

872702
16



Universidad Don Vasco, A.C.

---- INCORPORACIÓN No. 8727 - 02 ----

a la Universidad Nacional Autónoma de México
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA

**“ Análisis para la determinación del Salario
y la Base Gravada por IMSS e ISR
en la Refaccionaria Ramírez
Automotriz de Uruapan, S.A. de C.V.”**

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
presenta:

Erika Maldonado Rodríguez



Uruapan, Michoacán, Enero de 2003.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIA

El presente trabajo, esta dedicado a mi Familia, a mis Amigos y Maestros, que día a día se esforzaron en apoyar y motivar su realización; pero sobre todo gracias por sus conocimientos y experiencias que me permitieron crecer tanto en el terreno académico, como en el personal.

Y a Dios, por permitirme aprovechar el tiempo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES

1.1	Concepto de Administración	13
1.1.1	Proceso Administrativo	14
1.1.2	Etapas del Proceso Administrativo	16
1.1.2.1	Planeación	16
1.1.2.2	Organización	17
1.1.2.3	Dirección	18
1.1.2.4	Control	18
1.2	Concepto de Empresa	21
1.2.1	Antecedentes	21
1.2.2	Clasificación de las empresas	24
1.2.3	Fines de las empresas	28
1.2.4	Elementos que forman la empresa	28
1.2.5	El Empresario	31

CAPÍTULO II

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2.1	Concepto e Importancia	35
2.2	Objetivos de la Administración de Recursos Humanos	36
2.3	Función de la Administración de Recursos Humanos	36
2.3.1	Admisión y Empleo	37
2.3.2	Sueldos y Salarios	37

2.3.3	Relaciones Internas	38
2.3.4	Servicios al Personal	38
2.3.5	Planeación de Recursos Humanos	39

CAPÍTULO III

LA ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS

3.1	Concepto de Administración de Sueldos y Salarios	43
3.1.1	Sueldo y Salario	43
3.1.2	Clasificación del Salario	43
3.1.3	Factores del Salario	46
3.2	Objetivos de la Administración de Sueldos y Salarios	46
3.3	Políticas de la Administración de Sueldos y Salarios	47
3.4	Tabuladores de Salarios	49

CAPÍTULO IV

MARCO JURÍDICO DEL SALARIO

4.1	Principales Aspectos Laborales del Salario	53
4.1.1	Contrato	53
4.1.2	Formas de fijación del salario	55
4.1.3	Afiliación al Seguro Social y principales movimientos	55
4.1.4	Prestaciones previstas en la Ley del IMSS y LFT	56
4.2	Integración del Salario	59
4.2.1	Criterios de Integración	60
4.2.1.1	Determinación del Salario para Efectos Laborales	60
4.2.1.2	Determinación del Salario para Efectos de ISR	61
4.2.1.3	Determinación del Salario para Efectos de Seguro Social	66

4.2.2 Marco Laboral _____ 69

4.2.3 Políticas Gubernamentales _____ 70

CAPÍTULO V

RAMÍREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN, S.A. DE C.V.

5.1 Antecedentes de la Empresa _____ 74

5.2 Misión _____ 76

5.3 Visión _____ 76

5.4 Objetivos Generales _____ 76

5.5 Estructura Organizacional _____ 77

CAPÍTULO VI

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 Planteamiento y Justificación del Problema _____ 78

6.2 Objetivo _____ 79

6.3 Hipótesis _____ 80

6.4 Marco Referencial _____ 80

CAPÍTULO VII

DIAGNÓSTICO DE RAMÍREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN, S.A. DE C.V.

7.1 Formalización de la Relación Laboral _____ 82

7.1.1 Contratos de Trabajo _____ 82

7.1.2 Solicitud de Vacaciones y Constancia de Antigüedad _____ 84

7.1.3 Determinación del Salario para Cotizar en el IMSS _____ 85

7.1.4 El Salario Base para aspectos Fiscales _____ 88

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPÍTULO VIII

PROPUESTA A RAMÍREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN S.A. DE C.V.

8.1 Cálculo del Salario para Aspectos Fiscales 2002	100
8.1.1 Ajuste de ISR determinado sobre Salario Mínimo año 2001	100
8.1.2 Cálculo de la proporción para el año 2002	103
8.2 Cálculo del Salario para Enero y Febrero del ejercicio 2002	105
8.3 Aplicación del Impuesto Sustitutivo de Crédito al Salario	107
8.3.1 Opción conveniente para Ramírez Automotriz de Uruapan, S.A. de C.V.	110
8.4 Elementos que integran el Salario para Cotizar en el IMSS	114
8.5 Modificación del Contrato Individual de Trabajo para el año 2002	115
8.6 El Administrador de Sueldos y Salarios en Ramírez Automotriz	120
CONCLUSIÓN	123
BIBLIOGRAFÍA	

ANEXOS

1. Salario de Cotización ante el IMSS e INFONAVIT durante el 2001	132
2. Reporte de información forma 90 A de 2000	133
3. Gratificación Anual correspondiente al año 2001	134
4. Resumen periodo 2001	135
5. Oficio IMSS por el mes de Enero	136
6. Nómina del 1 al 15 de Enero	137
7. Nómina del 16 al 31 de Enero	138
8. Crédito al Salario por el mes de Enero	139
9. Oficio IMSS por el mes de Febrero	140

10. Nómina del 1 al 15 de Febrero	141
11. Nómina del 16 al 28 de Febrero	142
12. Crédito al Salario por el mes de Febrero	143
13. Modificaciones de Salario 2002	144
14. Formato de Contrato Individual de Trabajo	145
15. Datos del Contrato Individual de Trabajo	147

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas más complejos de cualquier organización económica y social lo constituye: el concepto salario, que ha evolucionado con el progreso. Los desequilibrios de salarios son capaces de provocar las más graves perturbaciones; el salario constituye todo lo que implique la prestación de un trabajo personal subordinado, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé. El salario es por tanto, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio (primas, bonificaciones, etc). No son salario, las sumas que ocasionalmente recibe el trabajador como: gratificaciones o primas adicionales, excedentes de las empresas de economía solidaria, gastos de representación, prestaciones sociales, propinas, o viáticos accidentales, entre otros.

El presente trabajo se originó analizando que la forma de pago no tiene elementos independientes, se encuentra dentro de un todo afectado en gran medida por un diseño y administración que dan una base firme a una estructura de sueldos y salarios; estructura de Sueldos y Salarios que debe coordinarse con los principales aspectos del Marco Jurídico laboral para dar lugar a un desarrollo eficiente a la par de principios, reglas y técnicas ligadas a la misma para una adecuada integración y evaluación correcta de cada elemento.

Se considera que la Administración de sueldos y salarios es una herramienta efectiva de la Administración de Recursos Humanos, encargada de lograr una remuneración bien establecida que permita el ejercicio eficiente de la empresa en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cumplimiento también de las obligaciones principales para el mejor control y finalmente logro de objetivos.

La administración de Sueldos y Salarios es la base para ejercer la función laboral dentro de la empresa pero, en segundo término este concepto debe ser adecuadamente integrado con determinadas percepciones consideradas ya sea para efectos laborales o fiscales que exigen cierta obligación y desarrollo correcto con su entorno.

A través de esta investigación se retomarán los conceptos que integran la empresa, en relación a la función de Sueldos y Salarios específicamente para cumplir con disposiciones del IMSS y SHCP enfocado a la Refaccionaria Ramírez Automotriz de Uruapan, S.A. de C.V., en la cual se analizarán los conceptos mencionados efectuando una valoración de su procedimiento, con la finalidad de contribuir a que la empresa responda a las condiciones cambiantes de su entorno ya que cualquier error por mínimo que sea y falta de conocimiento genera desembolsos a veces muy excesivos por cálculos inadecuados de la integración salarial.

El estudio de los salarios, tanto a nivel jurídico como a nivel meramente económico, es algo que nos afecta a todos, en un futuro seremos empleadores o empleados; y debemos estar al tanto de todo lo que se genere al respecto.

Como futuro administrador de empresas, probablemente se puede ser responsable de la función Sueldos y Salarios, y tener la dirección de algunos trabajadores. Para lograrlo es indispensable tener muy en cuenta los conceptos básicos de la problemática de salarios, con este trabajo se pretende, ampliar el conocimiento del tema y crear buenas bases que en un futuro se pondrán en práctica.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por tanto, antes de iniciar la investigación, conviene por la naturaleza del trabajo, conceptualizar en primera instancia la administración y el proceso que dicha materia cumple en cualquier tipo de ente social de acuerdo a los fines y elementos de que dispone el encargado de realizar la tarea de dirección; por ello también se define a la empresa: su origen y clasificación, conceptos claramente definidos en el Capítulo I.

En el Capítulo II se definen los conceptos básicos que implica el Recurso Humano: importancia, objetivos y funciones necesarias para una secuencia de trabajo armónico con un recurso vital en la organización.

El Capítulo III, hace la referencia teórica al objetivo de este trabajo, la función de Sueldos y Salarios: importancia, clasificación del salario, estructura y tabuladores, que serán de apoyo en la evaluación de esta función.

El Capítulo IV define los principales lineamientos que el Salario debe cumplir primordialmente en materia de IMSS y SHCP.

El Capítulo V, describe el origen de la empresa Ramírez Automotriz de Uruapan, S.A. de C.V., su misión, objetivos y estructura organizacional. Justifica esta investigación: origen, definición del problema; y hace referencia a la información de la empresa sobre la cual se basa el trabajo.

El Capítulo VI marca la metodología en la cual la investigación de este trabajo se apoyó.

El Capítulo VII especifica los conceptos que se analizaron en Ramírez, junto con el resultado obtenido; información que permite dar una propuesta final sobre lineamientos dictados por el IMSS y disposiciones de la SHCP, descritos en el Capítulo VIII.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Pues bien, estos conceptos facilitarán el desarrollo de la conclusión al presente trabajo y más aún se pretende que incremente el conocimiento que como administrador se debe dominar en cuanto a este rubro se refiere.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES

Para tratar de comprender la complejidad de organización que conlleva el tratar cualquier tema relacionado con la empresa, es necesario profundizar en un rubro de vital trascendencia y resultado, que es la Administración. Esta ciencia social tuvo su origen más específicamente comprendido en países desarrollados, los cuales observaron y concluyeron que su desempeño y resultados podrían ser controlados de manera estructurada, enfocados a la mejora de todas las áreas que integran un a empresa.

A partir de ese momento han existido y existen muchas personas interesadas en el estudio de esta materia, las cuales en sus orígenes le dieron una definición basada en el aspecto económico; sin embargo la administración de utilidad enfoca en una perspectiva distinta, preocupada por integrar a resultados de éxito, el medio ambiente y todos los recursos disponibles en la empresa.

1.1 Concepto de Administración

La administración "es una actividad fundamental, asegura la coordinación de los esfuerzos individuales para cumplir con metas de grupo. Los conocimientos se agrupan en funciones administrativas cuyo objetivo es establecer un medio ambiente en el cual las personas puedan cumplir con las metas del grupo con la mínima cantidad posible de tiempo, dinero, materiales e insatisfacciones personales". (KOONTZ y otros, 1987: 20).

Es una ciencia social preocupada por determinar una estructura organizacional orientada a la satisfacción de los objetivos de un organismo o institución, a través de

un efectivo proceso de planeación, organización, dirección y control de los recursos materiales, financieros, tecnológicos y primordialmente humanos de que dispone.

1.1.1 Proceso Administrativo.

La administración conduce al desarrollo de empresas productivas a través de un complejo proceso, proceso que encierra funciones administrativas que por ende, implican una específica labor de precisión y evaluación para su adecuada ejecución.

Estas funciones administrativas son denominadas, Proceso Administrativo. El Proceso Administrativo, "son los pasos o etapas básicas a través de las cuales se realiza la administración". (FAYOL, citado por Reyes, 1996:58).

La coordinación de esfuerzos y recursos encaminados a ciertos resultados se efectúa a través de funciones muy específicas que para algunos autores se clasifican en tres pasos y para otros consta hasta de 6 pasos.

Existen más autores que clasificaron en funciones el proceso administrativo pero, cabe mencionar que la función en la cual todos coincidieron, fue el control. Esta función permite verificar que cualquier aspecto definido para su ejecución, se realice de la manera proyectada, si no es así, permitirá efectuar cambios oportunos y enmendar el camino.

Para hacer referencia a algunos autores, que a través de diversos estudios presentaron una estructura del Proceso Administrativo que ellos consideraron, satisfacía las necesidades de las organizaciones que evaluaron, se presenta un cuadro que permitirá percibir la variedad de etapas de dicho Proceso Administrativo. En el cuadro se puede apreciar que muchos de los conceptos tienen relación e incluso pueden combinarse en una sola etapa, todos tienen contemplada a

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

la organización, los recursos, los propósitos y la verificación del logro de resultados estimados dando lugar a la corrección.

Entre los autores que se pueden citar, están los siguientes:

Cuadro 1.1.1 Proceso Administrativo, según varios autores.

Henry Fayol	1886	Previsión	Organización	Comando	Control	
				Coordinación		
Lindall Urwick	1943	Previsión	Organización	Comando	Control	
		Planeación		Coordinación		
William Newman	1951	Planeación	Organización	Obtención	Dirección	Control
				Recursos		
R.C. Davis	1951	Planeación	Organización		Control	
Koontz y O'donnell	1955	Planeación	Organización	Integración	Control	
John F. Mee	1956	Planeación	Organización	Motivación	Control	
George R. Terry	1956	Planeación	Organización	Ejecución	Control	
Louis A. Allen	1958	Planeación	Organización	Motivación	Control	
				Coordinación		
Dalto Mc Farland	1958	Planeación	Organización	Control		
Agustin Reyes Ponce	1960	Previsión	Organización	Integración	Dirección	Control
		Planeación				
Isaac Guzman V.	1961	Planeación	Organización	Integración	Dirección	Control
					Ejecución	
J. Antonio Fernández Arena	1965	Planeación	Decisión	Motivación	Implementación	Control
				Comunicación		

Fuente: FERNÁNDEZ, 1991:116

Actualmente y de acuerdo a diversos análisis del proceso administrativo, la clasificación propuesta por J. Antonio Fernández Arena y que se adapta a las necesidades actuales de las organizaciones, es la siguiente:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1.1.2 Etapas del Proceso Administrativo.

1.1.2.1 Planeación

La planeación "implica que los administradores proyecten de antemano sus metas y acciones. Sus acciones suelen basarse en algún método, o plan o lógica y no en una simple corazonada" (Ibid:4).

Es la función básica del Proceso Administrativo, a través de ella es seleccionada la línea de acción racional entre una posición inicial y una futura que se pretende alcanzar.

Los planes precisan la participación requerida para un resultado exacto, del esfuerzo humano principalmente y todos los elementos interactuantes en la empresa. Esta no puede dejar a la deriva su desarrollo, ya que aún hasta el objetivo o plan más razonablemente estructurado se enfrenta a dificultades que pueden complicar su conclusión esperada.

En esta función son determinados los procedimientos convenientes y programados. Se decide lo que se hará y como se hará, razón por la cual se definirá el curso de acción.

Aspecto interesante y de real aplicación es que existe una relación estrecha entre la primera etapa que es planeación y la etapa de control, que posteriormente se definirán, ya que una acción previamente definida permite corregir desvíos más eficientemente que el tener una acción de la cual no se sabe, ni se tiene idea del camino posible que seguirá. Se pueden desglosar racionalmente etapas en cada una de las funciones administrativas, que varían de acuerdo a las necesidades y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

perspectivas de la empresa, de manera general, y al criterio de autores como Stoner y Reyes, considerados también para las demás funciones administrativas.

De la definición de planeación, se pueden considerar las siguientes etapas, según (Ibid:61):

- a) Especificación de los principales punto que puedan concretar las aspiraciones del grupo social.
- b) Definición de objetivos.
- c) Determinación de estrategias que oriente la acción.
- d) Estimación de tiempo.
- e) Programación y presupuestación.
- f) Especificación del procedimiento de trabajo.
- g) Políticas que permiten concretar más eficientemente la acción.

1.1.2.2 Organización

Organización "significa que los administradores coordinan los recursos materiales y humanos de la empresa. La eficacia depende de la capacidad para coordinar los recursos y lograr las metas". (Ibid:4)

La función de organización se ocupa de definir detalladamente la autoridad y responsabilidad, así como la división y asignación de las actividades que han de ejecutarse en cada nivel. Facilita la función de supervisión y cumplimiento efectivo de los objetivos previamente establecidos.

Las principales etapas de la Organización son, según (REYES,1996:62):

- a) Jerarquización.
- b) Integración.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Según el autor Urwick, las funciones de planeación y organización, son consideradas funciones mecánicas" (Ibid:61), ya que en ellas únicamente se define el plan y estructura de trabajo, mientras que en la dirección y control, funciones siguientes, son consideradas dinámicas, de ejecución, en ellas se hace efectivo el proceso.

1.1.2.3 Dirección

"Describe como las administraciones dirigen e influncian a sus subordinados, haciendo que otros efectúen las tareas esenciales". (Ibid: 4)

La dirección es la guía de nuestras acciones que se preocupa por coordinar hombres y funciones necesarios para que actúe el organismo social en razón del cumplimiento de un resultado. Es el centro de comunicación de planes y programas e impulso del esfuerzo de un grupo social orientado a un fin específico.

Las etapas específicas del proceso de Dirección son, según (REYES,1996:63):

- a) Integrar y clasificar al personal en determinadas funciones.
- b) Motivación
- c) Comunicación de decisiones.
- d) Orientación de actividades para un impulso y oportuno alcance de objetivos.

1.1.2.4 Control

"Significa que los administradores tratan de asegurar que la empresa siga la dirección correcta en la obtención de sus metas". (STONER,1989: 4).

Es un medio de verificación que precisa que los resultados obtenidos se concreten de la forma planeada. Esta supervisión facilita el replanteamiento de

metas en caso de desvíos. Refleja que la acción convenientemente elegida, es la apropiada. Además puede representar una garantía para la efectividad de resultados.

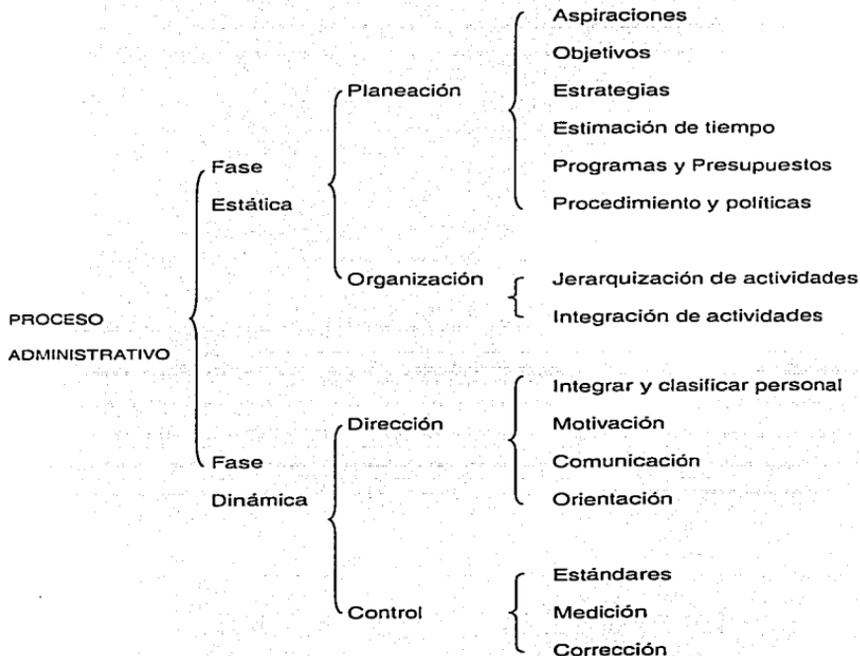
Sus principales etapas son, según (Ibid:63):

- a) Especificación de estándares precisos.
- b) Medición del trabajo desempeñado.
- c) Oportuna corrección y planteamiento de opciones.

A manera de resumen y con la finalidad de apreciar de manera clara la secuencia que tiene el Proceso Administrativo anteriormente explicado, se presenta un diagrama con las funciones que definen más específicamente cada etapa, permitiendo una clara interpretación del proceso que permita lograr con éxito los distintos objetivos, hacia los cuales una Organización dirige sus recursos y esfuerzos (Véase cuadro 1.1.1).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cuadro 1.1.2 Elementos de las etapas del Proceso Administrativo



Fuente: Elaboración propia con base en (STONER,1989:4)

1.2 Concepto de Empresa

La empresa es " la cédula del sistema económico capitalista, unidad básica de producción. Representa un tipo de organización económica que se dedica a cualquiera de las actividades económicas fundamentales en alguna de las ramas productivas de los sectores económicos". (MENDEZ, 1993:164).

La empresa constituye una combinación de recursos humanos, materiales y de capital, coordinados para una toma de decisiones encaminada a la realización de los fines para los que fue creada, sujeta a derechos y obligaciones, y de personalidad jurídica propia.

Partiendo del anterior concepto, la empresa es una comunidad de trabajo en la cual es posible apreciar las siguientes características de la empresa:

- asociación de personas;
- unidad de propósitos;
- coordinación entre los integrantes de la empresa;
- subordinación de los valores económicos a los de orden moral y humano.

Estas características se pueden simplificar así, según (FERNÁNDEZ, 1991:23):

$$\text{Empresa} = \text{Capital} + \text{Dirección} + \text{Trabajo}$$

1.2.1 Antecedentes de la empresa, (RODRÍGUEZ, 1993:84).

"Los diversos tipos de empresas que han surgido a través del tiempo, han sido consecuencia de las diversas necesidades de los pueblos; su evolución implicó una serie de transformaciones: sociales, políticas, económicas, tecnológicas y científicas que las dirigieron a nuevas formas de organización".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Al principio de la historia, los bienes para satisfacer las necesidades humanas se producían en el seno de cada familia en régimen de autoconsumo. Todos sus miembros colaboraban en la fabricación de todo lo necesario para subsistir.

La familia era una unidad de producción y de consumo autosuficiente. Dentro de cada grupo familiar, los individuos más capacitados para realizar una determinada tarea o actividad se fueron especializando paulatinamente en la obtención de un producto útil para los demás. Así apareció una primera división del trabajo. Poco a poco, el nivel de producción fue aumentando y se producía más de lo que se necesitaba para vivir en el seno familiar. En esta segunda fase, los excedentes obtenidos dentro de una familia se dedicaban al intercambio, en el contexto de una economía de trueque, para cubrir otras demandas no satisfechas. Los excedentes de bienes producidos se intercambiaban por los de otras unidades familiares.

Por lo anterior su evolución puede agruparse en etapas, que describen los hechos que más las identifican:

- Capital restringido a objetos y mercancías. La riqueza se basaba en la posesión de determinada cantidad de bienes.
- Existencia del dinero. Consideraron necesaria la creación de un medio que fuera universal, divisible y durable.
- Creación de valores fiduciarios. En esta etapa aparecen las primeras instituciones financieras y valores representantes del dinero, que permitieron una nueva modalidad de transacción, denominada crédito.

El concepto de empresa surgió con el nacimiento del Sistema Municipal del gobierno a finales de la República Romana, regida por leyes mercantiles y por las

prácticas industriales, comerciales y de servicios que fue el origen legal de la empresa moderna.

Antecedentes en México.

- En la época de virreynatos, existían en América del Sur, sólo dos: México, teniendo como capital de transacciones a la ciudad de México y Centroamérica, teniendo como capital a Lima, Perú; estas colonias estaban obligadas al pago de ciertos impuestos por el ejercicio de alguna actividad. Estaban sometidas a los intereses de la metrópoli.

- Después de la Guerra de independencia, los generales (terratinentes) conducían la actividad económica de México.

- En 1826 se aprobaron las relaciones comerciales con países europeos (Francia, Inglaterra, Dinamarca) y países bajos (Holanda, Suecia y Suiza).

- En 1831 se creó el Banco de Crédito encargado de dar financiamiento a empresas de nueva creación dedicadas a la industria de transformación.

- En 1832 se firmaron relaciones comerciales con E. U. A.

- En 1846 existían ya 46 fábricas tan sólo en el D.F.

- En 1910, existen 150 fábricas textiles.

- En 1955 se promulgó la Ley de Fomento a Empresas Nuevas y Necesarias, en el período de gobierno de Ruiz Cortines.

La empresa como unidad económica, se creó a través del tiempo como tal, con la finalidad de lograr una estructura que permitiera desarrollar ordenadamente alguna función en conjunto, encaminada a la satisfacción de una necesidad.

1.2.2 Clasificación de las Empresas.

La Clasificación de las empresas puede realizarse según (FERNÁNDEZ, 1991:32), tomando en cuenta diversos criterios; por ejemplo de acuerdo a su actividad, de acuerdo al origen de su capital y por su tamaño.

De acuerdo a su actividad o giro

Empresas Industriales. Se dedican a la producción de bienes materiales, utilizando materias primas.

- **Industria Extractiva.** Aprovechamiento de los recursos naturales del subsuelo.
- **Industria de Transformación.** Proceso mediante el cual se transforma la materia prima en un producto terminado.

b) Empresas Comerciales. Ponen al alcance de los individuos o de las industrias, la mercancía que utilizan en su producción.

- **De comunicación.** Permiten que los industriales, comerciantes y banqueros, que residen en diferentes ciudades, puedan efectuar sin problemas algunas o varias transacciones.

- **De distribución.** Ponen al alcance los más diversos tipos de mercancía que puedan ser útiles a industrias o individuos.

- **Financiera.** Su finalidad es auxiliar a otras empresas en la celebración de transacciones. Por ejemplo, cambios de moneda, préstamos, simplificación de pagos, etc.

- **De transporte.** Transportan o llevan de un sitio a otro: personas, animales o cosas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

c) De servicios.

- A personas. Son servicios dirigidos a nuestra persona, a la comodidad y entretenimiento.

- A empresas. Desarrollan actividades útiles a las empresas como: publicidad, cobros, instalaciones, etc.

- Profesionistas. Ofrecen servicios al público a cambio de una retribución a su trabajo. Como ejemplo se tienen los ingenieros, abogados, doctores, etc.

Por el Origen de su Capital

a) Empresas Públicas. Son empresas formadas por capitales públicos o del estado.

- Descentralizadas. Esta empresa se integra con capital del gobierno, aunque su manejo esta a cargo de representantes.

- Caminos de cuota. Carreteras en las cuales se cobra una cuota por circular en ellas, existen privadas y del gobierno.

- Explotación Petrolera. Empresa perteneciente al gobierno, como: Pemex.

- Banco Central. Se encargará de emitir los billetes, los cuales dependen de la productividad.

- C.F.E. Distribuir y comercializar la energía eléctrica.

b) Empresas Privadas.

- Nacionales. Son empresas que se forman con la iniciativa y capitales de los residentes de un país.

- Extranjeras. Estas trabajan en el país, pero su capital es extranjero.

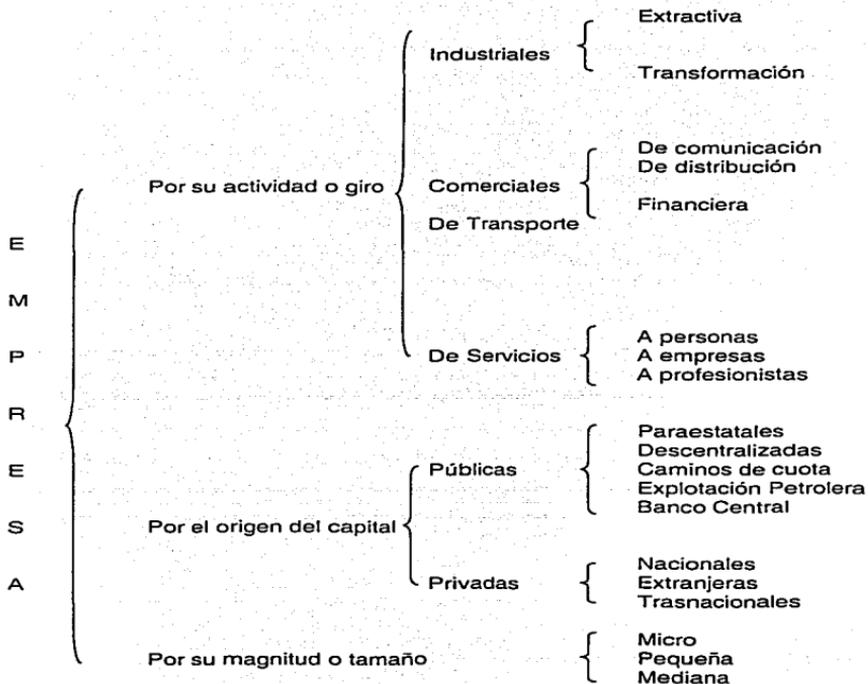
- Transnacionales. Empresas que operan y se localizan más allá de las fronteras de una nación.

Por su magnitud o tamaño

- a) Microempresa. Cuenta hasta con 15 trabajadores.
- b) Pequeña. Tiene hasta 100 trabajadores.
- c) Mediana. Cuenta con 250 trabajadores.
- d) Grande. Puede llegar a contar con más de 1000 trabajadores.

De acuerdo a la información antes mencionada, se presenta a continuación un diagrama que de manera concentrada permite apreciar la clasificación de las empresas visualizando así, los principales objetivos por los cuales se puede tomar la decisión de coordinar diferentes recursos y crear entonces una Entidad Organizacional (Véase cuadro 1.2.2).

Cuadro 1.2.2 Clasificación de las empresas.



Fuente: Elaboración propia con base en la información del capítulo 1.2.2

1.2.3 Fines de las Empresas, según (REYES, 1996:83)

a) Fin inmediato. "Producción de bienes y servicios para un mercado". Razón específica de la actividad que se desempeñará con la creación de la empresa; dirigirá sus operaciones y recursos a alcanzar y lograr eficientemente esa actividad, satisfaciendo la demanda que los diferentes mercados exigen.

b) Fin mediato. "Qué se busca con esa producción de bienes y servicios". Generalmente las empresas con su creación tienen un motivo inherente de satisfacción de alguna necesidad que justifique su producción, que varía tratándose ya sea de una empresa pública que se inclinará por una utilidad o privada más encaminada a satisfacer una necesidad de carácter social.

Toda empresa es creada con un propósito determinado, que impulsa su proceder, es un reto que la orienta en la búsqueda constante de efectividad y eficiencia de bienes y servicios que la población requiere, claro, adaptado a las diversas actividades que puede decidir ejercer, la empresa.

1.2.4 Elementos que forman la empresa.

La empresa para desarrollar su actividad, se integra por una serie de componentes ampliamente indispensables, que son dirigidos al logro de determinados objetivos.

Estos elementos son, según el autor Joaquín Rodríguez (Ibid:84)

1.-Personal.

"Elemento clave dentro de la empresa para el cumplimiento preciso de todas las funciones, su éxito en objetivos, radica en desempeño. Ellos hacen a la empresa efectiva o inefectiva"; al hablar de elementos humanos en una empresa, se habla en

realidad de una estructura organizativa de la empresa. Ésta nunca se considera como estática, sino de tipo dinámico, porque exige continuos cambios humanos para asegurar la estabilidad de la empresa; de este elemento existen:

a) Obreros. Personas que desempeñan totalmente actividades manuales, su actividad se distingue de acuerdo al conocimiento empleado como: calificada o no calificada.

b) Empleados. Se ocupan de labores de oficina, desempeñando una actividad más intelectual; también pueden ser calificados y no calificados.

c) Supervisores. Su función es vigilar el cumplimiento previsto en planes y órdenes que concluyan una situación definida.

d) Técnicos. Son aquéllos que trabajan constantemente en la creación de nuevos diseños de productos, sistemas de administración, controles, etc. apoyados en reglas básicas para su desarrollo.

e) Ejecutivos. Su trabajo es meramente administrativo.

f) Directores. Definen objetivos, cursos de acción, supervisión, aprobación y control pertinente para alcanzar los resultados finales.

2.-Bienes Materiales.

Base de ejercicio de planes, capacidades; es el complemento de la función del Ser Humano.

a) Instalaciones, Maquinaria y Equipos.

Materias Primas. Son aquéllas que se han de transformar en productos específicos.

Estas pueden ser:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

• Auxiliares. Que no son parte del producto, pero son necesarias en su producción, por ejemplo los lubricantes, abrasivos, etc.

• Producto Terminado. Aquéllos, listos para su venta y distribución al consumidor final.

b) Dinero. Es el efectivo que se tiene en una empresa para pagos diarios, urgentes, etc. Además de poseer un capital que represente sus valores, acciones, obligaciones, etc.

3.- Sistemas.

Se trata de bienes inmateriales de la empresa, que coordinan la ejecución de las funciones.

a) Sistemas de Producción. Patentes, métodos, fórmulas.

b) Sistemas de Ventas. Crédito, Domicilio, Por comisión.

c) Sistemas de Finanzas. Inversión apropiada de capital.

c) Sistemas de Organización y Administración. Estructuración de la empresa, niveles, autoridad, etc.

La empresa tiene un objetivo en puerta, que orienta su acción a través de la coordinación de los elementos mencionados, los cuales son estructurados de forma apta para la realización de determinadas funciones. La empresa desempeña un papel ampliamente considerable en el entorno económico, su desarrollo depende de la administración en ella aplicada por los dirigentes, quienes analizan las variables, dirigen los recursos y toman aquella decisión conveniente que satisfaga las necesidades de la empresa y entorno al cual pertenece.

1.2.5 El Empresario

"Es la piedra angular del sistema norteamericano de libre empresa. Él es el de las nuevas ideas, el que advierte oportunidades de abrir un negocio, el que reúne los fondo para fundar una empresa y él que suele hacerse cargo de sus operaciones para ofrecer bienes y servicios al público consumidor". (HAL, 1990:38).

Es la pauta para la creación de nuevas ideas, el que desea iniciar un negocio, toma decisiones, busca soluciones, es perfeccionista, define y busca capital que requiere, las operaciones que desea realizar y dirige el rumbo de su acción y satisfacer una necesidad interna o externa.

Se ha hecho mención de todos aquellos factores que integran una empresa y la función específica que puedan desempeñar, ahora se ha definido la persona encargada de coordinar los recursos a su disposición y empleo del raciocinio conveniente para alcanzar un fin específico que satisfaga una necesidad.

Quien dirige hasta el más pequeño negocio, es un empresario; coordina hasta el último detalle. Es la persona o personas que hacen actuar a la empresa y asumen el riesgo. El encargado de realizar las tareas de dirección en la empresa es el empresario. a) El empresario es el que cede el capital y el que, si no dirige la empresa directamente, nombra a una persona de su confianza. b) El empresario y la empresa se identifican con la persona y la institución. c) El empresario es quien vende productos por su cuenta y riesgo. d) El empresario es todo aquel que participa en el proceso productivo y que arriesga algo.

La planificación constituye una habilidad de la dirección para hacer y para llevar a buen término sus planes. Una planificación correcta de la función directiva ha

de tener en cuenta: 1) una sola estrategia u objetivo a plazo, que defina el resultado final; 2) definición de las políticas a corto plazo, necesarias para la obtención del objetivo principal debiendo quedar claras las etapas a seguir en la estrategia; 3) fijación de las prioridades con el fin de alcanzar el propósito principal, mediante una estrategia; 4) el detalle de las políticas, forma de planes; y 5) una revisión permanente de los objetivos.

Sus rasgos principales son, según (Ibid:38):

- Capacidad Técnica: Aquella percepción que se adquiere con el conocimiento de herramientas, y técnicas necesarias que simplifiquen y mejoren el desarrollo de alguna actividad.
- Iniciativa. Para aprovechar e incluso crear cualquier oportunidad que conduzca al continuo crecimiento.
- Personalidad. Actitud y habilidades que bien aprovechadas en el desarrollo de algún trabajo, originen excelentes resultados.
 - Buen Juicio. Criterio apropiado a la diversidad de situaciones.
 - Apariencia. Capacidad de establecer relaciones apropiadas en el ambiente tanto interno como externo.
 - Energía. Capacidad del factor humano para realizar un trabajo.
 - Actitud. Predisposición del individuo, hacia determinados objetivos o metas.
 - Compatibilidad. Integración de las diversas ideas, para el desarrollo de un camino en común y logro del objetivo específico para el cual fue creada la empresa.
 - Percepción. Pensamiento analítico con relación a la situación que se presenta.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Autosacrificio. Trabajo extremo en busca del resultado efectivo que se desea alcanzar y hacia el cual se dirige el desarrollo adecuado de la actividad diaria.

La administración es la actividad que permitirá coordinar una serie de elementos que desarrolle, ya sea un individuo o una entidad. La entidad a través de esa coordinación marcará el camino que la conducirá a un aprovechamiento eficiente de sus esfuerzos y recursos, proyectando así, su actividad al éxito. La coordinación de dichas actividades sigue un proceso oportuno de planeación, organización y control; adaptado al tipo de actividad que se ejecuta, siendo esta ya sea pública o privada, pequeña, mediana o grande empresa.

La empresa se integra de diversos elementos que tienen un grado de importancia; este trabajo, destaca el personal, ya que a través de él, tiene actividad diaria la entidad, en coordinación con la persona encargada de encauzar su función hacia el objetivo conjunto de la entidad.

La coordinación de Recursos Humanos, no es una tarea fácil, implica características que el encargado de personal debe tener presentes para satisfacer sus necesidades y por consecuencia obtener el apoyo de esa habilidad, conocimientos, etc. para la obtención de resultados definidos de la entidad. Tema al que se hace referencia en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO II

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Todas las empresas están basadas en su personal. El manejo del personal, su buen trato y una acertada elección de las personas con quienes se pretende trabajar, son puntos que deben ser tomados en cuenta por cualquier empresa.

Los recursos humanos son las personas, que le dan a la organización su talento, su trabajo, creatividad y esfuerzo para encaminarla a la realización de sus objetivos. Es por eso que se considera un elemento esencial en cualquier organización.

Las empresas, por otra parte, necesitan de la gente para hacer un manejo adecuado de todos sus recursos, y lograr satisfacer, de esta manera, las necesidades de la sociedad. Los recursos humanos son quienes deciden qué hacer, cómo hacer, dónde hacer, por qué y por quién hacer.

Para la empresa, cada trabajador representa un problema de carácter individual, fundamentalmente porque cada uno difiere en las cosas que puede realizar y para las que tienen una capacidad definida. Además, a cada trabajador lo motivan diferentes intereses específicos, objetivos y temores y la necesidad de reconocer estas diferencias, nos induce a considerar la educación como un medio para equilibrar los ajustes del empleado y su trabajo; así como incrementar su efectividad, aumentando su capacidad e interés.

Son los hombres los que le dan vida a la organización y de ellos depende el éxito o fracaso de la misma, son los hombres los que hacen la economía de un país, y son ellos, por tanto, los verdaderos factores del progreso.

Todas las etapas a través de las cuales pasa un empleado desde su llegada a la empresa, hasta que se retira de ella, se conocen como funciones de la Administración de Recursos Humanos que se puede considerar como: "ciclo de personal".

El ciclo de personal consta de los siguientes pasos:

- Admisión y Empleo
- Administración de Sueldos y Salarios
- Relaciones Internas
- Servicios al Personal
- Planeación de Recursos Humanos

La planeación de los recursos humanos tiene por objeto satisfacer necesidades de personal y consiste en anticiparse y calcular las necesidades futuras de la empresa en lo que se refiere a personal. Del tema y conceptos que anteriormente se citaron a continuación se da una conceptualización más amplia.

2.1 Concepto e Importancia

La Administración de Recursos Humanos es " el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, la experiencia, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc. de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general" (ARIAS,1973:27).

La Administración de Recursos Humanos se manifiesta primordialmente a través del comportamiento de las personas, quienes actúan a cambio de una retribución a su desempeño y una estabilidad laboral que se traduce en eficiencia en logro de objetivos.

El Recurso Humano genera a la empresa una desventaja: el ser escaso, esto debido a que no se tienen las mismas habilidades, conocimientos y empeño apto para realizar las actividades específicas, que en ocasiones no sólo requieren los aspectos antes mencionados, sino que requieren más bien personal experimentado para el desarrollo de funciones que sólo se logran dominar a través de la práctica.

La empresa para iniciar su camino al logro de objetivos y satisfacción de necesidades debe aprovechar e incrementar ese recurso para la obtención de buenos resultados.

2.2 Objetivos de la Administración de Recursos Humanos.

"Desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para proveer una estructura administrativa eficiente, empleados capaces, trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y una adecuado seguridad en el mismo, asesorando sobre todo lo anterior a la línea y a la dirección, son el objetivo que redundará en beneficio de la organización, los trabajadores y la colectividad"(Ibid:160).

Actualmente las empresas han reconsiderado el trato al recurso humano, se preocupan por su desempeño, por su progreso, por ser tratado como persona que contribuye al logro de objetivos y por su situación ante la Sociedad, representa la base de la función de la empresa.

2.3 Función de la Administración de Recursos Humanos

Generalmente las empresas coinciden en el desempeño de estas funciones en el área de Recursos Humanos, algunas están englobadas en un solo término o bien son más específicas; a continuación se describen las actividades comúnmente

desarrolladas en la Administración de Recursos Humanos, según los autores, Arias Galicia y Reyes Ponce, que contribuyen a seleccionar el personal que satisfaga sus necesidades, hasta su integración y trato en su desempeño.

2.3.1 Admisión y Empleo (Ibid:160).

Su actividad busca a los mejores candidatos para el desempeño de funciones determinadas en la empresa, para lo cual busca, analiza, elige y prepara al personal idóneo para ello. Esta función incluye lo siguiente:

- a) Reclutamiento. Fuente de abastecimiento del Recurso Humano requerido.
- b) Selección. Elección del empleado hábil y capaz de desempeñar algún puesto en la empresa.
- c) Contratación. Formalidad que mediante un escrito describe las condiciones en las cuales el candidato seleccionado, actuará en la empresa.
- d) Inducción. Informe de objetivos y políticas de la empresa así como de aspectos necesarios para que la persona se adapte al ambiente laboral.

2.3.2 Sueldos y Salarios (Ibid:161).

Determinación de la retribución que corresponde a cada trabajador, de acuerdo a la actividad desempeñada, condiciones de la empresa y situación de los salarios de la región.

- a) Asignación de Funciones. Conferir al trabajador las actividades que desempeñará, responsabilidades y obligaciones.
- b) Determinación de Salarios. Valuación monetaria correspondiente a las características de los puestos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- c) Calificación de méritos. Análisis del desempeño del trabajador con la finalidad de determinar si su remuneración es realmente justa.
- d) Compensación Suplementaria (incentivos y premios). Analiza el resultado de la calificación de méritos para definir incentivos.
- e) Control de Asistencias. Registro la continuidad con que el trabajador desempeña sus actividades: horarios y ausencias, que repercutirán en el cálculo de su remuneración.

2.3.3 Relaciones Internas (Ibid:162).

Buscar la conciliación apta que se traduzca en satisfacción, tanto para el trabajador como para la Dirección.

- a) Comunicación. Define líneas de comunicación.
- b) Contratación Colectiva. Acuerdos con organizaciones oficiales para mayor satisfacción de los intereses de la empresa y el trabajador.
- c) Disciplina. Vigila el cumplimiento estricto del reglamento interno de trabajo.
- d) Motivación del Personal. Crea el ambiente y condiciones propicias para el desempeño eficiente del trabajador. Es importante conocer las habilidades y aspiraciones del personal, para definir los estímulos, y con ello mantener su actividad y satisfacción.
- e) Desarrollo del Personal. Fomenta el crecimiento integral del trabajador para obtener puestos mejores.
- f) Entrenamiento. Desarrolla la capacidad del trabajador continuamente.

2.3.4 Servicios al Personal (Ibid:163).

Apoya al personal en situaciones de seguridad y bienestar social.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

a) **Actividades Recreativas.** Ofrece programas e instalaciones que satisfagan otras necesidades del trabajador.

b) **Seguridad.** Cumple con la legislación en cuanto a Higiene y Seguridad.

c) **Protección y vigilancia.** Medidas de salvaguarda para situaciones no previstas.

2.3.5 Planeación de Recursos Humanos (Ibid:163).

El mundo cambia continuamente, la estabilidad de las personas en un trabajo también, por ello la empresa debe tener una proyección de futuras necesidades que si no lleva a cabo puede tener consecuencias negativas para la empresa.

La Administración de Recursos Humanos considera las actividades de identificación de necesidades de personal. El personal que busca su estabilidad, logrando con ello ser tratado, en la entidad, como elemento clave para su desempeño.

La función de Recursos Humanos tiene varias áreas de actuación, se encarga desde el trato previo a la contratación, hasta su trato diario y satisfacción de necesidades en el desempeño de su actividad dentro de la entidad.

Dentro de los aspectos de los recursos humanos, una parte, quizá la más amplia, suele dedicarse a los problemas de valuación de puestos, salarios, etc., es decir, a todos aquellos que están de alguna manera vinculados con la remuneración adecuada que debe recibir el trabajador a cambio de su esfuerzo y servicio.

Hoy, la situación económica del país, exige mucha atención en la determinación de este rubro, los trabajadores merecen ser tratados como seres humanos y recibir la atención y trato que corresponda a sus habilidades, conocimientos, experiencia, etc.

Como se mencionó los sueldos y salarios implican coordinar una serie de características visualizadas en el capítulo III.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III

LA ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS

El estudio de los salarios, tanto a nivel jurídico como a nivel meramente económico, es algo que afecta a todos; como administrador es posible llegar a ser empleador o empleado, y se debe estar al tanto de todo lo que se genere al respecto.

El administrador de empresas, probablemente en su ejercicio puede llegar al mando de algunos trabajadores, para hacer esto, debe tener muy cuenta los conceptos básicos de la problemática de salarios.

La aplicación de los principios y técnicas de administración de sueldos, permite articular en forma tal el pago en dinero, con las prestaciones que recibe el trabajador, y aun con las deducciones que su trabajo implica.

La importancia de esta materia deriva en lo siguiente, según (REYES,1996:30):

- *Para el trabajador:* es lo que substancialmente lo dirige al trabajo, aunque no sea siempre necesariamente lo que busca en primer lugar.
- *Para la empresa:* es un elemento de importancia en el costo de producción. No en toda clase de industrias tiene la misma importancia; en algunas puede alcanzar un porcentaje muy alto del costo, y en otras reducirse. De ordinario esta reducción, depende de la capitalización y maquinización de la empresa.
- *Para la sociedad:* es el medio de subsistir de una gran parte de la población. Siempre la mayor parte de la población vive de su sueldo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

• *Para la estructura económica de un país:* siendo el sueldo esencial en el contrato de trabajo, y siendo el contrato de trabajo uno de los ejes del régimen actual, la forma en que se manejen los sistemas de sueldos, condicionará la estructura misma de la sociedad.

• *Para la práctica profesional:* en las carreras de Relaciones Industriales y Administración de Empresas: las políticas y técnicas de sueldos son las que tienen más amplia e inmediata aplicación.

Es importante para la administración de sueldos y salarios el que se respeten en su análisis, los siguientes pasos:

- Análisis del puesto.
- Análisis del personal.
- Asignación de sueldos y salarios.

Lo anterior es para llegar a la remuneración salarial, lo cual, es lo que el empleado recibe a cambio de sus contribuciones de tiempo, esfuerzo y habilidades.

Hay muchos factores que pueden afectar directa o indirectamente el salario establecido para trabajos individuales, por ejemplo:

- La condición del mercado de trabajo.
- Los niveles de salario prevalecientes.
- El costo de vida.

La remuneración especifica el costo que el patrón debe pagar por recibir un trabajo personal subordinado. La Administración de Sueldos y Salarios, es un concepto que desarrolla un adecuado sistema para determinar la estructura conveniente. Esta sección ayudará a comprender de una manera clara y sencilla como se puede llevar a cabo una buena administración de sueldos y salarios.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.1 Conceptos de Administración de Sueldos y salarios (Ibid:30).

Es la fase de la administración de recursos humanos que usa principios y técnicas definidas para lograr que la remuneración total que recibe el trabajador, sea razonablemente apropiada a la importancia del puesto, a la eficiencia, a las necesidades personales del trabajador y a las posibilidades de la empresa según el autor Sánchez Barriga, citado por Rodríguez Valencia.

El concepto coordina diversos elementos que determinan convenientemente para ambas partes una situación laboral aceptable.

3.1.1 Sueldo y Salario.

Los conceptos sueldo y salario, tienen como fin principal, remunerar el desarrollo de alguna actividad del Recurso Humano, la diferencia entre ambos radica en el tipo de labor desempeñada monciona Rodríguez, es decir: El sueldo "es cuando se elabora y paga la nómina de personal de confianza" y salario "cuando se elabora y paga la nómina de personal sindicalizado". Se trata únicamente de una diferencia social para distinguir un trabajo de otro.

3.1.2 Clasificación del Salario

A continuación se describe brevemente en que consisten las diversas formas de cubrir los sueldos y salario para su mayor comprensión:

Por el medio empleado para su pago.

Moneda. Todo pago en efectivo por el trabajo prestado o desempeñado; debe estipularse en moneda nacional, tratándose de moneda extranjera, el trabajador puede exigir, si así lo desea, su equivalente en moneda nacional.

Especie. Todo aquel pago distinto al efectivo y que aumenta en forma directa su salario como: comida, habitación, productos o servicios.

Mixto. Considera un porcentaje determinado de moneda y especie, con relación a políticas de la empresa o algún otro concepto.

Por su capacidad adquisitiva.

Nominal. Cantidades monetarias que se paguen al trabajador previamente pactadas por el patrón.

Real. Cantidad de bienes o servicios de que el trabajador puede disponer para satisfacer sus necesidades con el salario que percibe.

Por sus límites.

Mínimo. Es la menor cantidad de remuneración a recibir por un trabajo desempeñado.

Para determinar el porcentaje mínimo debemos considerar cuanto estamos dispuestos a concederle a cualquier empleado de cada nivel de desempeño cuyo sueldo exceda el objetivo de pago.

Máximo. Es la mayor cantidad de remuneración que puede recibir un trabajador de acuerdo a las condiciones de la empresa. Para calcular el porcentaje máximo, se debe determinar cuánto sería lo más que le concedería a cualquier empleado de cada nivel de desempeño cuyo sueldo estuviese por debajo del objetivo de pago.

Por su forma de pago.

Por unidad de tiempo. Es aquél que actúa en función de las horas en que el trabajador desempeña una labor.

Por unidad de obra. Se determina en razón de las unidades producidas, llamado también a "destajo".

Por comisión. Se recibe una prima por el valor de la mercancía colocada, sobre el pago inicial.

A precio alzado. Se establece un pago global por la obra a realizar.

Con apego a los conceptos anteriormente mencionados, de forma genérica se presenta un diagrama que permite apreciar de manera conjunta los diversos tipos de salario; equilibrio razonable dentro de la estructura de salarios que debe ser determinado con base en las políticas establecidas por las diferentes organizaciones (Véase cuadro 3.1.2).

Cuadro 3.1.2 Clasificación del Salario.

Medio empleado Para su pago.	Moneda
	Especie
	Mixto
Su capacidad Adquisitiva	Nominal
	Real
Por sus límites	Mínimo
	Máximo
Por su forma de pago	Por unidad de tiempo
	Por unidad de obra
	Por comisión
	A precio Alzado

Fuente: RODRÍGUEZ, 1992:42.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.1.3 Factores del Salario

Son aspectos a evaluar para definir justamente la remuneración. Estos son, según (Ibid:56):

1.- El puesto. "Es el conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específico e impersonal".

2.- La eficiencia administrativa. "Se define en término de la proporción de los recursos organizacionales que contribuyen a la productividad durante el proceso productivo". Esta se refleja en la habilidad y resultados para la ejecución de una actividad bien hecha y de forma efectiva.

3.- Las necesidades del trabajador. La característica primordial del salario, es que deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia, deben ser razonablemente proporcionadas para satisfacción y obtención de una vida decorosa

4.- Las posibilidades de la Organización. La remuneración se definirá en función de las posibilidades de cubrir el costo del Recurso Humano de la empresa según sus ingresos.

3.2 Objetivos de la Administración de Sueldos y Salarios, según (Ibid:62).

- Adquisición de personal calificado. Justa retribución que despierte el interés del personal apto para los puestos.

- Retener a los empleados actuales. Mantener personal capaz y de experiencia evitando con ello la rotación, que nada benéfico proporciona a la Organización.

- Garantizar la igualdad. Percepción igual para actividad igual.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Alentar el desempeño adecuado. Motivar al personal para que realice su actividad laboral con responsabilidad y calidad.

- Controlar los costos. De tal forma que se cubran las necesidades del trabajador sin que la empresa pague de más o por el contrario, menos.

- Cumplir con las disposiciones legales. Adecuada aceptación y cumplimiento de lineamientos legales vigentes.

- Mejorar la eficiencia administrativa. Medio importante para que la empresa logre sus objetivos organizacionales a través de la contribución del trabajador y aprovechamiento del mismo.

3.3 Políticas de la Administración de Sueldos y Salarios.

La fijación de sueldos y salarios enmarca ciertas condiciones que hacen de la remuneración un concepto bien determinado para la actividad de que se trate, como ya se ha mencionado, satisfaciendo necesidades de la Organización e individuales de los colaboradores. A continuación se especifican las políticas que rigen al salario según tesis de: (CARRILLO,1972:30).

1.-La fijación de la remuneración al trabajo, se realizará ponderando: a) Los requerimientos de la Organización; b) Las tendencias registradas en los mercados regionales de trabajo; c) La eficiencia del personal.

2.-La ponderación de los factores inherentes a la fijación de la remuneración al trabajo, deberán resolverse a través de la utilización de las técnicas de administración de personal aplicables a cada uno de ellos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.-La implementación técnica de la función y su subsecuente administración estarán encomendadas al Departamento de Relaciones Industriales, o al que designe para ello la Dirección.

4.-Preveer revisión sistemática y periódica.

5.-Debe ser aplicable a cualquier sucursal y localidad; local o foránea en donde se ubiquen dependencias directamente administradas por una misma Dirección o Gerencia General.

6.-La evaluación y control de las prestaciones otorgadas al personal de la Empresa, con el carácter de complementos y suplementos al salario, la implantación y administración de sistemas incentivos al salario y la aplicación de utilidades, se considerará materia de la Administración de Sueldos y Salarios.

7.-La autorización de cualquier movimiento de personal deberá ser precedida de un estudio, a efecto de mantener dicho movimiento dentro de las previsiones de programas y presupuestos específicamente aprobados para el ejercicio de la Empresa.

8.-La modificación de las políticas requerirá de autorización por parte del Director.

Las políticas de Administración de Sueldos y Salarios deben de administrarse en todas las áreas de la organización, constituyen una base para administrar mejor los sueldos de los empleados; si están bien establecidas, se va a lograr que en la organización haya menos inconformidad de los empleados.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.4 Tabuladores de Salarios

La organización no sólo busca el equilibrio en la remuneración de la relación laboral correspondiente, sino también mantener la relación adecuada con su entorno para asignar salarios razonables y sobre todo que sea dentro del ambiente de la Sociedad; esta información se puede obtener a través de encuestas o bien existen algunos organismos como la Dirección de Desarrollo Económico y el IMSS que proporcionan esa información.

A continuación se presenta un ejemplo de un Tabulador de Salarios, cuyos datos presentados únicamente son resumen de los resultados obtenidos de una investigación realizada por la dirección de Desarrollo Económico Municipal, en la Ciudad de Uruapan, Michoacán, considerando 50 empresas de los giros Comercial, Industrial y de Servicios, tanto Micros, como Pequeñas, Medianas y Grandes que operan en dicha ciudad. Dichas Percepciones Mensuales, están libres de impuestos y no incluyen prestaciones de Ley. (Cuadro 3.5)

CUADRO 3.4 TABULADOR DE SALARIOS (FEBRERO 2001)
EMPRESAS TRANSNACIONALES, QUE OPERAN A NIVEL NACIONAL O CON
PARTE DE CAPITAL EXTRANJERO
 Rango de Salario Mensual Sugerido

EMPRESAS TRANSNACIONALES		
PUESTO	MÍNIMO	MÁXIMO
Dirección General	\$30000.00	\$60000.00
Jefaturas de 1er. Nivel	12000.00	16000.00
Contador General	8000.00	12000.00
Jefe de Departamento	6000.00	10000.00
Auxiliar Administrativo	4000.00	6000.00
Recepcionista	2500.00	4500.00
Secretaria	3000.00	4500.00
Supervisores	7000.00	12000.00
BOLSA DE TRABAJO MUNICIPAL		
Dirección o Gerencia	\$6000.00	\$10000.00
Subgerencia	4000.00	5000.00
Contador General	5000.00	10000.00
Control de Calidad (ISO 9000)	6000.00	9000.00
Administrador	4500.00	5500.00
Jefe de Depto.	3500.00	6000.00
Gerencia de Departamento	5500.00	6500.00
Auxiliar Contable	2200.00	4500.00
Secretaria	2000.00	3200.00
Jefe de Almacén	2200.00	3000.00
Auxiliar Administrativo	2000.00	2400.00
Auxiliar de Almacén	1600.00	1800.00
Recepcionista/Cajera	1600.00	1800.00
Capturista de Datos	2000.00	2500.00
Promotora	1600.00	2400.00
Jefe de Mantenimiento	5000.00	8000.00
Ayudante General	1500.00	2500.00
Empleado de Mostrador	1800.00	2200.00
Chofer Local	1600.00	2800.00
Chofer Foraneo	2000.00	3500.00
Supervisor	5000.00	7000.00
Mensajero	1200.00	1600.00
Tec. Electricista	2200.00	2800.00
Vigilante	1800.00	3000.00
Secretaria Ejecutiva	3000.00	3400.00
Enfermera General	1800.00	4000.00
Intendencia	1200.00	2000.00
Tornero	2800.00	3200.00
Empacadores de Fruta	1600.00	2000.00
Estibadores	1600.00	1800.00
Jefe de Cuadrilla	2600.00	4000.00
Mecánico	2400.00	4000.00

Fuente: Dirección de Desarrollo Económico Municipal Año 2001.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Años atrás, el trabajador era considerado y tratado en las empresas como una simple máquina. Sin embargo en la actualidad se ha superado, inclusive, los tiempos en que el trabajo del hombre era objeto de estudios, únicamente con el fin de aumentar su productividad mecánica.

El hombre se impone y domina a la empresa. El trabajo se ha humanizado; se reconoce al hombre como elemento vital de la empresa, alrededor del cual giran todas las funciones que se convierten en su principal y constante preocupación.

A la consideración del Recurso Humano como tal, han contribuido sociólogos, psicólogos, economistas y administradores. Las investigaciones y aportaciones de estos profesionales, han conformado las técnicas y los sistemas modernos que ahora son aplicados en las empresas más eficientes e innovadoras.

Obreros, supervisores, técnicos y ejecutivos, contribuyen a la supervivencia y al progreso del mismo ente social.

Si las máquinas se detienen, las ventas disminuyen, si la dirección tropieza, son problemas que se resienten en toda la organización, producto siempre del trabajo del hombre.

Todos los cambios que está sufriendo toda la sociedad, influyen en la empresa, es por eso que debemos de mantenernos en constante aprendizaje de los nuevos métodos y técnicas de administración que podamos operar y aplicar en nuestra organización.

El contrato de trabajo consta de dos partes esenciales; una de ellas la constituye el salario o remuneración del trabajo, y la otra es el servicio que presta el trabajador a cambio de la misma. Por tanto, entre las técnicas que rigen dentro de

los Recursos Humanos a la administración de personal, ocupan un lugar primordial todas aquellas que se refieren al pago de sueldos y salarios.

Dicho contrato es tan vital que induce al trabajador a prestar sus servicios y recibir la remuneración adecuada por el mismo.

Todos los aspectos de la administración de personal revisten la importancia de referirse al mejor ordenamiento del factor que es básico en la empresa, porque constituyen un común denominador que, o bien multiplica la eficacia de todos los demás factores, o bien la disminuye, cuando es mal administrado.

La ley autoriza al patrón la realización de descuentos y retenciones por concepto de pago de impuestos, de cuotas sindicales, cooperativas y cajas de ahorro legalmente autorizadas, cotizaciones al seguro social, y por sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el respectivo reglamento interno de trabajo; la determinación efectiva del salario repercute satisfactoriamente en la integración correcta para el cálculo de estas distintas percepciones y mucho mejor para la oportuna deducción que permitirá dar cumplimiento a aspectos legales del entorno que repercutirá en un desarrollo correcto de cualquier ente social; éstos conceptos relacionados con el marco jurídico del salario tiene una explicación clara en el Capítulo IV.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO IV

Marco Jurídico del Salario

Toda persona que presta sus servicios en forma dependiente en cualquier empresa, los realiza a cambio de una remuneración y para definir su pago es necesario considerar una serie de requisitos que contribuyen en la determinación del salario de un trabajador y cumplimiento de las principales obligaciones que implican su determinación. En el presente capítulo, se presentan los aspectos básicos que debe cumplir la empresa respecto a sueldos y salarios.

4.1 Principales aspectos laborales del Salario.

4.1.1 Contrato

La Ley Federal del Trabajo según (AMEZCUA, 1999:201) se divide en tres grandes apartados:

- 1.- Derecho individual del Trabajo: Es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre un trabajador y un patrón.
- 2.- Derecho colectivo del trabajo. Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre un patrón y un sindicato o un conjunto de trabajadores que representan el interés profesional en una empresa.
- 3.- Derecho procesal del trabajo. Es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actuación de la autoridad judicial y de las partes (obrero-patrón), a fin de resolver un conflicto concreto mediante la aplicación de las normas del derecho laboral a tal caso concreto.

Dentro del derecho individual del trabajo encontramos un aspecto principal y que da origen a la determinación del salario correspondiente. Este aspecto es el

Contrato, " aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario" (2do. Párrafo del Art. 20 de la LFT). Los contratos pueden ser clasificados con base en distintos conceptos, los cuales son definidos en la siguiente estructura de manera simplificada y clara (Véase cuadro 4.1).

Cuadro 4.1 Clasificación de los Contratos de acuerdo a su Duración

<ul style="list-style-type: none">• Contrato por tiempo indeterminado.	}	Por la naturaleza de su labores. Sustitución temporal de un Trabajador. Demás previstos por la ley (art. 7º.,38, etcétera, de la LFT.
<ul style="list-style-type: none">• Contrato por tiempo determinado		
<ul style="list-style-type: none">• Contrato por obra determinada	}	Únicamente por la naturaleza de las labores. Explotación de minas (minerales no costeables o restauración de Minas)
<ul style="list-style-type: none">• Contrato para la inversión de Capital determinado o por Tiempo u obra determinada.		

Fuente: AMEZCUA, 1990:219.

El contrato de trabajo permite al patrón y al empleado convenir por escrito los detalles de lo que este último debe realizar y el periodo en que su actividad se llevará a cabo. Al poner por escrito el acuerdo, los malos entendidos y las interpretaciones erróneas pueden eliminarse o por lo menos, pueden reducirse de modo considerable; éste no sólo recalca el compromiso del empleado con la compañía, sino que además define la obligación de ella respecto a la remuneración.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.1.2 Formas de fijación del salario. (Ibid:218)

Como ya se mencionó en el Capítulo III, existen diversas formas de determinar el salario, como los es: el medio empleado, capacidad adquisitiva, límites y forma de pago; conveniente para la actividad desempeñada. Formas que de manera más específica se consideraron en el Capítulo III.

4.1.3 Afiliación al Seguro Social y principales movimientos. (Ibid:359)

Esta actividad, es un paso esencial que concretiza la relación laboral, su cumplimiento obligatorio nos permite de alguna manera dar seguridad al trabajador y evitar serios conflictos que implicarían para el patrón una serie de recargos, multas, actualizaciones y en casos de mayor repercusión, algún tipo de demanda que dependiendo de la situación son grandes cantidades. Su cumplimiento oportuno en este primer paso que es la afiliación, y demás situaciones a las cuales se debe dar cumplimiento sujetándose al tipo de empresa, relación laboral, etc., evita errores de trascendencia.

1.- La afiliación debe efectuarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la contratación en la forma llamada, aviso de inscripción (AFIL 02), cuyos requisitos son:

- a) Nombre completo del trabajador. Apellido paterno, materno y nombres.
- b) Salario base de Cotización. Base de cálculo del porcentaje de IMSS.
- c) Semana y jornada reducida. Cociente de Salario Base de Cotización.
- d) Tipo de Salario. Definido en el contrato.
- e) Fecha de ingreso al trabajo. Fecha en que se inicio la prestación del servicio.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- f) Sexo. Masculino o Femenino.
- g) Jornada o semana reducida. De acuerdo al número de horas o días que se laboran, el IMSS maneja claves específicas que ante él se solicitan.
- h) Ocupación del Trabajador. Servicio desempeñado.
- i) Lugar y fecha de nacimiento.
- j) Nombre del padre y nombre de la madre, aún finados.
- k) Domicilio del trabajador.
- l) Nombre, denominación o razón social del patrón.
- m) Ubicación del centro de trabajo.
- n) Firma del patrón o responsable y firma o huella del trabajador.

2.- Modificación de Salario.

El aviso de modificación se presenta el día hábil anterior, a la fecha en que surte efectos la modificación, este formato tiene aspectos comunes con el alta, la diferencia radica en los puntos siguientes:

- a) Fecha de modificación de salario. Fecha de origen de la modificación.
- b) Especificación del salario anterior y el actual.

3.- Baja. Este movimiento considera también aspectos comunes a la baja, la diferencia es:

- a) Causa de la baja. Señalamiento preciso.
- b) Y la fecha en que esta se generó.

4.1.4 Prestaciones previstas en la Ley del IMSS y LFT:

Las prestaciones, son todos aquellos pagos que el patrón entrega al trabajador por los servicios prestados.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ejemplo:

• **Prestaciones legales:** horas extras. Vacaciones, prima vacacional y dominical, días de descanso y obligatorio, aguinaldo, propinas, comisiones, reparto de utilidades, prima de antigüedad, entre otras.

• **Prestaciones contractuales:** Ayuda para renta y transporte, fondo de ahorro, primas, premios o incentivos de producción, gastos de gasolina, alimentación y habitación, premios por puntualidad, despensas, ayuda para el pago de energía eléctrica y gas doméstico, entre otras.

A continuación de manera más específica se definen las prestaciones a que se puede hacer acreedor un trabajador, así como el fundamento legal correspondiente:

Cuadro 4.1.4 Prestaciones

Concepto	Referencia
1.- Aguinaldo	Art.87 LFT Deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario.
2.- Prima Vacacional	Art. 80 LFT Se tendrá derecho a una prima no menor del 25%.
3.- Vacaciones	Art. 76 LFT Se disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas.
4.- Prima Dominical (Cuando se labora los Domingos).	Art. 71 LFT
5.- Primas, premios, bonos, gratificaciones, incentivos por producción o productividad o actuación.	Art. 84 Y 89 LFT El salario se integra con los pagos hechos en efectivo y cualquier cantidad que se entregue.
6.- Propinas	Art. 346 LFT Son parte del salario.
7.- Ayuda para Renta	Art. 84 Y 89 LFT
8.- Ayuda para Transporte (Siempre que sea prestación por los servicios y no instrumento de trabajo para el desarrollo de las labores).	Art. 84 Y 89 LFT

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

9.- Ayudas para el pago de energía eléctrica, gas doméstico, artículos de consumo y bonos de cooperativa.	Art. 84 Y 89 LFT
10.- Destajos.	Art. 83 LFT
11.- Comisiones	Art. 83, 285 y 286 LFT
12.- Participación de Utilidades.	Art. 129 LFT No se computará como parte del salario.
13.- Participación de utilidades (cuando es práctica del patrón repartirlas aunque no haya utilidades en la empresa; o en mayor cantidad de las determinadas).	Art. 84 Y 89 LFT. Art. 27, fracc. III de la Ley del Seguro Social (LSS).
14.- Cuotas Patronales al IMSS (incluido : riesgo de trabajo; enfermedad y maternidad; retiro, cesantía, y vejez; invalidez, y vida y guarderías).	Art. 84 Y 89 LFT
15.- Cuotas obreras al IMSS (pagadas por el patrón con base en un contrato colectivo).	Art. 84 Y 89 LFT
16.- Cuotas Sindicales (pagadas por el patrón con base en un Contrato Colectivo.)	Art. 84 Y 89 LFT
17.- Aportaciones al Infonavit.	Art. 84 Y 89 LFT Tiene como destino datar a los trabajadores de viviendas cómodas, higiénicas y decorosas, no deben integrar salario. Art. 27 fracc. IV de la LSS.
18.- Despensas (gratuitas, en efectivo, vales o especies).	Art. 84 Y 89 LFT. Art. 27 fracc. IV de la LSS.
19.- Alimentación y habitación (gratuitas).	Art. 84 en relación con el 334 y 17 LFT. Art. 27 fracc. IX de la LSS.
20.- Tiempo extraordinario.	Art. 84 Y 89 LFT
21.- Fondo de Ahorro (en todos los casos).	Art. 84 Y 89 LFT

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

22.- Gratificaciones periódicas (por antigüedad, etc).	Art. 84 Y 89 LFT
23.- Compensaciones: Ascenso temporal, comisiones en zona de vida más cara, por viaje, no comprobándose reembolso de gastos.	Art. 84 Y 89 LFT
24.- Días de Descanso semanal y obligatorio (laborados ordinariamente).	Art. 73 y 75 LFT.
25.- Automóvil (para desempeño de labores).	Art. 84 Y 89 LFT
26.- Días de descanso semanal y obligatorio (no laborados).	Art. 69 LFT El trabajador no está obligado a laborar en su día de descanso.
27.- Viáticos y Gastos de Representación.	Art. 84 Y 89 LFT
28.- Viáticos y gastos de representación (si no se justifican las erogaciones y/o son gravados por impuesto sobre productos del trabajo).	Art. 84 Y 89 LFT
29.- Premios de Asistencia	Art. 84 Y 89 LFT. Art. 27 fracc. VII, LSS.
30.- Premios por Puntualidad.	Art. 84 Y 89 LFT. Art. 27 fracc. VII, LSS.
31.- Gastos de Gasolina (para uso personal, no para cumplimiento de sus labores).	Art. 84 Y 89 LFT
32.- Indemnizaciones.	Art. 84 LFT
33.- Instrumentos de Trabajo, como herramientas, ropa y otros similares.	Art. 27 fracc. I de la LSS.

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social.

4.2 Integración del Salario, según (RUEDA, 1992:19).

Un procedimiento complejo resulta, el hacer un listado de las diversas partidas que en su conjunto componen el salario de los trabajadores para efectos laborales y efectos contributivos tanto federales como estatales por el medio lamentable al que nos enfrentamos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Efectivamente, con base en el salario integrado deben determinarse reclamaciones, indemnizaciones, utilidades. En el terreno fiscal deben cuantificarse en torno a la misma base el Impuesto Sobre la Renta, así como cotizaciones al IMSS.

Como consecuencia de las situaciones mencionadas, es indispensable que los empresarios, y sus asesores contables y legales, tengan conocimiento de las múltiples e intrincadas regulaciones que se encuentran vigentes en nuestro país para la integración de salarios, a efecto de dar cumplimiento a las variadas obligaciones.

Por ello, se entiende como Salario Diario Integrado: "Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, integrado en términos generales, por cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".(Ibid:29)

4.2.1 Criterios de Integración

Para dar cumplimiento a las normas a que debe sujetarse un empresario en referencia al empleo de un salario, se especifican a continuación los procedimientos que debe emplear para cumplir con esos criterios legales distintos.

4.2.1.1 Determinación del Salario para Efectos Laborales.

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 82, 84, 124, 285, 346, 484 y 485; el salario es la " retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo integrando cantidad o prestación que se entregue ".

Este ordenamiento laboral hace referencia expresa a los siguientes conceptos como integrantes del salario:

- > Cuota Diaria
- > Gratificaciones

- Percepciones
- Habitación
- Primas
- Comisiones no mercantiles
- Prestaciones en especie
- Propinas en hoteles, restaurantes y similares

En el área laboral la integración de salarios comprende, con diversas modalidades, entre otros renglones los siguientes: reclamaciones obreras, indemnizaciones por riesgo de trabajo y determinación individualizada de las utilidades de las empresas correspondientes a cada uno de sus trabajadores según el nivel de retribuciones percibidas en un ejercicio determinado.

4.2.1.2 Determinación del Salario para efectos de ISR.

Básicamente está dirigido al "Impuesto de los Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado", claro el gravamen va mucho más allá de un enunciado. La Ley del Impuesto sobre la Renta establece en su artículo 83, que quienes hagan pagos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado tendrán, entre otras, las siguientes obligaciones:

- * Solicitar, en su caso, la constancia de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio.

- * Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, los datos necesarios a fin de inscribirlas en el Registro Federal de Contribuyentes, o

bien cuando ya hayan sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave de registro.

- * Efectuar las retenciones de conformidad con el artículo 80 y entregar en efectivo el crédito al salario a los trabajadores cuando sea procedente.

- * Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios personales subordinados, de conformidad con el artículo 81 de la citada Ley.

- * Proporcionar a más tardar el 31 de enero de cada año, a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, la constancia de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate.

a) Integración de Salario.

En los artículos 74, 77, 78, 78-A y 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta se menciona que el tributo al que debe acatarse el rubro de sueldos y salarios concretamente, razón del estudio, recae en lo siguiente:

- ❖ Sobre "los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral".
- ❖ Sobre las prestaciones a favor del trabajador como consecuencia de la terminación de la relación laboral.
- ❖ Sobre honorarios a consejeros, administradores, comisarios, gerentes generales, y otros prestadores de servicios.
- ❖ Sobre participación a los trabajadores en las utilidades de las empresas y préstamos blandos que se les concedan por el patrón, o sea a tasas reducidas de interés.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- b) La LISR en el artículo 109, exime de causación en términos generales las siguientes partidas:

Alimentación. Proporcionada a los trabajadores.

Servicio de Comedor. excedan de un monto equivalente a un salario mínimo general diario del área geográfica del contribuyente por cada trabajador que haga uso de los mismos y por cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto.

Primas o indemnizaciones por retiro. 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 y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto

Prestaciones adicionales al SMG. 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. El excedente genera impuestos.

Tiempo extraordinario. El 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicio en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda del límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda el equivalente a 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios; por el excedente se pagará el impuesto.

Indemnizaciones por riesgo o enfermedades. Están exentas las que se concedan de acuerdo a las leyes, por Contrato Colectivo de Trabajo o por Contrato Ley.

Jubilaciones y pensiones provenientes de la cuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes del SAR en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

Prestaciones de previsión y seguridad social. Quedan exentas las prestaciones que otorguen las empresas públicas.

Aportes al INFONAVIT. Exentas.

Cotizaciones al IMSS pagadas por los patrones

Gratificaciones anuales, 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.

En el caso de los trabajadores al servicio de la Federación y de las Entidades Federativas, las gratificaciones que se otorguen anualmente o con diferente periodicidad a la mensual, en cualquier momento del año calendario, de conformidad con las actividades y el servicio que desempeñen, siempre y cuando sean de carácter general, incluyendo, entre otras, el aguinaldo y la prima vacacional.

Viáticos y gastos de representación. cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las exenciones concedidas operan hasta topes verdaderamente reducidos en lo que a cuantía se refiere y están condicionadas a su otorgamiento general y uniforme dentro de los lineamientos legales y estipulaciones contractuales.

Para las empresas es muy importante el adecuado manejo de esta sección particular del ISR, por ser las que deben aplicar la normatividad correspondiente en su calidad de liquidadoras y retenedoras del gravamen, con las responsabilidades inherentes.

c) No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente. (Artículo 113 LISR).

4.2.1.3 Determinación del Salario para Efectos de IMSS.

Las cotizaciones al IMSS, contrariamente a la creencia generalizada, no derivan esencialmente de obligaciones de carácter laboral, sino de un sistema de seguridad social nacional, basado en principios de solidaridad, cuyo objetivo es el de garantizar a la comunidad, salud, asistencia médica, medios de subsistencia, servicios generales y bienestar en general.

Es una contribución de seguridad social, regulada por el Código Fiscal de la Federación, cuyo destino es el de proteger a determinados sectores de la población, entre ellos el que integra la clase trabajadora como núcleo de suma importancia, contra enfermedades, invalidez, cesantía, retiro, riesgo de trabajo, muerte y otras contingencias.

El sistema de seguridad social tiene carácter obligatorio en el caso de los trabajadores, recayendo sobre los patrones la obligación de calcular, retener y

enterar las primas que ellos deben cubrir para protección propia y de sus familias, y la obligación de cubrir por su propia cuenta las primas que les corresponden, con la ventaja de que el cumplimiento dado a esas obligaciones los libera de responsabilidades directas tratándose de riesgos y enfermedades del trabajo, así como de algunos pagos relacionados con maternidad.

Las contribuciones mencionadas deben calcularse sobre el salario de los trabajadores, conceptuado para estos efectos en el artículo 32 de la Ley del Seguro Social como: "cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios".

Las partidas que integran el salario en materia de Seguridad Social son:

- Cuota diaria
- Gratificaciones
- Percepciones (aguinaldo, prima vacacional y vacaciones)
- Alimentación
- Habitación
- Primas
- Comisiones no mercantiles
- Prestaciones en especie

Los siguientes conceptos están expresamente exceptuados de integración salarial, con algunas modalidades (Art. 27, Título II de la Ley del Seguro Social):

- Instrumentos de trabajo y ropa
- Aportaciones a fondos de ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa: si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año,

integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Las cuotas que corresponden cubrir al patrón, las aportaciones al INFONVIT y la PTU.
- La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.
- Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el D.F.
- Los premios de asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.
- Tiempo Extraordinario. Siempre y cuando no exceda los mínimos señalados en la Ley Federal del Trabajo.
- Las aportaciones para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o contratación colectiva.
- Para que estas exclusiones surtan efectos, deben ser debidamente definidas en un Plan de Previsión Social registrado en la Contabilidad del Patrón.

Las cotizaciones para seguridad social deben calcularse sobre 10 salarios mínimos generales como tope máximo, excepto las correspondientes al ahorro para el retiro, en cuyo caso el tope se eleva a 25 salarios mínimos generales.

Las cuotas de los trabajadores que perciben salario mínimo general y las correspondientes a riesgos de trabajo, guarderías infantiles y al ahorro para el retiro, gravitan sobre la parte patronal.

4.2.2 Marco Laboral

Para efectuar un análisis de Salario Integrado es conveniente tomar de base la normatividad jurídica de carácter laboral, ya que es ahí donde se expresan los principios que regulan este procedimiento, que de seguirse al pie de la letra, la entidad no tendrá dificultad alguna; una primera regulación se encuentra muy bien definida en el artículo 123 de la Constitución Política Federal refiriéndose a lo siguiente:

- 1) El Congreso de la Unión es el encargado de emitir las leyes ordinarias en materia de Derecho del Trabajo, sujetándose a las bases sentadas por el Constituyente.
- 2) Sin excepción de ninguna clase, el salario debe pagarse en moneda de curso legal, estando prohibido por consecuencia el uso para esos efectos de mercancías, vales, fichas y otros signos representativos con los que se pretenda subsistir la moneda.
- 3) Son nulas de pleno derecho las condiciones contractuales que obliguen a los trabajadores a adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados, como también lo son las que impliquen renuncia a sus derechos.

El Congreso de la Unión al haber decretado la Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor en ejercicio de su función legislativa ordinaria, hizo énfasis en aspectos que para el presente trabajo requieren de atención:

- 1) Definió lo que debe entenderse por Salario.
- 2) Señaló expresamente las partidas que integran el salario para efectos de reclamaciones obrero-patronales, de fijación de indemnizaciones por riesgos de trabajo y de individualización de la participación que corresponde a cada trabajador en las utilidades de las empresas.
- 3) Abrió la posibilidad, fuera del marco constitucional, de que el salario se cubra parcialmente en especie, en la medida que ello resulte apropiado y razonable para el trabajador y su familia, lo cual también reviste importancia en cuanto a las partidas de previsión social.

4.2.3 Políticas Gubernamentales.

Actualmente un patrón registrado legalmente, debe cubrir las siguientes contribuciones federales y locales sobre los salarios que paga a sus trabajadores, con algunos topes y ciertas modalidades:

a) Cuotas del IMSS catalogadas como contribuciones de Seguridad Social en el artículo 2 del Código Fiscal de la Federación:

- Primas en el ramo de Riesgos de Trabajo, que van del 0.54355% al 7.58875% según el giro de la empresa y otros factores (AMEZCUA, 1998:350).
- 8.40% en el ramo de Enfermedades y Maternidad. Se incrementará 0.65 cada año a partir del 1 de enero de 1999 y hasta el 1 de enero de 2008. (Ibid:510).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 5.6% en el ramo de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte, que puede aumentar en un 3% tratándose de trabajadores sujetos a Salarios Mínimos (Ibid:513).

- 1% para guarderías, para hijos de trabajadoras (Ibid:608).
- 2% para el Sistema de Ahorro para el Retiro.

b) Aportación del 5% al INFONAVIT para aspectos habitacionales, catalogados como contribución de seguridad social en el referido Código Fiscal.

Por su parte el trabajador debe cumplir con las siguientes contribuciones:

- ISR, con tasa máxima de 35%, sobre la totalidad de sus percepciones, debido a que las partidas deducibles son sumamente limitadas.
- Cotizaciones al IMSS cuando perciben más del Salario Mínimo:
 - 3% en el ramo de Enfermedad y Maternidad.
 - 2% en el ramo de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte.

Estas políticas oficiales, se han puesto en práctica con relación a los salarios integrados.

Finalmente con la investigación de los conceptos generales relativos a la administración de Sueldos y Salarios se puede deducir que es una práctica compleja y necesaria, que debe dominar el Licenciado en Administración de Empresas, ya que le permite otorgar a sus empleados, el salario. ¿Por qué el Administrador de Empresas?, éste profesionista a lo largo de su desarrollo académico adquiere la habilidad de planear, organizar, dirigir y controlar recursos; uno de esos recursos es el factor humano que colabora directamente en la empresa de cualquier índole: micro, pequeña, mediana o grande, a alcanzar y desempeñar su función específica.

El beneficio para la empresa es grande, le permite disponer de tabuladores de salarios oportunos para cada actividad que se ejerce en armonía con el medio ambiente existente y acorde a las condiciones de la entidad.

El manejo de Sueldos y Salarios, no sólo implica una asignación correcta, sino un sistema bien estructurado en coordinación con diversos elementos interactuantes como lo son el puesto, eficiencia administrativa, necesidad del trabajador y posibilidades de la Compañía.

Una vez que se definen los tabuladores de salarios correctos, se puede proceder a cumplir con obligaciones inherentes al empleo de sueldos y salarios, estos son:

- Contrato.
- Expediente del trabajador.
- Registro de principales movimientos al IMSS.
- Integración pertinente para efectos laborales y fiscales.

Los anteriores conceptos, son una porción de factores internos (organizacionales) y externos (ambientales) que condicionan los salarios, determinando sus valores. El conjunto de estos factores internos y externos, puede denominarse compuesto salarial, el cual contempla aspectos como: a) Tipología de los cargos de la organización, b) Política salarial de la organización, c) Capacidad financiera y desempeño general de la empresa, d) Situación del mercado de trabajo, e) Entorno Económico (inflación, recesión, costo de vida), f) Sindicatos y negociaciones colectivas, g) Legislación laboral.

La determinación de los salarios es compleja, ya que muchos factores variables e interrelacionados ejercen efectos diversos sobre los salarios, estos factores actúan

independientemente o armónicamente unos con otros, con el fin de elevar o bajar los salarios.

Las reglamentaciones oficiales de salarios, mediante leyes sobre el salario mínimo ponen un límite inferior absoluto en el nivel de los sueldos y salarios que puede pagarse por cualquier firma sujeta a estas leyes.

En nuestro país poco a poco la administración esta adquiriendo una participación más sentida y específica para las entidades, situación que conduce a elaborar sistemas o estructuras que de acuerdo a la situación, satisfaga los requerimientos de cada uno de los elementos que la integran.

La administración de sueldos y salarios es una técnica de administración de Recursos Humanos que tiene una real aplicación requiriendo de constante actualización que permita la mejora y establecimiento de un departamento que se preocupe por el control permanente sobre la base del Contrato Colectivo.

El desarrollo eficiente de las empresas, entre otros factores que la integran se refleja en procedimientos correctos apegados a la legislación que corresponde, procedimientos que en materia de salarios repercuten de una manera positiva en el cumplimiento de las distintas disposiciones que enmarcan el ámbito de sueldos y salarios.

Para conocer el efecto real de estos aspectos en las empresas, en el siguiente capítulo se investigará la manera en que esta función es controlada; caso específico de la Refaccionaria Ramirez Automotriz de Uruapan, S.A. de C.V., con la finalidad de observar de manera directa su control y verificar si se sigue un cálculo fundado en la teoría y legislación vigente, y en qué puede radicar el que exista una diferencia.

CAPITULO V

RAMÍREZ AUTOMOTRÍZ DE URUAPAN, S.A. DE C.V.

Ramírez Automotriz es un negocio que tiene varios años de ser una de las Refaccionarias de mayor venta en la Ciudad de Uruapan, Michoacán, desde sus inicios debió ser fundada con buenas bases de desarrollo. Para nuestro estudio práctico sobre sueldos y salarios requerimos de una empresa que tuviera a su cargo personal al cual definiera una forma de pago legal; elegida esta Refaccionaria, es conveniente conocer un poco de sus antecedentes y la organización que esta tiene y que la dirige a tener a su disposición una determinada cantidad de personal.

5.1 Antecedentes de la Empresa.

RAMÍREZ AUTOMOTRÍZ DE URUAPAN, S.A. DE C.V., es un negocio familiar que desde el año de 1980 integra a las familias Ramírez y Valencia, quienes comenzaron a desarrollar la idea de asociarse con la finalidad de crear una entidad que se dedicara a la comercialización de refacciones para vehículos de distinta índole, constituyéndose en un principio como una Persona Física a cargo de Sara Leticia Valencia Díaz. Para el año de 1992, los familiares se dieron cuenta de la trascendencia que iba adquiriendo el negocio, razón por la cual el 13 de julio del mismo año se reunieron los Señores: Sara Leticia Valencia Díaz, María Cruz Ramírez Cisneros y Juan José Valencia Salinas para constituir una Sociedad Mercantil Anónima de Capital Variable, de Nacionalidad Mexicana y de conformidad con las leyes de los Estados Unidos, a la cual denominaron "Ramírez Automotriz de Uruapan", S.A de C.V.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Sociedad tiene por objeto: la compra-venta, distribución, representación, asesoría, importación y exportación de toda clase de refacciones automotrices, fueran de origen nacional o extranjero y de cualquier marca, reparación y reconstrucción de partes, para todo tipo de vehículos, cualquiera que fuera su campo de acción: agrícola, industrial, servicios; además la adquisición, enajenación y arrendamiento de toda clase de maquinaria y de materia prima necesarias, indispensables y convenientes para la satisfacción de éste propósito; compra-venta de motores nuevos y seminuevos para dichos vehículos automotrices.

El capital es de naturaleza variable, con un capital mínimo fijo de \$200,000.00 en moneda nacional y un máximo ilimitado, dividido en acciones nominativas con valor de \$1,000.00 totalmente suscritas y pagadas.

La estructura de acciones esta constituida de la siguiente manera:

SOCIO	ACCIÓN	IMPORTE
Sara L. Valencia Díaz	188	188,000.00
Ma. Cruz Ramírez C.	6	6,000.00
Juan José Valencia S.	6	6,000.00
TOTAL	200	200,000.00

La administración y representación de la Sociedad, esta a cargo de un administrador único y Representante Legal, que hasta la fecha sigue siendo la Sra. Sara Leticia Valencia Díaz.

En el año de 1999 se formalizó un contrato de arrendamiento del edificio en donde desarrolla sus actividades, con el dueño: el Sr. Efraín Ramírez Cisneros.

Desde entonces la Sociedad lleva a cabo sus operaciones en la Ciudad de Uruapan, Michoacán en el domicilio No. 52 de la Calle Francisco Sarabia, Col. Centro.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El negocio va en continuo crecimiento por lo cual está en puerta la concretización de algunos créditos, que le permitirán ampliar su mercado y financiamiento. Actualmente, tiene una gran cantidad de proveedores, entre los que destacan:

Ford, Mopart, Vogue, Chrysler, Sylvania, Morsa, Autotodo, Federal Mogul, Nissan, etc. (Ramírez Automotriz de Uruapan, S.A. de C.V., Enero 2002).

5.2 MISIÓN

"Somos una empresa familiar dedicada a la Comercialización de Refacciones Automotrices, buscando la satisfacción de Accionistas, Empleados, Clientes y Proveedores; identificándose por un servicio competitivamente superior. Nuestra actividad comprometida con la Calidad y la Sociedad".

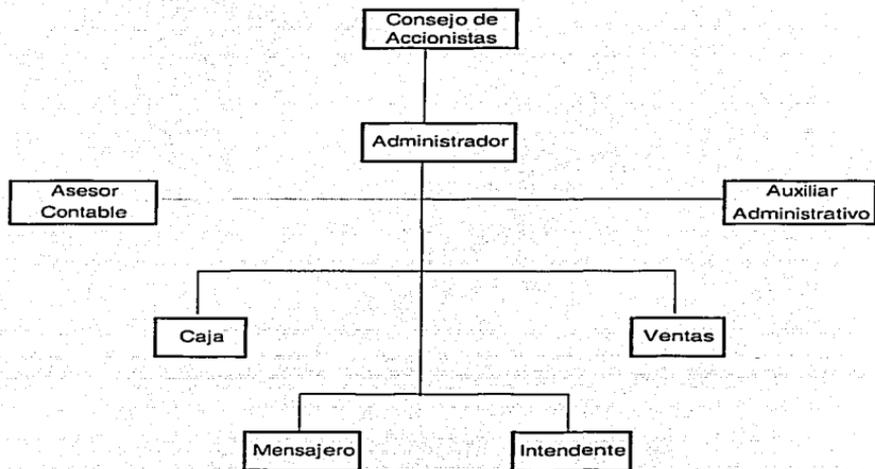
5.3 VISIÓN

"Ser líderes en el campo de la Industria Automotriz de la región"

5.4 OBJETIVOS GENERALES

- ❖ Generación y Reinversión de utilidades
- ❖ Excelencia en Servicio
- ❖ Crecimiento constante
- ❖ Anticiparse y satisfacer la necesidades del Cliente
- ❖ Mantener comunicación y buena relación con Clientes y Proveedores
- ❖ Generación de Empleos
- ❖ Desarrollo de un ambiente laboral agradable
- ❖ Dinamismo Económico
- ❖ Procurar la protección del entorno ambiental

5.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL RAMIREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN, S.A. DE C.V.



Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por Ramírez Automotriz de Uruapan, S. A. De C.V., 2002.

En el siguiente capítulo definiremos la naturaleza y objetivo principal que contribuyó a elegir a Ramírez Automotriz, así como la investigación principal que se desea hacer en la empresa utilizando sus expedientes relacionados con la administración de la función de Sueldos y Salarios respecto de ISR e IMSS.

CAPITULO VI

Metodología de la Investigación

La metodología de la investigación, resulta ser el objetivo bien definido de la evaluación respecto a alguna situación que se cree puede ser objeto de análisis, por el hecho de obtener resultados de un determinado procedimiento, que pueden ser sujetos a mejora o bien eliminar falsas conclusiones y aceptar que se realizan de manera correcta.

El origen de la investigación sobre el marco jurídico del salario en Ramírez Automotriz, proviene de los siguientes planteamientos.

El salario está constituido por una serie de elementos que no actúan independientemente, que si no es estructurado y adaptado a cada tipo de empresas adecuadamente puede generar dificultades; por ello es importante que la persona que tenga a cargo esta función cuente con elementos o herramientas administrativas que permitan el desarrollo eficaz de su actividad y por ende de la entidad.

6.1 Planteamiento y Justificación del Problema

Conocerá el encargado de esta función la forma en que operan los factores de salarios apropiados a su empresa, en coordinación con la diversidad de cambios a que se sujeta este rubro en la actualidad, considerando que la integración del salario permite realizar las aportaciones de seguro social o impuesto, apegándose a los cambios constantes y por consiguiente calcular el pago correspondiente. Razón significativa para definir el salario y base del cumplimiento de obligaciones pertinente.

La empresa cuenta con información o conocimiento suficiente referente a la Administración de Sueldos y Salarios, que le proporcione un panorama específico de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

las variables que implica una relación armónica con su entorno previendo errores que puedan traer serias consecuencias en cuanto a excesivas erogaciones.

El considerar los efectos fiscales, es importante porque permite efectuar la integración de salario que conforme a la ley, se otorga a cada trabajador; con esto se genera por supuesto, la base sobre la cual se paga el ISR e IMSS, cumpliendo con esta obligación se evitan cargos o multas por presentar datos erróneos.

En nuestro país poco a poco la administración está adquiriendo una participación más sentida y específica para las entidades, situación que conduce a elaborar sistemas o estructuras de acuerdo a la situación que satisfaga los requerimientos de cada uno de los elementos que la integran.

La administración de Sueldos y Salarios, es una técnica de Administración de Recursos Humanos que tiene una real aplicación requiriendo de constante actualización que permita la mejora y establecimiento de un departamento que se preocupe por el control permanente sobre la base del Contrato de Trabajo.

6.2 Objetivo

La administración de Sueldos y Salarios es una manera útil de controlar la remuneración de los trabajadores y por consecuencia, lograr el mejor desarrollo y progreso de la entidad.

Por consecuencia, se destaca como objetivo principal conocer los elementos que integran el salario para determinar la base gravada para el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Impuesto sobre la Renta en la empresa Ramírez Automotriz de Uruapan, S.A. de C.V., las políticas que emplea para administrar la función de Sueldos y Salarios, y el resultado que obtiene de dicha administración de Sueldos y

ESTA TESIS CON
DE FALLA DE ORIGEN

Salarios. Finalmente considerados estos puntos se hará el cálculo adecuado para definir el Salario y verificación de su apego al Marco Jurídico laboral y fiscal que le corresponde.

6.3 Hipótesis

La estructura de una empresa debe manejar un sistema de salarios por medio de políticas y técnicas acordes a la ley, ya que estas erogaciones normalmente representan una gran parte del costo de operación de dicha entidad. Con esto se logra también tomar en cuenta exenciones o cargas fiscales que esto implica.

Como hipótesis, se define que: en la Refaccionaria Ramírez Automotriz de Uruapan, S.A. de C.V. existen anomalías de trascendencia en el desempeño de la función de Sueldos y Salarios, no existe suficiente claridad en el cálculo de la integración de salarios en cuanto a IMSS se refiere, formalidad de expediente laboral y cálculo correcto de la base gravada por ISR de acuerdo al salario que reciben; con esto se considera que no existe una adecuada administración de la función de Sueldos y Salarios.

6.4 Marco Referencial

La investigación y comprobación de la hipótesis, tendrá por objeto a la empresa "Ramírez Automotriz de Uruapan" S. A. De C.V., en donde se tendrá la disponibilidad de analizar la información; como fuente principal de información destacan:

- × Contratos
- × Nóminas
- × Pagos de IMSS e INFONAVIT

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- × Altas, Bajas, Modificaciones
- × Recibos de Sueldo
- × Expediente Fiscal de la Organización
- × Declaración de Sueldos y Salarios, hasta el año 2000

La información anteriormente mencionada, será la fuente para elaborar un Diagnóstico de la determinación del salario y base gravada por los rubros IMSS e ISR; diagnóstico que dará la pauta para ofrecer a Ramírez Automotriz de Uruapan, S. A. De C. V., empresa objeto de estudio, una propuesta que mejore el ejercicio de esta función.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO VII

Diagnóstico Ramírez Automotriz de Uruapan, S.A. de C. V.

En el presente capítulo se hará la revisión correspondiente a los principales elementos que rodean la fijación del salario, con la finalidad de comprobar que la empresa cumpla con el marco jurídico establecido.

7.1 Formalización de la Relación Laboral

Los expedientes de cada trabajador están integrados primeramente por un Contrato Individual de Trabajo, inscripción ante el IMSS, nómina quincenal, recibos de aguinaldo y vacaciones, modificaciones de salario y constancia de percepciones, y retenciones que corresponde.

7.1.1 Contratos de Trabajo

Los Contratos Individuales de Trabajo elaborados en la Refaccionaria presentan las siguientes características:

- ▼ Se trata de un Contrato Individual de trabajo basado en los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo; especifican los datos de identificación tanto del patrón como del trabajador.
- ▼ La duración de los contratos en primera instancia es por tiempo definido a un año, en el que se observa la capacidad y honestidad del trabajador para realizar las actividades que se le destinan. Transcurrido este tiempo, se hace el contrato por tiempo indefinido, especificando claramente la antigüedad de dicho trabajador.
- ▼ Contienen una breve descripción de la actividad o actividades que serán desempeñadas.

▼ La jornada de trabajo es de 48 horas repartidas en un horario corrido de acuerdo a las necesidades del establecimiento y conforme a la ley.

▼ Menciona el puesto y sueldo diario, las deducciones de que será sujeto y las percepciones complementarias, que por ley le serán otorgadas. El Sueldo Diario de los trabajadores esta basado en los mínimos profesionales autorizados para la región y de acuerdo al criterio que el patrón tenga respecto a las actividades que deban desempeñarse. Entre las deducciones de que será sujeto el sueldo se encuentra IMSS, INFONAVIT e ISR; entre las percepciones destacan el Aguinaldo y las vacaciones.

▼ Contiene la fecha de elaboración y firmas de las personas participantes en la relación de trabajo.

▼ El puesto, el salario diario y la antigüedad especificada en los contratos, se encuentra estructurada de la siguiente forma:

Cuadro 7.1.1 Resumen de Contratos

EMPLEADO	PUESTO	FECHA DE INGRESO	SALARIO DIARIO
Artega Sánchez Emiliano	Empleado de Mostrador	17 Enero 2000	46.10
Cerda Alvarado Roberto	Intendente	16 Mayo 2001	35.85
Mendoza Madríz Rafael	Empleado de Mostrador	01 Septiembre 1992	53.15
Pérez Ramírez Hugo Alberto	Empleado de Mostrador	16 Febrero 1998	53.15
Pérez Ramírez Jorge Luis	Empleado de Mostrador	01 Septiembre 1992	53.15
Ramírez Valencia Efraín	Empleado de Mostrador	26 Marzo 2000	46.10
Soria Lule Miguel Angel	Mensajero	26 Mayo 1999	35.85
Valencia Díaz Raquel	Auxiliar Administrativo	01 Septiembre 1992	35.85

Fuente: Elaboración propia con base en antecedente de Ramírez Automotriz

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

7.1.2 SOLICITUD DE VACACIONES Y CONSTANCIA DE ANTIGÜEDAD.

Para disfrutar del periodo de vacaciones que corresponde a cada trabajador en Ramírez, se recibe la Solicitud de vacaciones la cual contiene lo siguiente (Art.76 LFT):

a)Dirigida a:

Sara Leticia Valencia Diaz

Representante Legal de Ramírez Automotriz de Uruapan, S. A. De C.V.

b)Fecha de Presentación

c)El Texto:

"Por medio de la presente me dirijo usted con la finalidad de que me autorice tomar las vacaciones que me corresponden por el año de 2001, las cuales considero disfrutar si no existe ningún inconveniente de su parte, del: Especificación del Periodo".

d)Nombre y Firma del Solicitante.

Considerado este aspecto se procede a revisar que efectivamente se ha cumplido el plazo y se expide la Constancia de Antigüedad que especifica:

- a) Título: Constancia de Antigüedad
- b) Fundamento Legal
- c) Nombre del Trabajador
- d) Fecha de Ingreso
- e) Años de Servicio
- f) Periodo a que corresponden las vacaciones
- g) Días de Vacaciones

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- h) Periodo para disfrutar las vacaciones
- i) Nombre y Firma del Representante de la empresa y el empleado.
- j) Copia para el Trabajador y la Empresa.

7.1.3 Determinación del Salario para Cotizar ante el IMSS.

Como se hizo mención en el capítulo IV todos los trabajadores deben inscribirse en el Instituto Mexicano del Seguro Social; comunicar altas, bajas y modificaciones de salarios, siendo la modificación por un incremento de salario o bien por ajuste al porcentaje que incrementa el Salario Mínimo Profesional. El salario con el cual se inscribe al trabajador, es denominado: Salario Base de Cotización, este contempla las siguientes variables:

a) Considera como base, los pagos que los patrones realizan a los trabajadores en su conjunto, a excepción de algunos rubros especificados en el apartado 4.2.1.3.

b) Las vacaciones especificadas conforme a la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 76, siendo estas de la siguiente manera:

1	6
2	8
3	10
4	12
5-9	14
10-14	16
15-19	18
20-24	20
25-29	22

Después del cuarto año aumentará 2 días por cada cinco de servicio. De diez años de servicio disfrutará de 14 días.

En complemento, "los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios, correspondiente al periodo de vacaciones". (Art.80 LFT).

c) El aguinaldo, que por acuerdo en el contrato es de 15 días, los cuales corresponden a los mínimos establecidos en el Art. 87 de la Ley Federal del Trabajo. Por su parte la Ley del IMSS hace referencia a lo siguiente:

Art. 27 LIMSS: El Salario Base de Cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones y percepciones que se entreguen al trabajador.

Art. 23 del Reglamento de Afiliación: contempla cualquier modificación relacionada con la prima vacacional y aguinaldo.

Considerando estas variables, la integración empleada hasta Diciembre 2001, fue la que a continuación se calcula:

I	Prima Vacacional	6 * 25%	=	1.50
II	Aguinaldo		=	<u>15.00</u>
	Factor			16.50
				$16.50 / 365 = 0.04521$

El Salario Mínimo General está determinado en pesos, transformado en días será igual a uno $1 + .04521$ es igual a la parte proporcional diaria integrada de: 1.04521.

El Salario Base de Cotización registrado ante el IMSS hasta el año 2001 ha sido resultado de multiplicar el salario diario por el factor de integración anteriormente

determinado y durante el año han sido registrados ante estos organismos, los siguientes movimientos:

FECHA	NOMBRE DEL EMPLEADO Y TIPO DE MOVIMIENTO	SALARIO	SALARIO
		FIJO	BASE DE COTIZACIÓN
17/01/2000	Arteaga Sánchez Emiliano	42.96	44.90
01/01/2001	Modificación de Salario	46.10	48.20
16/05/2001	Cerda Alvarado Roberto	35.85	37.47
01/09/1992	Mendoza Madriz Rafael	14.65	15.31
01/01/1993	Modificación de Salario	15.88	16.60
01/03/1993	Modificación de Salario	39.99	41.80
01/01/1998	Modificación de Salario	50.00	52.26
01/01/2001	Modificación de Salario	53.15	55.55
FECHA	NOMBRE DEL EMPLEADO Y TIPO DE MOVIMIENTO	SALARIO	SALARIO
		FIJO	BASE DE COTIZACIÓN
01/01/2000	Modificación de Salario		
02/01/2000	Modificación de Salario		
01/01/2001	Modificación de Salario	53.15	55.57
31/09/1992	Pérez Ramírez Jorge Luis	13.17	19.13
01/01/1993	Modificación de Salario	11.95	17.35
01/03/1993	Modificación de Salario	28.79	41.80
01/01/1998	Modificación de Salario	35.99	52.26
01/01/2001	Modificación de Salario	53.15	55.62
27/03/2000	Ramírez Valencia Efrain	42.96	44.90
01/01/2001	Modificación de Salario	46.10	48.18
26/05/1999	Soria Lule Miguel Ángel	42.96	44.90
01/01/2001	Modificación de Salario	46.10	48.20
01/09/1992	Valencia Díaz Raquel	14.65	15.31
01/01/1993	Modificación de Salario	15.88	16.60
17/09/1993	Modificación de Salario	39.99	41.80
20/09/1993	Baja		
27/09/1993	Inscripción	30.12	31.48
10/10/2000	Baja		
17/10/2000	Modificación de Salario	32.74	34.22
01/01/2001	Modificación de Salario	35.85	37.47

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los registros han utilizado hasta el último movimiento de 2001 como factor de integración el 1.0452, tanto el Contrato Individual de Trabajo, como su ingreso o cualquier modificación ante el IMSS, se entregaron casi en su mayoría en original y copia respectivamente al trabajador para su control personal. Por su parte con esta documentación inicial se ha formado cada uno de los expedientes de los trabajadores, dando así un seguimiento a las cláusulas establecidas en el Contrato.

Con estos aspectos de integración del salario, se ha generado ante el IMSS, el pago correspondiente durante el año 2001, este procedimiento se verifica y apoya para determinar el porcentaje a retener en nóminas a cada trabajador en el programa proporcionado por estas instituciones llamado SUA (Sistema Único de Autodeterminación), en el cual se capturan todos los movimientos para que arroje el cálculo exacto, en combinación con el programa DISPMAG (Dispositivos Magnéticos) para presentar cualquier aviso de alta, baja o modificación por medio de diskettes. En el Anexo No. 1 se presentan los salarios con que los trabajadores cotizaron durante 2001 y las cuotas generadas por este rubro.

7.1.4 El Salario Base para aspectos FISCALES

Una vez realizado el contrato y registro correspondiente del trabajador ante el IMSS y considerando el salario que percibirá cada trabajador en este caso, de manera quincenal, se define la parte del salario gravada por el Impuesto sobre la Renta. Para tal efecto, durante el año 2001 se utilizaron las siguientes tarifas para la determinación del ISR:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

a) Para el primer semestre de 2001.

Tarifa para el cálculo del impuesto del artículo 80

LÍMITE INFERIOR \$	LÍMITE SUPERIOR \$	CUOTA FIJA \$	PORCENTAJE SOBRE EXCEDENTE DE LÍMITE INFERIOR %
0.00	208.80	0.00	3.00
208.81	1772.10	6.30	10.00
1772.11	3114.45	162.60	17.00
3114.46	3620.40	390.75	25.00
3620.41	4334.55	517.35	32.00
4334.56	8742.30	745.80	33.00
8742.31	25486.20	2200.35	34.00
25486.21	76458.75	7893.30	35.00
76458.76	101944.45	25733.70	37.50
101944.95	En adelante	35291.10	40.00

Tabla del crédito al salario quincenal

Para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	Crédito al Salario Quincenal
0.01	744.60	171.30
744.61	1096.35	171.30
1096.36	1116.75	171.30
1116.76	1461.75	171.15
1461.76	1489.05	165.30
1489.06	1593.30	160.95
1593.31	1871.40	160.95
1871.41	1985.40	149.10
1985.41	2245.65	163.80
2245.66	2620.05	124.05
2620.06	2994.30	106.65
2994.31	3107.25	91.65
3107.26	En adelante	74.85

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

b) Para el segundo semestre de 2001.

Tarifa para el cálculo del impuesto del artículo 80

LÍMITE INFERIOR S	LÍMITE SUPERIOR S	CUOTA FIJA S	PORCENTAJE SOBRE EXCEDENTE DE LÍMITE INFERIOR %
0.01	214.95	0.00	3.00
214.96	1824.75	6.45	10.00
1824.76	3207.00	167.40	17.00
3207.01	3727.95	402.45	25.00
3727.96	4463.40	532.65	32.00
4463.41	9001.96	768.00	33.00
9001.96	26243.25	2265.75	34.00
26243.26	78729.60	8127.75	35.00
78729.61	104972.85	26497.95	37.50
104972.86	En adelante	36339.15	40.00

Tabla del crédito al salario quincenal

Para ingresos de S	Hasta ingresos de S	Crédito al Salario Quincenal
.010	766.65	176.40
766.66	1128.90	176.25
1128.91	1150.05	176.25
1150.06	1505.10	176.25
1505.11	1533.30	170.25
1533.31	1640.70	165.75
1640.71	1927.05	165.75
1927.06	2044.50	153.45
2044.51	2312.40	140.85
2312.41	2697.75	127.65
2697.76	3083.25	109.95
3083.26	3199.50	94.35
3199.51	En adelante	77.10

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El cálculo de ISR en Ramírez, incluye 3 aspectos más que complementan el salario; estos 3 aspectos: vacaciones, aguinaldo y PTU fueron especificados en el Contrato Individual del Trabajo; para dicho cálculo se considera la siguiente reglamentación:

- 1.- Cuando el trabajador reciba un salario por el equivalente al Salario Mínimo Profesional del área geográfica a que corresponde, quedará exento; como se especifica en el Artículo 113 de la LISR.
- 2.- Por concepto de tiempo extraordinario o prestación de un servicio en día de descanso, hasta el límite establecido en la legislación laboral, por el excedente se grava sólo el 50% sin que esta exención sea mayor al equivalente a 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicio.
- 3.- Quedan totalmente exentas las aportaciones para la vivienda y cuotas de seguridad social.
- 4.- Las Primas de Antigüedad, retiro, indemnizaciones y otros por el equivalente a 90 SMG por cada año de servicio. La fracción de más de 6 meses se considerará año completo.
- 5.- Las gratificaciones anuales como son, en este caso el aguinaldo por el equivalente a 1 SMG elevado a 30 días que se entregue de manera general al trabajador , por el equivalente a 15 SMG y la prima dominical por el equivalente a 1 SMG.

Todos los rubros mencionados que integran el salario de los trabajadores, están considerados tanto en su contrato como en su expediente laboral a excepción

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de algunos aspectos que retomaremos en la propuesta ya que requieren alguna modificación.

El excedente de los anteriores conceptos esta sujeto al pago de impuesto; esta reglamentación no ha sufrido modificaciones; cabe aclarar que para el año 2002 estos ingresos son mencionados en el artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Antes de iniciar el cálculo del impuesto para el pago del salario, es necesario hacer el cálculo para determinar si se tiene subsidio contra el impuesto; para tal efecto se requirió de un resumen del año 2000, aplicable en 2001. Este procedimiento se presenta a continuación:

Una vez determinado el resumen Sueldos y Salarios de 2000, se aplica la fórmula para determinar si se tiene derecho al subsidio contra impuesto; el procedimiento es el siguiente para el periodo de Enero a Septiembre de 2001.

Fórmula para determinar la Proporción de subsidio:

Pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior, que sirva de base para determinar el impuesto, entre el total de erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de un servicio personal subordinado. LISR Art. 80-A párrafo 46, 2001. El resultado se restará a la unidad, se calcula el doble de esa diferencia, disminuyendo el total nuevamente de la unidad. Los rubros a continuación especificados, fueron tomados del resumen de la forma 90-A y expedientes de los trabajadores, proporcionados por la empresa. El resumen de esta información, se presenta en el Anexo No.2

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Total de Erogaciones	115,293.00
Gratificaciones	4,287.00
P. Vacacional	682.00
PTU	15,081.00
Indemnización	5,705.00
INFONAVIT	14,959.00
IMSS	17,083.00
Total	173,090.00

Por tanto:

$$127,984/173,090 = .7394$$

$$1 - .7394 = .2606 * 2 = .5212$$

$$1 - .5212 = .4788$$

Quando la proporción de subsidio sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio. Conocido este aspecto para el cálculo de impuesto de Enero a Septiembre se considera únicamente la tabla 80-A y la de crédito al salario de la LISR; esta empresa no tiene derecho al subsidio por tener la proporción de 0.4788 considerando las cuotas de IMSS E INFONAVIT.

El cálculo quincenal de ISR determinado de la tabla 80-A de Subsidio de la LISR, se basó en el siguiente procedimiento.

- Ingreso Gravable
- Límite Inferior
- Excedente Sobre Límite Inferior
- * % sobre límite inferior
- Impuesto Marginal
- + Cuota Fija
- Impuesto del Artículo 80

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

La determinación del Crédito al Salario, es en relación al ingreso gravable especificado en la Tarifa descrita anteriormente.

Sin embargo para el último trimestre de 2001 (Octubre a Diciembre) se debió considerar el decreto del 1º de octubre del ejercicio 2001, publicado en el Diario Oficial de la Federación en el cual se reformó el Artículo 80-A respecto a que el cálculo del Subsidio Acreditable Anual correspondiente al ejercicio 2001, se efectuaría como sigue:

Fracc I. Se determinará la proporción a que se refiere el quinto párrafo del Art. 80-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta, considerando las cuotas patronales pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social y las aportaciones efectuadas por el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y al Sistema de Ahorro para el Retiro, dentro de las erogaciones efectuadas por conceptos relacionados con la prestación de servicios personales subordinados.

Fracc II, se determina la proporción a que se refiere el Artículo 80 A de la Ley del Impuesto sobre la Renta sin incluir las cuotas y aportaciones señaladas anteriormente;

Fracc. III, El subsidio acreditable determinado aplicando lo dispuesto de la fracción I anterior se dividirá entre doce y se multiplicará por nueve;

Fracc. IV, El subsidio acreditable determinado aplicando lo dispuesto en la fracción II anterior se dividirá entre doce y se multiplicará por tres, y

Fracc. V, El subsidio acreditable del ejercicio se obtendrá sumando los montos resultantes de las fracciones II y IV anteriores, el cálculo queda de la siguiente manera:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Total de Erogaciones	115,293.00
Gratificaciones	4,287.00
P. Vacacional	682.00
PTU	15,081.00
Indemnización	5,705.00
Total	141,048.00
Por tanto:	

$$127,984/141,048 = .9074$$

$$1 - .9074 = .0926 \cdot 2 = .1852$$

$$1 - .1852 = .8148$$

Con este decreto Ramírez Automotriz es beneficiada los últimos tres meses de 2001 ya que con la proporción de 0.8148 mayor al 50%, alcanza el subsidio que se determinará en el capítulo 8.1.2.

El pago de aguinaldo se realizó efectivamente en el mes de Diciembre de 2001 considerando que de acuerdo al contrato cada trabajador recibió 15 días de salario; información especificada en el Anexo No.3.

Por mencionar un ejemplo de tal proceso, tomaremos los datos de Artega Sánchez Emiliano; el recibe un salario diario de 46.10 pesos, por tanto:

$$46.10 \cdot 15 = 691.50$$

De estos 691.50, 15 SMG están exentos ($15 \cdot 35.85 = 537.75$), la diferencia 153.75 esta gravada de impuesto.

Las vacaciones como parte integrante del salario, constituyen una función de cálculo muy importante, en la empresa objeto de estudio fueron otorgadas en el periodo correspondiente a cada trabajador.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

A continuación se presenta un resumen del porcentaje de Prima Vacacional.

TRABAJADOR	PERIODO		SALARIO DIARIO	DIAS	BASE	TOTAL PRIMA
	DEL	AL				
Perez Ramirez Hugo Alberto	01/01/02	12/01/01	53.15	10	532	132.88
Ramirez Valencia Efraín	27/03/01	03/04/01	46.10	6	277	69.15
Soria Lule Miguel Angel	29/05/01	06/06/01	35.85	8	287	71.70
Perez Ramirez Jorge Luis	01/01/01	20/09/01	53.15	14	744	186.03
Arteaga Sanchez Emiliano	17/01/01	24/01/01	46.10	6	277	69.15
Valencia Diaz Raquel	17/05/01	12/01/01	35.85	14	502	125.48
Mendoza Madriz Rafael	03/01/01	22/01/01	53.15	14	744	186.03

"El Reparto de Utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores" (Art.122, LFT), "esta se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año" (Art.123, LFT).

Ramírez, en el año de 1999 efectuó el Reparto de Utilidades a sus trabajadores, sin embargo uno de ellos nunca se presentó a recibir lo que le correspondía, a pesar de haber sido informado, quedando ese remanente que se repartió en el año 2001. La empresa procedió a distribuir esa PTU, de la siguiente manera:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

EMPLEADO	DIAS	SUELDO	FACTOR DIAS	PTU POR DIAS	FACTOR SUELDO	PTU POR SUELDO	PTU
ARTEAGA SANCHEZ EMILIANO	350	14,944.45	0.1173	41.07	0.0027	40.69	81.76
MENDOZA MADRIZ RAFAEL	366	18,300.00	0.1173	42.95	0.0027	49.93	92.88
PÉREZ RAMÍREZ HUGO ALBERTO	366	18,300.00	0.1173	42.95	0.0027	49.93	92.88
PÉREZ RAMÍREZ JORGE LUIS	366	18,300.00	0.1173	42.95	0.0027	49.93	92.88
SORIA LULE MIGUEL ANGEL	366	11,968.20	0.1173	42.95	0.0027	32.66	75.60
VALENCIA DIAZ RAQUEL	364	11,902.80	0.1173	42.71	0.0027	32.48	75.19
EMPLEADO	DIAS	SUELDO	FACTOR DIAS	PTU POR DIAS	FACTOR SUELDO	PTU POR SUELDO	PTU
RAMÍREZ VALENCIA EFRAIN	280	12,026.00	0.1173	32.86	0.0027	32.81	65.67
TOTAL	2458	105,708.50					576.87

PTU A DISTRIBUIR: \$576.87 ENTRE 2 ES IGUAL A \$288.44

FACTOR DIAS:

\$288.435 ENTRE 2458 DIAS ES IGUAL A 0.1173

FACTOR SUELDO:

\$288.435 ENTRE \$105,708.45 DE SUELDO ES IGUAL A 0.0027

Con este cálculo, se cumplen la disposición de que el trabajador tiene derecho a la Participación de Utilidades especificadas en su contratación.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Hasta Diciembre de 2001, Ramírez Automotriz de Uruapan, S.A. de C.V. ha cumplido con la disposición primordial que rodea a los salarios, como lo es: contrato e inscripción ante el IMSS y la retención mensual de ISR, esta última con algunos detalles que se especificarán como conclusión de la revisión.

Con esta revisión inicial, sobresalen algunos aspectos que se consideran de relevancia para cumplir con el marco jurídico principal del salario y que Ramírez Automotriz ha omitido.

Estos aspectos son:

- 1) El expediente del trabajador esta de alguna manera completo a excepción de haber omitido la entrega oportuna de la copia de alta o modificación al trabajador. Omisión también de trascendencia es, la modificación correspondiente de salario en el Contrato Individual de Trabajo por las modificaciones de los Salarios Mínimos Profesionales para el año 2002.
- 2) Un punto importante de retomar, que es de beneficio para la empresa, es la manera en que se ha integrado el salario para presentar los avisos correspondientes ante el IMSS; este cálculo implica un factor de integración, como ya se mencionó, distinto para cada año de servicio, sin embargo la persona encargada de hacer dicho cálculo ha contemplado, independientemente de la antigüedad, el factor 0.0452 general. Este aspecto tendrá que corregirse en 2002 para evitar gastos extra.
- 3) Una situación bien conocida para 2002, son las reformas que afectan el rubro de salarios, y que consecuentemente afectan el procedimiento para su determinación sólo en algunas partidas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4) Existen trabajadores, como: Soria Lule Miguel Angel y Valencia Díaz Raquel, que ganan el Salario Mínimo y sin embargo, se efectuó retención de Impuesto Sobre la Renta durante todo el año, sin proceder para estos casos.

5) Finalmente en la revisión del salario, en lo que respecta a Raquel Valencia Díaz, esta se desempeña como Auxiliar Administrativo y recibe el Salario Mínimo General por laborar en jornada reducida. Situación que no es especificada debidamente en su Contrato.

Estas conclusiones, resultado de la revisión de toda la documentación referente a los salarios que Ramírez determina, arrojan una serie de aspectos que deben ser complementados o bien corregidos. En el siguiente capítulo se dará una solución oportuna para que esta empresa, tenga una Administración en la función de Sueldos y Salarios eficaz, que evite problemáticas con relación al marco jurídico del salario y su integración para aspectos de ISR E IMSS.

CAPÍTULO VIII

Propuesta: Ramírez Automotriz de Uruapan, S.A. de C.V.

A lo largo de éste capítulo, se complementarán los aspectos importantes que como se mencionó en el anterior capítulo, la empresa por falta de administración oportuna de Sueldos y Salarios omitió generando de alguna manera situaciones que le pueden ocasionar erogaciones innecesarias. Esta complementación, actualizará los movimientos que reúnan los requerimientos principales que implican determinar un salario y su integración conveniente para aspectos fiscales y laborales.

8.1 Cálculo del Salario para Aspectos Fiscales 2002.

8.1.1 Ajuste de ISR determinado sobre Salario Mínimo año 2001.

Como se mencionó en el Capítulo VII, se retuvo Impuesto sobre la Renta a dos trabajadores equivocadamente: por ello una primera propuesta a esta empresa la constituye hacer el ajuste en lo que respecta a la retención que se hizo a los trabajadores que reciben el Salario Mínimo.

Este cálculo se realiza anualmente para cada trabajador, sujetándose a la reglamentación vigente. En este caso se utilizarán las siguiente tarifas y el resumen del periodo 2001 especificado en el Anexo No. 4:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.- Tarifas para el cálculo del impuesto correspondiente 2001. Art. 141 y 141-A.

LIMITE INFERIOR \$	LIMITE SUPERIOR \$	CUOTA FIJA \$	POR CIENTO S/EXCEC. DE LIMITE INFERIOR %
0.01	6,020.16	0.00	3.00
6,020.17	51,091.56	181.20	10.00
51,091.57	89,787.66	4,687.98	17.00
89,787.67	104,374.86	11,266.44	25.00
104,374.87	124,964.64	14,908.80	32.00
124,964.65	397,244.34	21,484.92	34.00
397,244.35	1,887,090.18	114,077.22	35.00
1,887,090.19	2,516,120.46	635,523.12	37.50
2,516,120.47	En adelante	871,409.28	40.00

2.- Tabla para la determinación del Subsidio Anual.

LIMITE INFERIOR \$	LIMITE SUPERIOR \$	% DE SUB/ CUOTA FIJA %	% DE SUB/ IMP. MARGINAL %
0.01	6,020.16	40.00	40.00
6,020.17	51,091.56	40.00	34.80
51,091.57	89,787.66	35.00	26.40
89,787.67	104,374.86	30.00	13.60
104,374.87	124,964.64	26.00	3.20
124,964.65	397,244.34	19.00	2.50
397,244.35	1,887,090.18	5.30	0.00
1,887,090.19	2,516,120.46	1.01	0.00
2,516,120.47	En adelante	0.73	0.00

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.- Tabla para el cálculo del Crédito al Salario

PARA INGRESOS DE \$	HASTA INGRESOS DE \$	CREDITO AL SALARIO ANUAL \$
0,01	18,376.56	4,228.14
18,376.57	27,058.28	4,226.34
27,058.29	27,564.24	4,226.34
27,564.25	36,077.04	4,224.12
36,077.05	36,752.58	4,080.18
36,752.59	39,325.50	3,973.02
39,325.51	46,188.24	3,973.02
46,188.25	49,003.62	3,679.86
49,003.63	55,426.14	3,374.82
55,426.15	64,664.16	3,060.72
64,664.17	73,901.58	2,633.88
73,901.59	76,690.26	2,260.50
76,690.27	En adelante	1,847.04

Los mencionados trabajadores son: Soría Lule Miguel Ángel y Valencia Díaz

Raque!; a continuación se presenta el cálculo de ajuste correspondiente:

a) Primera Parte

Base Gravable			
	Aguinaldo	0.00	
	Sueldo	13,085.25	13,085.25
- Límite Inferior			6,020.17
- Excedente			7,065.08
- % Aplicar s/exced.		0.10	
- Impuesto Marginal			706.51
+ Cuota Fija			181.20
- Imp s/tarifa art. 141			887.71
Segunda Parte:			
(se calculará despues de determinar subsidio)			
Calculado el inciso b y c se tiene: Subsidio Acreditable			45.00
- Impuesto Art. 141A			842.71
- Crédito al Salario (Tabla 3)			4,228.14
- Crédito al Salario a favor			3,385.43
- Retención de ISR (Resumen Periodo 2001)			974.63
- A favor			2,410.80

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

b)

Impuesto Marginal	706.5100
• % Sub/Imp Marginal	0.3480
Sub. S/imp. Marginal	245.8655
+ Cuota Fija	40.0000
Subsidio Total	285.8655

c)

	OCT-DIC	
Unidad	1.0000	
Proporción	0.8148	
Diferencia	0.1852	
Doble de la Diferencia	0.3704	
Proporción de Subsidio Acreditable	0.6296	
Subsidio Total	285.8700	
Subsidio Acreditable	179.9838 /	12 X 3 = 45.00
Subsidio No Acreditable	105.8862 /	12 X 3 = 26.47

8.1.2 Cálculo de la Proporción para el año 2002.

Este cálculo es de trascendencia, ya que del resultado depende el procedimiento a seguir para el cálculo del sueldo de cada trabajador, y es conveniente para esto recordar que no se usó la tabla de subsidio ya que la proporción resultante para 2001 era inferior al 50% exigido, excepto por los últimos tres meses de los cuales en el Capítulo 8.1.1 ya se realizó el ajuste.

Ahora, para el año 2002 se usará el resumen del periodo 2001 y las gratificaciones recibidas durante el año excepto IMSS e INFONAVIT a partir de este año conforme al Art. 114 LISR.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Total de Erogaciones	126,326.00
Gratificaciones	5,189.11
P. Vacacional	840.42
PTU	576.87
Total de Erogaciones	132,932.40

Usando la misma fórmula determinada en el capítulo 7.1.4 que dice: Pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior, que sirva de base para determinar el impuesto, entre el total de erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de un servicio personal subordinado; excepto como se mencionó IMSS e INFONAVIT, aspecto especificado en el Art. 114 LISR. El resultado se restará a la unidad. la diferencia se calcula el doble de la diferencia, disminuyendo el total nuevamente de la unidad.

Por tanto, el resultado será:

$$\begin{array}{rcl}
 130,429.11 & / & 132,932.40 = 0.9812 \\
 1 & - & 0.9812 = 0.0188 \\
 0.0188 & \times & 2 = 0.0376 \\
 1 & - & 0.0376 = 0.9624
 \end{array}$$

Este subsidio debe ser aplicado a partir de enero de 2002, Ramírez Automotriz no hizo oportunamente este cálculo y no considero el subsidio para los meses de Enero y Febrero, para tal situación y conociendo ya la información, la empresa puede efectuar sin ningún problema el ajuste por este concepto, sin dejar transcurrir demasiado tiempo que le cause alguna llamada de atención por parte de autoridades fiscales.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

8.2 Cálculo del Salario para Enero y Febrero del Ejercicio 2002.

Para determinar el impuesto de los trabajadores durante el ejercicio objeto de este capítulo, se usarán las siguientes tablas, especificadas en el artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.(Transitorio LXXXVII,2002).

Límite Inferior \$	Límite Superior \$	Cuota Fija \$	Tasa para aplicarse sobre el excedente del Límite Inferior %
0.01	429.44	0.00	3.00
429.44	3644.94	12.88	10.00
3644.94	6405.65	334.43	17.00
6405.65	7446.29	803.76	25.00
7446.29	8915.24	1063.92	32.00
8915.24	17980.76	1533.98	33.00
17980.76	52419.18	4525.60	34.00
52419.18	En Adelante	16234.65	35.00

Tabla de Subsidio Art. 114 LISR

Límite inferior \$	Límite superior \$	Cuota fija \$	Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior %
0.01	429.44	0.00	50.00
429.45	3,644.94	6.44	50.00
3,644.95	6,405.65	167.22	50.00

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

6,405.66	7,446.29	401.85	50.00
7,446.30	8,915.24	531.96	50.00
8,915.25	17,980.76	766.98	40.00
17,980.77	28,340.15	1,963.65	30.00
28,340.16	En adelante	3,020.30	0.00

Tabla para el Crédito al Salario (Art. 115 LISR)

TABLA

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Crédito al Salario Mensual
Para ingresos de:	Hasta ingresos de:	
\$	\$	\$
0.01	1,531.38	352.35
1,531.39	2,254.86	352.20
2,254.87	2,297.02	352.20
2,297.03	3,006.42	352.01
3,006.43	3,062.72	340.02
3,062.73	3,277.13	331.09
3,277.14	3,849.02	331.09
3,849.03	4,083.64	306.66
4,083.65	4,618.85	281.24
4,618.86	5,388.68	255.06
5,388.69	6,158.47	219.49
6,158.48	6,390.86	188.38
6,390.87	En adelante	153.92

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Considerando esta información, la remuneración otorgada a los trabajadores a partir de enero de 2002 debe considerar algunas modificaciones fiscales como:

8.3 APLICACIÓN DEL IMPUESTO SUSTITUTIVO DE CRÉDITO AL SALARIO

Fundamento: Con fecha de 1 de Enero de 2002 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto relacionado con el Impuesto Sustitutivo de Crédito al Salario (ISCAS).

Objetivo: Que las personas físicas o morales que hagan pagos por la prestación de un Servicio Personal Subordinado absorban el Costo del Crédito al Salario especificado en la Ley del Impuesto sobre la Renta a cambio de no pagar el 3% de las erogaciones por dicho concepto.

Base: Erogaciones efectuadas por la prestación de un Servicio Personal Subordinado.

Tasa: 3% sobre todas las erogaciones gravadas por ISR.

Opción: Se puede optar por no pagar el ISCAS, si no se disminuye el ISR a cargo o del impuesto retenido a los trabajadores de las cantidades pagadas por concepto de Crédito al Salario (CAS).

Si se opta por no pagar el ISCAS se podrá considerar como deducción, para efectos del cálculo del ISR, el monto de CAS que no se disminuyó de ISR, siempre y cuando el CAS no exceda el Impuesto Sustitutivo.

Requisitos: (Art.119 LISR) El patrón tendrá derecho a disminuir del ISR a cargo o del retenido a terceros, las cantidades entregadas a los trabajadores en efectivo por concepto de CAS, considerando lo siguiente:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Art. 119 LISR Fracc. V Presentar ante el IMSS con copia para la SHCP, dentro de los 5 días inmediatos siguientes al mes de que se trate, la nómina de los trabajadores que tengan derecho al crédito al salario, identificando la base y monto. Dichos oficios están especificados en el Anexo No. 5 y 9, así como las nóminas por los meses de enero y febrero, en el Anexo No. 6, 7, 8,10, 11 y 12.

Fracc.VI. Pagar mensualmente a los trabajadores en nómina separada y en fecha distinta a la que se paga el salario; por esta razón el cálculo del Sueldo de los Trabajadores, se presentó como la especificada en el Anexo No. 8.

Cabe aclarar que las nóminas se presentan con un escrito firmado por el patrón o su representante legal, manifestado "bajo protesta de decir verdad".

El crédito al salario debe pagarlo el patrón al trabajador, pero posteriormente el patrón lo puede recuperar descontándolo del impuesto sobre la renta que tenga que pagar, ya sea propio o retenido; es decir, el crédito al salario no está a cargo del patrón, aunque él lo paga, ya que puede ser recuperado.

Para que pueda acreditarlo, el patrón debe cumplir con determinados requisitos, que son los que contempla el artículo 119 de la LISR:

- Llevar registros de los salarios pagados en forma individual por trabajador.
- Conservar los comprobantes en que se demuestren los salarios pagados, el impuesto retenido.
- Retener y enterar el impuesto, y pagar el crédito al salario a los trabajadores.
- Calcular el impuesto anual de sus trabajadores.

- ✓ Presentar Declaración anual de crédito al salario y declaración anual de salarios.
- ✓ Pagar aportaciones de Seguridad Social.
- ✓ Presentarse ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, con copia para la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dentro de los cinco días siguientes al mes de que se trate, la nómina de los trabajadores que tengan derecho al crédito al salario.

La forma de presentación es a través de un dispositivo magnético, procesado preferentemente en hoja de cálculo.

Los requisitos según el art. 4 del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social son:

- ☒ Nombre, denominación o razón social del patrón, número de su registro ante el IMSS y clave del RFC.
- ☒ Nombre, número de seguridad social, RFC, incluyendo, en su caso la CURP.
- ☒ Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de salarios.
- ☒ Salario Base de Cotización real.
- ☒ Número de días o unidades de tiempo laborados, importe del salario devengado por cada trabajador y cuotas del seguro social retenidas.
- ☒ Importe total de salarios devengados, así como de las deducciones y retenciones efectuadas.
- ☒ Firma o huella digital de los trabajadores.

Ramírez presentó las nóminas con los requisitos especificados durante Enero y Febrero 2002. En el mes de Febrero la Secretaría de Hacienda y Crédito Público

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

resolvió identificar tanto en nómina como en los recibos el monto de CAS aplicado y el pagado en efectivo (DOF, 14 de Enero 2002).

Monto Máximo a Pagar: No podrá ser mayor al 3% del monto pagado a los trabajadores por concepto de remuneraciones gravadas por la LISR; ya que si se opta por absorber el CAS entregado en efectivo a los trabajadores, se podrá acreditar el excedente pagado por dicho concepto.

8.3.1 OPCIÓN CONVENIENTE para Ramírez Automotriz de Uruapan, S. A. De C.V.

El caso de Ramírez Automotriz según Cuadro 8.3.1 refleja que la empresa entregó por concepto de CAS un total de \$2,600.00. Por su parte el ISCAS ascendió a \$420.00. De lo anterior se desprende que el diferencial existente entre el CAS pagado y el ISCAS, se podrá acreditar contra el ISR a cargo o el retenido. Es evidente que en todos los casos, va a resultar más conveniente el aplicar preferentemente esta opción a la de pagar directamente el ISCAS y por otro lado dejar el CAS para ser acreditado contra las contribuciones antes citadas.

Ramírez, tendrá los siguientes beneficios:

- Solo podrá aplicar los beneficios de la regla 3.6.35 de la Resolución Miscelánea Fiscal 2002(en vigor a partir del 15 de enero) de referencia, al no efectuar el pago del ISCAS renunciando al acreditamiento del Crédito al Salario contra el ISR propio o el retenido a terceros.
- Puede deducir como gasto en el ejercicio, el monto del Crédito al Salario que se haya enfrentado contra el ISCAS.

- En el evento de que el Crédito al Salario sea superior al ISCAS, el excedente se podrá disminuir directamente contra el ISR propio o el retenido a tercero (Caso de Ramírez, mes de enero), inclusive en los pagos provisionales.
- No tendrá obligación de cumplir con lo que dispone la fracción VI del artículo 119 de la LISR, que obliga a entregar el Crédito al Salario a los trabajadores en nomina separada y en fecha distinta a la que se pagan los sueldos. No tendrá la obligación de solicitar autorización previa para el pago del mismo.
- Queda relevada de presentar la información a que hace alusión la fracción V del artículo 119, de la LISR, que se refiere a la entrega de la nomina ante el IMSS con copia para la SHCP de los trabajadores que tengan derecho al Crédito al Salario, identificando por cada uno de ellos los ingresos que sirvan de base para determinar dicho crédito, así como el monto del mismo.

Condiciones.

- A partir del mes de febrero, identificará plenamente como concepto separado en la nómina en que se paguen los salarios y en los recibos que se recaben de los trabajadores, el monto del Crédito al Salario que corresponda al periodo que se paga, condición efectuada por la empresa.
- Por lo que respecta al Crédito al Salario correspondiente al mes de enero, se deberá elaborar una relación que contenga el monto total aplicado identificando el que se acreditó contra el ISR a cargo de cada trabajador, así como el que se pagó en efectivo. Esta relación se adjunto a la nomina del mes de febrero.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De lo anterior se puede inferir que el CAS a que nos hemos estado refiriendo no es aquel que resulta en el calculo final como entrega al trabajador en efectivo, sino el que corresponda al trabajador al aplicar la tabla del articulo 115 de la Ley del ISR.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 8.3.1 Impuesto Sustitutivo de Crédito al Salario

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
INGRESOS GRAVADOS	1647.65	1831.79	1831.79	1831.79	1187.3	1187.3	1647.65	1187.3	1647.65	14000.22
MENOS LIMITE INFERIOR	429.45	429.45	429.45	429.45	429.45	429.45	429.45	429.45	429.45	
IGUAL A EXCEDENTE DE LIMITE INF.	1218.2	1402.34	1402.34	1402.34	757.85	757.85	1218.2	757.85	1218.2	
POR TASA S/EXCEDENTE	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	
IGUAL A IMPUESTO MARGINAL	121.82	140.234	140.234	140.234	75.785	75.785	121.82	75.785	121.82	
MAS CUOTA FIJA	12.88	12.88	12.88	12.88	12.88	12.88	12.88	12.88	12.88	
IGUAL A ISR ART.113 LISR	134.7	153.114	153.114	153.114	88.665	88.665	134.7	88.665	134.7	1129.437
IMPUESTO MARGINAL	121.82	140.234	140.234	140.234	75.785	75.785	121.82	75.785	121.82	
% DE SUBSIDIO S/IMP.MARGINAL	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	
SUBSIDIO SOBRE IMP. MARGINAL	60.91	70.117	70.117	70.117	37.8925	37.8925	60.91	37.8925	60.91	
MAS CUOTA FIJA	6.44	6.44	6.44	6.44	6.44	6.44	6.44	6.44	6.44	
SUBSIDIO ART.114 LISR	67.35	76.557	76.557	76.557	44.3325	44.3325	67.35	44.3325	67.35	564.7185
ISR DISMINUIDO DEL SUBSIDIO APLICABLE	67.35	76.557	76.557	76.557	44.3325	44.3325	67.35	44.3325	67.35	564.7185
CREDITO AL SALARIO ART.115 LISR	352.2	352.2	352.2	352.2	352.35	352.35	352.2	352.35	352.2	3170.25
ISR A RETENER										0
CAS PAGADO AL TRABAJADOR (CUANDO EL ISR ES MENOR QUE DICHO CRÉDITO)	-284.85	-275.643	-275.643	-275.643	-308.0175	-308.0175	-284.85	-308.0175	-284.85	-2605.5315
ISCAS 3% SOBRE EROGACIONES										420.0066
CAS DISMINUIBLE DEL ISR PROPIO Y DEL RETENIDO										-2185.5249
MONTO DE CAS NO DISMINUIDO Y DEDUCIDO DEL ISR										420.0066
CANTIDAD REAL EROGADA										420.0066

Fuente: Nómina del mes de Enero 2002 de Ramírez Automotriz de Uruapan, S.A. de C.V.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

8.4 Elementos que Integran el Salario para cotizar en el IMSS.

A lo largo del análisis de cada uno de los expedientes de los trabajadores, respecto a este rubro, se observó que el factor de integración no era el correcto. Situación por la cual en el mes de Diciembre, al concluir el análisis se sugirió a la empresa realizar las modificaciones para evitar algún tipo de recargo. Fue hasta el mes de Enero que se presentaron las modificaciones correctas basada en la siguiente tabla de integración que se calculó de acuerdo a las características de la empresa, como son: los años de servicio, vacaciones y lo correspondiente al aguinaldo.

Factor de Integración

		1	2	3	4	5
	VACACIONES	6	8	10	12	14
	AGUINALDO					
1	15	1.0452	1.0466	1.0479	1.0493	1.0507
2	20	1.0589	1.0603	1.0616	1.0630	1.0644
3	25	1.0726	1.0740	1.0753	1.0767	1.0781
4	30	1.0863	1.0877	1.0890	1.0904	1.0918
5	35	1.1000	1.1010	1.1027	1.1041	1.1055

Con esta información y datos de referentes a la fecha de ingreso y días de vacaciones correspondientes para cada año de trabajo, el Salario Diario Integrado de los trabajadores de Ramírez para cotizar en el IMSS, es el que en la página siguiente se describe.

Empledo	Fecha de Ingreso	Días de Vacaciones	Salario Base de Cotización Anterior	Salario Diario 2002	Factor	Salario Base De Cotización
ARTEAGA EMILIANO	17/01/00	10	49.29	53.15	1.0479	55.70
MENDOZA RAFAEL	01/09/92	14	55.84	59.09	1.0507	62.09
PEREZ ALBERTO	16/02/98	12	55.77	59.09	1.0493	62.00
PEREZ LUIS	01/09/92	14	55.84	59.09	1.0507	62.09
SORIA M. ANGEL	26/05/99	12	37.57	38.30	1.0493	40.19
VALENCIA RAQUEL	17/10/00	8	37.52	38.30	1.0466	40.09
RAMIREZ EFRAIN	27/03/00	10	49.29	53.15	1.0479	55.70
CERDA ROBERT	16/05/01	8	37.47	38.30	1.0466	40.08
RAMIREZ C. EFRAIN	01/01/02	6	0.00	53.15	1.0452	55.55

Con este cálculo, se presentaron los movimientos de Modificación de Salario a través de Disco Magnético, con la finalidad de corregir el factor de integración y que el pago fuera el adecuado; en el anexo No. 13 se presentan las hojas de MODIFICACIÓN DE SALARIO, en las cuales se corrigió el movimiento mencionado.

8.5 Modificación del Contrato Individual de Trabajo para el año 2002.

Desde el 1 de Enero de 2002 entraron en vigor las cantidades mínimas que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo, que serán los que se señalan a continuación:

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

AREA GEOGRÁFICA	PESOS
A	\$42.15
B	\$40.10
C	\$38.30

Por tal motivo el Contrato debe sufrir la modificación correspondiente a esta disposición, así también se realizará el primer contrato de dos empleados que ingresaron en el mes de enero de 2002, de los cuales se abrirá el expediente correspondiente para la creación de su historial laboral. El formato de Contrato y los datos en el contenido se pueden revisar en el Anexo No. 14 y 15.

Respecto a la fijación del salario para el caso de Ramírez Automotriz, los mínimos profesionales se detallan en el Cuadro 8.5, mismos que son de utilidad para concluir que los salarios establecidos para cada uno de los trabajadores de Ramírez presentan las siguientes características:

Los empleados que desempeñan la actividad de Dependientes de Mostrador, se encuentran arriba de los especificados para esta actividad, en el cuadro de Salarios Mínimos Profesionales para las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinan dentro de una o varias áreas según el Artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el caso del Intendente y del Mensajero, se ha usado el Mínimo General, ya que estas actividades no están mencionadas dentro de los Mínimos Profesionales, pero sigue siendo un oficio por el cual el trabajador no puede recibir menos de lo que marca la Ley.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La empleada Raquel Valencia Díaz, en su Contrato Individual de Trabajo como se mencionó en el Diagnóstico, tiene un error de trascendencia, a ella se le paga el mínimo general porque desempeña sus actividades en una Jornada Reducida por la cual recibe el Salario que le corresponde, sin embargo esto no está especificado en el Contrato, aspecto corregido ya en el contrato 2002. Nota especificada en el Anexo No. 15.

Durante la revisión de la información se observó, que la determinación del salario tiene base en los Salarios Mínimos Generales para el caso del Intendente, Mensajero y una Jornada Reducida, y los Mínimos Profesionales para el caso de los Dependientes de Mostrador; el cambio de estos va en relación a los realizados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos pero, cuando el patrón lo decide y cree conveniente, otorga un incremento de acuerdo a la Antigüedad y desempeño del trabajador.

El proceso de remuneración en una empresa ha de incluir decisiones sobre el diseño del trabajo. Para las organizaciones, los salarios son a la vez un costo y una inversión. Costo, porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final. Inversión, porque representa aplicación en dinero en un factor de producción – el trabajo- como un intento por conseguir un retorno mayor.

Los salarios siempre representan para la empresa, un respetable volumen de dinero que debe ser muy bien administrado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cuadro 8.5 SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES

OFICIO NO.	PROFESIONES, OFICIOS Y TRABAJOS ESPECIALES	AREAS		
		GEOGRAFICAS		
		A	B	C
1	Albañilería, oficial de	61.40	58.60	55.85
2	Archivista clasificador en oficinas	58.70	55.90	53.25
3	Boticas, farmacias y dorguerías, dependiente de mostrador en	53.45	50.95	48.60
4	Buldozer, operador de	64.70	61.50	58.70
5	Cajero(a) de máquina registradora	54.50	52.05	49.65
6	Cajista de imprente, oficial	58.00	55.35	52.65
7	Cantinerio preparador de bebidas	55.75	53.10	50.65
8	Carpintero de obra negra	57.25	54.55	51.95
9	Carpintero en fabricación y reparación de muebles, oficial	60.30	57.40	54.70
10	Cepilladora, operador de	58.30	55.65	53.00
11	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	62.35	59.40	56.55
12	Colchones, oficial en fabricación y reparación de	56.40	53.75	51.30
13	Colocador de mosaicos y azulejos, oficial	60.00	57.30	54.55
14	Contador, ayudante de	59.20	56.40	53.70
15	Construcción de edificios y casa habitación, yesero en	56.85	54.30	51.65
16	Construcción, ferrero en	59.20	56.40	53.70
17	Cortador en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	55.20	52.64	50.25
18	Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	54.40	51.75	49.50
	Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	56.00	53.45	50.85
19		57.25	54.55	51.95
20	Chofer acomodador de automóviles en estacionamiento	62.85	59.95	57.15
21	Chofer de camión de carga en general	60.90	58.00	55.20
22	Chofer de camioneta de carga en general	58.30	55.65	53.00
23	Chofer operador de vehículos con grúa	65.35	62.40	59.35
24	Draga operador de	61.25	58.40	55.60
25	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	60.00	57.30	54.55
26	Electricista instalador y reparador de instalaciones eléctricas, oficial	60.70	57.85	55.05
	Electricista en la reapración de automóviles y camiones, oficial	58.30	55.65	53.00
27		53.25	50.80	48.20
28	Electricista reparador de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial			
29	Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio			

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

30	Encargado de bodega y/o almacén	55.45	52.85	50.35
31	Enfermero (a) con título	69.50	66.10	63.05
32	Enfermería, auxiliar práctico de	57.25	54.55	51.95
33	Ferreterías y llapalerías, dependiente de mostrador en	56.70	53.90	51.40
34	Fogonero de calderas de vapor	58.70	55.90	53.25
35	Gasolinero, oficial	54.40	51.75	49.50
36	Herrería oficial de	59.20	56.40	53.70
37	Hojalatero en la reparación de automóviles y camiones,	60.30	57.40	54.70
38	Hornero fundidor de metales, oficial	61.80	59.00	56.20
39	Joyero-platero, oficial	57.25	54.55	51.95
40	Joyero-platero en trabajo a domicilio, oficial	59.70	56.95	54.25
41	Laboratorios de análisis clínicos, auxiliar en	56.40	53.75	51.60
42	Lintopista, oficial	63.70	60.85	57.95
43	Lubricador de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	54.90	52.30	49.75
44	Maestro en escuelas primarias particulares	64.95	61.95	58.90
45	manejador de gallineros	52.60	50.20	47.85
46	Maquinaria agrícola, operador de	61.80	59.00	56.20
47	Máquinas de fundición a presión, operador de Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de	55.75	53.10	50.65
48		55.45	52.85	50.35
49	Máquinas para madera en general, oficial operador de	58.70	55.90	53.25
50	Máquinas para moldear plástico, operador de	54.40	51.75	49.50
51	Mecánico fresador, oficial	61.90	59.15	56.30
52	Mecánico oprador de rectificador	59.70	56.95	54.25
53	Mecánico en reparación de automóviles y camiones, oficial	63.70	60.85	57.95
54	Mecánico tornero, oficial	59.70	56.95	54.25
55	mecanógrafo (a)	54.50	52.05	49.65
56	Moldeo en fundición de metales	58.30	55.65	53.00
57	Montador en talleres y fábricas de calzado, oficial	55.20	52.65	50.25
58	Motorista en barcos de carga y pasajeros, ayudante de	60.30	57.40	54.70
59	niquelado y cromado de artículos y piezas de metal, oficial de	58.00	55.35	52.65
60	Peinador (a) y manicurista	57.25	54.55	51.95
61	Perforista con pistola de aire	60.70	57.85	55.05
62	Pintor de automóviles y camiones, oficial	59.20	56.40	53.70
63	Pintor de casa, edificios y construcciones en general, oficial	58.70	55.90	53.25
64	Planchador a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	54.50	52.05	49.65
65	Prensista en instalaciones sanitarias, oficial	58.85	56.20	53.45
66	Prensa offset multicolor, operador de	61.40	59.60	55.85
67	Prensista, oficial	57.26	54.55	51.95

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

68	Radiotécnico reparador de aparatos eléctrico y electrónicos, oficial	61.25	58.40	55.60
69	Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	53.25	50.80	48.20
70	Recepcionista en general	54.90	52.30	49.75
71	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente de mostrador	55.45	52.85	50.35
72	Reparador de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	58.00	55.35	52.65
73	Reportero(a) en prensa diaria impresa	126.25	120.45	114.55
74	reportero (a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	126.25	120.45	114.55
75	Repostero o pastelero	61.40	58.60	55.85
76	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	61.80	59.00	56.20
77	Soldador con soplete o con arco eléctrico	60.70	57.85	55.05
78	Talabartero en la manufactura y reparación de artículos de piel ,oficial	57.25	54.55	51.95
79	Tablajero y/o carnicero en mostrador	57.25	54.55	51.95
80	Tapicero de vestiduras de automóviles, oficial	58.30	55.65	53.00
81	Tapicero en reparación de muebles, oficial	58.30	55.65	53.00
82	Taquimecanógrafo(a) en español	57.50	54.80	52.25
83	Trabajador(a) social	69.50	66.10	63.05
84	Traxcavo neumático y/o oruga, operador de	62.60	59.70	56.80
85	Vaquero ordeñador a máquina	53.25	50.80	48.20
86	Velador	54.40	51.75	49.50
87	Vendedor de piso de aparatos de uso doméstico	56.00	53.45	50.85
88	Zapatero en talleres de reparación de calzado, oficial	55.20	52.65	50.25

Fuente: Diario Oficial de la Federación 1 de Enero de 2002.

3.6 El Administrador de Sueldos y Salarios en Ramírez Automotriz.

El efecto que produce o puede producir nuestra legislación sobre la administración del profesional o de aquél que ha sido llamado a dirigir una organización, ya no puede ser desconocido para nadie. El conocimiento o desconocimiento de un asunto legal relacionado con la buena marcha de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

determinación de sueldos y salarios, pudiera ser la diferencia que marcará a dicha organización, y más aún, a la persona que está al frente de esa institución.

En la actualidad es necesario tener ciertos conocimientos fiscales y laborales, puesto que este hecho, nos evitará un sin número de problemas que se nos podrían presentar en un futuro; como administrador profesional se tiene el deber y obligación de estar al tanto de las reformas que se produzcan, y que afecten al eficaz desenvolvimiento de la organización.

El enfoque de este trabajo ha considerado fundamental en el desarrollo de la actividad del Administrador de sueldos y salarios, conocer aspectos como:

- La Ley Federal del Trabajo.
- Disposiciones de la Ley del Seguro Social.
- Disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta

Sin lugar a dudas existen otros aspectos que ejercen relación directa o indirecta en la administración profesional y que no han sido tomadas en cuenta por el alcance de este trabajo, mismas que pueden ser materia de extensos análisis, pero se considera que para la empresa evaluada, se abarcaron por ahora los campos más importantes.

La actividad del administrador profesional es dinámica, de actualización constante según el medio y la sociedad. Asimismo, su ámbito de estudio nunca termina, tiene un firme compromiso consigo mismo y con los demás, se debe a la organización, cuya responsabilidad por el cumplimiento de los objetivos de la institución recaen sobre él.

El administrador de Sueldos y Salarios específicamente debe:

- Relacionarse directamente con el tipo de compañía a la cual se ajusta su organización.
- Aplicar una política contractual acorde al medio, diferenciando los distintos tipos de contratos.
- Prestar mucha atención al área tributaria, teniendo vital cuidado con los impuestos.
- Buscar compenetración en las relaciones laborales con los subalternos, mediante un acercamiento resultado de una buena aplicación del marco legal.
- Asimilar los aciertos y eludir los errores mediante la correcta aplicación de las normas legales.
- Es necesario que conozca con mayor cuidado las leyes que tienen relación directa con la función de Sueldos y Salarios.
- Debe estar siempre en constante actualización.
- Deberá ser analítico, estudioso, atento en el desenvolvimiento de su labor.

Cabe aclarar que este campo se cubre principalmente por otros profesionistas como el Contador o el Abogado. El administrador no se preocupa por buscar actuar en este rubro en el cual puede desenvolverse exitosamente por su amplitud de conocimientos y capacidad para definir de mejor forma este rubro ya que no sólo se enfocaría a cantidades sino también a la adecuada satisfacción de necesidades del trabajador más sentídamente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIÓN

De la investigación realizada, se puede concluir en el Capítulo I, que la empresa se integra de diversos elementos que tienen una participación fundamental, por tal motivo se apoya en la administración: actividad que permitirá coordinar una serie de elementos y orientará el desarrollo ya sea de un individuo o una entidad.

En el Capítulo II se observó que las empresas necesitan al factor humano, por tanto la Administración de Recursos Humanos resulta muy útil ya que considera las actividades de identificación de necesidades de personal dentro de la cual se encuentra la Administración de Sueldos y Salarios que determina la retribución que corresponde a cada trabajador, de acuerdo a su labor, condiciones de la empresa y situación de los salarios de la región; considerando que el salario es lo que substancialmente impulsa a un trabajador a desarrollar alguna actividad, sin embargo para la empresa constituye el costo de producción. Este aspecto es afectado directa o indirectamente por las condiciones del mercado de trabajo, niveles de salarios y costo de vida.

El Capítulo III muestra este aprendizaje, que al Administrador de Sueldos y Salarios, da un panorama de la manera en que el salario es definido de distintas formas por distintas personas en función de lo que para cada una de ellas representa y en función de esa percepción es como él debe abordar el tema en cada situación. Esto permite satisfacer las necesidades primarias del empleado, necesidades de seguridad ante los riesgos y el futuro imprevisible. A través de ahorrar una parte de la compensación y de los beneficios (como el Seguro Social, el seguro de vida, el de gastos médicos, los planes de jubilación, etc.), el empleado adquiere seguridad ante

eventos como la cesantía, la muerte, las enfermedades, etc. Además de satisfacer todas estas necesidades a primera instancia, se encuentra una adecuada determinación de estos salarios en armonía con el entorno; el salario se calcula con base en el tiempo trabajado en un día ordinario de labores, más las horas extras y diversas prestaciones o bien a destajo, en el cual se le paga al trabajador de acuerdo a lo que produjo o a lo que trabajó; en apego a las leyes establecidas y aspectos importantes sobre los niveles de salarios.

La Administración de Sueldos y Salarios en el Capítulo IV, facilita la coordinación del tipo de salario acorde al puesto y forma de pago. Características determinadas por diversas políticas de acción que cada entidad de acuerdo a su condición y diversas disposiciones como el Seguro Social e Impuesto sobre la Renta, dentro de lo que destaca: la existencia de un Contrato, otorgamiento de vacaciones especificaciones de integración de salario para IMSS y SHCP, y la existencia de un expediente correspondiente para cada trabajador.

Este trabajo enfoca los anteriores conceptos, a la práctica por tanto, parte importante de este trabajo, es el Capítulo V que especifica los antecedentes de Ramírez Automotriz de Uruapan, S. A. de C. V. , su misión encaminada al desempeño de una actividad eficiente, así como la estructura organizacional que permite ese desempeño.

En el Capítulo VI el planteamiento de la posible problemática, fue el punto de partida para elaborar un Diagnóstico de la empresa mencionada, ya que se definió una hipótesis que posteriormente se justificaría con base en el resultado de la investigación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Capítulo VII se enfoca al estudio práctico sobre el cumplimiento de aspectos exigidos por la Ley del Seguro Social y la Ley del Impuesto sobre la Renta, estas dos en complemento con la Ley Federal del Trabajo, permiten conocer un panorama amplio en lo que se refiere a la base que gravan estos dos conceptos, ya que esta función no implica sólo pagar un salario, como se menciona anteriormente.

El objetivo del trabajo reside en analizar los distintos factores que enmarcan la función de sueldos y salarios (inscripción en el Seguro Social y el Impuesto sobre la Renta ante la Secretaría de Hacienda) y dar a conocer como se integran las distintas bases con las cuales se determinan las cantidades que se enteran a dichas Instituciones de manera práctica, pero también la claridad de su presentación. El objetivo fue cumplido con la investigación realizada, la empresa desarrollaba este procedimiento que para efectos del Impuesto sobre la Renta hasta ahora, ha sido el correcto reflejando sólo errores de tipo negligente y cumplimiento extemporáneo que con el apoyo otorgado con la presente investigación se corrigió y calcularon los rubros necesarios para cumplir a tiempo con esta obligación.

El Capítulo VIII entera a la empresa de las diversas Reformas para el periodo 2002 que debía contemplar para este proceso y así lograr un desempeño correcto. Para efectos del Seguro Social, se obtuvo información suficiente para determinar que la Integración del Salario era deficiente; analizado y consultado con la persona encargada de su determinación, se ratificó ese error con la información recopilada. Una vez determinado esto, se generaron las modificaciones necesarias para corregir el procedimiento y evitar así una multa excesiva, pero principalmente lograr una actuación ajustada a las disposiciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El aspecto laboral indicó la carencia hasta el mes de Febrero de 2002 del Contrato Individual de Trabajo, siendo la empresa consciente de que se debe elaborar en los primeros días de enero.

Por su parte, cuenta con el historial laboral de cada uno de los trabajadores y otorga las prestaciones obligatorias de conformidad con la Ley Federal del Trabajo. Para complementar su ejercicio se sugirieron a la empresa políticas que permitirán eficientar esta actividad tanto en el concepto de Sueldos y Salarios, como en el trabajo del encargado de Sueldos y Salarios. citar

El salario referenciado para cada trabajador, es el correcto, exceptuando que la empleada Raquel Valencia Díaz tenía un error de trascendencia que oportunamente se corrigió ya que no se puntualizaba en su contrato que su horario de trabajo es Jornada Reducida, aspecto por el que se propuso a la empresa especificar claramente las condiciones en que los trabajadores desempeñan sus actividades, de lo contrario podría tener serias complicaciones al no considerar la revisión de los contratos que se redactan en apego a la normatividad que los rige(Art. 25 LFT).

Ramírez Automotriz de Uruapan, S. A. De C. V. ahora cuenta con información pertinente a la Administración de Sueldos y Salarios, que le aporta un panorama específico de las variables que implica una relación armónica con su entorno previendo en gran medida errores que puedan traer serias consecuencias como: algunas multas del IMSS o cargos y actualizaciones en lo que se refiere a ISR.

Dentro de las sugerencias que contribuirán a que Ramírez desarrolle mejor su función, destacan:

- ❖ La elaboración del Contrato Individual de Trabajo para cada trabajador.

- ❖ Modificación de la Integración del Salario y presentación ante el IMSS.
- ❖ Estructura Organizacional.
- ❖ Misión, Visión y Objetivos.
- ❖ Determinación correcta de la retención de impuesto que se efectúa al realizar el cálculo del salario que le corresponde mes a mes, sobre todo si se trata de salarios mínimos.

Con la presente investigación se observó que poco a poco la administración está adquiriendo una participación más sentida y específica para las entidades, situación que conduce a elaborar sistemas o estructuras de acuerdo a la situación que satisfaga las exigencias de cada uno de los elementos que la integran.

El estudio de los salarios, tanto a nivel fiscal como a nivel meramente económico y laboral nos afecta a todos, es un proceso en el que existe la posibilidad de algún día fungir como administrador de la función de Sueldos y Salarios, para hacer esto, es conveniente considerar las nociones básicas de la problemática de salarios; con este trabajo, se ha obtenido gran información que permitirá, una vez integrado como administrador en la práctica efectuar este proceso sobre un conocimiento bien cimentado.

Cabe mencionar que para llegar a esta conclusión fue necesario investigar las normas y exigencias en materia de IMSS que fueron de gran utilidad, ya que los conceptos de Administración nos conducen al desarrollo de empresas encaminadas a resultados delimitados en razón de la actividad que se ejecuta y para ello se debe entender que la Entidad Social implica una diversidad de elementos dentro de los que destaca primordialmente el Recurso Humano, con quien se formaliza una Relación Laboral que genera por consiguiente: determinar un salario y dar a este la

atención y tratamiento correcto, para cumplir objetivamente con los Organismos que ya se han mencionado.

Por demás importante fueron también los conceptos empleados teóricamente que constituyen el medio para un desarrollo eficiente de la función de Sueldos y Salarios; pero también el fundamento de esta actividad y por tanto del resultado de este trabajo de tesis.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFÍA

- AMEZCUA** Ornelas, Norahenid; Manual Práctico Laboral; Ed. Sicco; México, 1999.
_____ ; Seguro Social Manual Práctico; Ed. Sicco; ed. Cuarta; México, 1998.
- ARÉVALO** Guerrero, Gloria, "Ajuste Anual del ISR de Salarios", Revista Práctica Fiscal, Año XI, abril 2002.
_____ ; Presentación de las Nóminas ante el IMSS, Revista Laboral Año X No. 115, Mayo 2002.
- BRAVO** Ramírez, Alicia, Dirección del Factor Humano, Ed. Desarrollo Ejecutivo; México, 1992.
- CORNEJO Y ROSADO**, Miguel Ángel; Liderazgo de Excelencia; Ed. Grad; ed. Segunda; México, 1990.
- CHIAVENATO**, Idalberto; Introducción a la Teoría General de la Administración; Ed. Mc Graw Hill; ed. Cuarta; México, 1992.
- DOMÍNGUEZ** Orozco, Jaime; Pagos Provisionales del ISR y el IA con Casos Prácticos; Ed. ISEF; ed. Décima Octava; México, 1999.
- EDICIONES FISCALES**; Ley del Seguro Social; Ed. Edisef; ed. Sexta, México, 1991.
- EDWIN E.**, Flippo; Dirección de Empresas; Ed. Edigraf; Buenos Aires Argentina, 1982.
- FERNÁNDEZ** Ruiz, Silvestre; Prestaciones del IMSS; Ed. Trillas; ed. Segunda; México, 1990.
- GASCA** Bretón, Gustavo C. P.; Prontuario Fiscal Correlacionado; Ed. Ecafsa; México, 1999.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- HEZBERT G.**, Hicks; Administración; Ed. Cecsca; ed. Segunda; México, 1989.
- HERNÁNDEZ** Linares, José Alfredo; "Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario", en Revista Puntos Finos, Año 1, No. 3, 2da quincena de marzo.
- HERNÁNDEZ** Rodríguez, Jesús; Estudio Práctico del Salario Integrado; Ed. ISEF; ed. Segunda; México, 1999.
- ITURRIAGA** Bravo, Luis; Estudio Práctico del Régimen Fiscal de Sueldos y Salarios; Ed. Isef; ed. Décima; México, 1995.
- KAST**, Rosenzweig; Administración de las Organizaciones en México; Ed. Mc Graw Hill; México, 1993.
- KOONTZ** Odonell, Weihrich; Elementos de Administración; Ed. Mc Graw Hill; ed. Tercera; México, 1987.
- LOBATO**, Jacinto; Ley Federal del Trabajo 1999; Ed. Berbera; ed. México, 1999.
- MILTON L. Rock**; Manual de Administración de Sueldos y Salarios; Ed. Mc Graw Hill; ed. Segunda; México, 1990.
- NÚÑEZ** Narváez, Roberto Antonio; Manual para el Cumplimiento de Obligaciones Fiscales; Ed. Efisa; ed. Segunda; México, 1991.
- PEREZ, CAMPERO Y FOL**; Prontuario Tributario 2002; Ed. TAX; México, 2002.
- REYES** Ponce, Agustín; Administración de Empresas Primera Parte; Ed. Limusa; México, 1990.
- _____; Administración de Personal Segunda Parte; Ed. Limusa; ed. Segunda; México, 1990.
- STONER**, James A.; Administración; Ed. Prentice Hall; ed. Tercera; México, 1989.
- SANTILLAN** Lechuga, Efraín; Fisco Nóminas; Ed. ISEF; ed. Vigésima Primera; México, 2002.

VERA Smith, Fernando; La Auditoría Interna en el Proceso de la Nómina; Ed. IMCP; ed. Segunda; México, 1989.

PAGINAS DE INTERNET:

Sueldos y Salarios;www.shcp.gob.mx.

Declaraciones;www.sat.gob.mx.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ANEXO 1 SALARIO DE COTIZACIÓN ANTE EL IMSS EJERCICIO 2001

RAMIREZ AUTOMOTRIZ DE URUPAN, S.A. DE C.V.

RAU 920713 199

REPRESENTANTE LEGAL:

VALENCIA DIAZ SARA LETICIA RFC. VADS 550410 CL5

	SALARIO BASE DE COTIZACIÓN DE ENERO A DICIEMBRE	CUOTAS DETERMINADAS POR EL IMSS											
		MES											
		ENE	FEB	MZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOS	SEP	OCT	NOV	DIC
53916-62-1526 ARTEGA SANCHEZ EMILIANO	48.2	281.77	260.04	287.91	278.63	287.91	278.63	287.91	287.91	278.63	287.91	278.63	287.91
53897-10-7222 CERDA ALVARADO ROBERTO	37.48					138.32	259.31	267.97	267.97	259.31	267.97	259.31	267.97
53866-30-6110 MENDOZA MADRIZ RAFAEL	55.62	295.47	272.5	301.71	291.98	301.71	291.98	301.71	301.71	291.98	301.71	291.98	301.71
53907-26-3411 PEREZ RAMIREZ HUGO A.	55.57	281.77	272.42	301.63	291.98	301.63	291.98	301.63	301.63	291.89	301.63	291.89	301.63
53897-14-6709 PEREZ RAMIREZ JORGE LUIS	55.62	295.47	272.5	301.81	291.98	301.71	291.98	301.71	301.71	291.98	301.71	291.89	301.71
53007-70-6798 RAMIREZ VALENCIA EFRAIN	48.18	281.77	260.01	287.87	278.58	287.87	278.58	287.87	287.87	278.58	287.87	278.15	287.87
53998-22-3753 SORIA LULE MIGUEL ANGEL	37.48	267.95	242.02	267.97	259.31	267.97	259.31	267.97	267.97	259.31	267.97	259.31	267.97
64846-10-2677 VALENCIA DIAZ RAQUEL	37.47	267.95	242.02	267.95	259.31	267.95	259.31	267.95	267.95	259.31	267.95	259.31	267.95

	SALARIO BASE DE COTIZACIÓN DE ENERO A DICIEMBRE	CUOTA INFONAVIT											
		CRÉDITO Y CUOTA INFONAVIT											
		19.00%	FEB	19.60%	ABRIL	19.60%	JUNIO	19.60%	AGOS	19.60%	OCT	19.60%	DIC
53916-62-1526 ARTEGA SANCHEZ EMILIANO	48.2		320.64		331.5		331.5		336.94		331.5		331.5
53897-10-7222 CERDA ALVARADO ROBERTO	37.48					337.92	532.3	455.46	717.47	448.11	705.89	448.11	705.89
53866-30-6110 MENDOZA MADRIZ RAFAEL	55.62	643.19	1013.2	664.99	1047.5	664.99	1047.5	675.89	1064.7	664.99	1047.5	664.99	1047.5
53907-26-3411 PEREZ RAMIREZ HUGO A.	55.57	642.61	1012.3	664.39	1046.6	664.39	1046.6	675.29	1063.8	664.39	1046.6	664.39	1046.6
53897-14-6709 PEREZ RAMIREZ JORGE LUIS	55.62	643.19	1013.2	664.99	1047.5	664.99	1047.5	675.89	1064.7	664.99	1047.5	664.99	1047.5
53007-70-6798 RAMIREZ VALENCIA EFRAIN	48.18		320.5		331.37		331.37		336.8		331.37		331.37
53998-22-3753 SORIA LULE MIGUEL ANGEL	37.48	7.34	249.33		257.78		257.78		262.01		257.78		257.78
64846-10-2677 VALENCIA DIAZ RAQUEL	37.47	425.96	682.56	447.99	705.69	447.99	705.69	455.34	717.27	447.99	705.69	447.99	705.69

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

ANEXO 2 REPORTE DE INFORMACIÓN FORMA 90A EJERCICIO 2000

TRABAJADOR	SUELDO	BASE GRAY	CAS	IMP. P. TAR.	IMP. RET.	GRAT. ANUAL			P. VACAC.	PTU			CAS EFFECT.	INDEM.	SUB. ACRED.
		PTARIFA	ART 181	ART 141	EJERCICIO	T	E	G		T	E	G	PAGADO	RETIRO	141A
ARTEGA SANCHEZ EMILIANO	14911	15260	3966	1170	875	616	469	147	0	692	490	202	2796	0	296
VENDOZA MADRIZ RAFAEL	18300	20912	3964	1465	1025	750	490	260	150	2843	490	2353	2734	0	440
PEREZ RAMIREZ HUGO ALBERTO	18300	20912	3964	1465	1025	750	490	260	100	2843	490	2353	2728	0	440
PEREZ RAMIREZ JORGE LUIS	18300	20905	3964	1465	1025	750	490	260	150	2836	490	2346	2734	0	440
SORJA LLUE MIGUEL ANGEL	11968	12810	3966	895	657	490	490	0	49	1332	490	842	3178	0	233
VALENCIA DIAZ RAQUEL	11903	13635	3966	907	653	102	102	0	98	2223	490	1733	3182	392	254
RAMIREZ VALENCIA EFRAN	12026	12144	3966	1068	873	492	375	117	0	0	0	0	2165	0	216
GARCIA GONZALEZ FRANCISCO	9585	11406	3966	601	404	337	337	0	135	2312	490	1822	1714	5313	197
TOTALES	115293	127984	31722	9047	6537	4287	3243	1044	682	15081	3430	11661	21252	5705	2516

FUENTE: Elaboración Propia con base en Forma 90-A y Cuotas IMSS E INFONAVIT de Ramirez Automotriz de Uruapan, S.A. De C.V.

IMSS 17083
INFONAVIT 14959

ABREVIATURAS USADAS:

BASE GRAY PTARIFA BASE GRAVADA PARA TARIFA
CAS ART. 181 CREDITO AL SALARIO ARTICULO 81
IMP. P. TAR. ART. 141 IMPUESTO PARA TARIFA ARTICULO 141
IMP. RET. EJERCICIO IMPUESTO RETENIDO EN EL EJERCICIO
GRAT. ANUAL T-E-G GRATIFICACIÓN ANUAL (AGUINALDO) TOTAL, EXENTA Y GRAVADA
P. VACAC. PRIMA VACACIONAL
PTU T-E-G PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA UTILIDADES TOTAL, EXENTA Y GRAVADA
CAS EFFECT. PAGADO CREDITO AL SALRIO EFECTIVAMENTE PAGADO
INDEM. RETIRO INDEMNIZACIÓN POR RETIRO
SUB. ACRED. 141A SUBSIDIO ACREDITABLE ARTICULO 141A

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

ANEXO 3 GRATIFICACIÓN ANUAL CORRESPONDIENTE AL AÑO 2001

R.F.C. RAU920713199

RAMÍREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN, S.A. DE C.V.

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2001

NOMBRE DEL EMPLEADO	D-T ANUAL	PERCEPCIONES			INFORMATIVOS			DEDUCCIONES		
		SALARIO DIARIO	DIAS CORRESP AGUINALDO	TOTAL AGUINALDO CORRESPONDIENTE	AGUINALDO EXCENTO	AGUINALDO GRAVADO	ISPT DE AGUINALDO	OTROS	TOTAL DEDUCCIONES	TOTAL RECIBIDO
ARTEAGA SANCHEZ EMILIANO	365	46.1	15	691.50	537.75	153.75	11.84	0.00	11.84	679.66
MENDOZA MADRIZ RAFAEL	365	53.15	15	797.25	537.75	259.5	19.98	0.00	19.98	777.27
PEREZ RAMIREZ H. ALBERTO	365	53.15	15	797.25	537.75	259.5	19.98	0.00	19.98	777.27
PEREZ RAMIREZ JORGE LUIS	365	53.15	15	797.25	537.75	259.5	19.98	0.00	19.98	777.27
SORUA LUIS MIGUEL ANGEL	365	35.85	15	537.75	537.75	0	0	0.00	0	537.75
VALENZUELA DIAZ RAQUEL	365	35.85	15	537.75	537.75	0	0	0.00	0	537.75
RAMIREZ VALENCIA EFRAIN	365	46.1	15	691.50	537.75	153.75	11.84	0.00	11.84	679.66
CERDA ALVARADO ROBERTO	365	35.85	9.45	338.86	338.86	0	0	0.00	0	338.86
TOTALES		359.2	114.45	5189.11	4103.11	1086	84	0	84	5105.49

TESIS CON
 FALTA DE ORIGEN

ANEXO 4 RESUMEN EJERCICIO 2001

RAMÍREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN, S.A. DE C.V.

D0517775-10-7

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL EJERCICIO 2001

No. NOMBRE DEL EMPLEADO	D-T	PERCEPCIONES			DEDUCCIONES					CRÉDITO		
		SALARIO	SEGURO	TOTAL	BASE	ISPT	CRÉDITO PAF	IVSS	TOTAL	SALARIO	SALARIO	TOTAL
		DIARIO EN DIC	ANUAL	PERCEPCIONES	GRAVABLE	OTROS	DE DEDUCCIONES	APLICADO	PAGADO	RECIBIDO		
ARTEAGA SANCHEZ EMILIANO	365	46.10	16,842.50	16,842.50	16,842.50	1,306.07	0.00	417.82	417.82	4,219.44	2,881.42	19,338.05
VENDOZA MADRIZ RAFAEL	365	53.15	19,399.75	19,399.75	19,399.75	1,534.03	3,979.05	482.20	4,461.25	4,217.60	2,646.81	17,622.07
PEREZ RAMIREZ H. ALBERTO	365	53.15	19,399.75	19,399.75	19,399.75	1,534.03	3,975.47	481.72	4,457.19	4,217.60	2,646.81	17,626.13
PEÑE / RAMIREZ / JORGE LUIS	365	53.15	19,399.75	19,399.75	19,399.75	1,534.03	3,979.05	482.20	4,461.25	4,217.60	2,646.81	17,622.07
SORIAL LULE MIGUEL ANGEL	365	35.85	13,085.25	13,085.25	13,085.25	974.63	0.00	0.00	0.00	4,219.44	3,220.03	16,330.06
VALENCIA DIAZ RAQUEL	365	35.85	13,085.25	13,085.25	13,085.25	974.63	2,680.64	0.00	2,680.64	4,219.44	3,220.03	13,649.42
RAMIREZ VALENCIA EFRAIN	365	46.10	16,842.50	16,842.50	16,842.50	1,306.07	0.00	417.57	417.57	4,219.44	2,881.42	19,338.30
CERDA ALVARADO ROBERTO	230	35.85	8,271.58	8,271.58	8,271.58	603.95	1,605.07	0.00	1,605.07	2,677.74	3,199.93	8,740.30
TOTALES		359.2	126326.3	126326	126326	9767.44	16219.28	2281.51	18500.79	32208.30	23343.26	130266.40

Fuente: Elaboración propia, basado en nóminas de Ramírez Automotriz de Uruapan, S.A. De C.V.

TESIS CON
 FALTA DE ORIGEN



**RAMÍREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN,
S.A. de C.V.**

COD. SARABIA 54 52 TEL. 3-44-73 FAX 3-66-86 URUAPAN, MICH.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SUBDELEGACIÓN URUAPAN
C.P. JUAN JOSE ESCALERA GONZALEZ
P R E S E N T E.

ASUNTO: Se da cumplimiento a los establecido en el Art. 119 fracc. V LISR

Uruapan, Mich., 5 FEBRERO de 2002.

La que suscribe, Sara Leticia Valencia Dfaz, Administrador Unico y Representante Legal de Ramírez Automotriz de Uruapan, S.A. de C.V., con Registro Patronal D05-17775-10-7, con domicilio para recibir toda clase de notificaciones en la calle Francisco Sarabia número 54, Colonia Ramón Farías, de esta Ciudad.

Manifiesto bajo protesta de decir verdad, que los trabajadores relacionados en las nóminas de ENERO adjuntas son todos los que laboran en la empresa arriba mencionada, la cual represento, así mismo la información que ahí se presenta es la correcta.

Para lo anteriormente expuesto solicito:

Se tenga por presentado en tiempo y forma.

**DPTO. DE
AUDITORIA A
PATRONES**

Atentamente

**SUBDELEGACION
URUAPAN, MICH.**

Sara Leticia Valencia Dfaz
Representante Legal de
Ramírez Automotriz de Uruapan, S.A. de C.V.

SAT

C.c.p. Servicio de Administración Tributaria.- Presente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 6 NÓMINA PRIMERA QUINCENA DE ENERO 2002

RAMIREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN, S.A. DE C.V.

R.F.C. RAU920713199 REG. PAT. INSS D051775107

01-FEB 15 FEBRERO 2002.

NÓMINA DE SUELDOS QUINCENAL CORRESPONDIENTE A LA PRIMER QUINCENA DEL MES DE FEBRERO DEL 2002

RAU920713199
IMSS D051775107

FECHA 15/01/02

SEMANA 1ER QUINCENA

PERIODO: DEL 01 DE AL 15 DE ENERO DE 2002.

No.	NOMBRE DEL EMPLEADO	DIAS		TOTAL SUELDO	TOTAL PERCEPCIONES			ISPT NETO	IMPTO RET.	CRED. SAL.	DEDUCCIONES			TOTAL DEDUCC.	TOTAL NETO
		TRAB.	S.D.		GRAY.	EXENJIAS	TOTAL				CUOTA I.M.S.S.	ISPT NETO	CRED INFON		
1	ARTEAGA SANCHEZ EMILIANO 5301-66-2152 RFC AESE-660720	15	53 15	797 25	797 25	-	797 25	-	-	-	36 59	-	-	36 59	760 66
2	MENDOZA MADRIZ RAFAEL 53866-30-6110 RFC MEMR630823	15	59 09	886 35	886 35	-	886 35	-	-	-	40 79	-	182 54	223 33	663 02
3	PEREZ RAMIREZ HUGO ALBERTO 53207-29-3411 RFC PERH-721108 CURP PERJ721108HJNRMG08	15	59 09	886 35	886 35	-	886 35	-	-	-	40 73	-	182 26	222 99	663 36
4	PEREZ RAMIREZ JORGE LUIS 53897-14-6709 RFC PERA710720	15	59 09	886 35	886 35	-	886 35	-	-	-	40 79	-	182 54	223 33	663 02
5	SORIA LULE MIGUEL ANGEL 53298-22-3753 RFC SOLM 821001	15	38 30	574 50	574 50	-	574 50	-	-	-	-	-	-	-	574 50
6	VALENCIA DIAZ RAQUEL 64846-10-2677 RFC YADR-610710	15	38 30	574 50	574 50	-	574 50	-	-	-	-	-	118 16	118 16	456 34
7	RAMIREZ VALENCIA EFRAIN 53007-70-6798 RFC RAVE-770928	15	53 15	797 25	797 25	-	797 25	-	-	-	36 59	-	-	36 59	760 66
8	CERDA ALVARADO ROBERTO 53897-71-0722 RFC CEAR-710723	15	38 30	574 50	574 50	-	574 50	-	-	-	-	-	117 84	117 84	456 66
9	RAMIREZ CISNEROS EFRAIN 53705-41-1606 RFC RACE-540721 CURP RACE540721HJNIMSF	15	53 15	797 25	797 25	-	797 25	-	-	-	36 50	-	-	36 50	760 75
				6,774.30	6,774.30	0.00	6,774.30	0.00	0.00	0.00	231.99	0.00		1,015.33	6,758.97

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 7 NÓMINA SEGUNDA QUINCENA DE ENERO 2002

RAMIREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN, S.A. DE C.V.
R.F.C. RAU920713199 REG. PAT. IMSS D051775107

01-FEB 15 FEBRERO 2002.

NÓMINA DE SUELDOS QUINCENAL CORRESPONDIENTE A LA PRIMER QUINCENA DEL MES DE FEBRERO DEL 2002

RAU920713199

FECHA 31/01/02

IMSS D051775107

SEMANA 1ER QUINCENA

PERIODO: DEL 16 DE AL 31 DE ENERO DE 2002.

No.	NOMBRE DEL EMPLEADO	DIAS TRAB.	S.D.	TOTAL SUELDO	TOTAL PERCEPCIONES			ISPT NETO	IMPTO. RET.	CRED. SAL.	DEDUCCIONES			TOTAL DEDUCC.	TOTAL NETO
					GRAV.	EXENTAS	TOTAL				CUOTA I.M.S.S.	ISPT NETO	CRED INFON		
1	ARTEAGA SANCHEZ EMILIANO C0291 66-2152 RFC AESE-660720	16	53 15	850 40	850 40	-	850 40	-	-	-	36 59	-	-	36 59	813 81
2	MENDOZA MADRIZ RAFAEL 53856-30-6110 RFC MEMR630823	16	59 09	945 44	945 44	-	945 44	-	-	-	40 79	-	182 54	223 33	722 11
3	PEREZ RAMIREZ HUGO ALBERTO C2007-26-3411 RFC PERH-72110H CURP PERJ721109HMANRAG08H	16	59 09	945 44	945 44	-	945 44	-	-	-	40 73	-	182 28	223 01	722 43
4	PEREZ RAMIREZ JORGE LUIS 53997-14-6709 RFC PERLA710720	16	59 09	945 44	945 44	-	945 44	-	-	-	40 79	-	182 54	223 33	722 11
5	SORIA LUIE MIGUEL ANGEL 52919-22-3753 RFC SOKM 621001	16	38 30	612 80	612 80	-	612 80	-	-	-	-	-	-	-	612 80
6	VALENCIA DIAZ RAQUEL 54846-10-2977 RFC VADR 610710	16	38 30	612 80	612 80	-	612 80	-	-	-	-	-	118 16	118 16	494 64
7	RAMIREZ VALENCIA EFRAIN 53007-70-6798 RFC RAVE-770928	16	53 15	850 40	850 40	-	850 40	-	-	-	36 59	-	-	36 59	813 81
8	CERDA ALVARADO ROBERTO 53857-71-0722 RFC CEAR-710723	16	38 30	612 80	612 80	-	612 80	-	-	-	-	-	117 84	117 84	494 96
9	RAMIREZ CISNEROS EFRAIN 53703-41-1606 RFC RACE-540721 CURP RACE540721HMRNMSF	16	53 15	850 40	850 40	-	850 40	-	-	-	36 50	-	-	36 50	813 90
				7,225.92	7,225.92	0.00	7,225.92	0.00	0.00	0.00	231.99	0.00		1,015.35	6,210.57

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

ANEXO 8 CREDITO AL SALARIO MENSUAL 2002

RAMIREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN, S.A DE C.V.

R.F.C. RAU920713I99 REG. PAT. IMSS D051775107

RAU920713I99

FECHA 01/02/02

IMSS D051775107

SEMANA

PERIODO: DEL 01 AL 31 DE ENERO DE 2002.

NÓMINA MENSUAL DE CRÉDITO AL SALARIO

No.	NOMBRE DEL EMPLEADO	DIAS		TOTAL SUELDO	TOTAL PERCEPCIONES			CRED. SAL.	CUOTA I.M.S.S.	ISPT NETO	CRED INFON	TOTAL DEDUCC.	TOTAL NETO	
		TRAB.	S.D.		GRAV.	EXENTAS	TOTAL							
1	ANTILLAGA SANDOZ I MILIAMO 5391-66-2152 RFC AESE-660720	31	53	15	-	-	-	352.20	-	134.70	-	134.70	217.50	
2	MENDOZA MADRIZ RAFAEL 53866-30-6110 RFC MEJARE30823	31	59	09	-	-	-	352.20	-	153.11	-	153.11	199.09	
3	PEREZ RAMIREZ HUGO ALBERTO 53907-26-3411 RFC PERH-721108 CURP PERU721108HMURMG08	31	59	09	-	-	-	352.20	-	153.11	-	153.11	199.09	
4	PEREZ RAMIREZ JORGE LUIS 53897-14-6709 RFC PERAL710720	31	59	09	-	-	-	352.20	-	153.11	-	153.11	199.09	
5	SORIA LULE MIGUEL ANGEL 53908-22-3753 RFC SOLM-821001	31	38	30	-	-	-	352.35	-	-	-	-	352.35	
6	VALENCIA DIAZ RAQUEL 54846-10-2677 RFC VADR-610710	31	38	30	-	-	-	352.35	-	-	-	-	352.35	
7	RAMIREZ VALENCIA EFRAN 53007-70-6798 RFC RAVE-770928	31	53	15	-	-	-	352.20	-	134.70	-	134.70	217.50	
8	CERDA ALVARADO ROBERTO 53897-71-0722 RFC CEAR-7110723	31	38	30	-	-	-	352.35	-	-	-	-	352.35	
9	RAMIREZ CISNEROS EFRAN 53705-41-1606 RFC RACE-540721 CURP RACES40721HMNASF	31	53	15	-	-	-	352.20	-	134.70	-	134.70	217.50	
					0.00	0.00	0.00	0.00	3,170.25	0.00	863.43		863.43	2,306.82

CAS CREDITO AL SALARIO

ISPT. IMPUESTO SOBRE LA RENTA RETENIDO POR SALARIOS

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



**RAMÍREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN,
S.A. de C.V.**

CED. SARABIA No. 52 TEL. 3-44-73 FAX 3-44-89 URUAPAN, MICH.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SUBDELEGACIÓN URUAPAN
C.P. JUAN JOSE ESCALERA GONZALEZ
P R E S E N T E.

ASUNTO: Se da cumplimiento a los establecido en el Art. 119 fracc. V LISR

Uruapan, Mich., 05 de marzo de 2002.

La que suscribe, Sara Leticia Valencia Díaz, Administrador Unico y Representante Legal de Ramírez Automotriz de Uruapan, S.A. de C.V., con Registro Patronal D05-17775-10-7, con domicilio para recibir toda clase de notificaciones en la calle Francisco Sarabia número 54, Colonia Ramón Farías, de esta Ciudad.

Manifiesto bajo protesta de decir verdad, que los trabajadores relacionados en las nóminas de febrero adjuntas son todos los que laboran en la empresa arriba mencionada, la cual represento, así mismo la información que ahí se presenta es la correcta.

Para lo anteriormente expuesto solicito:

Se tenga por presentado en tiempo y forma.

**DPTO. DE
AUDITORIA A
PATRONES**

Atentamente

**SUBDELEGACION
URUAPAN, MICH.**

Sara Leticia Valencia Díaz
Representante Legal de
Ramírez Automotriz de Uruapan, S.A. de C.V.

C.c.p. Servicio de Administración Tributaria.- Presente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 10 NÓMINA PRIMERA QUINCENA DE FEBRERO 2002

RAMIREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN, S.A. DE C.V.
R.F.C. RAU920713199 REG. PAT. IMSS D051775107
NOMINA DE SUELDOS QUINCENAL CORRESPONDIENTE A LA PRIMER QUINCENA DEL MES DE FEBRERO DEL 2002

RAU920713199
IMSS D051775107

FECHA 15/02/02

SEMANA 1RA QUINCENA

PERIODO: DEL 01 DE AL 15 DE FEBRERO DE 2002.

No.	NOMBRE DEL EMPLEADO	DIAS	TOTAL	TOTAL PERCEPCIONES			ISPT	CRED.	CUOTA			TOTAL	TOTAL
									ISPT	CRED	TOTAL		
1	ARTEAGA SANCHEZ EMILIANO 5391-66-2152 RFC AESE-660720	15 53 15	797 25	797 25	-	797 25	-	-	19 84	-	-	19 84	777 41
2	MENDOZA MADRIZ RAFAEL 53866-30-6110 RFC MEMRB30823	15 59 09	886 35	886 35	-	886 35	-	-	22 12	-	182 54	204 66	681 69
3	PEREZ RAMIREZ HUGO ALBERTO 53907-26-3411 RFC PERH-721106 CURP PERU721106HARVIRMG06	15 59 09	886 35	886 35	-	886 35	-	-	22 19	-	182 28	204 37	681 99
4	PEREZ RAMIREZ JORGE LUIS 53897-14-6709 RFC PERJL-710720	15 59 09	886 35	886 35	-	886 35	-	-	22 12	-	182 54	204 66	681 69
5	SORIA LULE MIGUEL ANGEL 53998-22-3753 RFC SOLM-821001	15 38 30	574 50	574 50	-	574 50	-	-	-	-	-	-	574 50
6	VALENCIA DIAZ RAQUEL 54846-10-2677 RFC VADR-610710	15 38 30	574 50	574 50	-	574 50	-	-	-	-	117 84	117 84	456 66
7	RAMIREZ VALENCIA EFRAIN 53007-70-6798 RFC RAVE-770928	15 53 15	797 25	797 25	-	797 25	-	-	19 84	-	-	19 84	777 41
8	CERDA ALVARADO ROBERTO 53897-71-0722 RFC CEAR-710723	15 38 30	574 50	574 50	-	574 50	-	-	-	-	117 84	117 84	456 66
9	RAMIREZ CISNEROS EFRAIN 53785-41-1606 RFC RACE-540721 CURP RACE540721HJMNW5F	15 53 15	797 25	797 25	-	797 25	-	-	19 78	-	-	19 78	777 47
10	MORENO RAMIREZ ERIKA JUDITH 55917-40-569 RFC MORE-740819	15 50 00	750 00	750 00	-	750 00	-	-	18 62	-	-	18 62	731 38
			7,524.30	7,524.30	0.00	7,524.30	0.00	0.00	144.41	0.00		927.45	6,596.85

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

ANEXO 11 NÓMINA SEGUNDA QUINCENA DE FEBRERO 2002

RAMIREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN, S.A. DE C.V.
 R.F.C. RAU920713199 REG. PAT. IMSS D051775107
 NOMINA DE SUELDOS QUINCENAL CORRESPONDIENTE A LA PRIMERA QUINCENA DEL MES DE FEBRERO DEL 2002

RAU920713199

IMSS D051775107

FECHA 28/02/02

PERIODO: DEL 16 DE AL 28 DE FEBRERO DE 2002.

SEMANA 2DA QUINCENA

No.	NOMBRE DEL EMPLEADO	DIAS TRAB.	S.D.	TOTAL SUELDO	TOTAL PERCEPCIONES			ISPT NETO	CRED. SAL.	CUOTA I.M.S.S.	ISPT NETO	CRED INFON	TOTAL DEDUCC.	TOTAL NETO
					TOTAL PERCEPCIONES									
					GRAV.	EXENTAS	TOTAL							
1	ARTEAGA SANCHEZ EMILIANO 5391-66-2152 RFC AESE-660720	13	53 15	690 95	690 95	-	690 95	-	-	17 21	-	-	17 21	673 74
2	MENDOZA MADRIZ RAFAEL 53866-30-6110 RFC MEMR630823	13	59 09	768 17	768 17	-	768 17	-	-	19 17	-	158 21	177 38	590 79
3	PEREZ RAMIREZ HUGO ALBERTO 53907-26-3411 RFC PERH-721108 CURP PERJ21108H04VRJG08	13	59 09	768 17	768 17	-	768 17	-	-	19 15	-	157 98	177 13	591 04
4	PEREZ RAMIREZ JORGE LUIS 53897-14-6709 RFC PERUL-710720	13	59 09	768 17	768 17	-	768 17	-	-	19 17	-	158 21	177 38	590 79
5	VALENCIA DIAZ RAQUEL 53959-22-3753 RFC SOLM-821001	13	38 30	497 90	497 90	-	497 90	-	-	-	-	102 12	102 12	395 78
6	RAMIREZ VALENCIA EFRAN 53007-70-6798 RFC RAVE-770928	13	53 15	690 95	690 95	-	690 95	-	-	17 21	-	-	17 21	673 74
8	CERDA ALVARADO ROBERTO 53897-71-0722 RFC CEAR-710723	13	38 30	497 90	497 90	-	497 90	-	-	-	-	102 12	102 12	395 78
9	RAMIREZ CISNEROS EFRAN 53705-41-1606 RFC RACE-540721 CURP RACES40721H04VMSF	13	53 15	690 95	690 95	-	690 95	-	-	17 15	-	-	17 15	673 80
10	MORENO RAMIREZ ERIKA JUDITH 55917-40-569 RFC MORE-740819	13	50 00	650 00	650 00	-	650 00	-	-	16 14	-	-	16 14	633 86
				6,521.06	6,521.06	0.00	6,521.06	0.00	0.00	125.20	0.00	803.84	5,717.22	

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

ANEXO 12 CREDITO AL SALARIO MENSUAL 2002

RAMIREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN, S.A. DE C.V.
R.F.C. RAU920713199 REG. PAT. IMSS D051775107

RAU920713199

IMSS D051775107

FECHA 01/03/02

PERIODO: DEL 01 DE AL 28 DE FEBRERO DE 2002.

SEMANA

NÓMINA MENSUAL DE CRÉDITO AL SALARIO

No.	NOMBRE DEL EMPLEADO	DIAS TRAB.	S.D.	TOTAL SUELDO	TOTAL PERCEPCIONES			CRED. SAL.	CUOTA I.M.S.E.	ISPT NETO	CRED INFOB	TOTAL DEDUCC.	TOTAL NETO
					GRAV.	EXENTAS	TOTAL						
1	ARTEAGA SANCHEZ EMILIANO 5391-66-2152 RFC AESE-660720	31	53 15	-	-	-	352 35	-	118 78	-	118 78	233 57	
2	MENDOZA MADRIZ RAFAEL 53866-30-6110 RFC MEMR630823	31	59 09	-	-	-	352 20	-	135 39	-	135 39	216 81	
3	PETREZ RAMIREZ HUGO ALBERTO 53767-25-3411 RFC: 19 10 22 3109 6,1118 19 10 22 3109 RAMIRAHUGO	31	59 09	-	-	-	352 20	-	135 39	-	135 39	216 81	
4	PEREZ RAMIREZ JORGE LUIS 53912 34 6204 RFC: 19 10 22 3109	31	59 09	-	-	-	352 20	-	135 39	-	135 39	216 81	
5	SALINAS LUIS ANIBAL 53998-22-3753 RFC SOKM-821001	31	36 30	-	-	-	352 35	-	77 18	-	77 18	275 17	
6	VALENZIA DIAZ RAQUEL 64846-10-2877 RFC VADR-610710	31	38 30	-	-	-	352 35	-	77 18	-	77 18	275 17	
7	RAMIREZ VALENCIA EFRAIN 53007-70-6798 RFC RAVE-770928	31	53 15	-	-	-	352 35	-	118 78	-	118 78	233 59	
8	CETEDA ALVARADO ROBERTO 53887-71-0722 RFC CEAR-710723	31	38 30	-	-	-	352 35	-	77 18	-	77 18	275 17	
9	RAMIREZ CISNEROS EFRAIN 53705-41-1608 RFC RACE-540721 CURP RACE540721HMMNSF	31	53 15	-	-	-	352 35	-	118 78	-	118 78	233 59	
10	MORENO RAMIREZ ERIKA JUQUITH 55917-40-569 RFC MORE-740819	31	50 00	-	-	-	352 35	-	109 94	-	109 94	242 41	
				0.00	0.00	0.00	0.00	3,573 05	0.00	1,103 95		1,103 95	2,419 10

CAS CREDITO AL SALARIO
ISPT IMPUESTO SOBRE LA RENTA RETENIDO POR SALARIOS

**TESIS CON
FALTA DE ORIGEN**

ANEXO 14 Contrato Individual De Trabajo

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE RAMÍREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN, S.A. DE C.V. EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL Y POR LA OTRA PARTE MENDOZA MADRIZ RAFAEL EN SU CARÁCTER DE EMPLEADO (A) CONFORME A LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS Y EN LAS CUALES EN LO SUCESIVO SE DENOMINARÁN PATRÓN Y TRABAJADOR.- ART. 24 Y 25 Y DEMÁS RELATIVOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CLÁUSULAS:

PRIMERA.- Para los efectos de los artículos anteriores RAMÍREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN, S.A. DE C.V., declara ser de nacionalidad mexicana con Registro Federal de Contribuyentes RAU920713199. con domicilio comercial en calle Francisco Sarabia Número 54 Colonia Ramón Farías de la Ciudad de Uruapan, Michoacán, y por otra parte el C. NOMBRE DEL EMPLEADO, de EDAD cumplidos, SEXO Nacionalidad Mexicana, ESTADO CIVIL, con DOMICILIO, en de esta ciudad.

SEGUNDA.- La duración de este contrato es por tiempo indefinido pero se hace constar que el (a) trabajador (a) viene prestando sus servicios en las mismas condiciones y en la negociación desde el 1 de Septiembre de 1992.

TERCERA.- Ente contrato podrá rescindirse por cualquiera de las partes cuando no se cumpla con lo previsto en la Ley, de la materia, en sus artículos 46 al 53 ya demás relativos en la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA.- El trabajador o empleado se obliga a prestar al patrón, bajo su dirección y dependencia económica sus servicios personales debiendo desempeñarlos en el domicilio fiscal del patrón arriba señalado como **DEPENDIENTE DE MOSTRADOR** consistente en:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

QUINTA.- Las partes convienen que la duración de la jornada de trabajo será de acuerdo con lo que estipulan los artículos del 58 al 68 de la Ley Federal del Trabajo, siendo esta de 48 horas semanales repartidas diariamente según necesidades del patrón y disponibilidad del trabajador.

SEXTA.- Este contrato se encuentra sujeto a lo que disponen los artículos del 69 al 75 y demás relativos de la propia Ley, en lo conducente a los días de descanso.

SÉPTIMA.- El Sueldo Diario que el trabajador percibirá como, OCUPACIÓN será de \$ SUELDO (CANTIDAD CON LETRA), además el trabajador tendrá derecho al aguinaldo, reparto de utilidades y será inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social tan luego como entre en vigor este contrato.

OCTAVA.- El trabajador declara que del sueldo que recibe cubrirá las cuotas del seguro social que le correspondan como lo ordena la ley de la materia

NOVENA.- Las normas de vacaciones al trabajador (a) estarán sujetas a lo que establecen los artículos del 76 al 81 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, y estas comenzarán cada año el día de su aniversario.

DÉCIMA.- Las partes convienen en que todo tiempo extra que se trabaje deberá de ser con una autorización por escrito del patrón o su representante legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA PRIMERA.- Lectura y firma del Contrato.

Leído el presente Contrato Individual de Trabajo por las partes y enteradas de su fuerza legal, lo ratifican y firman en duplicado en la ciudad de Uruapan, Michoacán, a los 01 días de Enero de 2002, quedando un ejemplar en poder del patrón, y el segundo para el trabajador.

POR EL PATRÓN

EMPLEADO

Declaro que recibí una copia del presente contrato

C. SARA LETICIA VALENCIA DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL DE
RAMÍREZ AUTOMOTRIZ DE URUAPAN S.A. DE C.V.

DATOS DEL EMPLEADO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**ANEXO 15 DATOS CONTENIDOS EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE
RAMÍREZ AUTOMOTRÍZ DE URUAPAN, S.A. DE C.V.**

NOMBRE DEL EMPLEADO	FECHA NACIMIENTO	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL
ARTEAGA SANCHEZ EMILIANO	20/07/66	35	MASCULINO	CASADO
MENDOZA MADRIZ RAFAEL	23/08/63	38	MASCULINO	CASADO
PEREZ RAMIREZ HUGO ALBERTO	08/11/72	29	MASCULINO	CASADO
PEREZ RAMIREZ JORGE LUIS	20/07/71	30	MASCULINO	CASADO
SORIA LULE MEGUEL ANGEL	01/10/82	19	MASCULINO	CASADO
VALENCIA DIAZ RAQUEL	10/07/61	40	FEMENINO	SOLTERA
RAMIREZ VALENCIA EFRAIN	28/09/77	24	MASCULINO	CASADO
CERDA ALVARADO ROBERTO	23/07/71	30	MASCULINO	SOLTERO
RAMIREZ CISNEROS EFRAIN	21/07/54	47	MASCULINO	CASADO
MORENO RAMIREZ ERIKA JUDITH	19/08/74	27	FEMENINO	CASADA

DOMICILIO	COLONIA
-----------	---------

CALLE 22 DE OCTUBRE No. 2	LA COFRADIA
ANDADOR DANIEL CERVANTES No. INFONAVIT CONSTITUYENTES	
ALFONSO G. ROBLES EDIF. 510-17	INFONAVIT LA ESCONDIDA
ELPIDIO DOMÍNGUEZ No. 500 Int. 24	INFONAVIT LA ESCONDIDA
MANUEL DOBLADO No. 60	CENTRO
ATENAS No. 412	INFONAVIT LOS AGUACATES
CARDENALES No. 74	FRACC. PRIMAVERAS
JUAN DE ALVARADO No. 6	VIVEROS
CAMELINAS No. 153	FRACC. HUERTAS DEL CUPATITZIO
VENEZUELA No. 89	LOS ANGELES

FECHA DE ALTA

17 de Enero de 2000
1 de Septiembre de 1992
16 de Febrero de 1998
1 de Septiembre de 1992
26 de Mayo de 1999
1 de Septiembre de 1992
27 de Marzo de 2000
16 de Mayo de 2001
1 de Enero de 2002
11 de Febrero de 2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

OCUPACION Y DESCRIPCION

DEPENDIENTE DE MOSTRADOR

la atención y suministro al público de relaciones de automóviles y camiones, localizándolos y tomándolos de los anaques correspondientes para entregarlos al cliente, hace la nota y algunas veces cobra, lleva el control de las relaciones que vende e informa de los faltantes y ayuda en el levantamiento del inventario, esta descripción es enunciativa pero no

MENSAJERO

la selección y distribución de la mensajería dentro de la ciudad así como recoger de diferentes lugares la correspondencia, y todo lo relativo con esta actividad, utilizando los medios adecuados para el desempeño de esta función, esta descripción es enunciativa pero no limitativa

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

verificar y clasificar pagos, formular facturas, compras, pedidos a clientes, cheques, efectuar operaciones administrativas propias de la negociación auxiliándose de máquinas electromecánicas o de cualquier medio para la realización de sus actividades administrativas, esta descripción es enunciativa pero no limitativa.

INTENDENTE

barrer, trapear, sacar los anaques, mostradores y todo lo relacionado con la función de limpieza en las instalaciones de la empresa, lo anterior es enunciativa pero no indicativo

SECRETARIA

clasificar y archivar, conforme al sistema establecido, documentos de oficina. Recibe, clasifica y glosa la correspondencia, facturas, recibos; analiza y redacta descripción del contenido de los documentos requeridos por la administración, protege y conserva los documentos, esta descripción es enunciativa pero no limitativa.

S. D. I. Y CANTIDAD EN LETRA

53.15 (CINCUENTA Y TRES PESOS 15/100 M.N.)

59.09 (CINCUENTA Y NUEVE PESOS 00/100 M.N.)

59.09 (CINCUENTA Y NUEVE PESOS 00/100 M.N.)

59.09 (CINCUENTA Y NUEVE PESOS 00/100 M.N.)

38.3 (TREINTA Y OCHO PESOS 30/100 M.N.)

38.3 (TREINTA Y OCHO PESOS 30/100 M.N.)

53.15 (CINCUENTA Y TRES PESOS 15/100 M.N.)

38.3 (TREINTA Y OCHO PESOS 30/100 M.N.)

53.15 (CINCUENTA Y TRES PESOS 15/100 M.N.)

50.00 (CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.)

NOTA: EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE RAQUEL VALENCIA DIAZ, ESPECIFICA SU JORNADA REDUCIDA COMPLEMENTANDO LOS DATOS.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN