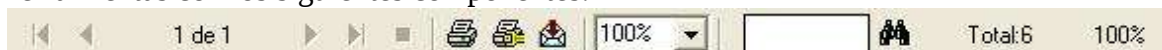


Para acceder a cualquiera de las opciones de un submenú haga clic sobre el nombre de la opción que desee abrir.



Para cerrar un submenú haga clic sobre el símbolo o haga doble clic sobre el nombre de la opción.

Reportes: Usted encontrará un icono de Consulta de Reportes en los submenús de Patrones y Trabajadores en el menú Actualizar, en los submenús restantes se distinguirá por medio de los iconos IMPRIMIR. Los reportes se generan en un visor que presenta una barra de herramientas con los siguientes componentes:



Botones de avance de página

- ❖ Regresa a la primera página del reporte.
- ❖ Regresa a la página anterior.
- ❖ Avanza a la página siguiente.
- ❖ Avanza a la última página del reporte.

Para avanzar de una página a otra del reporte con el teclado, utilice las teclas [Re Pág.] y [Av. Pág.].

Permite seleccionar la impresora e indicar el tamaño, origen y orientación del papel. Una vez seleccionada la impresora, se habilita este botón para mandar el reporte a la impresora seleccionada, también permite indicar el rango de páginas a imprimir y el número de copias.

Permite enviar el reporte al destinatario de correo electrónico o exportar la información con formato para otras aplicaciones. En el cuadro de diálogo seleccione de la lista desplegable el formato con el cual desea exportar el reporte (puede ser para Word, Excel, aplicaciones de bases de datos, texto, Cristal reportes, etcétera) e indique el destino del proceso (Aplicación, archivo de disco, Carpeta Exchange, Lotus Domino Data base y Microsoft Mail MAPI). Si selecciona Aplicación como destino, deberá contar con dicha aplicación en su computadora para que pueda ser abierto. Permite aumentar o disminuir la vista del documento. Permite la búsqueda de palabras en el reporte. Indica el número de registros incluidos en el reporte.

Recorrer la página. Se puede recorrer vertical y horizontalmente la página activa del reporte, haciendo clic sobre los botones de las barras de desplazamiento que se encuentran en el extremo derecho y en el extremo inferior de la ventana del reporte.

SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN
CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS,
OBRERO-PATRONALES APORTACIONES Y AMORTIZACIÓN

Período de Proceso: Febrero-2000

Registro Patronal: 010-51129-10-2 RFC: IMS-421231-145 Área Geográfica:
Nombre o Razón Social: INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Delegación IMS S:
Actividad: SEGURIDAD SOCIAL Subdelegación IMS S:
Domicilio: REFORMA 467 COL JUAREZ Pob., Mun.: Deleg. D:
Código Postal: 06600 Entidad: DISTRITO FEDERAL Convenio de Reemb.

No. de Seguridad Social

Clave	Fecha	Días	SDI	Inc.	Aus.	Retiro	NOMBRE		Suma	Ag.
							Cesantía y Vajez	Obrera		
01-45-44-0001-9				AAA A						
ISM	01/01/2000	1	100.00	0	0	2.00	3.15	1.13	6.28	Créd Tipo
Baja	01/01/2000		0.00	0	0					
01-45-44-0002-7				BB BB BB						
ISM	01/01/2000	1	100.00	0	0	2.00	3.15	1.13	6.28	Créd Tipo



VII. III. CONTENIDO DEL SISTEMA.

El Sistema muestra una ventana con un menú:

- ❖ Actualizar
- ❖ Afiliación
- ❖ Determinación de la Prima de Riesgo de Trabajo
- ❖ Aportaciones
- ❖ Cálculos
- ❖ Reportes
- ❖ Reportes Especiales
- ❖ Proceso de Confronta
- ❖ Graficas
- ❖ La sección de utilerías la encontrará en la barra de herramientas del Sistema.
- ❖ Utilerías.

ACTUALIZAR. El registro o alimentación de los datos de patrones y trabajadores con que trabaja el Sistema, se realizan en el menú Actualizar. Los catálogos que también se pueden actualizar son Patrones, Trabajadores, Salarios Mínimos, INPC y Recargos.

- ❖ Patrones
- ❖ Trabajadores
- ❖ Salarios Mínimos
- ❖ INPC y Recargos.

AFILIACIÓN. Este módulo permite generar en dispositivo magnético todos los movimientos afiliatorios (Reingreso, modificación salarial y baja) de los trabajadores correspondientes a un Determinado período, para posteriormente enviar la información al IMSS, para su validación y actualización, logrando con ello eliminar el llenado de formatos.

Los artículos 4 y 5 del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al INFONAVIT indican que éste podrá convenir con el IMSS los términos para la simplificación y unificación de los procesos de inscripción, para el uso y presentación de avisos y formatos. La presentación de los avisos a los que se encuentren obligados los patrones, se llevará a cabo en las unidades administrativas o lugares que determine el IMSS, teniendo la misma validez ante el INFONAVIT, debiendo conservar en medios magnéticos, digitales, de microfilmación o de cualquier otra manera que se determine la información de la documentación original presentada por los patrones, en relación con su inscripción y la de sus trabajadores, modificación de salario y baja, sin que por tal motivo pierdan, para todos los efectos legales, el carácter de documentos originales y su valor probatorio.

- ❖ Generar Movimientos Afiliatorios
- ❖ Recepción de Movimientos
- ❖ Reporte del Estado de Movimientos

DETERMINACIÓN DE PRIMA DE RIESGOS DE TRABAJO. Este módulo tiene como objetivo proporcionar a los patrones una herramienta informática que les permita en función de la información alimentada, cumplir con lo dispuesto por el Artículo 74 de la Ley



del Seguro Social y 32 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, de revisar anualmente su siniestralidad laboral y de presentar, en su caso, la Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo Derivada de la Revisión Anual de la Siniestralidad, ya sea a través del formulario establecido o en disquete o CD durante el mes de febrero.

Es importante señalar que para realizar satisfactoriamente este proceso, deberá utilizar las opciones disponibles de este módulo, siguiendo los siguientes pasos:

- ❖ Utilizando la opción Obtención de Reportes, imprima el “Reporte de Riesgos de Trabajo” con información del período del 1 de enero al 31 de diciembre del año a revisar (tratándose de patrones con más de un registro patronal, realice esta operación con cada uno de ellos).
- ❖ Analice los casos reflejados que ostenten la leyenda “PEND. DE CONCLUIR” y en su caso, realice las acciones necesarias para que el Sistema los considere como terminados (ver el capítulo correspondiente a la obtención del reporte de referencia).
- ❖ Auxiliándose de la opción “Cálculo de Días y Trabajadores Promedio”, calcule los trabajadores promedio expuestos al riesgo del período que corresponda (tratándose de patrones con más de un registro patronal, realizar esta operación por cada uno de ellos).
- ❖ A continuación, apoyándose de la opción “Cálculo de la Prima de Riesgos de Trabajo”, calcule la prima de riesgos de trabajo del período que corresponda (tratándose de patrones con más de un registro patronal, seleccione los registros involucrados, mismos que deben estar dados de alta en el Sistema).
- ❖ En seguida, si la prima nueva fue diferente a la actual, a través de la opción “Obtención de Reportes”, imprima en original y copia el formulario, la Relación de Casos y genere en disquete o CD el archivo correspondiente y preséntelos ante el IMSS durante el mes de febrero del año posterior al del período de cómputo. Cálculo de Días y Trabajadores, Promedio, Cálculo de la Prima de RT, Obtención de Reporte.

APORTACIONES. Si los patrones y los trabajadores pretenden realizar aportaciones voluntarias o complementarias a una subcuenta, que al efecto se asentará a la cuenta de la Afore podrán efectuar estas operaciones conjuntamente con los pagos que se realicen mensualmente de las cuotas y aportaciones obligatorias. De acuerdo a lo establecido en los artículos 192 de la LSS y 59 de la Ley del INFONAVIT, los trabajadores tendrán derecho a realizar estas aportaciones.

Estos recursos podrán ser transferidos a la subcuenta de vivienda con el consentimiento del trabajador, a fin de ser aplicados para el otorgamiento de un crédito a su favor; por otra parte los trabajadores, por sí mismos o por conducto de sus patrones, podrán realizar depósitos extraordinarios destinados específicamente a los programas de vivienda que apruebe el Consejo de Administración de INFONAVIT.

Las aportaciones de este tipo que hagan los patrones se entenderán adicionales a los beneficios establecidos en los Contratos Colectivos de Trabajo. Cuando los patrones o trabajadores quieran realizar Aportaciones Voluntarias o Complementarias a la subcuenta de retiro, podrán cubrirlas con una opción específica, para estos casos se puede efectuar dos tipos de aportaciones que son las siguientes:



- ❖ Individuales.- Cuando se cubren cantidades diferentes para cada uno de los trabajadores de un mismo patrón, es decir cuando se aporta una cantidad específica a un trabajador específico. Existen 2 tipos: Voluntarias Y Complementarias.
- ❖ Globales.- Cuando se aporta la misma cantidad para las subcuentas de todos los trabajadores de la empresa. Existen 2 tipos: Voluntarias Y Complementarias.

Dentro de las Aportaciones Voluntarias que se pueden realizar a través del Sistema, está el denominado Donativo **FUNDEMEX** (Fundación del Empresariado de México, A.C.), el cual es un fondo que será destinado para obras de infraestructura en todo el país y será cubierto por aquellos patrones que así lo deseen, en el momento de generar su pago, ya sea en forma Oportuna o Extemporánea.

Dicha Aportación podrá ser determinada y enterada por los patrones, siempre y cuando se realice el pago de las Aportaciones Patronales y Amortizaciones de Crédito de Vivienda, esto significa que por ningún motivo dicho donativo será pagado en forma independiente o solamente con los conceptos de IMSS y/o RCV.

CÁLCULOS. Este es uno de los módulos principales del Sistema, aunque todo es importante en conjunto, en esta sección se lleva a cabo el proceso del cálculo de las cuotas obrero-patronales que se enterarán al IMSS, (E. y M., R.T., I y V, G. y PS), al igual que las Aportaciones y Amortizaciones que se realicen al INFONAVIT y los pagos de RCV.

Una de las novedades del SUA es que se permite exportar la información a otros programas (Excel, Word, Bases de Datos, Texto con o sin formato, etc.), lo cual nos facilita visualizar el desglose de la información según las necesidades del usuario.

En este módulo se analizará el funcionamiento de pagos, primeramente, cuando se hace dentro de los plazos establecidos en la Ley, por otro lado cuando las cuotas se cubren después de la fecha en que venció el plazo, es decir pagos Extemporáneos.

Otra opción que permite manejar el Sistema es la determinación de diferencias en el pago de las cuotas, cuando resultan importes distintos a los cubiertos originalmente.

El Artículo 15, fracción III, de la LSS, señala que es obligación patronal: la determinación de las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS, mientras que para efectos del INFONAVIT, el Artículo 29, fracción II de la Ley del INFONAVIT indica la obligación de determinar el monto de las aportaciones. Asimismo, el Artículo 5 del RIPAED del INFONAVIT, establece que se podrá convenir con el IMSS los términos y unificación de procesos para la determinación y pago de aportaciones y entero de descuentos. La presentación de estos documentos se llevará a cabo en las unidades administrativas o lugares que determine el IMSS, teniendo la misma validez ante el INFONAVIT.

- ❖ Pago Oportuno
- ❖ Pago Extemporáneo
- ❖ Pago de Diferencias



Por otra parte el Sistema permitirá calcular el concepto de Multas, aplicadas por el INFONAVIT, el cual será pagado siempre que se cubra el importe de las Aportaciones Patronales y Amortizaciones de Crédito de Vivienda, en el Cálculo Extemporáneo.

REPORTES. En este menú podremos observar el submenú Análisis de la Información, el cual nos arroja distintos reportes que ayudarán al usuario a llevar un registro con mayor control en el área de ausentismos, incapacidades, acreditaciones a INFONAVIT, cuotas de RCV y Vivienda, etc.

- ❖ Análisis de la Información.

REPORTES ESPECIALES. En este menú se visualizarán los reportes relacionados a Empresas con Convenio de subrogación de Servicios con Reversión de Cuotas o Convenio de Intercambio de Servicios.

- ❖ Detalle Especial.

PROCESO DE CONFRONTA. En este módulo se realiza una comparación del archivo de pago, de la base de datos del SUA o de la recaudación institucional, contra la emisión que es generada, en base a la información contenida en la base de datos del IMSS, con la finalidad de homologar la información.

- ❖ Información IMSS.
- ❖ Información INFONAVIT.

GRÁFICAS. Este menú es una de las novedades del Sistema, y se generó pensando en el bienestar del usuario, ya que le ayudará a llevar un registro más organizado.

- ❖ Graficación de Movimientos.

UTILERÍAS. Esta opción nos permite el acceso a una serie de utilerías de apoyo al sistema.

- ❖ Lectura de Archivos de Pago
- ❖ Respalda Información
- ❖ Restaurar Información
- ❖ Compactar Base de Datos
- ❖ Exportar Datos a TXT.
- ❖ Mantenimiento de Accesos
- ❖ Clave de Accesos
- ❖ Bitácora de Accesos
- ❖ Verifica Discos de Pago
- ❖ Lectura de Archivos de Configuración
- ❖ Transferir Información (Datos de SUA' s anteriores)

VII. IV. REPORTES DEL SISTEMA.

El sistema permite elaborar varios reportes:

- ❖ Resumen de liquidación. Permite conocer el monto de los pagos a realizar en un periodo, el cual se presenta desglosado en cuotas IMSS, RCV, Infonavit y



aportaciones voluntarias, de acuerdo con la selección de pago realizado en el periodo.

- ❖ Reporte de movimientos e incidencias. Permite revisar la secuencia de movimientos e incidencias por trabajador desde una fecha inicial hasta una fecha final.
- ❖ Reporte de trabajadores con crédito de Infonavit. Permite conocer el monto de las aportaciones patronales y amortizaciones pagadas en el periodo, se presenta desglosado por orden alfabético por trabajador acreditado.

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

Catálogos de salarios mínimos. Muestra los salarios mínimos históricos correspondientes a las tres áreas geográficas.

Catálogo de primas R.T. permite consultar la tabla de primas de riesgo del patrón.

Catálogo de INPC y recargos. Permite conocer los factores históricos del índice nacional de precios al consumidor y las tasas de recargos moratorios.

Reporte de movimientos improcedentes. Permite conocer las inconsistencias resultantes del proceso de importación, ya sea de trabajadores, de movimientos o de aportaciones voluntarias, y que es necesario corregirlas para su proceso. El reporte presenta la fecha de importación y la inconsistencia, lo cual se considera como información correcta.

Generar archivo de incapacidades. Permite la generación de un dispositivo magnético, el cual contiene información relacionada con las incapacidades de riesgo de trabajo, expedidas durante un periodo determinado. El disquete que genera este proceso deberá ser presentado ante la subdelegación del instituto mexicano del seguro social, con objeto de determinar la prima de riesgo de trabajo.

Graficas. El sistema podrá emitir distintos tipos de graficas de un trabajador, de todos los de una ubicación o de todos los de la empresa para ver gráficamente el volumen de incapacidades, ausentismos, movimientos afiliatorios, rangos de salario, créditos, pagos por rama de seguro, etc., durante un rango de tiempo determinado.

Utilerías. El sistema cuenta con varias utilerías como:

Respaldo información. Permite guardar en un disquete todos los archivos y catálogos del sistema, como una medida de seguridad y para consultas futuras.

Restaurar información. Permite reintegrar al sistema los archivos previamente guardarlos en un respaldo.

Exportar datos, trabajadores y movimientos. Permite bajar a disquete o a disco duro los datos y movimientos de trabajadores a dos archivos en código ASCII.

Mantenimiento de accesos. Opción que permite asignar a los diversos usuarios del sistema, el acceso a las diferentes opciones y sub-opciones del mismo.

Claves de acceso. Opción que permite cambiar las claves de acceso de los usuarios del sistema, en forma personal.



Bitácora de accesos al sistema. Opción que permite consultar la bitácora que tiene registrados a los usuarios que han accedido al sistema, presentando la fecha y hora de acceso, así como la opción que fue accesada.

Compactar base de datos. Esta opción permite compactar la base de datos, eliminando el espacio no utilizado y limpiar las tablas temporales del sistema.

Lectura de archivos de configuración. Permite, mediante la lectura de un archivo generado por la subdelegación del instituto mexicano del seguro social o del Infonavit.

Lectura de archivos de pago. Permite leer un disquete como el archivo de pago realizado y generar los archivos .TXT de importación para poder regenerar el cálculo del periodo correspondiente.

PROCESO DE CONFORMIDAD. La opción permite analizar el CD que envía el instituto mexicano del seguro social a la empresa antes de realizar los pagos, confrontándolo con la información que se ha alimentado en el sistema del SUA.

El sistema analiza la información que envió el instituto, así como la información de la base de datos del propio SUA, realizando la operación de análisis confrontando las dos bases de datos y emite un reporte.

Los datos en los que puede haber diferencia son el nombre, el número de seguridad social, trabajadores y movimientos no registrados en el instituto mexicano del seguro social o en el SUA, y movimientos con fecha o salarios diferentes. Si el reporte muestra discrepancias será necesario aclararlas para evitar pagar actualizaciones y recargos.

VII. V. PAGO OPORTUNO.

Para realizar el procedimiento de la determinación de las cuotas pago oportuno, se efectúa lo siguiente:

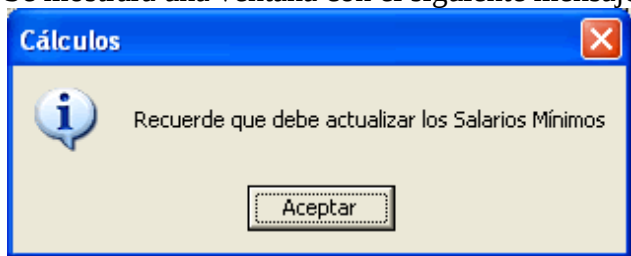
Sobre la opción Cálculos del Menú Principal haga clic sobre el símbolo y luego haga clic sobre la opción Pago Oportuno, se desplegará la siguiente pantalla:

La interfaz de usuario 'Cálculos Oportunos' presenta los siguientes elementos:

- Período a Procesar:** Selector de mes (actualmente 'Septiembre').
- Año:** Selector de año (actualmente '2005').
- Radio Botones:** ☒ Detalle de Cuotas Obrero-Patronales, ☐ Cédula de Determinación.
- Botones de Acción:** Mensual, Aportación Vol., Aport. Comp., Bimestral, Resumen Liq., Genera Pago.
- Sección IMSS:** ☐ IMSS, ☐ RCV, ☐ Aportaciones Voluntarias, ☐ Aportaciones Complementarias.
- Sección INFONAVIT:** ☐ INFONAVIT, ☐ FUNDEMEX.
- Total a Pagar:** Campo de texto que muestra '0.00'.
- Avance del proceso:** Campo de texto.
- Tiempo de Proceso:** Campo de texto.
- Detalle del Proceso de Cálculo:** Área grande para mostrar resultados.
- Botones de Control:** Calcular, Salir, y un icono de ayuda.



Se mostrará una ventana con el siguiente mensaje



Este mensaje le recordará la actualización de los Salarios Mínimos para que el cálculo sea correcto. **Período a Procesar:** Corresponde al mes por el cual se generarán las cuotas a cubrir para elegir el mes a trabajar dar clic en la pestaña del campo y se desplegará un listado con los meses del año. Dar clic sobre el mes que se procesará **Año:**



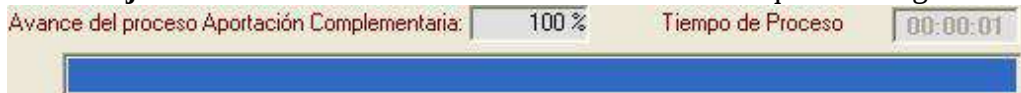
Año: Corresponde al año sobre el que se efectuará el cálculo de las cuotas, una vez elegido el mes en el campo **Período a Procesar**, igualmente deberá desplegarse el listado de opciones y dar clic sobre el año que el usuario requiere. El listado comprende de 1997 a 2010.

El Sistema calculará los pagos de las cuotas conjuntamente (obreras – patronales) de julio de 1997 a diciembre de 2001 y, a partir de enero de 2002 en forma separada.



Haga clic en este botón para la generación del cálculo oportuno correspondiente.

Porcentaje del Avance: Nos indica el Avance del Cálculo que se está generando.



Detalle del Proceso de Cálculo: Nos marca el tiempo del proceso y el término de éste.



Detalle del Proceso de Cálculo

Se Realiza el Proceso: Mensual Tiempo de Proceso : 00:00:01	
Se Realiza el Proceso: Aportación Voluntaria Tiempo de Proceso : 00:00:00	
Se Realiza el Proceso: Aportación Complementaria Tiempo de Proceso : 00:00:00	
***** Proceso Terminado *****	

Ya generado el cálculo se visualizará que en los campos a pagar se presenta el importe a enterar y usted puede seleccionar que rubro desea pagar.

☐ IMSS		☐ INFONAVIT	
☐ RCV		☐ FUNDEMEX	
☐ Aportaciones Voluntarias		Total a Pagar: 0.00	
☐ Aportaciones Complementarias			

Dentro de las opciones de pago que se pueden realizar a través del Sistema está el denominado Donativo FUNDEMEX, el cual es un fondo que será destinado para obras de infraestructura en todo el país y será cubierto por aquellos patrones que así lo deseen, en el momento de generar su pago, ya sea en forma Oportuna o Extemporánea.

Dicha Aportación podrá ser determinada y enterada por los patrones, siempre y cuando se realice el pago de las Aportaciones Patronales y Amortizaciones de Crédito de Vivienda, esto significa que por ningún motivo dicho donativo será pagado en forma independiente o solamente con los conceptos de IMSS y/o RCV.

Al seleccionar cada rubro se irán sumando las cantidades en la opción de:

Total a Pagar: **\$ 521,528,095.27**

Información mensual y/o bimestral y voluntaria. Salvo que se quiera cancelar la operación.

Al seleccionar la opción Bimestral el Sistema nos arroja una pantalla con el concepto FUNDEMEX (Fundación del Empresariado de México, A.C.) que es una Asociación Civil constituida por el sector empresarial mexicano y tiene como objeto, realizar programas de apoyo social y económico, dirigidos para mejorar las condiciones socioeconómicas de personas y comunidades que enfrentan condiciones de pobreza y marginación en México.

Registro

¿Desea generar el donativo a FUNDEMEX propuesto?

Si contesta que SI, automáticamente el monto propuesto para este fin irá a sumarse al monto Total a Pagar.

Si contesta que NO, el cursor irá directamente al monto propuesto originalmente para que capture en forma manual el monto que usted desee donar, con la condición que anote una cantidad que puede ser igual a \$0.00, seleccionando el concepto FUNDEMEX para que el monto anotado se sume al concepto monto Total a Pagar.

Al seleccionar la opción Generar Pago, directamente, sin consultar la Cédula Bimestral, no tendrá la oportunidad de generar el donativo a FUNDEMEX.

La periodicidad de pagos es dependiendo del mes que se pague.

El Artículo 39 primer párrafo de la LSS, establece que el pago de las cuotas obrero-patronales será por mensualidades vencidas a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente.

El Artículo 35 de la Ley de INFONAVIT, así como el 21 del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos, nos indica que las aportaciones y descuentos por créditos otorgados a los trabajadores serán por mensualidades vencidas, a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente a aquel por el que se cubren los pagos.

De conformidad con los Artículos 12 Código Fiscal de la Federación y 3 del Reglamento de Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, cuando el último día para el pago de cuotas sea viernes o día inhábil, el plazo se prorrogará hasta el siguiente día hábil.

De acuerdo con la información anterior, dependiendo del mes que se seleccione del listado de opciones “Período a Procesar”, se obtendrá la determinación de las cuotas de algunos o todos los seguros que se está obligado a enterar, como ejemplo, el periodo a procesar será agosto 2013, por lo tanto, mensuales (E y M, I y V, RT, GPS) como bimestrales (RCV e INFONAVIT).

Antes de generar el pago en disco y procesada la información haga clic en el botón y aparecerá en la pantalla la Cédula de Autodeterminación de Cuotas, una vez que se cuente con la vista preliminar del reporte o la impresión física del mismo, se analizará la información con más detalle y poder con esto verificar la información respectivamente.



Registro Patronal
Nombre de la Institución
Actividad
Domicilio
Código Postal

CNO: 10047-10-0
TRIPAAUT
PRUEBAS SUIA INFORMAT
BARANCA DEL MUERTO NO-290 C.O.L.P.S. IMN
50028

RFC:
ETR-000004
Período de Proceso: Septiembre 2005
Area Geográfica:
D-Delegación IMSS:
Sub-Delegación IMSS:
Pub. Mes. / Sub-Deleg.
Primer de R.F.

Fecha de Proceso:
2005/09/05
A:
DELEGACION NORTE 223734
SAN ANGELES
ALVARO ORRISON
500000 - N

Página:
7

SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN

CEDULA DE DETERMINACION DE CUOTAS

Nombre del Segurado Social

Nombre de la Institución

Actividad

Domicilio

Código Postal

Período de Proceso: Septiembre 2005

Area Geográfica:

D-Delegación IMSS:

Sub-Delegación IMSS:

Pub. Mes. / Sub-Deleg.

Primer de R.F.

Fecha de Proceso:

2005/09/05

A:

DELEGACION NORTE 223734

SAN ANGELES

ALVARO ORRISON

500000 - N

Página:

7

SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN

CEDULA DE DETERMINACION DE CUOTAS

Nombre del Segurado Social

Nombre de la Institución

Actividad

Domicilio

Código Postal

Período de Proceso: Septiembre 2005

Area Geográfica:

D-Delegación IMSS:

Sub-Delegación IMSS:

Pub. Mes. / Sub-Deleg.

Primer de R.F.

Fecha de Proceso:

2005/09/05

A:

DELEGACION NORTE 223734

SAN ANGELES

ALVARO ORRISON

500000 - N

Página:

7



VII. VI. PRIMA DE RIESGO.

El sistema calculara la nueva prima de riesgo de trabajo a partir de la información capturada.

Se deben verificar las incapacidades fueron capturadas correctamente y será conveniente comprobarlo con los expedientes de incapacidades de cada uno de los trabajadores. El expediente completo de las incapacidades de riesgo de trabajo, con su correspondiente hoja de trabajo, forman parte de la revisión que hace el seguro social en caso de una auditoria.

Todas las incapacidades que fueron catalogadas como posiblemente riesgo de trabajo, aclárelas, ya que para el seguro, en este estatus, son incapacidades de riesgo de trabajo. Esta actividad es muy valiosa ya que puede reducir el porcentaje de seguro de riesgo de trabajo con el que pagara sus cuotas patronales durante el año siguiente.

En la opción Determinación Prima de R.T. del menú principal, dar dos clicks y seleccione Cálculo de la Prima de R. T., y aparecerá la siguiente pantalla:

Cálculo de la Prima de Riesgo de Trabajo

Registro Patronal 2		Registro Patronal 3	
Registro Patronal 4		Registro Patronal 5	
Nombre o Razón Social:	INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL		
Domicilio:	REFORMA 467 COL JUAREZ		
Localidad:	CIUDAD DE MEXICO	Teléfono:	52002700

Art. 32 Fracción VIII

Del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

Quando la Empresa tenga asignados diversos números de registro patronal en un mismo municipio o en el Distrito Federal, con excepción de los casos señalados en el Art. 21 del reglamento de esta materia, para el cálculo de la prima se tomarán las consecuencias de los casos de riesgo de trabajo acaecidos al personal de la empresa en un municipio o en el Distrito Federal y terminados durante el período de cómputo.

En caso de que la empresa tenga registrados centros de trabajo en distintos municipios determinará la prima de dichos centros, inclusive aquéllos que cuenten únicamente con trabajadores eventuales o temporales con independencia de los que se encuentran en otro municipio.

Nota: En caso de haber seleccionado más de un registro patronal, deberá asegurarse de haber obtenido en forma individual, los totales de 'Trabajadores Promedio Expuestos al Riesgo' de cada uno de los registros patronales.

Pulse [Enter] para continuar...



Sobre de esa pantalla aparecerá lo dispuesto en la fracción VIII del Artículo 32 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, presione la tecla < ENTER > para continuar.

A continuación, si para efectos de la determinación de la prima debe considerarse más de un registro patronal, selecciónelos (s) (se pueden elegir hasta 4 de ellos).

Cálculo de la Prima de Riesgo de Trabajo

Registro Patronal 2		Registro Patronal 3	
Registro Patronal 4		Registro Patronal 5	
Nombre o Razón Social:	INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL		
Domicilio:	REFORMA 467 COL JUAREZ		
Localidad:	CUAUHTEMOC	Teléfono:	52382700
Actividad Económica:	SEGURIDAD SOCIAL		
Nombre del Patrón o Representante Legal:	LUIS		
Clase	I	Fraccion	043
		Prima Anterior	1700000.00000

Total de casos R.T.		Período de Cómputo:	2002
Total de Días Subsidiados	S	Art. 32 Fracción VIII	
Suma Porc. de Incap. /100	I	Acreditación de la ST y PS	
No. Defunciones	D	No	
No. de Trab. Prom. Exp. Rgo.	N	Prima Resultante	
Días Naturales del año		Prima Nueva	
Promedio de vida Activa	V		
Factor de Prima	F		
Prima mínima de Riesgos	M		

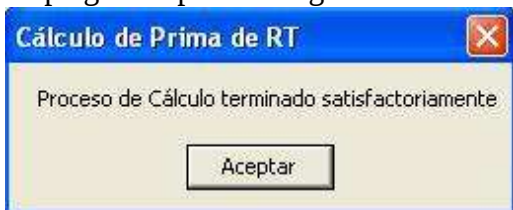
Posteriormente, elija el período de cómputo a que se refiera la revisión de la siniestralidad de la empresa.

Período de Cómputo: 2002

- 2002
- 2003
- 2004
- 2005
- 2006
- 2007
- 2008
- 2009



Finalmente, haga clic en el botón CALCULAR para la obtención del resultado y se desplegará la pantalla siguiente:



Ahora bien, a fin de generar en dispositivo magnético la Determinación de la Prima de R.T., de acuerdo a lo dispuesto en la Fracción V del Artículo 32 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

Pulse el botón GENERAR ARCHIVO y el Sistema le cuestionará lo siguiente:



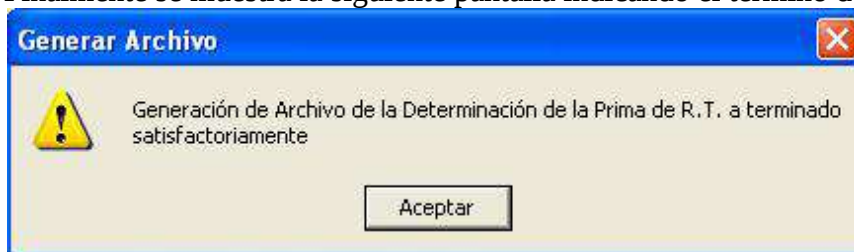
El Sistema pedirá la ubicación donde se grabará la información solicitada, elija la unidad A:\ en caso de que desee grabarlo en un disquete, o bien, alguna carpeta residente en el disco duro del equipo para posteriormente grabarlo en un CD y, oprima el botón Aceptar.



En caso de que haya elegido A: \, el Sistema le indicará que necesita un disquete vacío y le pedirá que lo inserte, cuando lo haya hecho, elija “Aceptar”.



Finalmente se muestra la siguiente pantalla indicando el término del proceso.



El archivo grabado, deberá entregarlo durante el mes de febrero de cada año, ya sea en disquete o en CD en la oficina Administrativa del IMSS que le corresponda. Para contar con un acuse de recibo de su entrega, imprima la Carátula del formulario, con su correspondiente Relación de Casos, en original y copia y preséntelas junto con su disquete o CD.

VII. VII. CONSIDERACIONES DE LOS PATRONES.

Entidad Receptora. Una entidad receptora es la persona moral autorizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, para recibir el pago de cuotas del seguro social, aportaciones y amortizaciones de vivienda y aportaciones voluntarias y complementarias a los sistemas de ahorro para el retiro, así como a efectuar la verificación aritmética de los importes parciales y totales de las cédulas de determinación presentadas por los patrones.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, para dichos efectos, será considerado como una entidad receptora.

Las Entidades Receptoras autorizadas por el IMSS y el INFONAVIT, para recibir el pago de cuotas son:

- ❖ Afirme
- ❖ Banco Bajío
- ❖ Banamex
- ❖ Bancomer
- ❖ Banorte
- ❖ HSBC
- ❖ IXE
- ❖ Scotiabank
- ❖ Santander

Los pagos solamente pueden ser realizados en las Entidades Receptoras autorizadas.

Cédula emitida por el IMSS. Opción disponible para patrones que tengan hasta cuatro trabajadores a su servicio y que no requieran hacer modificaciones a la cédula correspondiente.

Sistema Único de Autodeterminación. Opción disponible para patrones que tienen cinco o más trabajadores a su servicio.



Cargo a cuenta de cheques. Opción disponible para patrones que tengan hasta cuatro trabajadores a su servicio. Solamente se realiza la solicitud ante el Banco y no es necesaria la presentación mensual de la cédula.

Banca empresarial. Opción disponible para aquellos patrones que cuente con el servicio de Banca Empresarial, sin importar el número de trabajadores que tengan a su servicio. El pago se realizará invariablemente utilizando el SUA y el archivo de pago se transmitirá al Banco.

El cheque deberá estar a nombre de la entidad receptora donde se realiza el pago.

VII. VIII. SIPARE.

El Sistema de Pago Referenciado – SIPARE – es una nueva y moderna herramienta que le permitirá realizar el pago de sus obligaciones como patrón de una manera mucho más sencilla, rápida y segura. Podrá realizar el pago de sus aportaciones en las Instituciones Bancarias autorizadas, utilizando simplemente una Línea de Captura (LC) que vendrá incluida en la propuesta de pago; si está de acuerdo con la propuesta emitida por el Instituto, sólo deberá realizar su pago ya sea en ventanilla o a través de la banca en línea utilizando la Línea de Captura; en caso de no estar de acuerdo con la propuesta emitida por el Instituto, podrá acceder al portal de SIPARE a través de Internet, desde el portal del IMSS y generar su nueva LC utilizando el archivo de pago SUA con el que calculó sus aportaciones.

A partir de junio del 2013, las propuestas de pago contarán con cuatro áreas importantes de información:

- 1) Datos Patronales
- 2) Información general de la propuesta de pago
- 3) Detalle de los importes calculados a pagar
- 4) Referencia de pago (Línea de Captura)

Para conocer el detalle de sus trabajadores, ingrese al portal “IMSS Desde Su Empresa” (IDSE), mediante su firma digital y descargue su emisión o acuda a la subdelegación que le corresponda.

Con SIPARE ya no es necesario contar con diskette de 3 1/2” para realizar sus pagos, simplemente trasmita su archivo de pago SUA, imprima su formato y pague con su Línea de Captura en la ventanilla de la sucursal bancaria o a través de Internet en su portal bancario.



CONCLUSIÓN.

El sistema único de auto determinación es un sistema creado por el instituto mexicano del seguro social, para facilitar el pago de sus cuotas, y llevar un control más organizado de los trabajadores.

Este control además permite conocer si el pago de esta cuota se está realizando es correcto, ya que al generar el archivo podemos verificar el en IDSE en la página de Internet mediante la confronta y así se evitan errores y corregir.

El IDSE es un sistema que está en constante innovación, con el fin de mejorar y cada vez facilitando el control sobre los trabajadores y las necesidades que se van presentando continuamente.



INTRODUCCIÓN

El “Outsourcing”, se trata de entender y adaptar a los negocios en México, como una alternativa laboral que favorezca tanto a los dueños de las grandes empresas como a los profesionales que prestan y ofrezcan sus servicios en favor de ambas partes.

Independientemente de lo clásico del “outsourcing”, nuestro fin es adaptar este servicio como una consultoría y/o asesoría de carácter profesional que apoye a la especialización de los profesionales, en los servicios de calidad que puedan ofrecer de manera extensa o eventual.



VIII. OUTSOURCING.

A la técnica del “Outsourcing”, se trata de entender y adaptar a los agros negocios en México, como una alternativa laboral que favorezca tanto a los dueños de las grandes empresas agropecuarias como a los profesionales que prestan y ofrezcan sus servicios en favor de ambas partes. Independientemente de lo clásico del “outsourcing”, nuestro fin es adaptar este servicio como una consultoría y/o asesoría de carácter profesional que apoye a la especialización de los profesionales de la agricultura, veterinaria y zootecnia, en los servicios de calidad que puedan ofrecer de manera extensa o eventual.

VIII. I. IMPORTANCIA DEL OUTSOURCING.

Varios estudios recientes revelan que el “outsourcing” está creciendo, al mismo tiempo que los proveedores de servicios están ampliando su gama de ofertas. Como esto implica una mayor concentración en las ventajas competitivas por parte de las organizaciones propietarias que están transfiriendo este trabajo a proveedores externos, esta tendencia también podría ser un indicio de que la industria está llegando a un acuerdo con un ambiente más exigente y de necesidad de maximizar los recursos y reducir el desperdicio.

VIII. II. TÉRMINOS DEL OUTSOURCING.

- ❖ **“Outsourcing” completo o total.** Este término se emplea para indicar que el personal y Posiblemente, los activos relacionados con toda un área empresarial principal (en la práctica, alrededor del 90 por ciento) como la informática o las finanzas va a transferirse al proveedor de servicio durante el periodo del contrato (Heywood, 2002).
- ❖ **“Outsourcing” parcial o selectivo.** Bajo esta clase de convenio, una parte significativa de la función será retenida internamente (Heywood, 2002).
- ❖ **“Outsourcing” de transición.** Se produce cuando una organización transfiere el control de sus sistemas/plataformas de legado a una tercera parte creyendo que su personal interno de la función de informática cuenta con la capacidad necesaria para desarrollar nuevos sistemas. Cualquier organización implicada en el Outsourcing de transición demostraría un nivel elevado de confianza en las capacidades de desarrollo del personal interno de informática (Heywood, 2002).
- ❖ **“Outsourcing” de transformación.** Al contrario que el “outsourcing” de transición, una organización acoge a un proveedor de servicios para rediseñar completamente el trabajo de la función probablemente el desarrollo de nuevos sistemas y creando una base fiable de destrezas que el cliente va a adquirir. El “outsourcing” de transformación se distingue del “outsourcing” completo únicamente en que la transferencia de personas y activos no es permanente, y al final del proyecto el cliente recupera todo el control y la responsabilidad. Para muchas personas esto suena como un simple trabajo de consultoría, pero la diferencia radica en que el “outsourcing” de transformación, el proveedor suele trabajar de forma independiente del personal del cliente. Puede que no resulte sorprendente el hecho de que existan pocos ejemplos reales de “outsourcing” de transformación (Heywood, 2002).



❖ **“Outsourcing” de sociedad de capital riesgo.** Un acuerdo de sociedad de capital riesgo implica la creación de una nueva compañía para explotar una oportunidad empresarial percibida. El personal y los activos del cliente se transferirán a esta compañía de capital riesgo en lugar del proveedor de servicio. El objetivo no sólo será la mejora del servicio transferido, sino lo que es aún más importante, el desarrollo de bienes y servicios que pueden venderse a terceras personas. El cliente y el prestador de servicios compartirán los beneficios de la nueva compañía. Así, el proveedor de servicios puede explotar plenamente su potencial de desarrollo de sistemas, mientras que el cliente comparte los costos de desarrollo de nuevos productos de software. Al mismo tiempo, la sociedad de capital riesgo se beneficia del conocimiento especializado que posee el cliente sobre el mercado. Algunos productos y servicios de sociedad de capital riesgo han sido desarrollados gracias a oportunidades que han surgido de acuerdos de “outsourcing” total en marcha (Heywood, 2002).

❖ **Participación en el capital.** Algunas relaciones de “outsourcing” han sido reforzadas bien por un cliente o por un proveedor que toma una participación en el capital del otro. Cuando es el proveedor el que da este paso se puede considerar como una demostración de su compromiso con el interés principal del cliente. Por otro lado, cuando es el cliente quién toma una participación en el capital del proveedor, suele considerarse como una forma de seguro (Heywood, 2002).

❖ **De asesoría y consultoría externa.** Servicios que se pueden ofrecer a áreas profesionales de alta especialidad, como son en agricultura: hortalizas, agricultura orgánica, granos, frutales y en ganadería: nutrición, reproducción, sanidad animal y administración estratégica en el manejo de las explotaciones agrícolas y ganaderas (Aguilar, 2005).

Es importante mencionar otros de los beneficios proporcionados por esta herramienta, los Cuales son:

- ❖ La proporción de mayor veracidad de respuestas a problemas medulares.
- ❖ Protección de inversiones perdidas.
- ❖ Evitar quedar "atrapados" con el proveedor.
- ❖ Reducción del riesgo del negocio.
- ❖ Contar con personal especializado.
- ❖ Mayor responsabilidad en el área de trabajo.

VIII. III. ¿QUE SE PUEDE SUBCONTRATAR Y QUE NO?

Servicios tradicionales. Un ejemplo notable de una compañía que ha realizado un alto grado de subcontratación lo ofrece una editorial de libros. Una casa editorial moderna puede subcontratar todo el trabajo rutinario de edición, arte y diseño, impresión, empaque y entrega.

Esto por supuesto sin contar con el principal material subcontratado; *el texto de los escritores*. Con toda seguridad el editor no va a subcontratar sus ventajas competitivas. Estas son la evaluación del original y la edición de los manuscritos, el trato con los autores, le evaluación estratégica del mercado y la selección de productos, y la misma comercialización.



Lo que no se debe subcontratar

Aunque todas las funciones que aparecen a continuación hayan sido subcontratadas con éxito por alguien en alguna parte, se deberá hacer un examen cuidadoso antes de subcontratar las siguientes:

- ❖ Administración de la planeación estratégica.
- ❖ Administración de finanzas.
- ❖ Administración de consultoría gerencial.
- ❖ Control de proveedores.
- ❖ Administración de calidad y administración ambiental.
- ❖ La supervisión de la satisfacción de los requisitos del mercado y reglamentarios

como:

- ❖ responsabilidad del producto,
- ❖ higiene y seguridad del personal.
- ❖ calidad. Seguridad del producto/servicio.

LOS BENEFICIOS ESPERADOS: El empleo de la tercerización en el sector tiene la potencialidad de producir efectos positivos como los siguientes:

- ❖ Concretar los esfuerzos de la organización en las tareas que constituyen el núcleo central y la razón de ser de la institución o del sistema, con lo cual dicha tarea se beneficia significativamente.
- ❖ Lograr ahorros en términos de costos, recursos humanos y finanzas, al hacer que el servicio contratado a terceros cueste menos que los producidos por la propia organización.
- ❖ Alcanzar un nivel de satisfacción de los trabajadores, en aquellos casos en que el servicio contratado esté destinado a ser prestado a ellos, tales como comedor, la cafetería o el transporte, lo cual forme parte de cualquier estrategia destinada al mejoramiento de la calidad.
- ❖ Pasar a terceros la responsabilidad o el riesgo de tareas delicadas, peligrosas o sujetas a regulaciones o leyes de particular complejidad, como por ejemplo el manejo de sustancias tóxicas o el transporte de dinero.
- ❖ Acceder a servicios especializados, para los cuales no tiene sentido hacer inversiones en equipos y en contratación de personal calificado por la poca frecuencia en que dichos servicios son requeridos.
- ❖ Crear un valor agregado a la calidad del servicio.

Efectos económicos negativos del outsourcing. Tercerización y buenos resultados económicos no constituye un axioma y mucho menos un principio. Aquí se puede caer una vez más en el espejismo de la tecnología de moda, por lo que es conveniente aclarar que hay también historias interesantes de fracasos en organizaciones lucrativas asociados a la tercerización, debido a cálculos económicos herrados o a una visión estratégica insuficiente, acerca de lo que iba a hacer la competencia en ese campo o en relación a los cambios que se iban a operar en el mercado de la actividad (Carnota, 2005). En un mercado competitivo, dónde en una misma actividad, unos tercerizan y otros no, lo más seguro que uno de los bandos esté equivocado. Y esto se paga en pérdidas económicas. El principal punto débil de la tercerización es que el asunto se le puede escapar de las manos al que



subcontrata. El suministro, la producción o la distribución ha tercerizado, pero no siempre usted hizo el mejor contrato con la tercera parte o utilizó un tercero con baja solvencia financiera, o simplemente le incumplen el contrato, pero usted no puede incumplir con sus clientes aunque lleve a la cárcel al incumplidor. Todo esto acarrea perjuicios económicos y pérdida de valor de la empresa que tercerizó (Carnota, 2005).

VIII. IV. ANTECEDENTES DEL CONTRATO.

Es imposible referirse al contrato de outsourcing sin antecedentes que se relacionan con los conceptos trabajo y globalización, lo que jurídicamente ahora nos lleva hacia el derecho laboral y el novísimo derecho global. Sobre el particular, existen dos posiciones que explican el nacimiento del outsourcing.

❖ Por un lado, es la posición más aceptada aquella que explica que el outsourcing nace incipientemente en los años setenta del siglo pasado con la revolución post-industrial, y encuentra su punto de ebullición dos décadas después con la revolución informática, para culminar con el modelo fordista. Durante este periodo, la empresa estadounidense se convierte en gran empresa, dedicándose no sólo a su negocio principal, sino también a actividades satelitales que, aunque no son esenciales, sí son necesarias. Y es el modelo post-fordista el que, de acuerdo a Rafael de Luca, posibilita la flexibilización laboral, transforma los criterios del entonces tradicional derecho laboral.

❖ Por otro lado, se encuentra la posición que sostiene que en Italia la economía informal es la creadora de la especialización flexible, antecedente del outsourcing; en efecto, surgió a propósito de la informalidad del sector agrario en su paso a la economía agroindustrial, donde la pequeña empresa agraria necesitaba de servicios especializados del sector informal (por tener menor costo de servicios) y de donde nace la entonces incipiente figura del outsourcing.

De estas dos técnicas que aplica la aparición del outsourcing; la economía de gran escala y la economía informal, es, sin embargo, la primera de ellas la que ha recibido mayor aceptación por parte de la doctrina.

VIII. V. UBICACIÓN CONCEPTUAL DEL CONTRATO.

Sin perjuicio de la posterior explicación, diremos que el contrato de outsourcing no guarda relación con las figuras de intermediación laboral definidas legislación laboral, y ello obedece a que no constituye una institución del derecho laboral, y ello obedece a que no constituye una institución del derecho laboral, como tampoco lo es del derecho civil, pues en el derecho comercial, específicamente en el ámbito contra actual.

Francesco Messineo diferencia entre las obligaciones de dar, de hacer, y mixtas, y Pablo salvador Coderch indica que la teoría general de los contratos permite la creación de nuevos contractuales, los cuales en ocasiones gozan de un alto grado de desarrollo en su tipicidad



Económica y social sin haber alcanzado la tipicidad legal. Ambas referencias doctrinas, en cuanto al contrato de outsourcing, permitirían arribar a dos conclusiones: primera, que dicho contrato podría contener obligaciones tanto de dar como de hacer; y segunda, que se trataría de un contrato, aunque nominado, atípico.

Un criterio bastante extendido en materia contractual es la distinción entre los contratos civiles y mercantiles. Siguiendo a Joaquín Garrigues, sostenemos que esta distinción ha girado fundamentalmente en torno a los actores, el escenario y la finalidad; así, en el contrato mercantil interviene cuando menos un comerciante, se da en el ámbito empresarial y apunta hacia el comercio. Agregar el mismo autor que “ Los contratos mercantiles se distinguen por las notas de rapidez y del rigor que exige ausencia de formalismo “. En tal orden de ideas, el contrato de outsourcing califica como un contrato mercantil. No obstante, el criterio de la distinción entre contratos civiles y mercantiles sólo perdura actualmente con fines didácticos, pues desde el código civil italiano de 1942 se inició la tendencia hacia la unificación de las obligaciones, lo que fue recepcionado en el Perú con el Código Civil de 1984. Por ello se prefiere aludir actualmente a los contratos empresariales como aquellos que son de utilización frecuente por las empresas en su actuación en el mercado, situación claramente apreciable con el contrato de outsourcing.

Sin perjuicio de la naturaleza jurídica de este contrato y de las diferencias que ostenta respecto al mandato, la locación de obra, la locación de servicios y la subcontratación, afirmamos que el contrato de outsourcing es un contrato mercantil y un contrato empresarial que constituye una herramienta de gestión de negocios.

VIII. VI. DENOMINACIÓN DEL CONTRATO.

Suele utilizarse el nomen juris anglicano outsourcing para referirse a este contrato, y que los países francófonos se refiere como externalisation de activités. Aquí la denominación no es un tópico que pueda soslayarse fácilmente, porque la misma, en su amplísima traducción, ha generado la confusión del concepto originalmente estadounidense y su tergiversación, especialmente en el derecho continental, con términos como tercerización y subcontratación. Añádase a lo anterior que el derecho laboral internacional abordó el tema de la internalización productiva u outsourcing en la ochenta y cinco conferencia internacional del trabajo de la organización internacional del trabajo, donde se adoptó el termino de subcontratación para delinear los derechos laborales del trabajo, confundiéndolo aún más el panorama de la figura contractual del outsourcing, llegando al extremo de dudarse doctrinariamente si es que el contrato de outsourcing es un contrato comercial o, como algunos consideran, un contrato laboral.



Daniel Echaiz moreno describe “ Encontramos tres conceptos subsumidos dentro del campo de la intermediación laboral: empresas de servicios temporales, empresas de servicios complementarios y empresas de servicios especializados, los cuales merecen abordarse a partir de la ley de intermediación laboral en los artículos 11.1, 11.2 y 11.3, encontrarse con el contrato de outsourcing.

- ❖ La empresa de servicios temporales contrata con terceras denominadas usuarias “ Para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante el destaque de sus trabajadores para desarrollar las labores bajo el poder de dirección de la empresa usuaria “.
- ❖ Las empresas de servicios complementarias destaca “ Su personal a terceras empresas denominadas usuarias para desarrollar actividades accesorios o no vinculadas al giro del negocio de estas “.
- ❖ Las empresas de servicios especializados brinda servicios de alta especialización en relación a la empresa usuaria que la contrata, careciendo la empresa usuaria de la “ facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado por la empresa de servicios especializados “.

Los supuestos anteriores difieren del outsourcing en que aquí no es necesario que el trabajador se destaque a la empresa precisamente porque los equipos y/o la especialización se encuentra en la empresa que realizará el outsourcing. El reglamento de la ley de intermediación laboral prescribe en su artículo 4:

“ No constituye intermediación laboral de los contratos de gerencia..., los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa (agregado nuestro: outsourcing) y los servicios prestados por empresas contratistas o subcontratistas, siempre que asuma las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Puede ser elementos coadyuvantes para la identificación de tales actividades la pluralidad de clientes, el equipamiento propio y la forma de retribución de la obra o servicios, que evidencie que no se trata de una simple provisión de personal “.

La norma transcrita concluye tácitamente con la discusión en torno a la confusión entre tercerización y subcontratación, apreciando que no son equiparables “.

VIII. VII. DEFINICIÓN DEL CONTRATO.

Daniel Echaiz moreno describe: Escasas son las definiciones del contrato outsourcing, aunque sí es numerosa la bibliografía que resalta su utilidad como herramienta de gestión administrativa, pero las referencias suelen ser desde perspectiva económica, mas no jurídica, por ejemplo cuando se alude a la combinación del off Shore con el outsourcing



bautizado como offshore outsourcing u offshoring para pronunciarse en torno a las inversiones fuera del territorio donde fue construida la empresa. El contrato de outsourcing Es aquel acuerdo de voluntades mediante el cual una empresa cliente encarga al outsourcer la prestación de servicios especializados, en forma autónoma y duradera, que le permitirán la realización de su core business.

VIII. PARTES DEL CONTRATO.

En el contrato de outsourcing intervienen dos partes contratantes:

- ❖ Por un lado, la empresa que contrata el outsourcing, en este caso nos adscribimos a la denominación que le otorga la doctrina uruguaya, esto es, empresa cliente que, en términos generales, es la que decide cuál es la actividad que se delegará a la empresa de outsourcing.
- ❖ Y, por otro lado, el outsourcer, que será a quien se le delega el contrato business, esto es, la tarea de realizar la actividad de la empresa cliente, porque cuenta con el expertise del negocio.

VIII. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES.

Los principales derechos de la empresa cliente son:

- ❖ Definir el objeto del outsourcing.
- ❖ Supervisar al outsourcer;
- ❖ Ejercer sus derechos de propiedad intelectual;
- ❖ Exigir la exclusividad del outsourcer,
- ❖ Mantener la propiedad de los bienes trasladados al outsourcer,
- ❖ Exigir la confidencialidad de la información proporcionada al outsourcer,
- ❖ Coordinar la estrategia del negocio sin que esto cree una relación de subordinación del outsourcer respecto a la empresa cliente;
- ❖ Obtener los resultados en los términos pactados.

Asimismo, las principales obligaciones de la empresa cliente son:

- ❖ Determinar los alcances de la delegación de la actividad que realizará el outsourcer;
- ❖ Proporcionar la información necesaria al outsourcer para el cumplimiento de su prestación;
- ❖ Supervisar el cumplimiento de la actividad en los plazos pactados;
- ❖ Retribuir al outsourcer;
- ❖ Cumplir con las demás cláusulas pactadas en el contrato de outsourcing.

Por otro lado, los principales derechos del outsourcer son:

- ❖ Gozar de autonomía jurídica, económica y administrativa;
- ❖ No subordinarse a la dirección de la empresa cliente;
- ❖ Realizar negocios con otras empresas en tanto no viole el pacto de exclusividad;



- ❖ Recibir la información necesaria de la empresa cliente para el cumplimiento de su prestación.
- ❖ Ser retribuido.

Las principales obligaciones del outsourcer son:

- ❖ Contratar personal capacitado para la realización del outsourcing;
- ❖ Respetar los derechos de propiedad intelectual de la empresa cliente;
- ❖ Mantener la exclusividad y confidencialidad a favor de la empresa cliente;
- ❖ Responsabilizarse por la pérdida de bienes o documentos de la empresa cliente;
- ❖ Presentar informes periódicos a la empresa cliente;
- ❖ Lograr los resultados en los términos pactados, asumiendo el riesgo de dichos resultados;
- ❖ Cumplir con las demás cláusulas pactadas en el contrato de outsourcing.

VIII. X. CARACTERÍSTICAS ESTRUCTURALES DEL CONTRATO.

Son características estructurales del contrato de outsourcing las siguientes:

- ❖ Es un contrato nominado. Su nomen juris más utilizado es " Contrato de outsourcing, aunque en Italia también se le denomina " De centralización de la produzione " (descentralización de la producción), " Esternalizzazione di business " (internalización del negocio) y " Terzarizzazione " (tercerización); en los países francófonos, " Externalisation d activités " (Externalización de actividades); y en la unión Europea, " Externalización de la producción ".
- ❖ En un contrato atípico. Actualmente no está regulado legislativamente, debiendo diferenciarse de la intermediación de la intermediación financiera que así está legislada, pero que como ya hemos explicado en líneas anteriores tiene una naturaleza diferente.
- ❖ Es un contrato de organización. Supone la redefinición de la estructura organizativa de la empresa cliente.
- ❖ Es un contrato de duración. Las prestaciones se extienden en el tiempo (tracto sucesivo) para la realización de las actividades delegadas.
- ❖ Es un contrato de resultados. El outsourcer suele estar obligado a conseguir los resultados que inicialmente planteó la empresa cliente.
- ❖ Es un contrato principal. Goza de autonomía y está acompañado, más bien, de otros contratos, que son accesorios a él, como licencia de uso de marca o know-how.
- ❖ Es un contrato oneroso. El outsourcer será retribuido por la actividad que realiza.
- ❖ Es un contrato de vinculación. La vinculación ocurre en el escenario económico y/o empresarial, puesto que en términos simples tanto la empresa cliente como el outsourcer apuntan a la realización de un mismo negocio con la división y consecuente especialización de tareas, pero si no existe dicha vinculación no perjudica la autonomía jurídica de los contratantes (quienes conservan su denominación, objeto, titular o titulares, plantel de trabajadores, derechos y obligaciones contraídas, etc.) y es que aunque el outsourcer está obligado a entregar resultados, tiene pleno poder de dirección sobre aquella parte del negocio que le ha sido delegada.



VIII. XI. CONTENIDO DEL CONTRATO.

El extremo cuidado que debe tenerse al celebrar un contrato de outsourcing, pues este contrato supone transferir una actividad, incluyéndose información confidencial. Siendo ello así, es menester atender particularmente a las siguientes cláusulas fundamentales:

- ❖ El objeto. Aquí se indica la actividad que realizará el outsourcer durante la vigencia del contrato.
- ❖ Las responsabilidades. El outsourcer se obliga a un resultado, por lo que deben pactarse los estándares en los que se quieren aquellos resultados (calidad en el servicio), así como los plazos en los que se deberán cumplir ciertas tareas.
- ❖ Los plazos. Si bien la práctica comercial establece estos márgenes temporales, recalcamos que el plazo de duración y el plazo de preaviso para la renovación son fijados exclusivamente por las partes contratantes.
- ❖ La exclusividad. A nuestro parecer, la exclusividad no significa que tanto la empresa cliente como el outsourcer se comprometan a mantener negocios sólo entre ellos, sino que procura restringir la actuación del outsourcer con el fin de que no realice la misma labor para quien es directo competidor de la empresa cliente, como medida de protección por el know-how que se hubiese transferido, siendo necesario determinar el mercado relevante que permita definir quiénes califican como su directo competidor.
- ❖ Los bienes. Los bienes de la empresa cliente que se necesitarán para la realización de la tarea encomendada.
- ❖ La capacitación. Durante mucho tiempo el outsourcing ha servido para el improvement de la empresa, sobre todo tratándose de mejoras en las tecnologías de la información; para esos casos resulta conveniente incluir en el contrato la capacitación de los trabajadores de la empresa cliente.
- ❖ El traspaso de personal técnico. Los trabajadores de la empresa cliente que tenga pleno conocimiento del negocio que se va a delegar al outsourcer podrían trabajar conjuntamente en las dos empresas.
- ❖ La inexistencia de relación de subordinación. Debe especificarse que no existe relación de subordinación del outsourcer respecto a la empresa cliente ni viceversa.

VIII. XII. BENEFICIOS DEL CONTRATO.

Los beneficios que se obtienen con la celebración del contrato de outsourcing no son meramente jurídicos porque, al insertarse en la estructura organizativa del negocio, aquellos serán también de carácter económico. En este orden podemos mencionar los siguientes beneficios:

- ❖ Focalización al core business. Es, sin duda, el beneficio más notable del contrato de outsourcing porque, al transferirse un proyecto o una actividad productiva o de servicios, la empresa cliente puede dedicarse sin mayores preocupaciones a su core business, lo cual conlleva, a su vez, a otros beneficios como mayor rentabilidad, mejor calidad en el servicio, especialización de habilidades y adquisición de nuevas tecnologías o conocimientos, entre otros.



- ❖ Delegación de facultades. El outsourcer prestará servicios especializados para la realización de determinadas actividades, las que por ello mismo supondrán rentabilidad y mejor calidad en el servicio.
- ❖ Transferencia del riesgo. Con la delegación, la empresa cliente también transfiere el riesgo al outsourcer, quien asumirá el costo que conlleva la pérdida del negocio.
- ❖ Reducción de costos. Los costos de la empresa cliente se reducen precisamente por la transferencia del riesgo al outsourcer, al haber dejado en manos del experto aquella parte del negocio que no forma parte.
- ❖ Estabilidad en el precio. en tanto la empresa cliente ya no asume por sí misma la elaboración del producto o la prestación del servicio, cuenta con un precio invariable, acordado en el contrato de outsourcing en el outsourcer.
- ❖ Maximización del capital. Al reducirse los costos y estabilizarse al precio, la empresa cliente maximiza su capital al tener posibilidades de destinar a éste los mayores beneficios económicos obtenidos en el negocio.
- ❖ Diversificación. Desde la aparición del contrato de outsourcing, éste se ha diversificado por diferentes mercados y áreas, existen actualmente diferentes modalidades que seguramente sólo mencionamos.

Con el contrato de outsourcing supone la prestación de servicios, se le suele confundir con los contratos de locación de servicios, de obra y de mandato, regulados en nuestro código civil, precisamente dentro de la categoría de los contratos de prestación de servicios.

Mediante el contrato de locación de servicios, “ El locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución ”.

VIII. XIII. PARTES DEL CONTRATO.

Para los efectos de estructura jurídica aplicable al “outsourcing” se trata de un contrato de prestación de servicios.

El acuerdo normalmente incluye además la siguiente información:

- ❖ Los nombres y las direcciones de ambas partes, las fechas en las que el contrato comienza y finaliza, y una descripción precisa de aquellas áreas de la organización del cliente a las que se refiere el acuerdo de “Outsourcing”.
- ❖ Directrices y si fueran aplicables, reglas para la gestión del servicio transferido, junto con una descripción de las responsabilidades de cada directivo clave. Además, deben preverse desacuerdos por ambas partes en cuanto a la dirección y se creará un marco para tratar con dichas situaciones.
- ❖ Una descripción detallada con todas las explicaciones técnicas de todos los servicios afectados por el acuerdo, tanto los transferidos como los retenidos.
- ❖ Una explicación detallada de cualquier cláusula de salida especialmente negociada junto con cualquier período de finalización a mitad del contrato acordado por adelantado.
- ❖ Detalles de cualquier acuerdo para compartir los riesgos y/o las gratificaciones: La fecha en la que deben haber comenzado las conversaciones de renovación antes de la finalización del periodo del contrato. Una previsión de los factores externos como cambios



en la legislación, que podrían afectar al contrato y un marco para tratar con cualquier problema que pueda seguir como resultado. Una explicación de cualquier indemnización disfrutada tanto por el proveedor como por el cliente (Heywood, 2002).

IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

Modificación miscelánea fiscal para 2013.

Se considera que realiza una práctica fiscal indebida quien:

I. Constituya o contrate de manera directa o indirecta a una persona física o moral, cuando entre otras, se trate de Sociedades de Solidaridad Social, Cooperativas, Civil, Civil Universal, Civil Particular; Fideicomisos, Sindicatos, Asociación en Participación o Empresas Integradoras, para que éstas le presten servicios idénticos, similares o análogos a los que sus trabajadores o prestadores de servicios le prestan o hayan prestado, y con ello omita el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido en perjuicio del fisco federal.

II. Derivado de la práctica señalada en la fracción anterior, se omita efectuar la retención del ISR a los trabajadores o prestadores de servicios sobre los que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, mantiene una relación laboral por estar bajo su subordinación y toda vez que dichos trabajadores o prestadores de servicios perciben un salario por ese trabajo subordinado, aunque sea por conducto del intermediario o subcontratista.

III. Deduzca, para efectos del ISR, el comprobante fiscal que ampare la prestación de servicios que emite el intermediario laboral y no recabe de dicho intermediario la documentación en donde conste la retención y entero del ISR.

IV. Acredite, para efectos del IVA, el impuesto contenido en el comprobante fiscal que ampare la prestación de servicios que emite el intermediario y no recabe de dicho intermediario la documentación en donde conste la retención y entero del ISR y del IVA.

V. Asesore, aconseje, preste servicios o participe en la realización o la implementación de cualquiera de las prácticas anteriores.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la reciente Reforma Laboral se incluyó un conjunto de artículos, del 15-A al 15-D, y el correlativo 1004-C, para regular una nueva (nueva en la Ley Federal del Trabajo, LMT; porque antaño existe en la realidad mexicana) relación laboral, se trata de la Subcontratación.

El artículo 15 –A la define de la siguiente manera:

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su



dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Esta es una disposición que debe verse con mucho cuidado, supóngase la empresa FGH que contrata los servicios de Man Power para que contrate a los trabajadores que laborarán en su planta de San Bartolo, pero la autoridad determina que no se cumple con alguna de las condiciones del segundo párrafo del artículo 15-B de la LFT, el resultado es que se le ocasionará, entre otras cosas, una grave pasivo fiscal en materia de ISR por no retener y enterar los impuestos de sus trabajadores, y en materia de IETU porque no es lo mismo el pago de salarios (que no efectuó) que el pago por prestación de servicios (que sí efectuó), y el resultado es que los pagos por servicios se consideraran pagos por salarios.

El artículo 15-B de la LFT incorporado con la reforma laboral obliga a que el contrato que se celebre entre quien recibe los servicios y el contratista debe cumplir con la formalidad de ser por escrito, aunque no establece los requisitos mínimos, y la asigna una obligación al contratante y es que “deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores”.

El artículo 15-C de la LFT va más allá y establece que la obligación para la empresa contratante que “deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última”, no podrá cumplir con lo establecido en la fracción XVI del artículo 132 de la LFT que dice:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

En todo caso, en el contrato que establezca con el contratante se podrán establecer cláusulas de co-responsabilidad; pero me parece, por lo menos complicado, que el contratante se cerciore “permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última”, de entrada me parece una obligación trascendental de las que están prohibidas en el artículo 22 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



Por último, el artículo 15-D, no es menos limitado que sus antecesores, dice:

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguiente de esta Ley.

El problema de este artículo es que solo se refiere a la hipótesis en la que los trabajadores se transfieran de la contratante a la subcontratista, pero deja de lado el caso en que se transfieren de una subcontratista a otra subcontratista y se reduzcan los derechos laborales, pues en tal caso no se aplicaría la sanción prevista en el artículo 1004-C de la LFT, sobre todo porque en la imposición de sanciones debe aplicarse de manera estricta la letra de la Ley, y no podrá aplicarse penas por analogía, similitud y mayoría de razón, según lo establece el artículo 14 constitucional.

LEY DEL SEGURO SOCIAL.

SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Artículo Único. Se REFORMAN la fracción VIII del artículo 5-A, las fracciones XX y XXI, del artículo 304

A y, la fracción IV del artículo 304-B; se ADICIONAN los párrafos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, con lo que el actual tercero pasa a ser noveno, del artículo 15-A; el párrafo segundo del artículo 75, y la fracción XXII del artículo 304-A, de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 5-A.

I. a VII. ...

VIII. Sujetos o sujeto obligado: los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250-A de la ley, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero-patronales del Seguro Social o de realizar el pago de las mismas, y los demás que se establezcan en esta ley;

IX. a XIX...

Artículo 15-A.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto



de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido. Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

II. Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

El patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto.

Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

La información prevista en este artículo podrá ser presentada a través de los medios señalados en el último párrafo del artículo 15 de esta Ley, conforme a las reglas generales que para tal efecto emita el Consejo Técnico.

Artículo 75. ...

Para efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, tratándose de los patrones a que se refiere el tercer párrafo del artículo 15-A, de esta Ley, a solicitud del patrón, el Instituto le asignará un registro patronal por cada una de las clases, que así se requiera, de las señaladas en el artículo 73 de esta Ley, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional. Los patrones o sujetos obligados que se hayan clasificado en términos de lo dispuesto en este párrafo, revisarán anualmente su siniestralidad conforme al



artículo 74 de esta Ley de manera independiente por cada uno de los registros patronales asignados.

Artículo 304-A.

I. a XIX...

XX. No cumplir o hacerlo extemporáneamente con la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones ante el Instituto;

XXI. Notificar en forma extemporánea, hacerlo con datos falsos o incompletos o bien, omitir notificar al Instituto en los términos del reglamento respectivo, el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen los patrones que esporádica o permanentemente se dediquen a la industria de la construcción, y

XXII. No presentar al Instituto la información señalada en el artículo 15-A de esta Ley.

Artículo 304-B....

I. a III...

IV. Las previstas en las fracciones I, II, XII, XIV, XVII, XX, XXI y XXII, con multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal.



CONCLUSIÓN.

Ante la situación actual de la economía mundial y tras las exigencias de un mercado cada vez más exigente y más competitivo es necesario buscar la manera de aprovechar al máximo los recursos, es por ello importante la adaptación de técnicas administrativas para aprovechar las ventajas competitivas que estas ofrecen. Se llegó a la conclusión de que tanto proveedores como clientes están dispuestos a formar alianzas para crecer conjuntamente y aprovechar las capacidades que cada uno tiene, se puede ver que en el sector aun hay mucho por hacer, los productores buscan la manera de producir más y optimizar sus recursos, ser más competitivo y enfocar sus energías en lo que realmente saben hacer y delegar a terceros aquellas actividades en las que no son expertos, así pues los proveedores y prestadores de servicio están dispuestos a correr riesgos y explorar campos nuevos.



IX. CASO PRÁCTICO

La empresa. COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV. Con establecimiento en la Ciudad de Morelia, que realiza la actividad de compra y venta de de Materiales para la Construcción desea de realice la nomina quincenal para el mes de enero 2012 para lo cual proporciona los siguientes datos:

NOMBRE:

- 1.-Galván Ramírez Alonso. Neto a recibir 4,500.00 vendedor
- 2.-Aguilar Horta Alondra. Neto a recibir 4,000.00 vendedor
- 3.- Medina Pérez José Antonio a recibir 3,500.00 chofer

Y además se solicita la nomina mensual para sus administradores:

- 1.- Godínez Méndez Ana. Neto a recibir 24,000.00 gerente
- 3.- Carmona Cruz Martha Neto a recibir 21,000.00 supervisores
- 4.- Carmona Martínez Jaime. Neto a recibir 14,000.00 administrador

Solicitamos:

- I. Calculo de nomina de los trabajadores enero 2012.
- II. Recibo de nomina mensual de enero 2012.
- III. En el mes de marzo el trabajador Medina Pérez José Antonio trabajo horas extras las cuales son lunes 3 horas, martes 3 horas y miércoles 3 horas en la primera semana y miércoles 3 horas, jueves 3 horas y vienes 3 horas última semana de marzo.
- IV. En el mes de abril el trabajador Aguilar Horta Alondra trabajo dos domingos uno al principio y otro al final del mes.
- V. El día 16 de septiembre el trabajador Galván Ramírez Alonso trabajo.
- VI. El 10 noviembre el trabajador Carmona Cruz Martha cumple un año, por lo que solicita sus vacaciones correspondientes.
- VII. Finiquito de Carmona Martínez Jaime.
- VIII. Calculo de Aguinaldo del ejercicio 2012.
- IX. Recibo de Aguinaldo correspondiente del año 2012.
- X. Acumulado anual del salario y retenciones así como el cálculo anual si genera la obligación.
- XI. Calculo de PTU del ejercicio 2012.

- I. Calculo de nomina de los trabajadores enero 2012.

Nombre: Godínez Méndez Ana

NSS: 53 90 72 0443 1

Salario diario: 840.87

Calculo de nomina:

La nomina de esta trabajadora es mensual, Y tiene para considerar vacaciones correspondientes de 6 días con forme lo establece la ley el primer año que labora en la empresa.



Clasificaremos su sueldo los tres partes a considerar su salario, y se entregaran premios de puntualidad y asistencia a todos los trabajadores de la empresa. Por lo que su cálculo queda de la siguiente manera:

Salario diario: 840.87

INGRESOS:

Sueldo: \$ 25,226.07

Premio de asistencia 2,522.61

Premio de puntualidad 2,522.61

TOTAL DE INGRESOS: \$ 30,271.28

Calculo de IMSS:

DIARIO INTEGRADO	3					TOTAL RETENCIÓN
	INTEGRADO MENSUAL	SALARIOS EXCEDENTE MÍNIMOS	IMSS 2.0375	S/EXED 0.004		
		62.33				
878.88	26,366.43	5,609.70	20,756.73	626.20	83.03	709.23

Calculo de Impuesto Sobre la Renta: Con forme el articulo 113 LISR.

BASE 30,271.28

Límite Inferior 20,770.30

EXCEDENTE 9,500.98

% 23.52%

IMPUESTO 2,234.63

CUOTA FIJA 3,327.42

RETENCIÓN 5,562.05

Por lo que la nomina quedaría de la siguiente manera:

INGRESOS:

Sueldo: \$ 25,226.07

Premio de asistencia 2,522.61

Premio de puntualidad 2,522.61

TOTAL DE INGRESOS: \$ 30,271.28

RETENCIONES:

Retención IMSS \$ 709.23

Retención de ISR 5,562.05

TOTAL DE RETENCIONES \$ 6,271.28

IMPORTE A PAGAR \$ 24,000.00

Nombre: Carmona Martínez Jaime

NSS: 01 73 44 1111 7

Salario diario: 728.35



Calculo de nomina:

La nomina de esta trabajadora es mensual, Y tiene para considerar vacaciones correspondientes de 6 días con forme lo establece la ley el primer año que labora en la empresa.

Clasificaremos su sueldo los tres partes a considerar su salario, y se entregaran premios de puntualidad y asistencia a todos los trabajadores de la empresa. Por lo que su cálculo queda de la siguiente manera:

Salario diario: 728.35

INGRESOS:

Sueldo: \$ 21,850.56

Premio de asistencia 2,185.06

Premio de puntualidad 2,185.06

TOTAL DE INGRESOS: \$ 26,220.67

Calculo de IMSS:

3						
DIARIO	INTEGRA	SALARIOS	EXCEDENTE	IMSS	S/EXED.	TOTAL
INTEGRADO	MENSUAL	MÍNIMOS		2.0375	0.004	RETENCIÓN
		62.33				
761.28	22,838.33	5,609.70	17,228.63	542.41	68.91	611.32

Calculo de Impuesto Sobre la Renta: Con forme el articulo 113 LISR.

BASE 26,220.67

Límite Inferior 20,770.30

EXCEDENTE 5,450.37

POR CIENTO 23.52%

IMPUESTO 1,281.93

CUOTA FIJA 3,327.42

RETENCIÓN 4,609.35

Por lo que la nomina quedaría de la siguiente manera:

INGRESOS:

Sueldo: \$ 21,850.56

Premio de asistencia 2,185.06

Premio de puntualidad 2,185.06

TOTAL DE INGRESOS: \$ 26,220.67

RETENCIONES:

Retención IMSS \$ 611.32

Retención de ISR 4,609.35

TOTAL DE RETENCIONES \$ 5,220.67

IMPORTE A PAGAR \$ 21,000.00



Nombre: Carmona Cruz Martha

NSS: 53 08 76 0684 3

Salario diario: 468.98

Calculo de nomina:

La nomina de esta trabajadora es mensual, Y tiene para considerar vacaciones correspondientes de 6 días con forme lo establece la ley el primer año que labora en la empresa.

Clasificaremos su sueldo los tres partes a considerar su salario, y se entregaran premios de puntualidad y asistencia a todos los trabajadores de la empresa. Por lo que su cálculo queda de la siguiente manera:

Salario diario: 468.98

INGRESOS:

Sueldo: \$ 14,069.45

Premio de asistencia 1,406.95

Premio de puntualidad 1,406.95

TOTAL DE INGRESOS: \$ 16,883.34

Calculo de IMSS:

DIARIO	3					TOTAL
	INTEGRAL	SALARIOS	EXCEDENTE	IMSS	S/EXED	
INTEGRADO	MENSUAL	MÍNIMOS		2.0375	0.004	RETENCION
		62.33				
490.82	14,724.74	5,609.70	9,115.04	349.71	36.46	386.17

Calculo de Impuesto Sobre la Renta: Con forme el articulo 113 LISR.

BASE 16,883.34

Límite Inferior 10,298.36

EXCEDENTE 6,584.98

% 21.36%

IMPUESTO 1,406.55

CUOTA FIJA 1,090.62

RETENCIÓN 2,497.07

Por lo que la nomina quedaría de la siguiente manera:

INGRESOS:

Sueldo: \$ 14,069.45

Premio de asistencia 1,406.95

Premio de puntualidad 1,406.95

TOTAL DE INGRESOS: \$ 16,883.34

RETENCIONES:

Retención IMSS \$ 386.17

Retención de ISR 2,497.07

TOTAL DE RETENCIONES \$ 2,883.34

IMPORTE A PAGAR \$ 14,000.00



Nombre: Galván Ramírez Alonso

NSS: 53 11 87 0115 9

Salario diario: 287.06

Calculo de nomina:

La nomina de esta trabajadora es mensual, Y tiene para considerar vacaciones correspondientes de 6 días con forme lo establece la ley el primer año que labora en la empresa.

Clasificaremos su sueldo los tres partes a considerar su salario, y se entregaran premios de puntualidad y asistencia a todos los trabajadores de la empresa. Por lo que su cálculo queda de la siguiente manera:

Salario diario: 287.06

INGRESOS:

Sueldo: \$ 4,305.94

Premio de asistencia 430.59

Premio de puntualidad 430.59

TOTAL DE INGRESOS: \$ 5,167.13

Calculo de IMSS:

3						
DIARIO	INTEGRAI	SALARIOS	EXCEDENTE	IMSS	S/EXED.	TOTAL
INTEGRAI	MENSUAL	MÍNIMOS		2.0375	0.004	RETENCIÓN
		62.33				
300.04	4,500.59	2,804.85	1,695.74	106.89	6.78	113.67

Calculo de Impuesto Sobre la Renta: Con forme el articulo 113 LISR.

BASE 5,167.13

Límite Inferior 4,244.11

EXCEDENTE 923.02

% 17.92%

IMPUESTO 165.40

CUOTA FIJA 388.05

RETENCIÓN 553.45

Por lo que la nomina quedaría de la siguiente manera:

INGRESOS:

Sueldo: \$ 4,305.94

Premio de asistencia 430.59

Premio de puntualidad 430.59

RETENCIONES:

Retención IMSS \$ 113.67

Retención de ISR 553.45



TOTAL DE INGRESOS: \$ 5,167.13 TOTAL DE RETENCIONES \$ 667.12
IMPORTE A PAGAR \$ 4,500.00

Nombre: Aguilar Horta Alondra
NSS: 53 11 89 0323 5
Salario diario: 252.19

Calculo de nomina:

La nomina de esta trabajadora es mensual, Y tiene para considerar vacaciones correspondientes de 6 días con forme lo establece la ley el primer año que labora en la empresa.

Clasificaremos su sueldo los tres partes a considerar su salario, y se entregaran premios de puntualidad y asistencia a todos los trabajadores de la empresa. Por lo que su cálculo queda de la siguiente manera:

Salario diario: 252.19

INGRESOS:

Sueldo: \$ 3,782.90
Premio de asistencia 378.29
Premio de puntualidad 378.29
TOTAL DE INGRESOS: \$ 4,539.48

Calculo de IMSS:

DIARIO	INTEGRAI 3	SALARIO EXCEDENI	IMSS	S/EXEI	TOTAL
INTEGRAI	MENSUAL	MÍNIMOS	2.0375	0.004	RETENCIÓN
		62.33			
263.59	3,953.91	2,804.85	1,149.06	93.91	4.60
					98.50

Calculo de Impuesto Sobre la Renta: Con forme el articulo 113 LISR.

BASE 4,539.48

Límite Inferior 4,244.11
EXCEDENTE 295.37
% 17.92%
IMPUESTO 52.93
CUOTA FIJA 388.05
RETENCIÓN 440.48

Por lo que la nomina quedaría de la siguiente manera:

INGRESOS:	RETENCIONES:	
Sueldo: \$ 3,789.90	Retención IMSS	\$ 98.50
Premio de asistencia 378.29	Retención de ISR	440.48



Premio de puntualidad 378.29
TOTAL DE INGRESOS: \$ 4,539.48 TOTAL DE RETENCIONES \$ 539.48
IMPORTE A PAGAR \$ 4,000.00

Nombre: Medina Pérez José Antonio
NSS: 53 04 70 0117 6
Salario diario: 217.77

Calculo de nomina:

La nomina de esta trabajadora es mensual, Y tiene para considerar vacaciones correspondientes de 6 días con forme lo establece la ley el primer año que labora en la empresa.

Clasificaremos su sueldo los tres partes a considerar su salario, y se entregaran premios de puntualidad y asistencia a todos los trabajadores de la empresa. Por lo que su cálculo queda de la siguiente manera:

Salario diario: 217.77

INGRESOS:

Sueldo: \$ 3,266.48
Premio de asistencia 326.65
Premio de puntualidad 326.65
TOTAL DE INGRESOS: \$ 3,919.78

Calculo de IMSS:

DIARIO	3			IMSS	S/EXED.	TOTAL
	INTEGRADO	SALARIOS	EXCEDENTE			
INTEGRAL	MENSUAL	MÍNIMOS		2.0375	0.004	RETENCIÓN
		62.33				
227.61	3,414.14	2,804.85	609.29	81.09	2.44	83.52

Calculo de Impuesto Sobre la Renta: Con forme el articulo 113 LISR.

BASE 3,919.78
Límite Inferior 3,651.01
EXCEDENTE 268.77
% 16.00%
IMPUESTO 43.00
CUOTA FIJA 293.25
RETENCIÓN 336.25

Por lo que la nomina quedaría de la siguiente manera:

INGRESOS:	RETENCIONES:
Sueldo: \$ 3,266.48	Retención IMSS \$ 83.52
Premio de asistencia 326.65	Retención de ISR 336.25
Premio de puntualidad 326.65	
TOTAL DE INGRESOS: \$ 3,919.78	TOTAL DE RETENCIONES \$ 419.77



IMPORTE A PAGAR \$ 3,500.00

II. Recibo de nomina mensual de enero 2012.

“COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV”

RFC. CIN 021108 C81

NSS. C89 19831 11 2

DOMICILIO EN LÁZARO CÁRDENAS N° 520,

COL. CENTRO C.P. 58000, MORELIA, MICHOACÁN.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Godínez Méndez Ana

Nomina del 01 al 31 de enero del 2012. Fecha de pago: 31 de enero del 2012.

NSS. 53 90 72 0443 1 SD: 815.11

INGRESOS		RETENCIONES	
SUELDO	\$ 25,226.07	RETENCIÓN ISR	\$ 5,562.05
PREMIO PUNTUALIDAD	2,522.61	RETENCIÓN IMSS	709.23
PREMIO ASISTENCIA	2,522.61		
		TOTAL RETENCIONES	\$ 6,271.28
TOTAL INGRESOS	\$ 30,271.28	IMPORTE A PAGAR	\$ 24,000.00

FIRMA DEL TRABAJADOR

Godínez Méndez Ana

“COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV”

RFC. CIN 021108 C81

NSS. C89 19831 11 2

DOMICILIO EN LÁZARO CÁRDENAS N° 520,

COL. CENTRO C.P. 58000, MORELIA, MICHOACÁN.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Carmona Martínez Jaime

Nomina del 01 al 31 de enero del 2012. Fecha de pago: 31 de enero del 2012

NSS. 01 73 44 1111 7 SD: 728.35

INGRESOS		RETENCIONES	
SUELDO	\$ 21,850.56	RETENCIÓN ISR	\$ 4,609.35
PREMIO PUNTUALIDAD	2,185.06	RETENCIÓN IMSS	611.32
PREMIO ASISTENCIA	2,185.06		
		TOTAL RETENCIONES	\$ 5,220.67
TOTAL INGRESOS	\$ 26,220.67	IMPORTE A PAGAR	\$ 21,000.00

FIRMA DEL TRABAJADOR

Carmona Martínez Jaime

**“COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV”**

RFC. CIN 021108 C81

NSS. C89 19831 11 2

DOMICILIO EN LÁZARO CÁRDENAS N° 520,
COL. CENTRO C.P. 58000, MORELIA, MICHOACÁN.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Carmona Cruz Martha

Nomina del 01 al 31 de enero del 2012. Fecha de pago: 31 de enero del 2012.

NSS. 53 08 76 0684 3 SD: 468.98

INGRESOS		RETENCIONES	
SUELDO	14,069.45	RETENCIÓN ISR	\$ 2,497.17
PREMIO PUNTUALIDAD	1,406.95	RETENCIÓN IMSS	386.17
PREMIO ASISTENCIA	1,406.95		
		TOTAL RETENCIONES	\$ 2,883.34
TOTAL INGRESOS	\$ 16,883.34	IMPORTE A PAGAR	\$ 14,000.00

FIRMA DEL TRABAJADOR

Carmona Cruz Martha

“COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV”

RFC. CIN 021108 C81

NSS. C89 19831 11 2

DOMICILIO EN LÁZARO CÁRDENAS N° 520,
COL. CENTRO C.P. 58000, MORELIA, MICHOACÁN.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Galván Ramírez Alonso

Nomina del 01 al 15 de enero del 2012. Fecha de pago: 15 de enero del 2012

NSS. 53 11 87 0115 9 SD: 287.06

INGRESOS		RETENCIONES	
SUELDO	\$ 4,305.94	RETENCIÓN ISR	\$ 553.45
PREMIO PUNTUALIDAD	430.59	RETENCIÓN IMSS	113.67
PREMIO ASISTENCIA	430.59		
		TOTAL RETENCIONES	\$ 667.13
TOTAL INGRESOS	\$ 5,167.13	IMPORTE A PAGAR	\$ 4,500.00

FIRMA DEL TRABAJADOR

Galván Ramírez Alonso

**“COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV”**

RFC. CIN 021108 C81

NSS. C89 19831 11 2

DOMICILIO EN LÁZARO CÁRDENAS N° 520,
COL. CENTRO C.P. 58000, MORELIA, MICHOACÁN.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Aguilar Horta Alondra

Nomina del 01 al 15 de enero del 2012. Fecha de pago: 15 de enero del 2012.

NSS. 53 11 89 0323 5 SD: 252.19

INGRESOS		RETENCIONES	
SUELDO	\$ 3,782.90	RETENCIÓN ISR	\$ 440.98
PREMIO PUNTUALIDAD	378.29	RETENCIÓN IMSS	98.50
PREMIO ASISTENCIA	378.29		
		TOTAL RETENCIONES	\$ 539.48
TOTAL INGRESOS	\$ 4,539.48	IMPORTE A PAGAR	\$ 4,000.00

FIRMA DEL TRABAJADOR

Aguilar Horta Alondra

“COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV”

RFC. CIN 021108 C81

NSS. C89 19831 11 2

DOMICILIO EN LÁZARO CÁRDENAS N° 520,
COL. CENTRO C.P. 58000, MORELIA, MICHOACÁN.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Medina Pérez José Antonio

Nomina del 01 al 15 de enero del 2012. Fecha de pago: 15 de enero del 2012

NSS. 53 04 70 0117 6 SD: 217.77

INGRESOS		RETENCIONES	
SUELDO	\$ 3,266.48	RETENCIÓN ISR	\$ 336.25
PREMIO PUNTUALIDAD	326.65	RETENCIÓN IMSS	82.52
PREMIO ASISTENCIA	326.65		
		TOTAL RETENCIONES	\$ 419.78
TOTAL INGRESOS	\$ 3,919.78	IMPORTE A PAGAR	\$ 3,500.00

FIRMA DEL TRABAJADOR

Medina Pérez José Antonio



- III. En el mes de marzo el trabajador Medina Pérez José Antonio trabajo horas extras las cuales son lunes 3 horas, martes 3 horas y miércoles 3 horas en la primera semana y miércoles 3 horas, jueves 3 horas y vienes 3 horas última semana de marzo.

Nombre: Medina Pérez José Antonio

NSS: 53 04 70 0117 6

Salario diario: 217.77

Calculo de nomina:

La ley del impuesto sobre la renta en su artículo 109 establece que los ingresos no pagaran impuestos, la fracción I señala el tiempo extra para los trabajadores que generen el salario mínimo general...las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario... hasta el límite en la legislación laboral... tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario...

Salario diario: 217.77 por 9 horas \$ 1,959.93.

INGRESOS:

Sueldo:	\$ 3,266.48
Horas extras	1,959.89
Premio de asistencia	326.65
Premio de puntualidad	326.65
TOTAL DE INGRESOS:	\$ 5,879.66
Menos DEDUCCIONES	979.94
BASE	\$ 4,899.72

EXENTOS:

979.94 El 50% de la remuneración

Calculo de Impuesto Sobre la Renta: Con forme el articulo 113 LISR.

BASE 4,899.72

Límite Inferior 3,651.01
EXCEDENTE 1,248.71
% 16.00%
IMPUESTO 199.79
CUOTA FIJA 293.25
RETENCIÓN 493.04

Por lo que la nomina quedaría de la siguiente manera:

INGRESOS:

Sueldo:	\$ 3,266.48
Premio de asistencia	326.65
Premio de puntualidad	326.65
Horas extras	1,959.89

TOTAL DE INGRESOS: \$ 5,879.66
IMPORTE A PAGAR \$ 5,303.10

RETENCIONES:

Retención IMSS	\$ 83.52
Retención de ISR	493.04

TOTAL DE RETENCIONES \$ 576.56

**“COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV”**

RFC. CIN 021108 C81

NSS. C89 19831 11 2

DOMICILIO EN LÁZARO CÁRDENAS N° 520,
COL. CENTRO C.P. 58000, MORELIA, MICHOACÁN.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Medina Pérez José Antonio

Nomina del 01 al 15 de marzo del 2012. Fecha de pago: 15 de marzo del 2012

NSS. 53 04 70 0117 6 SD: 217.77

INGRESOS		RETENCIONES	
SUELDO	\$ 3,266.48	RETENCIÓN ISR	\$ 493.04
PREMIO PUNTUALIDAD	326.65	RETENCIÓN IMSS	82.52
PREMIO ASISTENCIA	326.65		
HORAS EXTRAS	1,959.89		
		TOTAL RETENCIONES	\$ 576.56
TOTAL INGRESOS	\$ 5,879.66	IMPORTE A PAGAR	\$ 5,303.10

FIRMA DEL TRABAJADOR

Medina Pérez José Antonio

- IV. En el mes de abril el trabajador Aguilar Horta Alondra trabajo dos domingos uno al principio y otro al final del mes.

Nombre: Aguilar Horta Alondra

NSS: 53 11 89 0323 5

Salario diario: 252.19

Calculo de nomina:

La fracción 109 de la ley del impuesto sobre la renta establece el límite exento para esta prestación. En su fracción XI... tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Salario diario: 252.19

INGRESOS:

EXENTO:

Sueldo: \$ 3,782.90

Premio de asistencia 378.29

Premio de puntualidad 378.29

Prima dominical 252.19 59.08 Un salario mínimo por domingo



TOTAL DE INGRESOS: \$ 4,791.67
Menos DEDUCCIONES 59.08
BASE \$ 4,732.59

Calculo de Impuesto Sobre la Renta: Con forme el articulo 113 LISR.

BASE 4,732.59

Límite Inferior 4,244.11
EXCEDENTE 488.88
% 17.92%
IMPUESTO 87.54
CUOTA FIJA 388.05
RETENCIÓN 475.59

Por lo que la nomina quedaría de la siguiente manera:

INGRESOS:	RETENCIONES:
Sueldo: \$ 3,789.90	Retención IMSS \$ 98.50
Premio de asistencia 378.29	Retención de ISR 475.59
Premio de puntualidad 378.29	
Prima Dominical 252.19	
TOTAL DE INGRESOS: \$ 4,791.67	TOTAL DE RETENCIONES \$ 574.09
IMPORTE A PAGAR \$ 4,217.58	

“COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV”

RFC. CIN 021108 C81

NSS. C89 19831 11 2

DOMICILIO EN LÁZARO CÁRDENAS N° 520,
COL. CENTRO C.P. 58000, MORELIA, MICHOACÁN.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Aguilar Horta Alondra

Nomina del 01 al 15 de ABRIL del 2012. Fecha de pago: 15 de abril del 2012.

NSS. 53 11 89 0323 5 SD: 252.19

INGRESOS		RETENCIONES	
SUELDO	\$ 3,782.90	RETENCIÓN ISR	\$ 475.59
PREMIO PUNTUALIDAD	378.29	RETENCIÓN IMSS	98.50
PREMIO ASISTENCIA	378.29		
PRIMA DOMINICAL	252.19		
		TOTAL RETENCIONES	\$ 574.09
TOTAL INGRESOS	\$ 4,791.67	IMPORTE A PAGAR	\$ 4,217.58

FIRMA DEL TRABAJADOR
Aguilar Horta Alondra



V. El día 16 de septiembre el trabajador Galván Ramírez Alonso trabajo.

Nombre: Galván Ramírez Alonso

NSS: 53 11 87 0115 9

Salario diario: 287.06

Calculo de nomina:

La ley del impuesto sobre la renta en su artículo 109 establece que los ingresos no pagaran impuestos, la fracción I señala el tiempo extra para los trabajadores que generen el salario mínimo general...las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario... hasta el límite en la legislación laboral... tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario...

Salario diario: 287.06

INGRESOS:

EXENTOS:

Sueldo: \$ 4,305.94

Premio de asistencia 430.59

Premio de puntualidad 430.59

Día Festivo 287.06

143.53 El 50% de la remuneración.

TOTAL DE INGRESOS: \$ 5,454.18

Menos DEDUCCIONES 143.53

BASE \$ 5,310.65

Calculo de Impuesto Sobre la Renta: Con forme el articulo 113 LISR.

BASE 5,310.65

Límite Inferior 4,244.11

EXCEDENTE 1,066.54

% 17.92%

IMPUESTO 191.12

CUOTA FIJA 388.05

RETENCIÓN 579.17

Por lo que la nomina quedaría de la siguiente manera:

INGRESOS:

RETENCIONES:

Sueldo: \$ 4,305.94

Retención IMSS \$ 113.67

Premio de asistencia 430.59

Retención de ISR 579.17

Premio de puntualidad 430.59

Día Festivo 287.06

TOTAL DE INGRESOS: \$ 5,454.18 TOTAL DE RETENCIONES \$ 692.84

IMPORTE A PAGAR \$ 4,761.34

**“COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV”**

RFC. CIN 021108 C81

NSS. C89 19831 11 2

DOMICILIO EN LÁZARO CÁRDENAS N° 520,
COL. CENTRO C.P. 58000, MORELIA, MICHOACÁN.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Galván Ramírez Alonso

Nomina del 15 al 30 de sep. Del 2012.Fecha de pago: 30 de sep. del 2012

NSS. 53 11 87 0115 9 SD: 287.06

INGRESOS		RETENCIONES	
SUELDO	\$ 4,305.94	RETENCIÓN ISR	\$ 579.17
PREMIO PUNTUALIDAD	430.59	RETENCIÓN IMSS	113.67
PREMIO ASISTENCIA	430.59		
DÍA FESTIVO	287.06		
		TOTAL RETENCIONES	\$ 692.84
TOTAL INGRESOS	\$ 5,454.18	IMPORTE A PAGAR	\$ 4,761.34

FIRMA DEL TRABAJADOR
Galván Ramírez Alonso

- VI. El 10 noviembre el trabajador Carmona Cruz Martha cumple un año, por lo que solicita sus vacaciones correspondientes.

Nombre: Carmona Cruz Martha

NSS: 53 08 76 0684 3

Salario diario: 468.98

Calculo de nomina:

La fracción 109 de la ley del impuesto sobre la renta establece el límite exento para esta gratificación. Que señala: ´ así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general.... hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador;.....”

Salario diario: 468.98

INGRESOS:

EXENTOS

Sueldo: \$ 10,317.56

Premio de asistencia 1,031.76

Premio de puntualidad 1,031.76

Vacaciones 3,751.84

Prima vacacional 937.96

886.20

15 Días de salario mínimo.

TOTAL DE INGRESOS: \$ 17,070.87

Menos DEDUCCIONES 886.20



BASE \$ 16,070.67

Calculo de Impuesto Sobre la Renta: Con forme el articulo 113 LISR.

BASE	16,070.67
Límite Inferior	10,298.36
EXCEDENTE	5,886.31
%	21.36%
IMPUESTO	1,257.32
CUOTA FIJA	1,090.62
RETENCIÓN	2,347.94

Por lo que la nomina quedaría de la siguiente manera:

INGRESOS:	RETENCIONES:
Sueldo: \$ 10,317.56	Retención IMSS \$ 386.17
Premio de asistencia 1,031.76	Retención de ISR 2,347.94
Premio de puntualidad 1,031.76	
Vacaciones 3,751.84	
Prima vacacional 937.96	
TOTAL DE INGRESOS: \$ 17,070.67	TOTAL DE RETENCIONES \$ 2,734.11
IMPORTE A PAGAR \$ 14,336.56	

“COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV”

RFC. CIN 021108 C81

NSS. C89 19831 11 2

DOMICILIO EN LÁZARO CÁRDENAS N° 520,
COL. CENTRO C.P. 58000, MORELIA, MICHOACÁN.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Carmona Cruz Martha

Nomina del 01 al 30 de nov. Del 2012. Fecha de pago: 30 de nov. Del 2012.

NSS. 53 08 76 0684 3 SD: 468.98

INGRESOS		RETENCIONES	
SUELDO	\$ 10,317.56	RETENCIÓN ISR	\$ 2,347.94
PREMIO PUNTUALIDAD	1,031.76	RETENCIÓN IMSS	386.17
PREMIO ASISTENCIA	1,031.76		
VACACIONES	3,751.84		
PRIMA VACACIONAL	937.96		
		TOTAL RETENCIONES	\$ 2,734.11
TOTAL INGRESOS	\$ 17,070.87	IMPORTE A PAGAR	\$ 14,336.76

FIRMA DEL TRABAJADOR
Carmona Cruz Martha



VII. Finiquito de Carmona Martínez Jaime.

MORELIA, MICHO. A 01 DE SEPTIEMBRE DE 2012

**C. CARMONA MARTÍNEZ JAIME
PRESENTE**

EL QUE SUSCRIBE LIC. CARMONA CRUZ MARTHA REPRESENTANTE LEGAL DE “COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV...” CON R.F.C. CIN 021108 C81 Y DOMICILIO EN LÁZARO CÁRDENAS N° 520, COL. CENTRO C.P. 58000 EN ESTA CIUDAD, POR ESTE MEDIO HAGO ENTREGA DE SU FINIQUITO POR SEPARACIÓN VOLUNTARIA AL DÍA 01 DE SEPTIEMBRE DEL PRESENTE, QUEDANDO DE LA SIGUIENTE MANERA:

DATOS:

FECHA DE INGRESO: 1 DE ENERO DE 2012.

SALARIO DIARIO: \$ 728.35

VACACIONES PROPORCIONALES	\$ 4,370.10
PRIMA VACACIONAL PROPORCIONAL 2012	1,092.53
AGUINALDO PROPORCIONAL 248 DÍAS TRABAJADOS EN 2012	7,423.18
(-) RETENCIÓN ISR	1,264.71

TOTAL A PAGAR: \$ 11,621.09

(ONCE MIL SEISCIENTOS VEINTIÚN PESO 09/100)
CON ESTA CANTIDAD SE CUMPLE CON TODO LO ESTABLECIDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, MANIFESTANDO QUE HASTA LA FECHA LE HAN SIDO PAGADAS TODAS Y CADA UNA DE LAS PRESTACIONES A QUE TUVO DERECHO A PERCIBIR DURANTE EL TIEMPO QUE LABORÓ, TALES COMO SALARIOS DEVENGADOS, VACACIONES, PRIMA DE VACACIONES, AGUINALDO, HORAS EXTRAS, SÉPTIMOS DÍAS, DÍAS FESTIVOS, ADEMÁS MANIFIESTA NO HABER CONTRAÍDO NINGUNA ENFERMEDAD O SUFRIDO INCAPACIDAD PERMANENTE DE RIESGO DE TRABAJO; SIN TENER RECLAMACIÓN ALGUNA QUE HACER EN LO SUCESIVO.

RECIBÍÓ

C. CARMONA MARTÍNEZ JAIME



VIII. Cálculo de Aguinaldo del ejercicio 2012.

El derecho de los trabajadores a recibir el pago del Aguinaldo, con la oportunidad y forma debida, está plasmado en la legislación, sin excepción, a todos los trabajadores que presten un trabajo personal subordinado con forme lo establece el artículo 123 constitucional. Y de conformidad con el artículo 87 de la ley laboral, donde establece el monto mínimo que debe pagarse por concepto de aguinaldo equivalente a 15 días de salario. Y debe ser pagado a más tardar el día 20 de Diciembre de cada año.

Por lo que el cálculo para cada trabajador quedaría de la siguiente manera:

Nombre del trabajador: Godínez Méndez Ana.

Salario diario: 840.87 * 15 = 12,613.05 Aguinaldo

Cálculo de ISR:

Ingresos: \$12,613.05 menos exento 30 salarios mínimos generales 59.08*15= 1,772.4

Base gravada de \$10,840.65.

BASE	10,840.65
Límite Inferior	8,601.51
EXCEDENTE	2,239.14
%	17.92%
IMPUESTO	401.25
CUOTA FIJA	786.55
RETENCIÓN	1,187.80

Aguinaldo \$ 12,613.05 menos

(-) Retención \$ 1,187.80

(=) Importe a pagar \$ 11,425.25.

Nombre del trabajador: Carmona Cruz Martha.

Salario diario: 728.35 * 15 = 10,925.25 Aguinaldo

Cálculo de ISR:

Ingresos: \$10,925.25 menos exento 30 salarios mínimos generales 59.08*15= 1,772.4

Base gravada de \$9,152.85.

BASE	9,152.85
Límite Inferior	8,601.51
EXCEDENTE	551.34
%	17.92%
IMPUESTO	98.80
CUOTA FIJA	786.55
RETENCIÓN	885.35

Aguinaldo \$ 10,925.25 menos

(-) Retención \$ 885.35

(=) Importe a pagar \$ 10,039.90.



Nombre del trabajador: Galván Ramírez Alonso

Salario diario: 287.06 * 15 = 4,305.90 Aguinaldo

Calculo de ISR:

Ingresos: \$4,305.90 menos exento 30 salarios mínimos generales 59.08*15= 1,772.4

Base gravada de \$2,533.50.

BASE	2,533.50
Límite Inferior	496.08
EXCEDENTE	2,037.42
%	6.40%
IMPUESTO	130.39
CUOTA FIJA	9.52
RETENCIÓN	139.91

Aguinaldo \$ 4,305.90 menos

(-) Retención \$ 139.91

(=) Importe a pagar \$ 4,165.99.

Nombre del trabajador: Aguilar Horta Alondra

Salario diario: 252.19 * 15 = 3,782.85 Aguinaldo

Calculo de ISR:

Ingresos: \$3,782.85 menos exento 30 salarios mínimos generales 59.08*15= 1,772.4

Base gravada de \$2,010.45.

BASE	2,010.45
Límite Inferior	496.08
EXCEDENTE	1,514.37
%	6.40%
IMPUESTO	96.92
CUOTA FIJA	9.52
RETENCIÓN	106.44

Aguinaldo \$ 3,782.85 menos

(-) Retención \$ 106.44

(=) Importe a pagar \$ 3,676.41

Nombre del trabajador: Medina Pérez José Antonio

Salario diario: 217.77 * 15 = 3,266.55 Aguinaldo

Calculo de ISR:

Ingresos: \$3,266.55 menos exento 30 salarios mínimos generales 59.08*15= 1,772.4

Base gravada de \$1,494.15.

BASE	1,494.15
Límite Inferior	496.08
EXCEDENTE	998.07
%	6.40%
IMPUESTO	63.88
CUOTA FIJA	9.52
RETENCIÓN	73.40



Aguinaldo \$ 3,266.55 menos
(-) Retención \$ 73.40
(=) Importe a pagar \$ 3,193.15.

IX. Recibo de Aguinaldo correspondiente del año 2012.

“COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV”

RFC. CIN 021108 C81

NSS. C89 19831 11 2

DOMICILIO EN LÁZARO CÁRDENAS N° 520,
COL. CENTRO C.P. 58000, MORELIA, MICHOACÁN.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Godínez Méndez Ana

Aguinaldo correspondiente 2012. Fecha de pago: 19 de Diciembre del 2012.

NSS. 53 90 72 0443 1 SD: 815.11

INGRESOS		RETENCIONES	
AGUINALDO	\$ 12,613.05	RETENCIÓN ISR	\$ 1,187.80
		TOTAL RETENCIONES	\$ 1,187.80
TOTAL INGRESOS	\$ 12,613.05	IMPORTE A PAGAR	\$ 11,425.25

FIRMA DEL TRABAJADOR

Godínez Méndez Ana

“COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV”

RFC. CIN 021108 C81

NSS. C89 19831 11 2

DOMICILIO EN LÁZARO CÁRDENAS N° 520,
COL. CENTRO C.P. 58000, MORELIA, MICHOACÁN.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Carmona Cruz Martha

Aguinaldo correspondiente 2012. Fecha de pago: 19 de Diciembre del 2012.

NSS. 53 08 76 0684 3 SD: 468.98

INGRESOS		RETENCIONES	
AGUINALDO	\$ 10,925.25	RETENCIÓN ISR	\$ 885.35
		TOTAL RETENCIONES	\$ 885.35
TOTAL INGRESOS	\$ 10,925.25	IMPORTE A PAGAR	\$ 10,039.90

FIRMA DEL TRABAJADOR



Carmona Cruz Martha

“COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV”

RFC. CIN 021108 C81

NSS. C89 19831 11 2

DOMICILIO EN LÁZARO CÁRDENAS N° 520,
COL. CENTRO C.P. 58000, MORELIA, MICHOACÁN.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Galván Ramírez Alonso

Aguinaldo correspondiente 2012. Fecha de pago: 19 de Diciembre del 2012.

NSS. 53 11 87 0115 9 SD: 287.06

INGRESOS		RETENCIONES	
AGUINALDO	\$ 4,305.90	RETENCIÓN ISR	\$ 139.91
		TOTAL RETENCIONES	\$ 139.91
TOTAL INGRESOS	\$ 4,305.90	IMPORTE A PAGAR	\$ 4,165.99

FIRMA DEL TRABAJADOR

Galván Ramírez Alonso

“COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV”

RFC. CIN 021108 C81

NSS. C89 19831 11 2

DOMICILIO EN LÁZARO CÁRDENAS N° 520,
COL. CENTRO C.P. 58000, MORELIA, MICHOACÁN.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Aguilar Horta Alondra

Aguinaldo correspondiente 2012. Fecha de pago: 19 de Diciembre del 2012.

NSS. 53 11 89 0323 5 SD: 252.19

INGRESOS		RETENCIONES	
AGUINALDO	\$ 3,782.85	RETENCIÓN ISR	\$ 106.44
		TOTAL RETENCIONES	\$ 539.48
TOTAL INGRESOS	\$ 3,782.85	IMPORTE A PAGAR	\$ 3,676.41

FIRMA DEL TRABAJADOR

Aguilar Horta Alondra

**“COMERCIAL INTERNACIONAL, S.A. DE CV”**

RFC. CIN 021108 C81

NSS. C89 19831 11 2

DOMICILIO EN LÁZARO CÁRDENAS N° 520,
COL. CENTRO C.P. 58000, MORELIA, MICHOACÁN.

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Medina Pérez José Antonio

Aguinaldo correspondiente 2012. Fecha de pago: 19 de Diciembre del 2012.

NSS. 53 04 70 0117 6 SD: 217.77

INGRESOS		RETENCIONES	
AGUINALDO	\$ 3,266.55	RETENCIÓN ISR	\$ 73.40
		TOTAL RETENCIONES	\$ 73.40
TOTAL INGRESOS	\$ 3,266.55	IMPORTE A PAGAR	\$ 3,193.15

FIRMA DEL TRABAJADOR

Medina Pérez José Antonio

- X. Acumulado anual del salario y retenciones así como el cálculo anual si genera la obligación.

Las declaraciones informativas de pagos por salarios y conceptos asimilados, y otras retenciones del ISR, IVA e IEPS correspondientes a 2012 se deben presentar a más tardar el 15 de febrero de 2013.

El 15 de febrero vence el plazo para presentar la declaración informativa de salarios, la cual se deberá presentar en el programa Declaración Informativa Múltiple (DIM), tal información deberá ser capturada y enviada por Internet o entregada en medio magnético, según corresponda, en el “Anexo 1. Información anual de sueldos, salarios, conceptos asimilados, crédito al salario y subsidio para el empleo (incluye ingresos por acciones)”.

Por no presentar declaraciones informativas en general de \$1,100.00 a \$13,720.00, tratándose de declaraciones, por cada una de las obligaciones no declaradas conforme a los artículos 81, fracción. I y 82, fracción I, inciso a), del CFF.

Nombre: Godínez Méndez Ana

NSS: 53 90 72 0443 1

Salario diario: 840.87



Calculo de Anual:

Salario diario: 840.87

INGRESOS:

Sueldo: \$ 302,713.20

Premio de asistencia 30,271.32

Premio de puntualidad 30,271.32

Aguinaldo 12,613.05 1,772.40

TOTAL DE INGRESOS: \$ 375,868.99

MENOS DEDUCCIONES 1,772.40

BASE GRAVADA \$ 374,096.49

DEDUCCIONES:

Calculo de Impuesto Sobre la Renta: Con forme el articulo 113 LISR.

BASE 374,096.49

LIMITE INFERIOR 249,243.49

EXCEDENTE 124,853.00

PORCENTAJE 23.52%

IMPUESTO

MARGINAL 29,365.43

C.F. 39,929.04

IMPUESTO 69,294.47

RETENCIONES 67,932.40

IMPTO. A CARGO 1,362.06

Si del cálculo anual resulta un saldo a cargo del trabajador, el patrón debe retener y enterar a más tardar en febrero del siguiente año de calendario de que se trate la cantidad a cargo.

Nombre: Carmona Martínez Jaime

NSS: 01 73 44 1111 7

Salario diario: 728.35

Baja: 01 de septiembre del 2012. Separación voluntaria

Calculo de Anual:

Salario diario: 728.35

INGRESOS:

Sueldo: \$ 196,654.50

Premio de asistencia 19,665.45

Premio de puntualidad 19,665.45

Aguinaldo 9,195.58 1,772.40

Vacaciones 4,370.10

Prima vacacional 1,092.53 886.20

TOTAL DE INGRESOS: \$ 250,643.61

MENOS DEDUCCIONES 2,658.60

BASE GRAVADA \$ 247,985.01

DEDUCCIONES:



No se debe realizar el cálculo anual a los trabajadores que haya:

Iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero o hayan dejado de prestar servicios antes del 1 de diciembre del año de que se trate.

Percibidos ingresos por salarios en el año que excedan de 400,000 pesos.

Comunicado por escrito al retenedor que presentarán Declaración Anual por su cuenta

Nombre: Carmona Cruz Martha

NSS: 53 08 76 0684 3

Salario diario: 468.98

Calculo de Anual:

Salario diario: 468.98

INGRESOS:

Sueldo: \$ 165,080.96

Premio de asistencia 16,508.10

Premio de puntualidad 16,508.10

Aguinaldo 10,925.25 1,772.40

Vacaciones 3,751.84

Prima vacacional 937.96 886.20

TOTAL DE INGRESOS: \$ 213,712.21

MENOS DEDUCCIONES 2,658.60

BASE GRAVADA \$ 211,053.61

DEDUCCIONES:

Calculo de Impuesto Sobre la Renta: Con forme el articulo 113 LISR.

BASE 211,053.60

LIMITE

INFERIOR 123,580.21

EXCEDENTE 87,473.39

PORCENTAJE 21.36%

IMPUESTO

MARGINAL 18,684.32

C.F. 13,087.44

IMPUESTO 31,771.76

RETENCIONES 30,702.16

IMPTO. A

CARGO 1,069.60

Si del cálculo anual resulta un saldo a cargo del trabajador, el patrón debe retener y enterar a más tardar en febrero del siguiente año de calendario de que se trate la cantidad a cargo.



Nombre: Galván Ramírez Alonso

NSS: 53 11 87 0115 9

Salario diario: 287.06

Calculo de Anual:

Salario diario: 287.06

INGRESOS:

Sueldo: \$ 103,341.60

Premio de asistencia 10,334.16

Premio de puntualidad 10,334.16

Aguinaldo 4,305.90 1,772.40

Día Festivo 287.06 143.53

TOTAL DE INGRESOS: \$ 128,602.88

MENOS DEDUCCIONES 1,915.93

BASE GRAVADA \$ 126,686.95

DEDUCCIONES:

Calculo de Impuesto Sobre la Renta: Con forme el articulo 113 LISR.

BASE 126,686.95

LIMITE

INFERIOR 123,580.21

EXCEDENTE 3,106.74

PORCENTAJE 21.36%

IMPUESTO

MARGINAL 663.60

C.F. 13,087.44

IMPUESTO 13,751.04

RETENCIONES 13,448.43

IMPTO. A

CARGO 302.60

Si del cálculo anual resulta un saldo a cargo del trabajador, el patrón debe retener y enterar a más tardar en febrero del siguiente año de calendario de que se trate la cantidad a cargo.

Nombre: Aguilar Horta Alondra

NSS: 53 11 89 0323 5

Salario diario: 252.19

Calculo de Anual:

Salario diario: 252.19

INGRESOS:

Sueldo: \$ 90,788.40

Premio de asistencia 9,078.84

Premio de puntualidad 9,078.84

Aguinaldo 3,782.55 1,772.40

Prima Dominical 504.38 252.19

TOTAL DE INGRESOS: \$ 113,233.31

DEDUCCIONES:



MENOS DEDUCCIONES 2,024.59
BASE GRAVADA \$ 111,208.71

Calculo de Impuesto Sobre la Renta: Con forme el articulo 113 LISR.

BASE	111,208.71
LIMITE	
INFERIOR	<u>103,218.01</u>
EXCEDENTE	7,990.70
PORCENTAJE	<u>17.92%</u>
IMPUESTO	
MARGINAL	1,431.93
C.F.	<u>9,438.60</u>
IMPUESTO	10,870.53
RETENCIONES	<u>10,759.18</u>
IMPTO. A	
CARGO	111.35

Si del cálculo anual resulta un saldo a cargo del trabajador, el patrón debe retener y enterar a más tardar en febrero del siguiente año de calendario de que se trate la cantidad a cargo.

Nombre: Medina Pérez José Antonio
NSS: 53 04 70 0117 6
Salario diario: 217.77

Calculo de Anual:

Salario diario: 217.77

INGRESOS:		DEDUCCIONES:	
Sueldo:	\$ 78,397.20		
Premio de asistencia	7,839.72		
Premio de puntualidad	7,839.72		
Aguinaldo	3,266.55	1,772.40	
Horas extras	1,959.89	979.95	
TOTAL DE INGRESOS: \$	99,303.08		
MENOS DEDUCCIONES	2,752.35		
BASE GRAVADA	\$ 96,550.74		

Calculo de Impuesto Sobre la Renta: Con forme el articulo 113 LISR.

BASE	96,550.74
LIMITE INFERIOR	<u>88,793.05</u>
EXCEDENTE	7,757.69
PORCENTAJE	<u>16.00%</u>
IMPUESTO	
MARGINAL	1,241.23
C.F.	<u>7,130.88</u>



IMPUESTO	8,372.11
RETENCIONES	8,143.40
IMPTO. A CARGO	228.71

Si del cálculo anual resulta un saldo a cargo del trabajador, el patrón debe retener y enterar a más tardar en febrero del siguiente año de calendario de que se trate la cantidad a cargo.

I. Cálculo de PTU del ejercicio 2012.

DETERMINACIÓN DE LA PTU DE 2012 PAGADA EN 2013							
NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS TRABAJADOS	SALARIO PERCIBIDO	PTU POR DIA TRABAJADO	PTU POR SALARIO	TOTAL DE PTU	RETENCION ISR	NETO A PAGAR PTU
Galvan Ramirez Alonzo	365	103,341.60	620.50	705.88	1,326.38	0.00	1,326.38
Aguilar Horta Alondra	365	90,788.40	620.50	620.13	1,240.63	0.00	1,240.63
Medina Perez Jose Antonio	365	78,397.20	620.50	535.49	1,155.99	0.00	1,155.99
TOTALES	1,095	272,527.20	1,861.50	1,861.50	3,723.00	-	3,723.00

Determinación de factores:

	PTU 2012	3,723.00	1,861.50
		DIAS TRABAJADOS	SALARIO PERCIBIDO
Galvan Ramirez Alonzo		365.00	103,341.60
Aguilar Horta Alondra		365.00	90,788.40
Medina Perez Jose Antonio		365.00	78,397.20
		1,095.00	272,527.20
	PTU 2012	1,861.50	1,861.50
		1,095.00	272,527.20
	FACTORES	1.7000	0.0068

La obligación se genera del 1 de abril al 30 de mayo tratándose de personas morales (empresas), y del 1 de mayo al 29 de junio si se trata de personas físicas.

Para el cobro de utilidades se tiene el plazo de un año a partir del día siguiente en que se genere la obligación.



X. CONCLUSIÓN

Con el desarrollo de esta investigación se busco, dar a conocer la importancia y lo esencial de la planeación estratégica y con ello obtener el mayor provecho. Partiendo desde la definición de la planeación estratégica donde se determinan las fortalezas y observan las debilidades, que permiten enfocar y localizar los factores críticos con el fin de optimizar los recursos para la toma de decisiones adecuadas. Logrando los objetivos organizacionales y mantenerlos en un largo plazo.

Planear los salarios dentro de una organización, consiste en sacar el mejor provecho de personal y de cada una de sus funciones, determinando su ubicación, y haciendo la asignación debida de acuerdo a las habilidades y conocimientos que presentan ante la actividad a desarrollar, haciendo un evaluación donde se establezcan las debilidades y mejoras todo esto se lleva a cabo mediante la planeación estratégica, para lo cual es importante establecer una misión que implica poner en práctica los objetivos fundamentales y así mantener una buena dirección en la organización.

Para llevar a cabo una planeación estratégica y con ello la optimación de los recursos humanos se debe considerar las prestaciones que establece la ley en cuestión de la relación laboral desde la contratación, pactando dicha relación mediante un contrato, que asienta las prestaciones percibidas desde el inicio hasta el término la relación de trabajo.

Otro aspecto importante que se presenta en la relación laboral, es el salario que es la remuneración económica por la prestación de un servicio, por lo cual se debe de considerar el tipo de salario a asignar en relación de acuerdo al trabajo a desempeñar, así como su forma de pago, lugar de pago, etc. y además otros aspectos a considerar con forme lo establece la ley. Como lo es el seguro social, una institución dedicada a brindar servicios de salud y seguridad social a los trabajadores, donde se realizan aportaciones tanto del patrón como el trabajador y además el instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores.

Las principales prestaciones que establece la ley dentro de las cuales encontramos el aguinaldo, es decir el pago por haber trabajado un año de servicios, vacaciones o descanso otorgado al trabajador, prima vacacional, etc. El concepto y los límites para su deducibilidad consideradas desde su contratación en el contrato de trabajo, derechos que la ley asigna a los trabajadores por prestar un servicio personal subordinado. Cuando esta relación termina hay dos formas de terminarla por un finiquito o una liquidación donde la ley establece la forma de tratar en cada caso, dependiendo del motivo o razón de esta terminación.

Una técnica más común en México, considerada como una alternativa laboral que se ofrece es el outsourcing el fin es, prestar un servicio como una consultoría o asesoría de carácter profesional mediante un tercero. Debemos de tomar en consideración las ventajas y



desventajas en relación al puesto a subcontratar. Así como los derechos y obligaciones con dicha contratación.

Para elaborar un ejemplo, desarrolle un caso práctico ejemplificando las prestaciones contraídas en una relación de trabajo, así como la deducibilidad que la ley nos establece para cada prestación así como los eventos esporádicos que una empresa pudiera llegar a tener en determinado tiempo. Para así llegar a cumplir con la obligación de presentar la declaración que señala la ley, considerando todos los aspectos más sobresalientes.



XI. BIBLIOGRAFÍA.

- ❖ Joaquín Rodríguez Valencia (2005). Como aplicar la planeación estratégica a la pequeña y mediana empresa. (5ta Edición). México, Editorial Editores y gráficos, S.A.
- ❖ Rusell L. Ackoff (2001). Un concepto de planeación de empresas. (1era Edición). México, Editorial Limusa.
- ❖ Thompson / Strickland (2004). Administración Estratégica. (13era Edición). Editorial Mc Graw Hill.
- ❖ Arthur A. Thompson (1998). Dirección y Administración Estratégicas. (1era Edición). Editorial Mc Graw Hill.
- ❖ Agustín Reyes Ponce (2001). Administración de Personal. (1era Edición). Editorial Noriega Editores Limusa.
- ❖ Adalberto Chiavenato (2001). Administración de Recursos humanos. (5ta Edición). Editorial Mc Graw Hill.
- ❖ Enrique Muller de la Lama (1998). Dirección de Relaciones Laborales. (4ta Edición). Editorial Trillas.
- ❖ Joaquín Antonio Morales Arrieta (1994). Estrategia y sistema salarial o de compensaciones. (1era Edición). Editorial Mc Graw Hill.
- ❖ Pérez Chávez Fol Olguín (2006). Remuneraciones para trabajadores y ejecutivos. (1era Edición). Editorial Tax Editores Unidos, S.A. de C.V.
- ❖ Soto Álvarez (2001). Derecho y nociones de derecho civil. (3era Edición). Editorial Limusa, S.A.
- ❖ Agustín Reyes Ponce (2004). Administración de empresas teoría y práctica. (Primera parte). Editorial Limusa, S. A. de C.V.
- ❖ Luis Ángel Orosco Colín. (2009). Estudio Integral de la nomina. (8a Edición). México. Editorial Ediciones Fiscales ISEF, S.A.
- ❖ Servicio de administración Tributaria (2008). Participación de utilidades a los trabajadores. Consultado el día 1 de febrero de 2013 de la World Wide Web: http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/servicios/noticias_boletines/33_9234.html



- ❖ Servicio de administración Tributaria (2013). Tablas y tarifas para pagos provisionales y anual de ISR. Consultado el día 25 de Enero de 2013 de la World Wide Web:

http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/isr_provisional/38_24271.html

- ❖ Instituto Mexicano del seguro Social (1997). Sistema Único de Autodeterminación. Consultado el día 5 de Mayo de 2013 de la World Wide Web: http://www.imss.gob.mx/patrones/sua/Pages/SUA_principal_2.aspx

- ❖ Instituto Mexicano del seguro Social (2013). Reformas a la ley del seguro social en materia de outsourcing. Consultado el día 15 de Mayo de 2013 de la World Wide Web: <http://www.imss.gob.mx/patrones/Pages/outourcing.aspx>

- ❖ Instituto Mexicano del seguro Social (2013). SIPARE Sistema de pago referenciado. Consultado el día 1 de junio de 2013 de la World Wide Web: <http://www.imss.gob.mx/patrones/sipare/Pages/principal.aspx>

- ❖ Daniel Echaiz Moreno (2008). El contrato de Outsourcing. Red de revistas científicas de América latina y el Caribe, España y Portugal. Descargado el 2 de Mayo del 2013. De :

<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?!Cve>

- ❖ Alfredo Valdés, Alfredo, López Castillo, Vicente. (1998). Red de revistas científicas de América latina y el Caribe, España y Portugal .Técnica de la consultoría externa. Revistas Mexicanas de Agrónomos. Descargada el 24 de Mayo del 2013. De:

<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?!Cve=42712207>

- ❖ Fariñas, José Carlos; Martín Marco, Ana. (2002). Red de revistas científicas de América latina y el Caribe, España y Portugal. Innovaciones organizadas y productividad; el caso de outsourcing internacional. Descargada el 24 de Mayo del 2013. De:

<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=28911701012>

- ❖ Jorge Rivera Alvarado (2004). Red de revistas científicas de América latina y el Caribe, España y Portugal. Outsourcing. Descargado el 19 de mayo del 2013. De: <http://litzamna.bnct.ipn.mx:8080/dspace/handle/123456789/1388>

- ❖ Prontuario Fiscal Cengage (2013). (50ª Edición). México. Editorial Cengage Learning Editores, S. A.