



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN
NICOLÁS DE HIDALGO



FACULTAD DE CONTADURÍA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS

TESINA

SUELDOS Y SALARIOS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURÍA

PRESENTA:

MICHAEL PANO GODOY

ASESOR DE TESINA:

C.P. GERARDO FIGUEROA BENAVIDES

MORELIA; MICH.

ENERO DE 2011

SUELDOS Y SALARIOS

INTRODUCCION.....6

CAPITULO 1

OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.1 Trabajador.....7

1.2 Patrón.....7

1.3 Relación de trabajo.....7

1.4 Salario.....7

1.5 Salario diario Integrado.....8

1.6 Periodo de pago.....8

1.7 Jornada de trabajo.....8

1.8 Trabajo de las mujeres.....10

1.9 Trabajo de los menores.....12

1.10 Tiempo extra.....14

1.11 Obligaciones patronales.....15

1.12 Días de descanso.....18

1.13 Vacaciones.....20

1.14 Primas.....20

1.15 Aguinaldo.....21

1.16 Nomina.....21

1.17 Contrato colectivo de trabajo.....23

CAPITULO 2

ANTE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO (S.H.C.P.)

2.1	Registro de la Clave Única de Población.....	27
2.2	Registro federal de contribuyentes.....	28
2.3	De los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.....	31
•	Concepto de ingresos.....	31
•	Ingresos gravados.....	31
•	Ingresos exentos.....	31
•	Ingreso en especie.....	32
•	Subsidio al empleo.....	32
•	Fundamento y cálculo del pago provisional.....	33
•	Fundamento y cálculo del impuesto anual.....	35

CAPITULO 3

CON EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (I.M.S.S.).

3.1	Inscripción patronal y de los trabajadores.....	38
3.2	Determinación de las cuotas obrero patronales y salario base de cotización.....	39
3.3	Obligaciones en materia de seguridad social de los patronos con los trabajadores.....	41
3.4	Sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio.....	42
3.5	Seguros que comprende el régimen obligatorio.....	42
•	Riesgos de trabajo.....	42
•	Enfermedad y maternidad.....	43
•	Invalidez y vida.....	44
•	Retiro cesantía y vejez.....	44
3.6	Guardería y prestaciones sociales.....	44

CAPITULO 4

OBLIGACIONES DEL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR LA REMUNERACIÓN AL TRABAJO PERSONAL PRESTADO BAJO LA DIRECCIÓN Y DEPENDENCIA DE UN PATRÓN.

4.1 Sujetos obligados.....46
4.2 Conceptos gravados.....46
4.3 Conceptos exentos.....46
4.4 Tasa y base.....48
4.5 Obligaciones y el pago.....48

CAPITULO 5

EJEMPLOS.

5.1 Mecánica del pago del I.S.R.....50
5.2 I.S.R. Pagos de horas extras.....51
5.3 Ejercicio con pagos provisionales e impuesto anual.....55

CAPITULO 6

CASO PRÁCTICO.....59

CONCLUSIÓN.....72

INTRODUCCION

Decidí trabajar con este tema porque me interesó mucho, para mí los sueldos y salarios es toda retribución que percibe una persona a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo o esfuerzo sea intelectual o físico, o la remuneración por actividad productiva.

Por lo regular el salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente y el sueldo se paga por mes o quincena.

Pero su verdadera diferencia radica desde un punto de vista sociológico, el salario se aplica más bien a trabajos manuales de que requieren esfuerzo físico o de trabajos que no se requieren muchos estudios. El sueldo a trabajos intelectuales, administrativos o de oficina que por lo regular los desempeñan profesionistas.

En este documento veremos las diferentes leyes que regulan, gravan, exentan y protegen los salarios, así como un caso práctico y ejemplos de las diferentes situaciones que se pueden presentar como las horas extras, si trabaja el día de descanso, etc.

CAPITULO 1

OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.1 Trabajador

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, artículo 8 L.F.T.

1.2 Patrón

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos, artículo 10 L.F.T.

1.3 Relación de trabajo

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, artículo 20 L.F.T.

1.4 Salario

Es el pago o remuneración que recibe una persona por prestar un trabajo.

El artículo 82 de la LFT nos define que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo de acuerdo con el artículo 90 de la LFT.

Son tres áreas geográficas "A" "B" "C" en las que se divide el salario mínimo general que están vigentes a partir del 1 de enero de 2010, establecidos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de diciembre de 2009.

El estado de Michoacán de Ocampo nos encontramos dentro del área geográfica "C".

Estas son las cantidades del salario mínimo según el área geográfica:

"A"	\$57.46pesos
"B"	\$55.84pesos
"C"	\$54.47pesos

1.5 Salario diario integrado

Son los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo esto de acuerdo con el Infonavit.

De acuerdo con el artículo 27 de la ley del IMSS 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.

De acuerdo con el artículo 84 de la LFT, 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.

1.6 Periodo de pago

Los periodos de pago común mente los fija el patrón con el trabajador y que común mente puedes ser por semana, quincena, decenal por día, a destajo o por obra determinada.

De acuerdo con el artículo 88 de la LFT dice que 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.

1.7 Jornada de Trabajo

Artículo 5 de la L.F.T. 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:

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

El artículo 58 de la L.F.T. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El artículo 59 de la L.F.T. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder 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 cualquier modalidad equivalente.

El artículo 60 de la L.F.T. 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 períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

El artículo 61 de la L.F.T. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

El artículo 62 de la L.F.T. Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III de la L.F.T.

El artículo 63 de la L.F.T. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

El artículo 64 de la L.F.T. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

El artículo 65 de la L.F.T. 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 esos males.

El artículo 66 de la L.F.T. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

El artículo 67 de la L.F.T. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65 de la L.F.T., se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

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

El artículo 68 de la L.F.T. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

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

1.8 Trabajo de las Mujeres

El artículo 132 5Fracción XXVII De la L.F.T. Es obligación del patrón proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

El artículo 164 de la L.F.T. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

El artículo 165 de la L.F.T. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

El artículo 166 de la L.F.T. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

El artículo 167 de la L.F.T. Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

El artículo 170 de la L. F. T. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

El artículo 171 de la L.F.T. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

El artículo 172 de la L.F.T. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

El artículo 995 de la L.F.T. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.

1.9 Trabajo de los menores

Artículo 5 de la L.F.T. 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.

I Trabajos para niños menores de catorce años;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años.

El artículo 22 de la L.F.T. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

El artículo 23 de la L.F.T. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

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

El artículo 29 de la L.F.T. Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados

El artículo 173 de la L.F.T. El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

El artículo 174 de la L.F.T. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

El artículo 175 de la L.F.T. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

El artículo 176 de la L.F.T. Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.

El artículo 177 de la L.F.T. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

El artículo 178 de la L.F.T. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75 de la L.F.T.

El artículo 179 de la L.F.T. Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

El artículo 180 de la L.F.T. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

- I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;
- III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,
- V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

El artículo 191 de la L.F.T. Queda prohibido el trabajo en los buques a los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.

El artículo 267 de la L.F.T. No podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciséis años en maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.

El artículo 372 de la L.F.T. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de dieciséis años.

El artículo 691 de la L.F.T. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

El artículo 988 de la L.F.T. Los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente.

1.10 Tiempo extra:

Formas de Pago: del artículo 66 al 68 de la Ley Federal del Trabajo

- A) Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.
- B) Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

C) La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

Ejemplo:

	Horas extras trabajadas por día							
	L	M	M	J	V	S	D	
CASO 1	3		3		3			Estás están pagadas al 100%
CASO 2		3		3		5		Están pagadas las primeras nueve al 100% y las últimas dos del sábado al 200%
CASO 3	4		3		6			Una hora del lunes y tres del viernes están pagada con un 200% y las demás con 100%
CASO 4	3	3	3	3	3			Las de lunes a miércoles están pagadas con un 100% y las del jueves y viernes con un 200%
CASO 5	2	1	4	2				Una hora del día miércoles y las dos del jueves se pagan con un 200% y las demás con un 100%
Entendiéndose que con un 100% son pagadas dobles y con un 200% son triples.								

1.11 Obligaciones patronales

Artículo 132 L.F.T.

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos.

La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- 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, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal 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. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o

cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III
Bis de este Título.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

1.12 Días de descanso

El artículo 69 de la L.F.T. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

El artículo 71 de la L.F.T. Los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

El artículo 73 de la L.F.T. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

El artículo 74 de la LFT dice que son días de descanso obligatorio:

El 1o. 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 1o. de mayo;

El 16 de septiembre;

El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

El 25 de diciembre, y

El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

El artículo 75 de la LFT En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

1.13 Vacaciones

El artículo 76 de la LFT los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas.

El artículo 80 de la LFT los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. Tabla de vacaciones:

Años de trabajo	Días de vacaciones	Años de trabajo	Días de vacaciones
1	6	16	18
2	8	17	18
3	10	18	18
4	12	19	18
5	12	20	18
6	14	21	20
7	14	22	20
8	14	23	20
9	14	24	20
10	14	25	20
11	16	26	22
12	16	27	22
13	16	28	22
14	16	29	22
15	16	30	22

1.14 Primas

Es una cantidad adicional que se paga al salario por la prestación de un trabajo.

En la Ley federal del trabajo nos mencionan algunos tipos de primas como la prima dominical, prima vacacional y prima de antigüedad

- A) Prima dominical. El artículo 71 L.F.T. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.
- B) Prima vacacional. El artículo 80 L.F.T. dice que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

- C) Prima de antigüedad. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, esta consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios artículo 162 L.F.T.

1.15 Aguinaldo

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 el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste, artículo 87 de la L.F.T.

1.16 Nomina

Relación de trabajadores en que se detallan las percepciones de cada uno, las deducciones y el importe neto de la percepción individual. Se formula para control y comprobación del pago de sueldos y salarios. Está integrada básicamente por:

1. Un encabezado, en donde se inscribe el nombre de la empresa, el periodo que cubre y la mención de ser una nómina;
2. Datos generales: columnas dispuestas para anotar el nombre, puesto, registros federas de Causantes y del Instituto Mexicano del Seguro Social de cada trabajador, como percepción normal, tiempo extra, otros;
3. Percepciones: con columnas para desglosar y totalizar los conceptos de ingreso de cada trabajador como percepción normal, tiempo extra, u otros;
4. Deducciones: con columnas para registrar los descuentos que deben ser hechos a cada trabajador por concepto de retención de Impuesto sobre la Renta, cuota obrera del Seguro Social, préstamos, cuotas sindicales y otras. Esta sección finaliza con una columna que totaliza las deducciones;
5. Finalmente, dos columnas en que se determina el alcance neto recibido por cada trabajador (percepciones totales menos deducciones totales) y la firma de recibido.

Ejemplo de nomina:

LABORATORIO DE ANALISIS CLINICOS Y MICROBIOLOGICOS ALEXANDE

Página : 1

31/Jul/10

R.F.C.: LAC880912160

Registro Patronal: C8714225108

Nómina de sueldos del 16 al 31 de Julio del 2010

Nómina: 14

Clasificación: ??????

Departamentos:

Periodo de Pago: Del 16/Jul/10 Al 31/Jul/10

Periodicidad:

Forma de pago: Todas

Clave	Nombre del trabajador	Días Trabajados	Sueldo	Otras Percep.	Total Percep.	Neto Pagado
Total en especie	Total IMSS	Total ISR	Subs. Empleo	Otras Deduc.	Total Deduc.	T. Efectivo
N.S.S.	R.F.C.	C.U.R.P.	Sal. Diario	S.D.J. D. Jornada	F. Alta Tipo Salario	U.T. Laboradas
1	PRADO VALENCIA MARIA GUADALUPE	15.210	1,309.59	625.47	1,935.06	1,980.91
	0.00 32.75	0.00	-78.61	0.00	-45.85	1,980.91
	53945830816 PAVG581116		86.11	90.71 Completa	16/Ago/09 Fijo	Día
P014	DESPENSA	:	349.55			
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	137.96			
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	137.96			
D111	SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	191.33			
2	SIERRA VELEZ ANDRES	15.210	867.63	269.56	1,137.19	1,257.35
	0.00 21.71	0.00	-141.87	0.00	-120.16	1,257.35
	53895605393 SIVAS51030		57.05	60.10 Completa	16/Ago/04 Fijo	Día
P014	DESPENSA	:	86.76			
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	91.40			
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	91.40			
D111	SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	203.53			
3	PABLO GONZALEZ LUZ ALBA	15.210	1,309.59	625.47	1,935.06	1,980.91
	0.00 32.75	0.00	-78.61	0.00	-45.85	1,980.91
	14866400618 PAGL640908		86.11	90.71 Completa	16/Ago/04 Fijo	Día
P014	DESPENSA	:	349.55			
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	137.96			
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	137.96			
D111	SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	191.33			
6	NAVARRO CAMACHO ERNESTO	15.210	4,410.41	1,382.50	5,792.91	5,084.87
	0.00 126.82	581.22	0.00	0.00	-708.04	5,084.87
	53886974640 NACE81109085		290.00	309.52 Completa	1/Oct/07 Fijo	Día
P014	DESPENSA	:	441.04			
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	470.73			
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	470.73			
9	LORETO TENORIO PEDRO	15.210	867.63	268.60	1,136.23	1,256.57
	0.00 21.59	0.00	-141.93	0.00	-120.34	1,256.57
	72877007681 LOTP700419		57.05	59.79 Completa	1/Feb/07 Fijo	Día
P014	DESPENSA	:	86.76			
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	90.92			
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	90.92			
D111	SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	203.53			
12	MENDEZ CONSTANTINO JUANA ELIZAB	15.210	1,064.58	329.30	1,393.88	1,492.75
	0.00 26.45	0.00	-125.33	0.00	-98.87	1,492.75
	53068505626 MECJ000000		70.00	73.25 Completa	26/Feb/08 Fijo	Día
P014	DESPENSA	:	106.46			
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	111.42			
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	111.42			
D111	SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	203.42			

Total de registros impresos : 6

1.17 Contrato colectivo de trabajo

El artículo 386 de la L.F.T. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El artículo 387 de la L.F.T. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la L.F.T.

El artículo 388 de la L.F.T. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

El artículo 389 de la L.F.T. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

El artículo 390 de la L.F.T. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

El artículo 391 de la L.F.T. El contrato colectivo contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los contratantes;

- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El artículo 392 de la L.F.T. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

El artículo 393 de la L.F.T. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

El artículo 394 de la L.F.T. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

El artículo 395 de la L.F.T. En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

El artículo 396 de la L.F.T. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 de la L.F.T.

El artículo 397 de la L.F.T. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399 de la L.F.T.

El artículo 398 de la L.F.T. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

El artículo 399 de la L.F.T. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

El artículo 399 Bis de la L.F.T. Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399 de la L.F.T., los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

El artículo 400 de la L.F.T. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 de la L.F.T. o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

El artículo 401 de la L.F.T. El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

El artículo 402 de la L.F.T. Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

El artículo 403 de la L.F.T. En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

CAPITULO 2

ANTE LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CREDITO PÚBLICO

2.1 Registro de la clave única de población

La Clave Única de Registro de Población es un instrumento que permite registrar en forma individual a todas las personas que residen en el territorio nacional, así como a los mexicanos que radican en el extranjero y sirve como llave de acceso a las bases de datos de la Administración Pública Federal y entidades federativas.

Este es el formato que viene en la página de internet de la renapo para determinar la C.U.R.P.

El ciudadano conoce su Curp

CURP obligatorio

Buscar

Limpiar

Escriba sus Datos para buscar la CURP

Primer Apellido obligatorio

Segundo Apellido altamente recomendado

Nombre(s) obligatorio

Sexo Hombre Mujer altamente recomendado

Fecha de Nacimiento obligatorio
dd/mm/aaaa

01

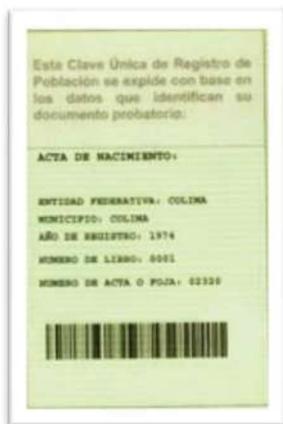
Ene

Entidad de Nacimiento obligatorio

Buscar

Limpiar

La C.U.R.P. se determina de la siguiente forma:



Contiene 18 elementos de un código alfanumérico. De ellos, 16 son extraídos del documento probatorio de identidad de la persona (acta de nacimiento, carta de naturalización, documento migratorio o certificado de nacionalidad mexicana), y los dos últimos son asignados por RENAPO.

Ejemplo hipotético: Valencia Gutiérrez Elías, nació en Colima el 13 de septiembre de 1974.

CURP: VAGE740913HCMLTL02

- Del primer apellido, primera letra y primera vocal interna (VA).
- Del Segundo apellido, primera letra (G). En caso de no tener segundo apellido se posiciona una "X".
- Del primer nombre, primera letra (E). En nombres compuestos que comiencen con María o José, se tomará en cuenta el segundo nombre para la asignación de la inicial.
- De la fecha de nacimiento, año, mes y día (740913).
- Del sexo, (H) para hombre y (M) para mujer. En este caso hombre (H).
- Del lugar de nacimiento, las dos letras según el código de la Entidad Federativa que corresponda (CM).
- De los apellidos y primer nombre, las primeras consonantes internas de cada uno (LTL).
- La posición 17 es un carácter asignado por el Registro Nacional de Población para evitar registros duplicados (0).
- El último es un dígito verificador, un número que también es asignado por el Registro Nacional de Población (6).

2.2 Registro federal de contribuyentes

Es una clave que tiene toda persona física en México que realice alguna actividad lícita que este obligada a pagar impuestos o toda persona moral sin excepción. A estas personas se les llama contribuyentes.

Es la primera obligación fiscal que adquieren los contribuyentes al comenzar a trabajar.

Fundamento Artículo 27 CFF Todas las personas físicas y morales deben inscribirse al registro federa de contribuyentes.

Se determina de la siguiente manera:

- Para la Persona física:

VECJ880326 XXX

Las primeras dos letras (VE) son el apellido paterno más la primera vocal interna del apellido paterno.

El tercer dígito (C) es la inicial del apellido materno. De no existir un apellido materno se utiliza una (X).

El cuarto dígito (J) es la inicial del primer nombre.

Los primeros dos dígitos son el año de nacimiento (88).

Los segundos dígitos son el mes de nacimiento (03 o marzo).

Los terceros dígitos son el día de nacimiento (26).

Por lo tanto la persona nació el veintiséis de marzo de 1988.

Los últimos dígitos (XXX) se le conoce como homoclave, esta la designa el SAT, dependiendo de algunos factores que realiza el SAT por medio de sistemas numéricos o alfanuméricos.

Esta homoclave la designará el SAT, revisando la petición a través de papel oficial ya designado.

- Para la Persona Moral:

ABC 680504 XXX

Las primeras tres letras (ABC) a veces son las iniciales de la empresa si se llega al caso o se hace una combinación de éstas.

Los primeros dos dígitos son el año de fundación de la empresa (68).

Los segundos dígitos son el mes de la creación de la empresa (05 o mayo).

Los terceros dígitos son el día de la creación de la empresa (04).

Por lo tanto la empresa se creó el cuatro de mayo de 1968.

Los últimos dígitos (XXX) son conocidos como homoclave, esta la designa el SAT, dependiendo de algunos factores que realiza el SAT por medio de sistemas numéricos o alfanuméricos.

Esta homoclave la designará el SAT, revisando la petición a través de papel oficial ya designado.

- Excepciones

Normalmente, los primeros dos caracteres de la clave son las dos primeras letras del primer apellido, pero en caso de que un primer apellido tenga una consonante como segunda letra, se asignará entonces la primera vocal que se encuentre en el apellido, por ejemplo, si una persona se llamara Silverio Ortiz Castellanos, sus primeros cuatro caracteres del RFC serían: OICS, ya que Ortiz es un apellido cuya segunda letra es consonante.

Cuando una persona tenga dos nombres y su primer nombre sea María, en el caso de mujeres, o José, en el caso de hombres, el cuarto carácter será tomado de la primera letra del segundo nombre en vez del primero. Esto es debido a que los nombres María y José son muy comunes y generarían muchos duplicados.

Ejemplo: María Fernanda Escamilla Arroyo, los primeros cuatro caracteres serán EAAF (María no cuenta para formar el cuarto carácter).

En algunos casos se utilizan los primeros 14 caracteres de la CURP, ya que los mismos coinciden en factores de Homoclave

INSCRIPCIÓN EN EL RFC

EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, LE DA A CONOCER EL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES, QUE LE HA SIDO ASIGNADO CON BASE EN LOS DATOS QUE PROPORCIONÓ, LOS CUALES HAN QUEDADO REGISTRADOS CONFORME A LO SIGUIENTE:

NOMBRE, DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL: PATRICIA TAZ BUENOSTRO
 DOMICILIO: EUGENIA 15 DISTRITO FEDERAL BENTO JUÁREZ NAVARTE 03010
CLAVE DEL R.F.C. TABP750513B12
 CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN: TABP750513MNEZNT06
 ADMINISTRACIÓN LOCAL DE RECAUDACIÓN: DEL ORIENTE DEL D.F.
 ACTIVIDAD: Comercio al por mayor de calzados
 SITUACIÓN DE REGISTRO: ACTIVO
 FECHA DE INSCRIPCIÓN: 06-02-2007 FECHA DE INICIO DE OPERACIONES: 06-02-2007

OBLIGACIONES

DESCRIPCIÓN	FECHA ALTA
Presentar la declaración y pago provisional mensual del Impuesto al Activo (IMPA).	01-01-2007
Presentar la declaración anual del Impuesto al Activo (IMPA).	05-02-2007
Presentar la declaración anual de Impuesto Sobre la Renta (ISR) sobre los intereses y dividendos de valores y derivados.	05-02-2007
Presentar la declaración y pago provisional mensual de Impuesto Sobre la Renta (ISR) por personas físicas.	05-02-2007
Proporcionar la información del Impuesto al Valor Agregado (IVA) que se exhibe en las declaraciones del Impuesto Sobre la Renta (ISR).	05-02-2007
Presentar la declaración y pago provisional mensual de Impuesto Sobre la Renta (ISR) por realizar actividades empresariales.	05-02-2007
Presentar la declaración mensual de Ingresos por Honorarios para efectos de Impuesto al Valor Agregado (IVA).	05-02-2007
Presentar la declaración y pago definitivo mensual de Impuesto al Valor Agregado (IVA).	05-02-2007

TRÁMITE EFECTUADOS: Reg. Patronal Contribuyente / Inscripción / Inscripción de Persona Física
 FECHA DE PRESENTACIÓN: 06-02-2007
 FOLIO DEL TRÁMITE: 07007700013

Fecha de Impresión: 08 de Febrero de 2007
 TELÉFONO DE ATENCIÓN CIDADADANA: EDEJAL Y SUBSECCIONALES 01 800 708 5000
 @DOWX3HJm5Y1G5jU277gD-A7T13L3uLaKxkxwF2w4QUB9H94UCR00ayW4E1Yd6v4kAMPOGatp4v6E7VAMP4hr4pCyp4K1NLAJ7UN2z4A
 U0M5GvP0m41235WXXW58C45F4JA3eChF4fJdU4vaw

Próximamente podrá imprimir este documento desde Internet, por lo que la impresión podrá ser a color o blanco y negro, dependiendo del tipo de impresora que tenga.

2.3 De los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado

- **Concepto de Ingreso**

El artículo 110 de la LISR nos dice que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

- **Ingresos Gravados**

Es el ingreso por el que se paga impuesto y que no está exento del pago.

- **Ingresos Exentos**

Son los ingresos por los que no se paga impuesto y el artículo 109 de la LISR nos menciona en qué casos el ingreso estará exento.

Fracción I estará exento del pago de impuesto sobre la renta, las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el 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 exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Fracción II las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

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

Fracción V las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

Fracción VI los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas,

y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Fracción VIII los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas para sus trabajadores cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de la LISR.

Fracción IX la cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

Fracción X los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social.

Fracción 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 empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Fracción XIII los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

- **Ingreso en especie**

Es aquel que recibe un apersona en bienes y no en dinero como:

Habitación,

Alimentación,

Fundamento artículo 84 L.F.T.

- **Subsidio al Empleo**

El Artículo Octavo del decreto es el que nos dice que se otorga el subsidio para el empleo, a los contribuyentes que perciban ingresos a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, gozarán del subsidio para el empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 113 de la misma Ley.

- **Fundamento y cálculo del pago provisionales**

El artículo 113 de la LISR nos dice que, quienes hagan pagos por los conceptos de ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

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

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con los requisitos que establezca el reglamento de la LISR en las disposiciones de dicho reglamento se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo, deberán deducir de la totalidad de los ingresos obtenidos en el mes de calendario, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que, en su caso, hubieran retenido en el mes de calendario de que se trate, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

Las personas físicas, así como las personas morales a que se refiere el Título III de la LISR, enterarán las retenciones a que se refiere este artículo a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

Ejemplo de una persona que recibe el siguiente sueldo y percepciones:

Sueldo diario \$120.00, teniendo el día domingo como día de descanso, recibe \$658.00 por concepto de vales de despensa cada mes.

En el mes de Enero recibe bono de productividad por \$500.00.

En el mes de Febrero trabajo dos domingos sin recibir otro día de descanso en sustitución.

En el mes de Marzo recibe un bono de productividad por \$1,354.00.

CONCEPTO	ENERO	FEBRERO	MARZO
Sueldos	3,720.00	3,360.00	3,720.00
Horas extras			
Trabajo día de descanso		240.00	
Prima Dominical		60.00	
Bono de productividad	500.00		1,354.00
Vales de despensa	658.00	658.00	658.00
Suma ingresos	4,878.00	4,318.00	5,732.00
Trabaja día de descanso		120.00	
Prima dominical		60.00	
Vales de despensa	658.00	658.00	658.00
Suma de exentos	658.00	838.00	658.00
Ingresos gravados	4,135.60	3,406.80	4,972.52
Límite inferior	496.08	496.08	4,210.42
Excedente	3,639.52	2,910.72	762.10
% s/excedente	6.40%	6.40%	10.88%
Impuesto marginal	232.93	186.29	82.92
Cuota fija	9.52	9.52	247.23
ISR Retenido	242.45	195.81	330.15
Subsidio al empleo	382.46	406.62	324.87
ISR a retener	0.00	0.00	5.28
Subsidio para el empleo a entregar 2009	140.01	210.81	0.00

Fundamentos.

Los vales de despensa están exentos porque es para todos los trabajadores Artículo 109 Fracc. XI Ley del Impuesto Sobre la Renta. El bono de productividad no está exento.

Febrero Recibe prima dominical Artículo 71 Ley Federal del Trabajo

Se le paga doble el día domingo por que lo trabajo y es su día de descanso artículo 73 LFT

Exenta el 50% de pago doble de que trabajo el día de descanso. Artículo 109 Fracc. I LISR. Exenta parte de la prima dominical Artículo 109 Fracc XI LISR

- **Fundamento y cálculo del impuesto anual**

El artículo 116 de la LISR nos dice que las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de la LISR calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año de calendario. Al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 177 de la LISR. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se acreditará el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 113 de la LISR.

La disminución del impuesto local a que se refiere el párrafo anterior, la deberán realizar las personas obligadas a efectuar las retenciones en los términos del artículo 113 de la LISR, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale el servicio de administración tributaria mediante reglas de carácter general.

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

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118 de la LISR, el monto que le hubiere compensado.

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

a) Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.

b) Hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$400,000.00.

c) Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.

Ejemplo de la misma persona del anterior del mes de diciembre y la declaración anual

En el mes de Diciembre recibe un bono de productividad por \$715.00, también el aguinaldo por \$10,000.00. Y trabajo 9 horas extras sin excederse de la legislación laboral.

Fundamentos.

Exenta el 50% de las horas extras Artículo 109 Fracc I LISR

Exenta parte del aguinaldo Artículo 109 Fracc XI LISR

CONCEPTO	DICIEMBRE	ANUAL
Sueldos	3,720.00	43,800.00
Horas extras	270.00	
Trabajo día de descanso		360.00
Prima Dominical		90.00
Asistencia Y Puntualidad		2,134.00
Bono de productividad	715.00	4,833.00
Vacaciones		1,096.00
Prima vacacional		274.00
PTU		1,644.00
Aguinaldo	10,000.00	10,000.00
Vales de despensa	658.00	7,896.00
Suma ingresos	15,363.00	72,127.00
2%	288.70	1,251.74
Horas Extras	135.00	
Trabaja día de descanso		
Prima dominical		
Prima vacacional		
PTU		
Aguinaldo	1,558.50	
Vales de despensa	658.00	
Suma de exentos	2,351.50	
Ingresos gravados	12,722.80	70,875.26
Límite inferior	10,298.36	50,524.93
Excedente	2,424.44	20,350.33
% s/excedente	19.94%	10.88%
Impuesto marginal	483.43	2,214.12
Cuota fija	1,090.62	2,966.76
ISR Retenido	1,574.05	5,180.88
Subsidio al empleo	0.00	4,011.42
ISR a retener	1,574.05	1,711.87
Subsidio para el empleo a entregar 2009	0.00	0.00
<i>Menos:</i>		
Retenciones mensuales		1,711.87
ISR a cargo anual		3,469.00
ISR a favor anual		
Pago del 2%	288.70	1,251.74

CAPITULO 3
CON EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

3.1 Inscripción Patronal y de los Trabajadores

Es obligación de los patrones registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles. Fundamento artículo 15 fracción I L.F.T.

 Instituto Mexicano del Seguro Social		 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES	
Aviso de Registro Patronal Personas Físicas en el Régimen Obligatorio			
Este formato consta de 6 secciones. Favor de llenarlo conforme al instructivo que se presenta en la sección VI (*) Datos opcionales			
1. Fecha de presentación de este aviso		2. Fecha a partir de la cual surte efecto este movimiento	
DD	MM	AAAA	DD MM AAAA
I. Datos generales del patrón o sujeto obligado			
3. Apellido paterno:		4. Apellido materno:	
5. Nombre (s):			
6. Nombre Comercial:			
7. CURP		8. RFC	
I.1. Domicilio fiscal Si el patrón ya tiene uno o varios registros patronales vigentes, marque <input type="checkbox"/> y pase a la sección II			
9. Calle:		10. Número y/o letra exterior:	11. Número y/o letra interior:
12. Entre la calle:		13. y la calle:	
14. Colonia:		15. Localidad:	
16. Municipio o delegación:		17. Entidad federativa:	18. Código postal
19. Teléfono fijo:		20. Teléfono fijo (*):	
21. Dirección de correo electrónico (*):			
I.2. Representante legal (*)			
22. Poder para <i>Actos de administración</i> <input type="checkbox"/>			
23. Apellido paterno:		24. Apellido materno:	
25. Nombre (s):			
26. RFC		27. CURP	
28. Teléfono fijo:		Ext. (*)	29. Teléfono móvil (*):
30. Dirección de correo electrónico (*):			
II. Datos del centro de trabajo por el que solicita el registro patronal			
II.1. Domicilio Si es el mismo que el domicilio fiscal, marque <input type="checkbox"/> y pase a la sección II.2			
31. Calle:		32. Número y/o letra exterior:	33. Número y/o letra interior:
34. Entre la calle:		35. y la calle:	
36. Colonia:		37. Localidad:	
38. Municipio o delegación:		39. Entidad federativa:	40. Código postal
41. Teléfono fijo:		42. Teléfono fijo(*):	
43. Dirección de correo electrónico (*):			
Versión de Fecha: 17/01/2010		Página 1 de 8	
Formato ARP-2F			

3.2 Determinación de las cuotas obrero patronales y salario base de cotización.

La ley del IMSS enuncia en su artículo 5 A Fracción XV como; Cuotas obrero patronales o cuotas: las aportaciones de seguridad social establecidas en la Ley a cargo del patrón, trabajador y sujetos obligados.

EL artículo 15 Fracción III de la ley del IMSS nos dice que los patrones están obligados a determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto mexicano de seguro social.

El artículo 27 de la ley del IMSS nos dice que 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.

IMSS Cuota Obrera

Datos	Salario	
	Importe Menor de 164.4	Importe Mayor de 164.4
Enfermedades y Maternidad (prestaciones en especie excedente de 3SMGDF)		
Salario base de cotización	100.00	250.00
(-) 3 SMG del D.F. (57.46 x 3)	157.77	157.77
(=) Excedente de 3 SMG del D.F.	-57.77	92.23
(x) Días a considerar en la nómina	15	15
(=) Salario del periodo base de cotización	-866.55	1,383.45
(x) Porcentaje a. 106 Nva LIMSS	0.40%	0.40%
(=) Cuota obrera	0.00	5.53
Enfermedades y Maternidad (prestaciones en especie de pensionados)		
Base de cotización	1,500.00	3,750.00
(x) Porcentaje a. 25 Nva LIMSS	0.375%	0.375%
(=) Cuota obrera	5.63	14.06
Enfermedades y Maternidad (prestaciones en dinero)		
Base de cotización	1,500.00	3,750.00
(x) Porcentaje a. 107-f II Nva LIMSS	0.25%	0.25%
(=) Cuota obrera	3.75	9.38
Total Cuota Obrera Enfermedades y Maternidad	9.38	28.97
Invalidez y Vida		
Base de cotización	1,500.00	3,750.00
(x) Porcentaje a. 147 Nva LIMSS	0.625%	0.625%
(=) Cuota Obrera Invalidez y Vida	9.38	23.44
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez		
Base de cotización	1,500.00	3,750.00
(x) Porcentaje a. 168 f II Nva LIMSS	1.125%	1.125%
(=) Cuota Obrera Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	16.88	42.19
Total de la Cuota Obrera	35.63	94.60

3.3 Obligaciones en materia de seguridad social de los patrones con los trabajadores

Artículo 15 L.I.M.S.S. Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;

II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;

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

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

VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan;

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

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

IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

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

La información a que se refieren las fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al Instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

.3.4 Sujetos de aseguramiento de régimen obligatorio

Artículo 12 L.I.M.S.S. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;

II. Los socios de sociedades cooperativas, y

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

.3.5 Seguros que comprenden el régimen obligatorio

- **Riesgos de trabajo**

Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, artículo 41 L.I.M.S.S.

Artículo 42 L.I.M.S.S. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

Artículo 43 L.I.M.S.S. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio

en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

- **Enfermedad y Maternidad**

Artículo 84 LI.M.S.S. Quedan amparados por este seguro:

I. El asegurado;

II. El pensionado por:

- a) Incapacidad permanente total o parcial;
- b) Invalidez;
- c) Cesantía en edad avanzada y vejez, y
- d) Viudez, orfandad o ascendencia;

III. La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.

Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior;

IV. La esposa del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, a falta de esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción III.

Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o a falta de éste el concubinario, si reúne los requisitos de la fracción III;

V. Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados, en los términos consignados en las fracciones anteriores;

VI. Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional;

VII. Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 136;

VIII. El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste, y

IX. El padre y la madre del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, si reúnen el requisito de convivencia señalado en la fracción VIII.

Los sujetos comprendidos en las fracciones III a IX, inclusive, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes:

- a) Que dependan económicamente del asegurado o pensionado, y
- b) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 91 de esta Ley.

Artículo 85 L.I.M.S.S. Para los efectos de este seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquélla en que el Instituto certifique el padecimiento.

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta Ley.

- **Invalidez y Vida**

Artículo 112 L.I.M.S.S. Los riesgos protegidos en este capítulo son la invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, en los términos y con las modalidades previstas en esta Ley.

- **Retiro cesantía y vejez**

Artículo 152 L.I.M.S.S. Los riesgos protegidos por este capítulo son el retiro, la cesantía en edad avanzada y la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro, en los términos y con las modalidades previstas en esta Ley.

.3.6 Guardería y prestaciones sociales

Artículo 201 L.I.M.S.S. El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

Artículo 209 L.I.M.S.S. Las prestaciones sociales institucionales tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

El Instituto proporcionará atención a sus derechohabientes mediante servicios y programas de prestaciones sociales que fortalezcan la medicina preventiva y el autocuidado de la salud y mejoren su economía e integridad familiar. Para ello, fortalecerá la coordinación y concertación con instituciones de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal o con entidades privadas y sociales, que hagan posible su acceso a preferencias, prerrogativas y servicios que contribuyan a su bienestar.

Asimismo, el Instituto establecerá y desarrollará los programas y servicios para los derechohabientes, en términos de la disponibilidad financiera de los recursos destinados a prestaciones sociales de este seguro.

CAPITULO 4

OBLIGACIONES DEL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR LA REMUNERACIÓN AL TRABAJO PERSONAL PRESTADO BAJO LA DIRECCIÓN Y DEPENDENCIA DE UN PATRÓN.

4.1 Sujetos obligados

El impuesto del 2% sobre nomina es un impuesto estatal.

El artículo 22 de la Ley de Hacienda del Estado de Michoacán, están obligados al pago del Impuesto sobre Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal Prestado Bajo la Dirección y Dependencia de un Patrón, las personas físicas y morales que realicen dichas erogaciones, dentro del territorio del Estado de Michoacán.

4.2 Conceptos gravados

Artículo 24 de la Ley de Hacienda del Estado de Michoacán, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, quedan comprendidos en el concepto de remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, para los efectos de este impuesto.

4.3 Conceptos Exentos

Artículo 24 de la Ley de Hacienda del Estado de Michoacán.

Para los efectos de este Impuesto, no quedan comprendidas como conceptos de remuneración, las prestaciones siguientes:

- a) Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- b) El ahorro, cuando se integre por depósito semanal, quincenal o mensual, por cantidades iguales que aporten trabajador y patrón o cuando se constituya en forma diversa a la señalada, aún cuando el trabajador pueda retirarlo más de dos veces al año;
- c) Las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- d) Las aportaciones que el patrón pague a sus trabajadores por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, adicionales a las establecidas en las disposiciones de seguridad social que le sean aplicables;
- e) Las participaciones en las utilidades de la empresa;

f) La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores, entendiéndose que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

g) Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

h) Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe por cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario;

i) Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro;

j) Las remuneraciones por tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo;

k) El pago de becas para trabajadores o para sus hijos, seguro de vida y seguro de gastos médicos, cuando en este último caso se contrate de manera general y sea distinto al de las instituciones de seguridad social;

l) Los viáticos y gastos de representación efectivamente erogados por cuenta del patrón y que hayan sido debidamente comprobados en los mismos términos que, para su deducibilidad requiere la Ley del Impuesto Sobre la Renta;

m) Las aportaciones a cargo del patrón al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), a la Dirección de Pensiones Civiles del Estado y al Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM); y,

n) Las pensiones y jubilaciones en caso de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

Tampoco formarán parte de las remuneraciones afectas al pago de este Impuesto, las prestaciones que se paguen a los trabajadores, como consecuencia de terminación de la relación laboral, así como las indemnizaciones por incapacidad física.

4.4 Tasa y Base

El Impuesto se calculará aplicando la tasa del 2% al monto de las remuneraciones devengadas y efectivamente pagadas en el mes de que se trate, por los conceptos a que se refiere el artículo 24 de la Ley de Hacienda del Estado de Michoacán. Fundamento, artículo 25 de la Ley de Hacienda del Estado de Michoacán.

4.5 Obligaciones y El pago

Artículo 31 de la Ley de Hacienda del Estado de Michoacán los obligados al pago de este impuesto, además de las obligaciones señaladas en otros artículos de este capítulo, tendrán las siguientes:

I. Inscribirse en el Registro Estatal de Contribuyentes, a través de la oficina recaudadora que corresponda a su domicilio, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de iniciación de las actividades, mediante la presentación de la forma que al efecto autorice la Tesorería General del Estado, debiendo adjuntar a la misma, copia de la solicitud de inscripción al Registro Federal de Contribuyentes, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en la que conste la información relacionada con su identidad, que podrá comprender, entre otros datos, nombre, denominación o razón social, actividad, domicilio o ubicación de cada establecimiento u oficina central cuando se trate de instituciones oficiales y en general los demás datos que permitan su identificación precisa para los efectos de este impuesto.

Asimismo, deberán presentar copia de la cédula de identificación fiscal expedida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

II. Presentar ante la misma oficina a la que se refiere la fracción anterior, dentro del plazo señalado, los avisos de cambio de denominación o razón social, de domicilio o ubicación de establecimientos u oficinas, de suspensión o reanudación de actividades, de apertura o cierre de establecimientos, de liquidación o apertura de sucesión y de cancelación en el Registro Federal de Contribuyentes.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo se aplicarán supletoriamente las disposiciones que regulan la materia del Registro Federal de Contribuyentes, establecidas en el Código Fiscal de la Federación y su Reglamento; y,

III. Presentar los avisos, datos, documentos e informes que le sean requeridos por la autoridad fiscal, en relación con este impuesto, en los términos de lo dispuesto por el Código Fiscal del Estado de Michoacán de Ocampo.

Artículo 27 de la Ley de Hacienda del Estado de Michoacán el impuesto que regula este Capítulo se calculará por ejercicios fiscales, que coincidirán con el año calendario.

Cuando los sujetos de este impuesto inicien actividades con posterioridad al 1 de enero, en dicho año el ejercicio fiscal será irregular, debiendo iniciarse el día en que comiencen las actividades y terminarse el 31 de diciembre del año que se trate.

Se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, y su pago será de la siguiente manera:

a) Se harán pagos provisionales mensuales a más tardar el día 17 del mes siguiente a aquel en que se cause, mediante declaración provisional que deberá presentarse en la oficina recaudadora que corresponda al domicilio del contribuyente a través de los medios electrónicos en los sitios de Internet o en las sucursales de las instituciones autorizadas por la Tesorería General.

b) El pago correspondiente al ejercicio fiscal de que se trate deberá efectuarse mediante declaración anual, a más tardar el día 17 del mes de mayo del año siguiente a aquel en que se cause el impuesto.

Cuando el día 17 a que se refieren los párrafos anteriores, sea un día inhábil o las oficinas de la autoridad se encuentren cerradas, el plazo se prorrogará al día hábil siguiente.

Sin embargo, el plazo para los pagos se amplía desde uno hasta cinco días hábiles adicionales de acuerdo con el sexto dígito numérico del Registro Federal de Contribuyentes y conforme al siguiente:

Calendario de Pagos	Fecha límite de pago
Sexto dígito numérico del RFC	
1 y 2	Día 17 o día hábil siguiente, más un día hábil
3 y 4	Día 17 o día hábil siguiente, más dos días hábiles
5 y 6	Día 17 o día hábil siguiente, más tres días hábiles
7 y 8	Día 17 o día hábil siguiente, más cuatro días hábiles
9 y 0	Día 17 o día hábil siguiente, más cinco días hábiles

La falta de pago en el plazo establecido, causará recargos en los términos del Código Fiscal del Estado de Michoacán de Ocampo.

5.2 I.S.R. POR PAGOS DE HORAS EXTRAS

INGRESOS POR CONCEPTO DE HORAS EXTRAS QUE PERCIBEN TRABAJADORES DE SALARIO MINIMO

Los ingresos que perciben los trabajadores por concepto de horas extras estàn exentos si:

- 1.- Se calculan sobre la base del salario minimo.
- 2.- Que el tiempo no exceda los limites permitidos en la Ley Federal del Trabajo (Art. 109-1 LISR)
Esta Ley señala que no exederà de tres horas diarias, ni de tres veces por semana (Art. 66 LFT)
Si el tiempo extra excede estarà gravado para efectos de ISR

CASO I

TRABAJADOR CON SALARIO MINIMO QUE NO EXCEDE DE LOS LIMITES ESTABLECIDOS EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

Dia	Horas extras laboradas
Lunes	3
Martes	
Miercoles	3
Jueves	
Viernes	3
Total	<u>9</u>

En este caso no excede lo establecido en la LFT, pues no supera las tres horas diarias ni las tres veces a la semana.

El ingreso del trabajador serà:

Salario diario: el minimo zona" C" 51.95
Salario por hora: 6.4938

Dia	Sueldo normal	horas extras pagadas al doble	Total
L	51.95	38.96	90.91
M	51.95		51.95
M	51.95	38.96	90.91
J	51.95		51.95
V	51.95	38.96	90.91
S	51.95		51.95
D	51.95		51.95
SUMA	<u>363.65</u>	<u>116.89</u>	<u>480.54</u>
Ingreso total semanal		480.54	
MENOS:			
Ingreso exento		<u>116.89</u>	
Ingreso gravado		<u><u>363.65</u></u>	

Caso 2

TRABAJADOR CON SALARIO MINIMO QUE PERCIBE INGRESOS POR HORAS EXTRAS QUE SUPERAN EL LIMITE DE LA LFT

DATOS

Salario diario: el minimo zona "C"

51.95

Salario por hora: 6.4938

Dia	Horas extras laboradas
Lunes	3
Martes	
Miercoles	3
Jueves	
Viernes	4
Sabado	
Total	<u>10</u>

El ingreso del trabajador serà:

Dia	Sueldo norma	Horas extras pagadas al doble	Horas extras pagadas al triple ganadas	Total
L	51.95	38.96		90.91
M	51.95			51.95
M	51.95	38.96		90.91
J	51.95			51.95
V	51.95	38.96	19.48	110.39
S	51.95			51.95
D	51.95			51.95
SUMA	<u>363.65</u>	<u>116.89</u>	<u>19.48</u>	<u>500.02</u>
Ingreso gravado		383.13		383.13
Ingreso exento				<u>116.89</u>
Ingreso total				<u>266.24</u>

Ingreso total semana	500.02
MENOS	
Ingreso exento	<u>116.89</u>
ingreso gravado	<u><u>383.13</u></u>

Sobre el ingreso gravado se calcula el ingreso a retener

52

CASO 3

TRABAJADOR DE MÁS DEL SALARIO MINIMO QUE PERCIBE INGRESOS POR HORAS EXTRAS QUE NO EXCEDEN LOS LIMITES DE LA LFT.

Si no exceden las tres horas diarias, ni de tres veces en una semana la exención serà del 50% del ingreso, siempre que no supere el equivalente a 5 días de salario mínimo.

Excención por semana serà:

ZONA	Salario mínimo	Días	Límite semanal importe exento
ÀREA C	51.95	5	259.75

Àrea geografica "C"	51.95
Salario diario	100.00
Salario por hora	12.50

Dia	Horas extras laboradas
Lunes	2
Martes	
Miércoles	
Jueves	
Viernes	3
Sábado	
Total	<u>5</u>

Dia	Salario norma	Salario horas extras la doble	Total
L	100.00	50.00	150.00
M	100.00		100.00
M	100.00		100.00
J	100.00		100.00
V	100.00	75.00	175.00
S	100.00		100.00
D	100.00		100.00
SUMA	<u>700.00</u>	<u>125.00</u>	<u>825.00</u>

50% del ingreso por horas extras si:

No excede de los limites establecido en LFT
El ingreso no exeda de 5 veces el SMG

Horas extras	125.00
50% de ingreso	62.50
5 Veces SMG	259.75

Al no exeder

Ingreso exento	62.50
Ingreso gravado	762.50
Total ingreso	<u>825.00</u>
grabado	

53

CASO 4

TRABAJADOR DE MÁS DEL SALARIO MÍNIMO QUE LABORA HORAS EXTRAS QUE
EXCEDEN DE LOS LIMITES DE LA LFT

ZONA	Salario minimo	Días	Limite semanal importe exento
ÀREA C	51.95	5	259.75
Àrea geografica "C"	51.95		
Salario diario	250.00		
Salario por hora	31.25		
5 Veces el SMG	259.75		

Dia	Horas extras laboradas
Lunes	3
Martes	

Miércoles	3
Jueves	
Viernes	4
Sábado	
Total	<u>10</u>

Día	Salario Normal	Salario horas extras al doble dentro del límite	Salario horas extras al triple salario gravadas	TOTAL
L	250.00	187.5		437.50
M	250.00			250.00
M	250.00	187.5		437.50
J	250.00			250.00
V	250.00	187.5	93.75	531.25
S	250.00			250.00
D	<u>250.00</u>			<u>250.00</u>
SUMA	<u>1,750.00</u>	<u>562.50</u>	<u>93.75</u>	<u>2,406.25</u>

Excencion	
Hoaras extras dentro del límite	562.50
50% de las horas extras dentro del límite	281.25
5 Veces el salario mínimo	259.75

Como el 50% supera el límite de 5 veces el SMG, sólo esta cantidad queda excenta

Ingreso gravado

Salario nominal	1,750.00
Horas extras dentro del límite gravadas	302.75
Horas extras fuera del límite	93.75
Total de ingreso gravado	<u><u>2,146.50</u></u>

5.3 Ejercicio con pagos provisionales e impuesto anual

El señor "X" es trabajador de la empresa Mesas y Sillas de Acero S.A. y obtiene en el año los siguientes ingresos:

Sueldo diario \$120.00, teniendo el día domingo como día de descanso, recibe \$658.00 por concepto de vales de despensa cada mes.

En el mes de Enero recibe bono de productividad por \$500.00.

En el mes de Febrero trabajo dos domingos sin recibir otro día de descanso en sustitución.

En el mes de Marzo recibe un bono de productividad por \$1,354.00.

En el mes de Abril recibe la participación de utilidades y le entregan \$1,644.00.

En el mes de Mayo recibe un premio por asistencia y puntualidad por \$975.00.

En el mes de Junio solo recibe su sueldo normal.

En el mes de Julio toma sus vacaciones le pagan los días que debe de trabajar igual y también le pagan vacaciones por \$1,096.00 y una prima por \$274.00.

En el mes de Agosto recibe un bono de productividad por \$2,264.00.

En el mes de Septiembre trabaja un domingo sin recibir otro día de descanso en sustitución.

En el mes de Octubre trabaja dos horas extras un día y el otro día una.

En el mes de Noviembre recibe un premio de asistencia y puntualidad por \$1,159.00.

En el mes de Diciembre recibe un bono de productividad por \$715.00, también el aguinaldo por \$10,000.00. Y trabajo 9 horas extras sin excederse de la legislación laboral.

-Los vales de despensa es para todos los trabajadores.

-El bono de productividad no es para todos los trabajadores.

Fundamentos:

Los vales de despensa están exentos porque es para todos los trabajadores Artículo 109 Fracc. XI Ley del Impuesto Sobre la Renta

El bono de productividad no está exento.

Febrero

Recibe prima dominical Artículo 71 Ley Federal del Trabajo

Se le paga doble el día domingo por que lo trabajo y es su día de descanso artículo 73 LFT

Exenta el 50% de pago doble de que trabajo el día de descanso

Artículo 109 Fracc. I LISR

Exenta parte de la prima dominical Artículo 109 Fracc XI LISR

Abril

Exenta una parte de la PTU Art.109 Fracc XI LISR

De la PTU no se paga nada del impuesto del 2% Artículo 24 Ley de hacienda del estado de Michoacán de Ocampo

Julio

Prima vacacional exenta Art.109 Fracc XI LISR

Septiembre

Prima dominical Artículo 71 Ley Federal del Trabajo

Se le paga doble el día domingo por que lo trabajo y es su día de descanso artículo 73 LFT

Exenta el 50% de pago doble de que trabajo el día de descanso

Artículo 109 Fracc I LISR

Exenta parte de la prima dominical Artículo 109 Fracc XI LISR

Octubre

Se le pagan dobles las tres horas extras que trabajo Artículo 68 LFT

Exenta el 50% de las horas extras Artículo 109 Fracc I LISR

Diciembre

Exenta el 50% de las horas extras Artículo 109 Fracc I LISR

Exenta parte del aguinaldo Artículo 109 Fracc XI LISR

CAPITULO 6

CASO PRÁCTICO

La empresa es un Laboratorio de análisis Clínicos Y Microbiológicos de nombre “Alexander Fleming S.C.”, es una empresa mexicana de la Ciudad de Lázaro Cárdenas, Michoacán.

Es una empresa dedicada a análisis clínicos, especialidades hematológicas, cáncer, enfermedades de vías urinarias, cultivos microbiológicos.

Razón social: “Laboratorio de análisis clínicos y microbiológicos Alexander Fleming, S.C.”

Categoría de los empleados

Prado Valencia Maria Guadalupe.....repcionista.

Sierra Vélez Andrés.....intendente.

Pablo González Luz Alba.....técnico laboratorista.

Navarro Camacho Ernesto.....administrador.

Loreto Tenorio Pedro.....intendente.

Méndez Constantino Juana Elizabeth.....empleada.

A continuación presentamos las nominas de los de la empresa y sus pólizas.

15/Jul/10
 R.F.C.: LAC880912I60
 Registro Patronal: C8714225108

Nómina de sueldos del 01 al 15 de Julio del 2010

Nómina: 13
 Clasificación: ??????
 Departamentos:
 Periodo de Pago: Del 1/Jul/10 Al 15/Jul/10
 Periodicidad:

Forma de pago: Todas

Clave	Nombre del trabajador		Días Trabajados		Sueldo		Otras Percep.		Total Percep.		Neto Pagado
	Total en especie	Total IMSS	Total ISR	Subs. Empleo	Otras Deduc.	Total Deduc.	T. Efectivo				
N.S.S.	R.F.C.	C.U.R.P.	Sal. Diario	S.D.I.	D. Jornada	F. Alta	Tipo Salario	U.T. Laboradas			
1	PRADO VALENCIA MARIA GUADALUPE	15.210	1,309.59	625.47	1,935.06	1,980.91					
	0.00 32.76	0.00	-78.61	0.00	-45.85	1,980.91					
53946830816	PAVG681116		86.11	90.71	Completa	16/Ago/89	Fijo	Día			
P014	DESPENSA	:	349.55								
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	137.96								
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	137.96								
D111	SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	191.33								
2	SIERRA VELEZ ANDRES	15.210	867.63	269.56	1,137.19	1,257.35					
	0.00 21.71	0.00	-141.87	0.00	-120.16	1,257.35					
53895505393	SIVA551030		57.05	60.10	Completa	16/Ago/84	Fijo	Día			
P014	DESPENSA	:	86.76								
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	91.40								
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	91.40								
D111	SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	203.53								
3	PABLO GONZALEZ LUZ ALBA	15.210	1,309.59	625.47	1,935.06	1,980.91					
	0.00 32.76	0.00	-78.61	0.00	-45.85	1,980.91					
14866400618	PAGL640908		86.11	90.71	Completa	16/Ago/84	Fijo	Día			
P014	DESPENSA	:	349.55								
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	137.96								
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	137.96								
D111	SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	191.33								
6	NAVARRO CAMACHO ERNESTO	15.210	4,410.41	1,382.50	5,792.91	5,084.87					
	0.00 126.82	581.22	0.00	0.00	708.04	5,084.87					
53886974640	NACE691109Q85		290.00	309.52	Completa	1/Oct/07	Fijo	Día			
P014	DESPENSA	:	441.04								
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	470.73								
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	470.73								
9	LORETO TENORIO PEDRO	15.210	867.63	268.60	1,136.23	1,256.57					
	0.00 21.59	0.00	-141.93	0.00	-120.34	1,256.57					
72877007681	LOTP700419		57.05	59.79	Completa	1/Feb/07	Fijo	Día			
P014	DESPENSA	:	86.76								
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	90.92								
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	90.92								
D111	SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	203.53								
12	MENDEZ CONSTANTINO JUANA ELIZABE	15.210	1,064.58	329.30	1,393.88	1,492.75					
	0.00 26.46	0.00	-125.33	0.00	-98.87	1,492.75					
53068505626	MECJ000000		70.00	73.26	Completa	26/Feb/08	Fijo	Día			
P014	DESPENSA	:	106.46								
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	111.42								
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	111.42								
D111	SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	203.42								

Total de registros impresos : 6

15/Jul/10

R.F.C.: LAC880912I60

Registro Patronal: C8714225108

Nómina de sueldos del 01 al 15 de Julio del 2010

Nómina: 13

Clasificación: ?????

Departamentos:

Periodo de Pago: Del 1/Jul/10 Al 15/Jul/10

Periodicidad:

Forma de pago: Todas

T O T A L E S

P e r c e p c i o n e s

SUELDO	:	9,829.43
DESPENSA	:	1,420.12
PREMIOS DE ASISTENCIA	:	1,040.39
PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	1,040.39
Total en especie	:	0.00*
Total	:	13,330.33

D e d u c c i o n e s

ISPT	:	581.22
IMSS	:	262.10
SUBSIDIO AL EMPLEO	:	-566.35
SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	993.14
Total	:	1,270.11
TOTAL EN EFECTIVO	:	13,053.36
NETO PAGADO	:	13,053.36
Total gravable	:	13,330.33
Total Subsidio Empleo	:	-566.35
Total en especie	:	0.00

Las percepciones marcadas con * se pagan en especie.

EL NETO PAGADO incluye el total en efectivo y el total en especie.

JULIO EJERCICIO: 2010

POLIZA DE EGRESOS (003)

POLIZA NUM: 000006

DIA: 13

CONCEPTO :CH.413 NOMINA DEL 01 AL 15 JULIO/2010

NUMERO DE CUENTA	NOMBRE DE LA CUENTA	DESCR. DEL MOVIMIENTO	D.	REFEREN.	CNC	CARGOS	ABONOS
5106-0001-0001	SUELDO	CH.413 NOMINA DEL 01 AL 15 JULIO/2	15			9,829.43	
5106-0001-0002	DESPENSA	CH.413 NOMINA DEL 01 AL 15 JULIO/2	15			1,420.12	
5106-0001-0003	PREMIO DE ASISTENCIA	CH.413 NOMINA DEL 01 AL 15 JULIO/2	15			1,040.39	
5106-0001-0004	PREMIO DE PUNTUALIDAD	CH.413 NOMINA DEL 01 AL 15 JULIO/2	15			1,040.39	
2106-0007	ISPT	CH.413 NOMINA DEL 01 AL 15 JULIO/2	15				581.22
2106-0001	CUOTAS IMSS	CH.413 NOMINA DEL 01 AL 15 JULIO/2	15				262.10
1110-0002	SUBSIDIO AL EMPLEO 2010	CH.413 NOMINA DEL 01 AL 15 JULIO/2	15			566.35	
1102-0001	BBVA BANCOMER SA CTA.444	CH.413 NOMINA DEL 01 AL 15 JULIO/2	15				13,053.36

SUMAS IGUALES

13,896.68

13,896.68

HECHO POR

REVISADO

AUTORIZADO

AUXILIARES

DIARIO

31/Jul/10

R.F.C.: LAC880912I60

Registro Patronal: C8714225108

Nómina de sueldos del 16 al 31 de Julio del 2010

Nómina: 14

Clasificación: ??????

Departamentos:

Periodo de Pago: Del 16/Jul/10 Al 31/Jul/10

Periodicidad:

Forma de pago: Todas

Clave	Nombre del trabajador	Días Trabajados	Sueldo	Otras Percep.	Total Percep.	Neto Pagado		
Total en especie	Total IMSS	Total ISR	Subs. Empleo	Otras Deduc.	Total Deduc.	T. Efectivo		
N.S.S.	R.F.C.	C.U.R.P.	Sal. Diario	S.D.I.	D. Jornada	F. Alta	Tipo Salario	U.T. Laboradas
1	PRADO VALENCIA MARIA GUADALUPE	15.210	1,309.59	625.47	1,935.06	1,980.91		
	0.00 32.76	0.00	-78.61	0.00	-45.85	1,980.91		
53946830816	PAVG681116		86.11	90.71	Completa	16/Ago/89	Fijo	Día
P014	DESPENSA	:	349.55					
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	137.96					
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	137.96					
D111	SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	191.33					
2	SIERRA VELEZ ANDRES	15.210	867.63	269.56	1,137.19	1,257.35		
	0.00 21.71	0.00	-141.87	0.00	-120.16	1,257.35		
53895505393	SIVA551030		57.05	60.10	Completa	16/Ago/84	Fijo	Día
P014	DESPENSA	:	86.76					
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	91.40					
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	91.40					
D111	SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	203.53					
3	PABLO GONZALEZ LUZ ALBA	15.210	1,309.59	625.47	1,935.06	1,980.91		
	0.00 32.76	0.00	-78.61	0.00	-45.85	1,980.91		
14866400618	PAGL640908		86.11	90.71	Completa	16/Ago/84	Fijo	Día
P014	DESPENSA	:	349.55					
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	137.96					
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	137.96					
D111	SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	191.33					
6	NAVARRO CAMACHO ERNESTO	15.210	4,410.41	1,382.50	5,792.91	5,084.87		
	0.00 126.82	581.22	0.00	0.00	708.04	5,084.87		
53886974640	NACE691109Q85		290.00	309.52	Completa	1/Oct/07	Fijo	Día
P014	DESPENSA	:	441.04					
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	470.73					
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	470.73					
9	LORETO TENORIO PEDRO	15.210	867.63	268.60	1,136.23	1,256.57		
	0.00 21.59	0.00	-141.93	0.00	-120.34	1,256.57		
72877007681	LOTP700419		57.05	59.79	Completa	1/Feb/07	Fijo	Día
P014	DESPENSA	:	86.76					
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	90.92					
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	90.92					
D111	SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	203.53					
12	MENDEZ CONSTANTINO JUANA ELIZAB	15.210	1,064.58	329.30	1,393.88	1,492.75		
	0.00 26.46	0.00	-125.33	0.00	-98.87	1,492.75		
53068505626	MECJ000000		70.00	73.26	Completa	26/Feb/08	Fijo	Día
P014	DESPENSA	:	106.46					
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	:	111.42					
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	111.42					
D111	SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	203.42					

Total de registros impresos : 6

31/Jul/10

R.F.C.: LAC880912I60

Registro Patronal: C8714225108

Nómina de sueldos del 16 al 31 de Julio del 2010

Nómina: 14

Clasificación: ??????

Departamentos:

Periodo de Pago: Del 16/Jul/10 Al 31/Jul/10

Periodicidad:

Forma de pago: Todas

TOTALES**Percepciones**

SUELDO	:	9,829.43
DESPENSA	:	1,420.12
PREMIOS DE ASISTENCIA	:	1,040.39
PREMIOS DE PUNTUALIDAD	:	1,040.39
Total en especie	:	0.00*
Total	:	13,330.33

Deducciones

ISPT	:	581.22
IMSS	:	262.10
SUBSIDIO AL EMPLEO	:	-566.35
SUBSIDIO EMPLEO APLICADO	:	993.14
Total	:	1,270.11
TOTAL EN EFECTIVO	:	13,053.36
NETO PAGADO	:	13,053.36
Total gravable	:	13,330.33
Total Subsidio Empleo	:	-566.35
Total en especie	:	0.00

Las percepciones marcadas con * se pagan en especie.

EL NETO PAGADO incluye el total en efectivo y el total en especie.

JULIO EJERCICIO: 2010

POLIZA DE EGRESOS (003)

POLIZA NUM: 000020

DIA: 13

CONCEPTO :CH.427 NOMINA DEL 16 AL 31 DEJULIO/2010

NUMERO DE CUENTA	NOMBRE DE LA CUENTA	DESCR. DEL MOVIMIENTO	D.	REFEREN.	CNC	CARGOS	ABONOS
5106-0001-0001	SUELDO	CH.427 NOMINA DEL 16 AL 31 DEJULI	15			9,829.43	
5106-0001-0002	DESPENSA	CH.427 NOMINA DEL 16 AL 31 DEJULI	15			1,420.12	
5106-0001-0003	PREMIO DE ASISTENCIA	CH.427 NOMINA DEL 16 AL 31 DEJULI	15			1,040.39	
5106-0001-0004	PREMIO DE PUNTUALIDAD	CH.427 NOMINA DEL 16 AL 31 DEJULI	15			1,040.39	
2106-0007	ISPT	CH.427 NOMINA DEL 16 AL 31 DEJULI	15				581.22
2106-0001	CUOTAS IMSS	CH.427 NOMINA DEL 16 AL 31 DEJULI	15				262.10
1110-0002	SUBSIDIO AL EMPLEO 2010	CH.427 NOMINA DEL 16 AL 31 DEJULI	15			566.35	
1102-0001	BBVA BANCOMER SA CTA.444	CH.427 NOMINA DEL 16 AL 31 DEJULI	15				13,053.36

SUMAS IGUALES

13,896.68

13,896.68

HECHO POR

REVISADO

AUTORIZADO

AUXILIARES

DIARIO

Conclusión:

Este trabajo me dejó la enseñanza que las leyes que regulan, gravan, exentan y protegen los sueldos y salarios de los mexicanos son muchas; Como la ley del I.S.R. que es la que grava el salario, el artículo octavo es uno de los que protegen el sueldo de las personas de la forma que las personas que ganan un poco reciben un subsidio.

La diferencia entre un “Sueldo y Salario” es solo un aspecto social que es desde el punto de vista que lo toma la persona, ya que para las leyes que protegen, gravan, regulan y exentan no existe diferencia alguna.

Las diferencias son en la cantidad que gana los individuos el que gana más paga más impuesto, por lo tanto quien gana menos paga menos impuesto y también una ley le protege a los individuos que ganan poco con un subsidio.

BIBLIOGRAFIA:

- 1 Ley del Impuesto sobre la renta.
- 2 Ley Federal del trabajo.
- 3 Ley del Instituto mexicano del seguro social.
- 4 Ley de Hacienda del estado de Michoacán.
- 5 Ley del Infonavit.