



TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO DE MÉXICO

ESCUELA DE CONTADURÍA

INCORPORADA A LA UNAM CLAVE 3079-08

**“PROCEDIMIENTO PARA ELABORAR LA NÓMINA EN UNA PEQUEÑA
EMPRESA, APLICANDO LAS NORMAS QUE SEÑALA LA LFT (LEY FEDERAL DEL
TRABAJO), EL IMSS (INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL) Y LA SHCP
(SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO)”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN CONTADURÍA

PRESENTA:

MIRNA DELGADO SÁNCHEZ

ASESOR DE TESIS:

LIC. RAUL VALENCIA YAÑEZ



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.

ÍNDICE

“PROCEDIMIENTO PARA ELABORAR LA NÓMINA EN UNA PEQUEÑA EMPRESA, APLICANDO LAS NORMAS QUE SEÑALA LA LFT (LEY FEDERAL DEL TRABAJO), EL IMSS (INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL) Y LA SHCP (SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO)”

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

1.1 Nómina.....	1
1.1.1 Concepto de nómina.....	1
1.1.2 Tipos de nómina.....	2
1.1.3 Elementos que integran la nómina.....	4
1.2 Concepto de trabajador.....	4
1.2.1 Tipos de trabajador.....	4
1.3 Sueldos y salarios.....	7
1.3.1 Concepto de salario.....	7
1.3.2 Clasificación de salarios.....	8
1.4 Prestaciones derivadas del salario.....	11

1.4.1 Aguinaldo.....	12
1.4.2 Vacaciones.....	12
1.4.3 Prima vacacional.....	13
1.4.4 PTU.....	14
1.4.5 Otras prestaciones.....	15

CAPÍTULO II

LA EMPRESA Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO (PERSONAL SUBORDINADO)

2.1 La empresa.....	16
2.1.1 Concepto de empresa.....	16
2.1.2 Clasificación de empresas por su tamaño.....	17
2.1.2.1 Micro.....	18
2.1.2.2 Pequeña.....	18
2.1.2.3 Mediana.....	19
2.1.2.4 Grande.....	19
2.1.3 Características de las Pymes en México.....	20
2.1.4 Contratos.....	22

CAPÍTULO III

OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA NÓMINA

3.1 Leyes aplicables.....	27
3.1.1 Ley Federal del trabajo (LFT).....	27
3.1.1.1 Jornada de trabajo.....	28
3.1.1.2 Obligaciones de los trabajadores.....	29
3.1.1.3 Obligaciones del patrón.....	30
3.1.2 Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).....	32
3.1.2.1 Cálculo del ISR.....	33
3.1.2.2 Retención y entero ISR.....	34
3.1.2.3 Declaración anual.....	35
3.1.3 Ley del INFONAVIT.....	36
3.1.3.1 Salario base de cotización.....	38
3.1.4 Ley del Seguro Social (IMSS).....	38
3.1.4.1 Salario base de cotización.....	39
3.1.5 Impuesto Sobre Nóminas.....	40

CAPÍTULO IV

OBLIGACIONES FISCALES

4.1 Obligaciones fiscales.....	41
4.1.1 Ingresos.....	41
4.1.1.1 Ingresos gravados.....	41
4.1.1.2 Ingresos exentos.....	42
4.2 Sujetos obligados a la presentación de la declaración anual.....	43
4.3 Inscripción al RFC.....	44

CAPÍTULO V

SEGURIDAD SOCIAL

5.1 Obligaciones en materia del IMSS.....	52
5.1.1 Concepto de trabajador.....	53
5.1.2 Concepto de salario.....	54
5.1.2.1 Fijo.....	54
5.1.2.2 Variable.....	54
5.1.2.3 Mixto.....	54
5.3 Cálculo de cuotas obrero patronales.....	55
5.3.1 Sistema Único de Autodeterminación (SUA).....	55

5.3.2 Sistema de Pago Referenciado (SIPARE).....	57
--	----

CAPÍTULO VI

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, INDEMNIZACIONES Y LIQUIDACIONES

6.1 Terminación de las relaciones laborales de acuerdo a la LFT.....	58
6.1.1 Renuncia voluntaria.....	59
6.1.2 Suspensión.....	59
6.1.3 Rescisión.....	60
6.2 Indemnizaciones y finiquitos.....	63
6.3 Finiquitos.....	64
6.4 Liquidaciones.....	66

CAPÍTULO VII

CASO PRÁCTICO

7.1 “Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la Ley Federal del Trabajo (LFT), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP)”	68
---	----

CONCLUSIÓN	105
-------------------------	-----

GLOSARIO	106
-----------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	108
---------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Actualmente, es importante para cualquier empresa contar con un sistema de nómina eficiente que le permita administrar y controlar las operaciones referentes a los procesos de pagos periódicos a los empleados y trabajadores, teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes.

Durante el proceso de elaboración de la nómina se deberán cuidar aspectos importantes como las retenciones de ISR, las cuotas obreras del IMSS, la correcta clasificación de los ingresos gravados y exentos, percepciones que son previsión social, descuentos permitidos por la Ley, entre otras.

De igual manera, se deberá cuidar que el personal encargado de la elaboración de la nómina tenga la preparación profesional que se requiere, así como un elevado nivel de compromiso y respeto hacia los demás. El personal deberá acudir constantemente a cursos de actualización para cumplir y aplicar las disposiciones vigentes.

No debemos olvidar que la información que se utiliza para elaborar la nómina es de carácter confidencial, y se deberá ser cuidadoso en el manejo que se le dé.

Finalmente, el pago oportuno de los sueldos y salarios es un derecho del trabajador, y los errores u omisiones que generen retrasos causarán problemas al personal asalariado, ya que no podrán responder en tiempo y forma a los compromisos adquiridos.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

1.1 Nómina

La nómina es la suma de todos los registros financieros de los sueldos de un empleado, los salarios, las bonificaciones y demás prestaciones recibidas, así como las deducciones correspondientes. La nómina juega un papel importante en las empresas porque los impuestos derivados de este concepto afectan considerablemente las utilidades, y además están sujetos a Leyes y Reglamentos Estatales y Federales.

Para el departamento de Recursos Humanos es importante asegurar que a los empleados se les pague puntualmente y en forma. Esto incluye la correcta determinación de las percepciones y deducciones.

Actualmente las empresas invierten una importante cantidad de dinero y tiempo en ofrecer capacitación a sus empleados encargados de la realización del cálculo de la nómina.

1.1.1 Concepto de nómina

“Llamamos nómina al documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los conceptos de percepción o deducción para cada uno de ellos, en un periodo determinado. Este documento es el que estamos obligados a guardar durante el último año y un año después de que se extinguió la relación para efectos laborales (artículo 804 LFT), y por 5 años siguientes al de su fecha de elaboración para efectos fiscales de ISR (artículo 67 CFF) y Seguro Social (artículo 15-II LSS)”¹

¹ C.P. Luis Angel Orozco Colín (Estudio Integral de la Nómina 2015)

Es obligatorio para las empresas entregar a sus trabajadores un recibo de nómina, en el cual conste las percepciones y deducciones que se le realicen durante la semana, quincena, catorcena o mensualidad según sea su forma de pago.

1.1.2 Tipos de nómina

De acuerdo a las necesidades de cada empresa (tamaño y giro) existen diferentes tipos de nómina, que se clasifican de acuerdo al periodo de pago y al tipo de pago que se deberá cubrir. Algunos de los más utilizados son los siguientes:

A. De acuerdo al tiempo trabajado.

- Semanal (7 días)
- Decenal (10 días)
- Catorcena (14 días)
- Quincenal (15 días)
- Mensual (30 días)

En la nómina semanal se incluyen los empleados que desempeñan un trabajo material y en el quincenal aquellos que realizan un trabajo intelectual. En la mensual se paga regularmente a altos ejecutivos cuando en su contrato se señala este plazo.

B. De acuerdo a los ingresos o percepciones que se van a pagar.

- Gratificaciones
- Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU)
- Despesas
- Devolución del fondo de ahorro
- Pago de previsión social

Se acostumbra elaborar estas nóminas por separado dadas sus características y fechas de pago. La nómina que incluye el pago de gratificaciones o aguinaldos

generalmente se elabora una vez al año, durante el mes de diciembre, ya que la Ley establece como fecha límite de pago el 20 de diciembre.

La nómina para el pago de la PTU (Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas) se elabora durante el mes de mayo para personas morales y en el mes de junio para personas físicas de cada año.

C. Especiales

- Vacaciones
- Comisiones

Cuando estos conceptos son por importes elevados, algunas empresas acostumbran tratarlos en una nómina especial para facilitar su manejo, para utilizar una forma de pago diferente a la nómina regular o para cuidar su confidencialidad.

D. Término de la relación laboral

- Finiquitos
- Liquidaciones

Estas nóminas comprenden regularmente un solo empleado. La nómina correspondiente para el pago de un finiquito se formula cuando existe una renuncia voluntaria. Deberá incluir las prestaciones proporcionales que le corresponden al trabajador por el periodo trabajado. La nómina de liquidación, incluye una indemnización por concepto de despido injustificado. (Estudio integral de la nómina 2015)

1.1.3 Elementos que integran la nómina

“Llamamos proceso de nómina a la serie de pasos ordenados que necesitamos realizar para determinar las percepciones que se deberán pagar a un empleado por la prestación de un trabajo personal subordinado, así como la determinación de las deducciones correspondientes.

El proceso de nómina incluye aspectos como: calcular las provisiones de gratificación o de prima vacacional, llevar el control de los días de vacaciones, control de fondo de ahorro, control de préstamos otorgados, etc.

Y qué decir de proporcionar información para las revisiones de las autoridades fiscales, ya se trate del dictamen para Seguro Social o para la Secretaría de Hacienda a través de declaraciones o del dictamen para efectos fiscales.”²

1.2 Concepto de trabajador

Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.³

1.2.1 Tipos de trabajador

➤ Trabajador de Base

Este tipo de trabajador cuenta con un contrato directamente dado por la empresa, por tiempo indeterminado, ya sea que preste sus servicios en cualquiera de las áreas

² C.P. Luis Angel Orozco Colín (Estudio Integral de la Nómina 2015)

³ Ley Federal del Trabajo (Artículo 8)

de la empresa de forma presencial, o de manera semipresencial como vendedor o supervisor en otra empresa.

➤ Trabajador Externo (outsourcing)

Las empresas que contratan este tipo de personal, lo hacen para luego cederlos temporalmente a otras empresas, esto quiere decir que el trabajador contratado no trabaja para ellos directamente sino para otras empresas que requieren personal para trabajos de tiempo determinado.

Estas empresas deberán contar con autorización y con la normativa vigente. Las empresas que ofrecen un servicio de este tipo resultan ser una excelente alternativa para los trabajadores y aún más, para el sector de servicios, continuamente demandante de personal, constituyen una excelente solución permitiendo resolver puestos especializados de modo inmediato.

El contrato de este tipo de trabajadores especifica que son por tiempo determinado, dependiendo de la duración del proyecto que realizaran, y una vez terminado regresaran a la empresa que los contrato para finiquitar el contrato o renovarlo para ser prestados nuevamente a otra empresa que requiera sus servicio, según sea el caso.

➤ Trabajador eventual

Este tipo de trabajadores, se emplean para el logro de un objetivo concreto, y al finalizar el periodo de tiempo la relación laboral termina. Los trabajadores no tienen un plazo determinado en su contratación, esto quiere decir que prestaran sus servicios al patrón el tiempo que sea necesario para el servicio en el cual fue contratado.

➤ Trabajador de confianza

Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo: La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo: Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza eran proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajadores semejantes dentro de la empresa o establecimiento.⁴

➤ Trabajador de temporada

Este tipo de trabajador acuerda con el empleador desde un principio que las actividades que realizara serán solo en determinadas épocas del año.

Este contrato por escrito permanece con el tiempo pero solo en periodos determinados.

➤ Trabajador Sindicalizado

El trabajador sindicalizado es aquel que se encuentre dentro de una organización sindical legalmente constituida.

1.3 Sueldos y salarios

“El término de salario, deriva de “sal”, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella”.

Sueldo proviene de “solidus”: moneda de oro de peso cabal.

⁴ Ley Federal del Trabajo (Artículo 9 y 182)

El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de. El sueldo se paga por mes o quincena.

Pero la verdadera diferencia entre estos conceptos es de índole sociológica: el salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller. El sueldo a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina”⁵

1.3.1 Concepto de Salario

El concepto de Salario lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo en los siguientes artículos:

Artículo 82 de la LFT: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.⁶

Artículo 83 de la LFT: El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

⁵ Agustín Reyes Ponce (Administración de Personal Sueldos y Salarios)

⁶ Ley Federal del Trabajo (artículo 82)

Artículo 84 de la le LFT: El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.⁷

1.3.2 Clasificación de salarios

Los salarios se clasifican de acuerdo a:

1. Por el medio empleado para el pago:
 - Salario en moneda
 - Salario en especie
 - Salario mixto.

El salario pagado en moneda es el pago que se le realiza al trabajador en moneda de uso corriente y legal del país.

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

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

2. Por su capacidad adquisitiva, el salario puede ser:
 - Nominal.
 - Real.

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

3. Por sus límites, el salario se divide en:
 - Mínimo.

⁷ Ley Federal del Trabajo (Artículo 83 y 84)

➤ **Máximo.**

El salario mínimo es el más pequeño que permite substancialmente satisfacer las necesidades del trabajador, o de su familia.

El salario máximo es el más alto que permite a la empresa una producción costeable, y debe cubrirse como mínimo a determinadas actividades, por considerarse que su calificación exige para ellas una remuneración mayor.

➤ **Por día**

Establecidos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 18 de diciembre de 2015. Vigentes a partir del 1 de enero de 2016.

Área geográfica	pesos
única	\$73.04

Figura 1. Salario Mínimo Diario

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)



Salarios Mínimos



Vigentes a partir del 1° de enero de 2016

SALARIOS MÍNIMOS	ÁREA PROFESIONAL	O. F. N. U. M.
	Pesos diarios	
General	73.04	
Profesionales		
1 Albañilería, oficial de	106.49	1
2 Boticas, farmacias y droguerías, dependiente(a) de mostrador en	92.63	2
3 Bulldózer y/o tractor, operador(a) de	112.17	3
4 Cajero(a) de máquina registradora	94.46	4
5 Cantinero(a) preparador(a) de bebidas	96.65	5
6 Carpintero(a) de obra negra	106.49	6
7 Carpintero(a) en fabricación y reparación de muebles, oficial	104.51	7
8 Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	108.00	8
9 Colchones, oficial en fabricación y reparación de	97.74	9
10 Colocador(a) de mosaicos y azulejos, oficial	104.10	10
11 Construcción de edificios y casas habitación, yesero(a) en	98.52	11
12 Cortador(a) en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	95.60	12
13 Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	94.30	13
14 Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	97.11	14
15 Chofer acomodador(a) de automóviles en estacionamientos	99.25	15
16 Chofer de camión de carga en general	108.94	16
17 Chofer de camioneta de carga en general	105.50	17
18 Chofer operador(a) de vehículos con grúa	100.97	18
19 Draga, operador(a) de	113.32	19
20 Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	106.23	20
21 Electricista instalador(a) y reparador(a) de instalaciones eléctricas, oficial	104.10	21
22 Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	105.24	22
23 Electricista reparador(a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	100.97	23
24 Empleado(a) de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	92.32	24
25 Encargado(a) de bodega y/o almacén	96.07	25
26 Ferreterías y tlapalerías, dependiente(a) de mostrador en	98.26	26
27 Fogonero(a) de calderas de vapor	101.80	27
28 Gasolinero(a), oficial	94.30	28
29 Herrería, oficial de	102.58	29
30 Hojalatero(a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	104.51	30
31 Lubricador(a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	95.13	31
32 Manejador(a) en granja avícola	91.18	32
33 Maquinaria agrícola, operador(a) de	107.07	33
34 Máquinas para madera en general, oficial operador(a) de	101.80	34
35 Mecánico(a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	110.40	35
36 Montador(a) en talleres y fábricas de calzado, oficial	95.60	36
37 Peluquero(a) y cultor(a) de belleza en general	99.25	37
38 Pintor(a) de automóviles y camiones, oficial	102.58	38
39 Pintor(a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	101.80	39
40 Planchador(a) a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	94.46	40
41 Plomero(a) en instalaciones sanitarias, oficial	102.01	41
42 Radiotécnico(a) reparador(a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	106.23	42
43 Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	92.32	43
44 Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente(a) de mostrador en	96.07	44
45 Reparador(a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	100.55	45
46 Reportero(a) en prensa diaria impresa	218.87	46
47 Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	218.87	47
48 Repostero(a) o pastelero(a)	106.49	48
49 Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	107.07	49
50 Secretario(a) auxiliar	110.14	50
51 Soldador(a) con soplete o con arco eléctrico	105.24	51
52 Tablajero(a) y/o carnicero(a) en mostrador	99.25	52
53 Tapicero(a) de vestiduras de automóviles, oficial	100.97	53
54 Tapicero(a) en reparación de muebles, oficial	100.97	54
55 Trabajo social, técnico(a) en	120.40	55
56 Vaquero(a) ordeñador(a) a máquina	92.32	56
57 Velador(a)	94.30	57
58 Vendedor(a) de piso de aparatos de uso doméstico	97.11	58
59 Zapatero(a) en talleres de reparación de calzado, oficial	95.60	59

Figura 2. Salarios Mínimos Profesionales

➤ **Quincenal**

En la mayoría de las empresas se realiza el pago del salario correspondiente por su trabajo a cada trabajador, cada quince días contando a partir del primero de cada mes hasta el 15, y del 16 al 30 o 31 según sea el caso, muchas empresas lo pagan un día antes del vencimiento y en caso de caer en un día no laborable se paga un día antes.

➤ **Catorcenal**

Hay empresas que pagan a sus empleados cada catorce días porque lo consideran más justo ya que de esta forma el pago de salarios se aproxima a los 365 días del año ($14 \times 24 = 364$), que siendo quincenal ya que solamente se cubren 360 días ($15 \times 24 = 360$). Pero esto ya depende de cada empresa.

➤ **Mensual**

Este tipo de salario se acostumbra pagarlo a los empleados que tengan cierto rango alto dentro de la empresa. Normalmente se paga los días 15, en donde 15 días se pagan por adelantado, y 15 vencidos.

1.4 Prestaciones derivadas del salario

Las prestaciones derivadas del salario son las que señala la Ley, por ejemplo, es obligación de los patrones pagar el aguinaldo, prima vacacional, prima dominical, tiempo extra y PTU a sus trabajadores, según corresponda.

1.4.1 Aguinaldo

El Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.- Establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario o la parte proporcional al tiempo trabajado si es que aún no cumpliera el año.

El cálculo para este pago se realiza tomando el salario diario de cada trabajador y multiplicando por 15 días. El resultado será el monto a pagar a cada trabajador.

TRABAJADOR	SUELDO DIARIO		DÍAS DE AGUINALDO		IMPORTE A PAGAR
Trabajador 1	73.04	X	15	=	1,095.60
Trabajador 2	230.27	X	15	=	3,454.05
Trabajador 3	1,085.53	x	15	=	16,282.95

Figura 3. Ejemplo de Cálculo de Aguinaldo

1.4.2 Vacaciones

Los artículos 76, 77, 78 y 79 de la Ley Federal del Trabajo señalan lo siguiente:

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 77.- Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.⁸

Artículo 78.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.⁹

Artículo 79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestado.

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	DÍAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
5-9	14
10-14	16
15-19	18

Figura 4. Tabla de Vacaciones.

1.4.3 Prima vacacional

De acuerdo al artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tendrá derecho a una prima no menor el 25% de lo que corresponda de ingresos durante el periodo de disfrute. El objetivo es que el empleado tenga un dinero extra a sus ingresos normales para costear sus vacaciones.

⁸ Ley Federal del Trabajo (Artículo 87, 76 y 77)

⁹ Ley Federal del Trabajo (Artículo 78, 79 Y 80)

De la mano con las vacaciones los días van aumentando conforme el empleado cumple años en la empresa u organización y la prima deberá de ir en relación a esos días de descanso obligatorios.

El 25% es el mínimo que obliga la Ley, en muchas empresas van aumentando la prima conforme pasan los años. Otros lo hacen por categorías, entre sindicalizados o de confianza, etc. En muchos de este tipo los contratos colectivos en sus revisiones piden aumentos en las prestaciones y esta es una típica que se revisa y se privilegia.

1.4.4 PTU

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 del apartado A establece que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas.¹⁰

El capítulo VIII de la LFT: Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en sus artículos 117, 118, 119 y 120 nos dice que:

Artículo 117.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Artículo 118.- Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Artículo 119.- La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado¹¹

¹⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículo 123 apartado A)

Artículo 120.- El Porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.¹²

1.4.5 Otras prestaciones

Existen prestaciones que por Ley deben ser otorgadas a los trabajadores al ser contratados, pero también hay algunas prestaciones adicionales que no marca la Ley pero al ser otorgadas por la empresa mejoran una oferta laboral y la hacen más atractiva para los candidatos.

Algunas de estas prestaciones son:

- Bonificaciones
- Premios de puntualidad y asistencia
- Vales de despensa
- Seguro de gastos médicos mayores
- Caja de ahorro
- Ayuda para comida

¹¹ Ley Federal del Trabajo (capítulo VIII.- Artículos 117 Y 118)

¹² Ley Federal del Trabajo (capítulo VIII.- Artículo 120)

CAPÍTULO II

LA EMPRESA Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO (PERSONAL SUBORDINADO)

2.1 La empresa

"La empresa es una entidad conformada básicamente por personas, aspiraciones, realizaciones, bienes materiales y capacidades técnicas y financieras; todo lo cual, le permite dedicarse a la producción y transformación de productos y/o la prestación de servicios para satisfacer necesidades y deseos existentes en la sociedad, con la finalidad de obtener una utilidad o beneficio".¹³

La empresa es una "unidad económica de producción, transformación o prestación de servicios, cuya razón de ser es satisfacer una necesidad existente en la sociedad"¹⁴

2.1.1 Concepto de empresa

La empresa es un ente económico – social integrado por elementos humanos, técnicos y materiales coordinados de manera oportuna, con la finalidad de obtener utilidades, o bien la prestación de servicios a la comunidad, dando satisfacción a las demandas y deseos de clientes a través de una actividad.

Definición de Empresa, según diversos autores:

➤ Ricardo Romero, autor del libro "Marketing" define la empresa como "el organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para dar satisfacciones a su clientela"¹⁵

¹³ Iván Thompson (promonegocios.net)

¹⁴ Diccionario de Marketing (Cultural S.A.)

¹⁵ Ricardo Romero (Marketing)

- Julio García y Cristóbal Casanueva, autores del libro "Prácticas de la Gestión Empresarial" definen la empresa como una "entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados"¹⁶

- Simón Andrade, autor del libro "Diccionario de Economía", la empresa es "aquella entidad formada con un capital social, y que aparte del propio trabajo de su promotor puede contratar a un cierto número de trabajadores. Su propósito lucrativo se traduce en actividades industriales y mercantiles, o la prestación de servicios"¹⁷

2.1.2 Clasificación de las empresas por su tamaño.

Según la Secretaría de Economía las micro, pequeña y medianas empresas conocida por su acrónimo Mipyme, son empresas con características distintivas, tienen dimensiones con ciertos límites, ocupaciones y prefijados por los estados o regiones.

TAMAÑO	SECTOR ECONÓMICO	RANGO DE TRABAJADORES	RANGO DE MONTO DE VENTAS ANUALES (MDP)
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100
	industrias y servicios	Desde 11 hasta 50	Desde \$4.01 hasta \$100
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250
	servicios	100	
	industria	desde 51 hasta 100 desde 51 hasta 250	
grande	Todas	Más de 250	A partir de \$250.01

Figura 5. Clasificación de las Empresas por su Tamaño.

¹⁶ Julio García y Cristóbal Casanueva (Prácticas de la Gestión Empresarial)

¹⁷ Simón Andrade (Diccionario de Economía)

2.1.2.1 Micro

Microempresa: Son aquellas organizaciones que ocupen hasta 10 trabajadores y realiza ventas anuales de hasta \$4'000,000 de pesos, tanto para empresas comerciales, industriales, o de servicios.

Algunas características de este tipo de entidades son:

- Su organización es de tipo familiar.
- El dueño es quien proporciona el capital.
- Es dirigida y organizada por el propietario.
- Generalmente su administración está basada en la experiencia que se va adquiriendo con el tiempo.
- El mercado que domina y abastece es pequeño ya sea local o cuando mucho regional.
- Su número de trabajadores es muy limitado, y muchas veces está conformado por los propios familiares del dueño.

2.1.2.2 Pequeña

Pequeña empresa: se encuentra integrada de 11 hasta 50 trabajadores y ventas anuales de \$4.01 hasta \$100 millones de pesos para empresas comerciales, industriales y de servicios.

Características que definen a entidades pequeñas:

- El capital es proporcionado por dos o más personas que establecen una sociedad.
- Los dueños dirigen la marcha de la empresa.

- Dominan y abastecen un mercado amplio, aunque no necesariamente tiene que ser un local, en muchas ocasiones llegan a extenderse a entornos nacionales o internacionales.
- Siempre están en proceso de crecimiento

2.1.2.3 Mediana

Mediana empresa: este tipo de empresas pueden ser comerciales, industriales y de servicios y pueden contar con 31 hasta 250 trabajadores y tiene ingresos anuales desde \$100.01 hasta \$250 millones de pesos.

Características que definen a entidades medianas:

- El capital es proporcionado por dos o más personas que establecen una sociedad.
- Los dueños dirigen la marcha de la empresa.
- Dominan y abastecen un mercado amplio, aunque no necesariamente tiene que ser un local, en muchas ocasiones llegan a extenderse a entornos nacionales o internacionales.
- Siempre están en proceso de crecimiento.

2.1.2.4 Grande

Grande: se considera empresa grande a aquellas empresas que tienen más de 250 trabajadores a su servicio, sus ventas llegan a ser superiores a los \$250.01 millones de pesos por año de operación.

Sus principales características son:

- El capital es proporcionado por dos o más personas que establecen una sociedad.

- Los dueños dirigen la marcha de la empresa.
- Dominan y abastecen un mercado amplio, aunque no necesariamente tienen que ser un local o regional, en muchas ocasiones llegan a extenderse a entornos nacionales o internacionales.
- Siempre están en proceso de crecimiento.

2.1.3 Características de las Pymes en México.

¿QUÉ SON LAS PYMES?

El término PYME hace ya mucho tiempo que es conocido por todo el mundo como Pequeñas y medianas empresas. Pero ¿Cuáles son las empresas que califican para entrar en este grupo? ¿Cuán pequeña tiene que ser una empresa para calificar? ¿O cuán grande tiene que ser para quedar fuera del término? En México, la cantidad de trabajadores no tiene nada que ver con el tamaño de la empresa. De hecho en México se han registrado empresas con hasta 500 trabajadores, que aún son catalogadas como pequeña o mediana empresa.

La PYME, tiene una importancia muy grande en el desarrollo de los países. En México el 98% de las empresas son pequeñas o medianas.



Figura 6. Ejemplo de las pymes.

Las Pymes contribuyen con siete de cada 10 empleos formales que se generan en el país, por eso es fundamental que se incrementen los programas que permitan fomentar su desarrollo.

El Subsecretario para las Pequeñas y Medianas Empresas de la Secretaría de Economía, Miguel Marón Manzur, dijo que para atender la problemática de acceso a financiamiento que enfrentan las Pymes, se han puesto en marcha diversos programas que han permitido que durante el primer cuatrimestre de este año se haya incrementado en 4.6 por ciento la derrama crediticia, lo que significan recursos por 20 mil 483 millones de pesos que han permitido apoyar a 9.4 por ciento más de empresas en comparación con el mismo periodo de 2010.

Para este año, dijo Marón Manzur, que la Secretaría de Economía tiene previsto colocar 60 mil millones de pesos en derrama crediticia y atender a 80 mil empresas.

“Con las acciones puestas en marcha por la SE contribuimos de manera eficiente al desarrollo del mercado interno, mediante la creación de más empresas y más empleos, qué es uno de los principales compromisos del Gobierno Federal”, dijo el funcionario, quien reiteró que las Pymes del país constituyen el 99 por ciento de las unidades económicas y generan el 52 por ciento del Producto Interno Bruto.

2.1.4 contratos

Las empresas al contratar tienen que darle a firmar un contrato que estipula las actividades a realizar y obliga al patrón a pagar un sueldo al empleado.

Existen diferentes tipos de contratos que cumplen con las necesidades de cada empresa y cada trabajador.

Contrato de Tiempo Indefinido

El contrato de trabajo indefinido es aquel que tiene una fecha de inicio pero no una fecha de término.

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO			
DATOS DE LA EMPRESA			
CIF/NF/NIE			
D/DA		NF/NE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL	
PAIS	ESTADO	MUNICIPIO	C. POSTAL
DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN			
REGIMEN	COD. PROF.	NUMERO	ACTIVIDAD ECONOMICA
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO			
PAIS	ESTADO	MUNICIPIO	C. POSTAL
DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A			
D/DA		NF/NE	FECHA DE NACIMIENTO
N. AFILIACIÓN S.	NIVEL FORMATIVO	GRUPO	MODALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	ESTADO	PAIS DEL DOMICILIO	C. POSTAL
con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. _____ en calidad de (2) _____			
DECLARAN			
Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:			
CLÁUSULAS			
PRIMERA: El/ta trabajador/a prestará sus servicios como (3) _____, incluido/a en el grupo profesional de _____ para la realización de las funciones (4) _____ de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa. En el centro de trabajo ubicado en (calle, n° y localidad) _____			
<input type="checkbox"/> A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en (calle, n° y localidad) _____			
SEGUNDA: El contrato se concierne para realizar trabajos periódicos de carácter discontinuo consistentes en (5) _____ dentro de la actividad cíclica intermitente de (6) _____ cuya duración será de (7) _____			
La duración estimada de la actividad será de (8) _____ Los/as trabajadores/as serán llamados en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de _____ La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de _____ horas (9) _____ y la distribución horaria será _____			
Si el convenio colectivo de ámbito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos celebrar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo. SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
TERCERA: La jornada de trabajo será:			
<input type="checkbox"/> A tiempo completo: la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____ con los descansos establecidos legal o convencionalmente.			
<input type="checkbox"/> A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas <input type="checkbox"/> al día, <input type="checkbox"/> a la semana, <input type="checkbox"/> al mes, <input type="checkbox"/> al año.			
Que es de _____ horas (10)			
En el caso de jornada a tiempo parcial señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (11):			
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			

Figura 7. Ejemplo de Contrato de Tiempo Indefinido.

Contrato temporal

Establece una relación laboral por tiempo determinado.

CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

DATOS DE LA EMPRESA

CF/N/INE

D/DA	N/A/E	EN CONCEPTO
NOMBRE ORAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
R/E <input type="text"/>	MUNICIPIO <input type="text"/>	C/POSTAL <input type="text"/>

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGIMEN	C/C/P/PAZ	MUNICIPIO	D/DA/CONT/	ACTIVIDAD ECONOMICA
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

R/E <input type="text"/>	MUNICIPIO <input type="text"/>
--------------------------	--------------------------------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D/DA	N/A/E/A	RECIENACIMIENTO
N/A/R/A/C/I/O/N/S	N/I/N/F/O/R/M/I/O	N/O/C/H/A/U/I/D/O
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
MUNICIPIO DEL DOMICILIO <input type="text"/>	PRE DOMICILIO <input type="text"/>	<input type="text"/>

con la asistencia legal, en su caso, de D/DA:
 con N.I.F./N.I.E., en calidad de (2)

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajadora/ra prestará sus servicios como (3) incluido en el grupo profesional de para la realización de las funciones (4) de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
 En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)
 A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en (calle, nº y localidad)

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (5)
 A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a con los descansos establecidos legal o convencionalmente.
 A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas día, a la semana al mes al año, siendo esta jornada inferior a (6)
 La distribución del tiempo de trabajo será de

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde hasta Se establece un período de prueba de (7)
 Cuando el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señálelo con una X:

CUARTA: El/la trabajadora/ra percibirá una retribución total de euros brutos(8) que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (9)

Figura 8. Ejemplo de Contrato Temporal.

Contrato por obra

Contrato por obra es el convenio en el cual el trabajador se obliga con el empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra establecida en el contrato.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA

POR OBRA DETERMINADA

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA QUE CELEBRAN POR UNA PARTE _____ REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR _____ Y POR LA OTRA _____ AL TENOR DE LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES Y CLÁUSULAS:

ANTECEDENTES

1.- LA EMPRESA _____ es una sociedad legalmente constituida según la Leyes Mexicanas y protocolizada ante la Fe del Notario Público Número _____ de los del Distrito Judicial de _____ según obra en el volumen _____ Instrumento _____ de fecha _____ con domicilio en _____ y legalmente representada por _____.

2.- EL TRABAJADOR _____ manifiesta bajo protesta de decir verdad ser de nacionalidad _____ de _____ años de edad, estado civil _____ con domicilio en _____ nombre de la esposa _____ y de los hijos _____.

3.- EL PATRÓN _____ tiene como objeto social: _____.

4.- EL TRABAJADOR _____ manifiesta que tiene la capacidad y aptitudes para desarrollar el objeto de la sociedad referido en antecedentes _____.

5.- EL PATRÓN requiere de los servicios de personal apto para el desarrollo de sus actividades, y de modo especial para el puesto o funciones de _____.

6.- EL TRABAJADOR es conforme en desempeñar los requerimientos de la empresa y en plasmar las condiciones generales de trabajo sobre las cuales prestará sus servicios personales.

Figura 9. Ejemplo de Contrato por Obra.

Contrato de trabajo para personas con discapacidad

Este acuerdo tiene el propósito de facilitar la integración laboral de aquellas personas con discapacidad.

CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

PERIODO: TIEMPO COMPLETO TEMPORAL **CÓDIGO CONTRATO:**

4	3	4
5	3	4

RESERVA: TIEMPO COMPLETO TEMPORAL **CÓDIGO CONTRATO:**

4	3	4
5	3	4

DATOS DE LA EMPRESA

CIFRAME: _____

DIR: _____ NOMBRE: _____ DE CONTACTO: _____

NOMBRE COMERCIAL DE LA EMPRESA: _____ DOMICILIO SOCIAL: _____

NR: _____ MENSAJE: _____ C. POSTAL: _____

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

ESTADO: _____ MUNICIPIO: _____ ACTIVIDAD ECONOMICA: _____

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

NR: _____ MENSAJE: _____

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

DIR: _____ NOMBRE: _____ RESERVA: _____

PARALELISMO: _____ INDEFINITIVO: _____ INCENSUAL: _____

MENSAJE SOCIAL: _____ RESERVA: _____

Con la existencia legal, en su caso, de D.O.F.A. _____ en calidad de (C) _____
con N.I.F.N.I.E. _____

DECLARAN

El/la trabajador/a:

Que se genera con discapacidad y tiene reconocida la condición de tal, como se acredita con la certificación expedida por (C) _____

La empresa:

Se acoge a los beneficios establecidos en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre)

* No ha existido contratos incumplidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo en los doce meses anteriores a la contratación.

* Se acuerda al corriente de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.

Que reúne los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia, sujeta formalizado con arreglo a las siguientes:

Figura 10. Ejemplo de Contrato a Personas con Discapacidad.

CAPÍTULO III

OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA NÓMINA.

3.1 Leyes aplicables

Las Leyes que se ocupan de regular que las empresas cumplan correctamente con el pago y la elaboración de la nómina son la Ley Federal del Trabajo, el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley del INFONAVIT.

3.1.1 Ley Federal del Trabajo (LFT)

La Constitución Política en su Artículo 123: nos dice que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil, para regir esto surge la Ley Federal del Trabajo la cual funge como la base reguladora de las relaciones obrero patronal.¹⁸

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en los siguientes artículos nos define que:

Artículo 84: La integración del salario como los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85: El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.¹⁹

¹⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 123)

¹⁹ Ley Federal del Trabajo (Artículos 84 y 85)

3.1.1.1 Jornada de trabajo

El primero de mayo de 1886 nace la justicia de los trabajadores de México y del mundo para obtener una conquista laboral, la jornada de 8 horas.

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III.







Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.²⁰

²⁰ Ley Federal del Trabajo (Artículos 58, 59, 60, 61, 62, 63 y 64)

3.1.1.2 Obligaciones de los trabajadores

La LFT en su Capítulo II Obligaciones de los trabajadores Artículo 134 nos habla que.- Son obligaciones de los trabajadores:

I	Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.	
II	Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal.	
III	Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.	
IV	Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.	
V	Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.	
VI	Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.	





VII	<p>Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.</p>	
------------	--	---

Figura 11. Obligaciones de los Trabajadores.

3.1.1.3 Obligaciones del patrón

La LFT en su título cuarto derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos capítulo I obligaciones de los patronos artículo 132, nos habla que.- Son obligaciones de los patronos:

I	<p>Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.</p>	
II	<p>Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.</p>	
III	<p>Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.</p>	

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)



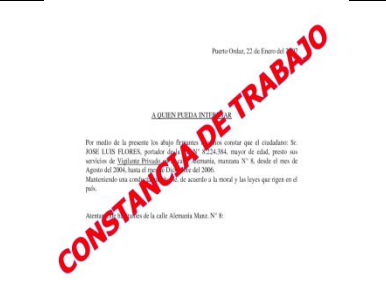


IV	<p>Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.</p>	
V	<p>Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.</p>	
VI	<p>Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.</p>	
VII	<p>Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.</p>	
VIII	<p>Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las Leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores</p>	

Figura 12. Obligaciones del Patrón.

3.1.2 Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR)

El fundamento legal lo encontramos en la Constitución Política en su Artículo 31, fracción IV el cual establece que:

“Son obligaciones de los mexicanos: Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las Leyes”.²¹

El Impuesto Sobre la Renta en México es una contribución directa sobre los ingresos, su integración salarial se toma como base para determinar el impuesto correspondiente, derivado de la obtención de ingresos por la prestación de un servicio subordinado.

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

Artículo 1 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta: Las personas físicas y las morales están obligadas al pago del Impuesto Sobre la Renta en los siguientes casos:

I.- Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos, cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

II.- Los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en el país, respecto de los ingresos atribuibles a dicho establecimiento permanente.

III.- Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento

²¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos(Artículo 31, fracción IV)

permanente en el país, o cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a éste.²²

3.1.2.1 Cálculo del ISR

Cálculo del ISR mensual más subsidio

➤ cálculo del pago provisional mensual

SMG		VSMG		DIAS DEL MES		SUELDO BRUTO
80.00	X	2.5	X	30	=	6,000.00

	Ingreso mensual	6,000.00
-	Límite inferior	4,210.42
=	Excedente de límite inferior	<u>1,789.58</u>
X	Tasa	10.88%
=	Impuesto marginal	194.70
+	Cuota fija	247.23
=	ISR Causado	<u>468.93</u>
-	Subsidio	294.63
=	Impuesto a cargo	<u>174.30</u>

²² Ley del Impuesto Sobre la Renta (Artículo 1)

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

Tarifa mensual			
Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	1.92%
496.08	4,210.41	9.52	6.40%
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88%
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00%
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92%
10,298.36	20,770.29	1,090.62	21.36%
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52%
32,736.84	62,500.00	6,141.95	30.00%
62,500.01	83,333.33	15,070.90	32.00%
83,333.34	250,000.00	21,737.57	34.00%
250,000.00	En adelante	78,404.23	35.00%

Figura 13. Tabla de tarifa mensual para el cálculo del ISR.

MONTO DE INGRESOS QUE SIRVEN DE BASE PARA CALCULAR EL IMPUESTO		
PARA INGRESOS DE \$	HASTA INGRESOS DE \$	CANTIDAD DE SUBSIDIO PARA EL EMPLEO MENSUAL \$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	EN ADELANTE	0.00

Figura 14. Tabla para el Cálculo del Subsidio para el Empleo

3.1.2.2 Retención y entero ISR

Artículo 96 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta: Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente

perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades de las empresas, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con los requisitos que establezca el Reglamento de esta Ley; en las disposiciones de dicho Reglamento se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.²³

3.1.2.3 Declaración anual

➤ Cálculo anual

Ingresos obtenidos en un año de calendario por un empleado que percibió 4 salarios mínimos y multiplicados por los días del año incluida las prestaciones nos da un total de 110,758 pesos como sueldo bruto durante el año.

Este total se toma como ingresos y se realiza el cálculo del ISR utilizando las tarifas aplicables que publica la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.

SMG		VSMG		DIAS DEL AÑO		SUELDO BRUTO
73.04	X	4	X	365	=	106,638.40

²³ Ley del Impuesto Sobre la Renta (Artículo 96)

	Ingresos	106,638.40
-	Límite inferior	103,218.01
=	Excedente	<u>3,420.39</u>
X	Tasa	17.92%
=	Impuesto marginal	<u>612.93</u>
+	Cuota fija	9,438.47
-	Subsidio para el empleo	0
=	ISR a cargo	<u>10,051.40</u>

Tarifa para el cálculo del impuesto correspondiente al ejercicio 2015.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	1.92
5,952.85	50,524.92	114.29	6.40
50,524.93	88,793.04	2,966.91	10.88
88,793.05	103,218.00	7,130.48	16.00
103,218.01	123,580.20	9,438.47	17.92
123,580.21	249,243.48	13,087.37	21.36
249,243.49	392,841.96	39,929.05	23.52
392,841.97	750,000.00	73,703.41	30.00
750,000.01	1,000,000.00	180,850.82	32.00
1,000,000.01	3,000,000.00	260,850.81	34.00
3,000,000.01	En adelante	940,850.81	35.00

Figura 15. Tabla de Tarifas para el Cálculo del ISR

3.1.3 Ley del INFONAVIT

La constitución política en su artículo 4° y 5° nos indica que:

Toda familia tiene derecho a disfrutar de una vivienda digna y decorosa. La Ley establece los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.²⁴

En su artículo 29 la Ley del INFONAVIT nos señala en las fracciones II y III:

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda

²⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 4° y 5°)

de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social. Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores. Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

III.- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo. A fin de que el Instituto pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán

proporcionarle la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan esta Ley y sus disposiciones reglamentarias.²⁵

3.1.3.1 Salario base de cotización

El salario base de cotización para el INFONAVIT es el mismo que para Seguro Social que es la suma de la parte variable y la parte fija, será el salario diario integrado total, el cual estará topado, es decir, tendrá un límite superior de 25 veces el salario mínimo general que rija en la Ciudad de México.²⁶

3.1.4 Ley del Seguro Social (IMSS)

Para efectos de la Ley y con fundamento en el Artículo 27 de la LSS el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I.- Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.

II.- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

²⁵ Ley del INFONAVIT (Artículo 29)

²⁶ Ley del Seguro Social (Artículo 28)

III.- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

IV.- Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de las empresas.

V.- La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en la Ciudad de México.

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

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.

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

IX.- El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo. Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

3.1.4.1 Salario base de cotización

La suma de la parte variable y la parte fija, será el salario diario integrado total, el cual estará topado, es decir, tendrá un límite superior de 25 veces el salario mínimo general que rija en la Ciudad de México (Artículo 28 de LSS)²⁷

3.1.5 Impuesto Sobre Nóminas

El Impuesto Sobre Nóminas es un impuesto local que grava la realización de pagos de dinero por concepto de remuneraciones al trabajo personal en relación de dependencia. Los sueldos y salarios; dinero pagado por tiempo extraordinario, bonos, primas de antigüedad, comisiones, ayudas, son considerados remuneración para este impuesto.

Este impuesto alcanza y obliga a las personas físicas o morales que en su carácter de patrones, realicen pagos por remuneración a sus trabajadores.

Este impuesto se paga mensualmente el día 17 de cada mes a través de la “Declaración de Pago del Impuesto Sobre Nóminas“. Su pago se realiza generando una línea de captura en la página de la Secretaría de Finanzas.

Cada uno de los estados de la republica maneja una tasa diferente, para el Distrito Federal y el Estado de México la tasa es del 3%.

²⁷ Ley del Seguro Social (Artículo 27 y 28)

CAPÍTULO IV

OBLIGACIONES FISCALES

4.1 Obligaciones fiscales

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su Artículo 31 fracción IV que:

“Son obligaciones de los Mexicanos contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las Leyes”²⁸

4.1.1 Ingresos

Ingreso gravado: Aquel que sí genera el pago de impuestos.

Ingresos exentos: los que perciben algunos causantes específicamente mencionados en la Ley que no deben pagar impuestos.

4.1.1.1 Ingresos gravados

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 110 de la LISR, se consideran que una persona asalariada está obligada al pago de impuestos cuando obtenga ingresos en efectivo, en especie o devengados; por salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, así como la PTU y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Los ingresos considerados gravables para efectos de impuestos son:

- **Salario:** Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su patrón a cambio del trabajo para el que fue contratado.

²⁸ La constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 31 Fracción IV)

- Los ingresos que excedan el límite establecido por la misma Ley, de los siguientes conceptos:
 - **Jubilaciones, pensiones y retiro:** grava cuándo el montó diario excede a nueve veces el salario mínimo del área geográfica de que se trate.
 - **Primas de antigüedad e indemnizaciones:** Solo el excedente a noventa veces el salario mínimo general por cada año de servicio.
 - **Gratificación anual:** El excedente a treinta días de salario mínimo del área geográfica.
 - **Prima vacacional:** El excedente a quince días de salario mínimo.
 - **Participación de los trabajadores en las utilidades:** Grava el excedente a quince días de salario mínimo.

4.1.1.2 Ingresos exentos

La LISR define como ingresos exentos, aquellos que se perciben sin causar ningún gravamen.

- Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades.
- Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.
- Prestaciones de previsión social: entre estas están, los subsidios por incapacidad, becas educativas para los trabajadores y sus hijos, guarderías infantiles y otras actividades de previsión social, siempre que se concedan de manera general.
- La entrega de aportaciones y rendimientos derivados de la cuenta INFONAVIT o instituciones de seguridad social.
- Ingresos provenientes de caja de ahorro y fondo de ahorro.
- Cuotas patronales de seguridad social.

4.2 Sujetos obligados a la presentación de la declaración anual

Artículo 97 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.- Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 96 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados. El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año de calendario. Al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 152 de esta Ley. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se acreditará el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 96 de esta Ley. La disminución del impuesto local a que se refiere el párrafo anterior, la deberán realizar las personas obligadas a efectuar las retenciones en los términos del artículo 96 de esta Ley, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%. La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate.

La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior.

El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general.

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos de los mencionados en este Capítulo, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual.

El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor. Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 99 de la Ley del Impuesto Sobre La Renta, el monto que le hubiere compensado. No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo, cuando se trate de contribuyentes que:

- a) Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.
- b) Hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$400,000.00.
- c) Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.²⁹
- d) Cuando el trabajador cuente con más de un patrón.

4.3 Inscripción al RFC

PERSONA FÍSICA:

Para Personas físicas, el trámite puede ser por internet o en las oficinas del SAT:

- **Si cuentas con CURP.**

A través de internet o en cualquier sala de internet de las oficinas del SAT.

²⁹ Ley del Impuesto Sobre La Renta

Qué documentos se obtienen por Internet:

- Vista previa "Datos capturados de la solicitud de inscripción del Registro Federal de Contribuyentes".
- Cédula de identificación fiscal.
- Acuse de Inscripción con cédula de identificación fiscal.

Requisitos

- Clave Única de Registro de Población.
- Llenar la solicitud de inscripción proporcionando los datos que contiene el formato electrónico que se encuentra en la página de internet del SAT.
- Correo electrónico vigente.

➤ **Si no cuentas con CURP.**

Puedes iniciarlo por internet o en cualquier oficina del SAT y concluirlo en las ventanillas de cualquier módulo de servicios tributarios, presentando la documentación respectiva, dentro de los diez días siguientes al envío de la solicitud.

Qué documentos se obtienen por Internet

- Acuse de preinscripción.

Requisitos:

- Llenar la solicitud de inscripción proporcionando los datos que contiene el formato electrónico que se encuentra en la página de internet del SAT.
- Correo electrónico vigente.

➤ **En forma personal.**

Iniciarlo y concluirlo en cualquier oficina del SAT, el trámite se atiende de preferencia con cita. Adicionalmente las personas físicas que opten por tributar en el Título IV, Capítulo II, Sección II de la Ley del Impuesto sobre la Renta, podrán iniciar y concluir el trámite ante las oficinas autorizadas de la Entidad Federativa que corresponda a su domicilio fiscal.

➤ **En la oficina del SAT.**

- Vista previa "Datos capturados de la solicitud de inscripción del Registro Federal de Contribuyentes".
- Acuse de inscripción con cédula de identificación fiscal.

Cuando la documentación del trámite se presenta incompleta o no cumpla con los requisitos, se te entregará el reporte de información pendiente.

Requisitos:

- Original del comprobante de domicilio fiscal. Los asalariados pueden presentar como comprobante de domicilio su credencial para votar expedida por el Instituto Nacional Electoral (antes Instituto Federal Electoral).
- En su caso, copia certificada del poder notarial con el que acredite la personalidad del representante legal, o carta poder firmada ante 2 testigos y ratificadas las firmas ante las autoridades fiscales o ante notario o fedatario público.
- Original de cualquier identificación oficial vigente con fotografía y firma, expedida por el gobierno federal, estatal o municipal del contribuyente o del representante legal.
- Si iniciaste el trámite a través de Internet, adicionalmente debes presentar el acuse de preinscripción al RFC.

Cuándo se presenta

Dentro del mes siguiente al día en que realicen las situaciones jurídicas o de hecho que den lugar a la presentación de declaraciones periódicas, de pago o informativas por sí mismo o por cuenta de terceros.

Pasos para realizar el trámite

INTERNET:

1. Ingresa a la sección Trámites y de la barra superior elige la opción RFC
2. Del apartado Preinscripción, selecciona la opción Personas Físicas.
3. Llena los datos solicitados por el formulario electrónico: Inscripción al RFC.
4. Envía tú trámite al SAT e imprime la hoja previa con el número de folio asignado a tu trámite.
5. Agenda una cita y acude con la documentación del trámite a la oficina del SAT de tú preferencia.
6. Entrega la documentación a la autoridad fiscal que atenderá tu trámite.
7. Recibe tú Solicitud y acuse de inscripción al RFC, Cédula de identificación fiscal y Guía de obligaciones.

PERSONAL:

1. Agenda una cita y acude con la documentación del trámite a la oficina del SAT de tú preferencia.
2. Entrega la documentación a la autoridad fiscal que atenderá tu trámite.
3. Recibe tú Solicitud y acuse de Inscripción al RFC, Cédula de identificación fiscal y Guía de obligaciones

Disposiciones jurídicas aplicables

Artículo 27 del Código Fiscal de la Federación; artículos 22 y 26 del Reglamento del Código Fiscal de la Federación; reglas 2.4.4 de la Resolución Miscelánea Fiscal 2015.

PERSONA MORAL:

Personas morales de nueva creación a través de su(s) representante(s) legal(es), como son entre otras: Asociaciones civiles, sociedades civiles, sociedades anónimas, sociedades de responsabilidad limitada, sindicatos, partidos políticos, asociaciones religiosas, sociedades cooperativas, sociedades de producción rural, etc.

El trámite puede ser por internet o en las oficinas del SAT:

➤ Por Internet:

Puedes iniciar el trámite a través de internet y concluirlo en cualquier oficina del SAT dentro de los diez días siguientes al envío de tu solicitud. Esta se tendrá por no presentada si en el plazo señalado no concluyes el trámite en alguna de nuestras oficinas.

Qué documentos se obtienen

- Acuse de preinscripción.

Requisitos

- Presenta la solicitud de preinscripción proporcionando los datos solicitados por el formato electrónico que se encuentra en la página de internet del SAT.
- Concluida la captura, envía la solicitud de preinscripción a través de la página de internet del SAT. El citado órgano desconcentrado te enviará por la misma vía, el acuse de preinscripción con el número de folio asignado.
- Concluye el trámite directamente en la oficina del SAT de tu preferencia.

Pasos para realizar el trámite

1. Ingresa a la sección Trámites y de la barra superior elige la opción RFC.
2. Del apartado preinscripción, selecciona la opción Personas Morales.

3. Llena los datos solicitados por el formulario electrónico: Inscripción al RFC.
4. Envía el trámite al SAT e imprime la hoja previa con el número de folio asignado a tu trámite.
5. Agenda una cita y acude con la documentación del trámite a la oficina del SAT de tu preferencia.
6. Entrega la documentación a la autoridad fiscal que atenderá tu trámite.
7. Recibe tú Solicitud y acuse de Inscripción al RFC, Cédula de Identificación Fiscal, Guía de Obligaciones y Contraseña.

➤ **En forma personal:**

Iniciarlo y concluirlo en cualquier oficina del SAT, el trámite se atiende de preferencia con cita.

Qué documentos se obtiene.

- Hoja de Vista Previa "Datos capturados de la Solicitud de Inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes".
- Acuse de Inscripción con cédula de identificación fiscal.

Cuando la documentación del trámite se presente incompleta o no cumpla con los requisitos, se te entregará el reporte de información pendiente.

Requisitos

- Copia certificada del documento constitutivo debidamente protocolizado.
- Original del comprobante de domicilio fiscal
- Correo electrónico vigente
- Copia certificada del poder notarial con el que acredite la personalidad del representante legal, o carta poder firmada ante dos testigos y ratificadas las firmas ante las autoridades fiscales o ante notario o fedatario público.

- Original de cualquier identificación oficial vigente con fotografía y firma expedida por el gobierno federal, estatal o municipal del representante legal.
- Si iniciaste el trámite a través de internet, adicionalmente presenta el acuse de preinscripción al RFC.

Pasos para realizar el trámite

1. Agenda una cita y acude con la documentación del trámite a la oficina del SAT de tu preferencia.
2. Entrega la documentación a la autoridad fiscal que atenderá tu trámite.
3. Recibe tú Solicitud y acuse de Inscripción al RFC, Cédula de Identificación Fiscal, Guía de Obligaciones y Contraseña.

Para obtener la contraseña, debes solicitarla:

- **Por Internet:** Debes contar con certificado de firma electrónica para obtenerla inmediatamente, ya que el sistema automáticamente, te solicitará los datos de autenticación correspondientes.
- **En la oficina del SAT:** Cumpliendo con los requisitos respectivos.

Cuándo se presenta

- Dentro del mes siguiente a la firma del acta constitutiva de la persona moral ante notario o corredor público.
- Cuando la persona moral no se constituya ante notario público dentro del mes siguiente a aquél en que se realice la firma del contrato, o la publicación del decreto o del acto jurídico que les de origen.

Disposiciones jurídicas aplicables

Artículo 27 del Código Fiscal de la Federación; artículos 23 y 26 del Reglamento del Código Fiscal de la Federación; Regla 2.4.4 de la Resolución Miscelánea Fiscal 2015.³⁰

³⁰ http://www.sat.gob.mx/contacto/citas/Paginas/tramites_por_internet.aspx

CAPÍTULO V

SEGURIDAD SOCIAL

5.1 Obligaciones en materia del IMSS

La Ley del Seguro Social en su artículo 15 – I señala que es obligación del patrón inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.

En el caso en que las modificaciones de salario hayan sido en su parte fija, serán 5 días hábiles siguientes a la fecha en que cambie el salario (artículo 34 – I y III LSS), si fue en su parte variable se podrá comunicar al instituto dentro de los 5 primeros días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre (artículo 34 penúltimo párrafo LSS). En todos los casos el aviso surtirá efecto a partir de la fecha en que ocurrió el cambio (artículo 35 LSS)

Art 77 de la Ley del Seguro Social nos dice: que si los avisos son entregados después de que al trabajador le ocurrió un accidente de trabajo, aunque este dentro de los plazos autorizados la empresa deberá de pagar los capitales constitutivos.

Por su parte el artículo 88 de la Ley del Seguro Social no dice que: en el caso de enfermedades y maternidad, si los avisos fueron entregados dentro del plazo, no procederán los capitales constitutivos.³¹

³¹ Ley del Seguro Social (Artículo 15, 34, 35 y 77)

Los capitales constitutivos son cantidades determinadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, por los servicios prestados a los asegurados, no cubiertos o cubiertos parcialmente por las cuotas obrero patronal, los cuales cobran a los patrones en los términos de la Ley del Seguro Social.

El artículo 77 de la Ley del Seguro Social nos dice que: cuando se informa al Seguro Social de un salario menor al real, también se determinaran capitales constitutivos en caso de accidentes de riesgo de trabajo.

El artículo 57 del Reglamento del Seguro Social dice que: el aviso de baja surte efecto hasta que lo recibe el instituto.

El artículo 88 de la Ley del Seguro Social: En caso de enfermedades y maternidad, si los avisos fueron entregados dentro del plazo, no procederán los capitales constitutivos.³²

5.1.1 Concepto de trabajador

Artículo 5 A de la Ley del Seguro Social: Para los efectos de esta Ley, se entiende por: Trabajadores o trabajador: la persona física que la Ley Federal del Trabajo define como tal.³³

Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.³⁴

³² Reglamento del Seguro Social (Artículo 57)

³³ Ley del Seguro Social (Artículo 77, 88 y 5ª)

³⁴ Ley Federal del Trabajo (Artículo 8)

5.1.2 Concepto de salario

El salario es la retribución que percibe el trabajador por su trabajo, La Ley del Seguro Social nos dice que La clasificación del salario se divide en fijo, variable y mixto.

5.1.2.1 Fijo

Artículo 30 fracción I LSS: Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos.

5.1.2.2 Variable

Artículo 30 fracción II LSS: Si por naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese periodo. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo.³⁵

5.1.2.3 Mixto

Artículo 30 Fracción III LSS: En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que,

³⁵ Ley del seguro Social (Artículo 30 fracción I y II)

para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.³⁶

5.3 Cálculo de cuotas obreros patronales

Las aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en la Ley, dentro de las principales contribuciones que tendrá la federación están las aportaciones de seguridad social y dentro de ellas, las cuotas para el Seguro Social a cargo de patrones y trabajadores.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, interesado en la simplificación y modernización de sus procesos, pone al alcance de los patrones y de las empresas el Sistema de Pago Referenciado (SIPARE), y el Sistema Único de Autodeterminación (SUA).

5.3.1 Sistema Único de Autodeterminación (SUA)

El SUA es el Sistema Único de Autodeterminación creado por el Instituto Mexicano del Seguro Social y por el INFONAVIT para facilitar a las empresas la determinación y entero de las cuotas obrero patronales al IMSS y AFORES, obligatorio a partir de 5 empleados.

El sistema permite capturar y dar mantenimiento a todos los datos relativos al patrón, determinación de prima de riesgo.

El sistema va validando los datos y no permite la captura de datos evidentemente erróneos o ausentes.

El sistema también permite que se le hagan movimiento a los datos capturados en forma manual o masiva del trabajador, para posteriormente enviarla al IMSS para

³⁶ Ley del seguro Social (Artículo 30 fracción III)

su validación y actualización. Lo mismo sucede con las incidencias baja, reingreso, modificación salarial, incapacidades y ausentismo).

Con todos los datos en el sistema, podrán efectuarse tres tipos de cálculos. Cálculo de pagos oportunos, cálculo de pagos extemporáneos y cálculo de diferencias.

Cálculo de pagos oportunos: permite el cálculo oportuno de cuotas IMSS, RCV y aportaciones al INFONAVIT, eligiendo si se hará mensual o bimestral.

Cálculo de pagos extemporáneos: permite el cálculo de pagos extemporáneos mensuales y/o bimestrales de cuotas IMSS, RCV y aportaciones al INFONAVIT, con el respectivo cálculo de actualizaciones y recargos moratorios de acuerdo a la fecha en que se hará el pago.

Cálculo de diferencias: permite el cálculo de diferencias o complementarios, ya sea mensual o bimestral, para cuotas IMSS, RCV E INFONAVIT, originando por omisiones o errores parciales o totales en la inclusión de movimientos afiliatorios, registro de datos del trabajador, tasas de actualización y/o recargos moratorios que se hayan causado de acuerdo con la nueva fecha de pago.

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

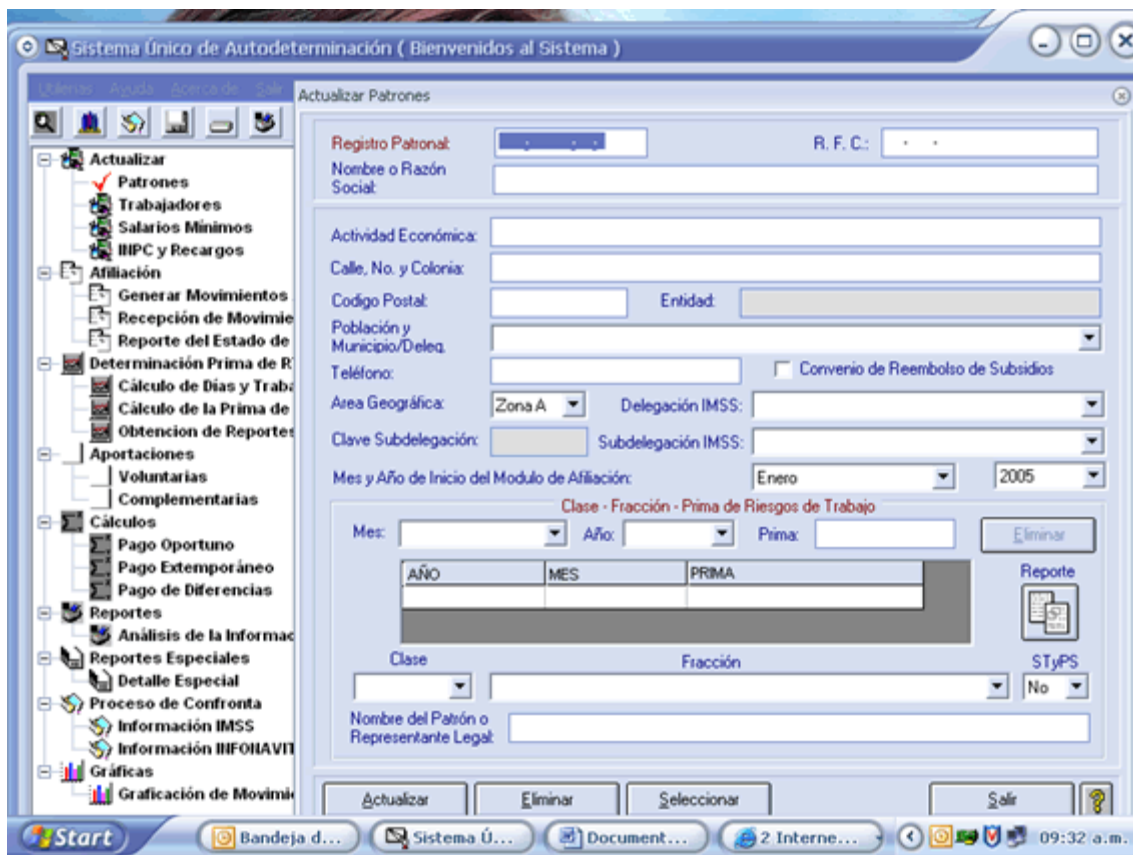


Figura 16.Ventana del Sistema Único de Autodeterminación (SUA).

5.3.2 Sistema de Pago Referenciado (SIPARE)

Es el sistema de pago referenciado, el cual proporciona las propuestas de pago con una línea de captura generada desde el portal del Instituto.

Esto le permite realizar los siguientes pagos:

1. Aportaciones al IMSS de:
 - Cuotas mensuales.
 - Diferencias.
 - Autocorrecciones.
 - Cuotas derivadas de actos de fiscalización.
2. Aportaciones de cuotas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
3. Aportaciones de cuotas INFONAVIT.

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

Para tener acceso al portal SIPARE el patrón solo necesita registrarse, y puede hacerlo desde cualquier computadora conectada a internet.

Con SIPARE ya no es necesario contar con diskette de 3 ½ para realizar los pagos, el patrón simplemente transmite el archivo de pago SUA, imprime su formato y paga con su línea de captura en la ventanilla de la sucursal bancaria o a través de internet en su portal bancario.



Figura 17. Ventana del Programa Sistema de Pago Referenciado (SIPARE)

CAPÍTULO VI

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, INDEMNIZACIONES Y LIQUIDACIONES

6.1 Terminación de las relaciones laborales de acuerdo a la LFT

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- El mutuo consentimiento de las partes.
- La muerte del trabajador.
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- Los casos a que se refiere el artículo 434.

Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

IV. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.³⁷

³⁷ Ley Federal del Trabajo (Artículo 53 y 434)

6.1.1 Renuncia voluntaria

La Ley Federal del Trabajo no habla como tal de la renuncia, pero es muy usual que en los trabajos ocurra la renuncia voluntaria.

Esto se da cuando el trabajador decide terminar de manera voluntaria la relación de trabajo, pueden existir muchas razones pero no es necesario que el trabajador las exponga, basta con comunicárselo al patrón o a su jefe inmediato.

Es importante que el patrón verifique lo siguiente:

La renuncia debe de ser elaborada únicamente por el trabajador, y la mejor manera y la más recomendada es que sea en una hoja blanca y de su puño y letra, ya que de no ser así podría mal interpretarse y pensar que el trabajador fue inducido a la renuncia.

6.1.2 Suspensión

El Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece que son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

1. La enfermedad contagiosa del trabajador.
2. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
3. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.
4. El arresto del trabajador.

5. El incumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos establecidos en la constitución.

6. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

7. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio.³⁸

6.1.3 Rescisión

En la Ley Federal del Trabajo se establecen como causas de rescisión de la relación del trabajo, las siguientes:

Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. Artículo 47 LFT	Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador. Artículo 51 LFT
I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.	I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

³⁸ Ley Federal del Trabajo (Artículo 42, 47 Y 51)

<p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.</p>	<p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.</p>
<p>III. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.</p>	<p>III. Reducir el patrón el salario del trabajador.</p>
<p>IV. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.</p>	<p>IV. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.</p>
<p>V. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.</p>	<p>V. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.</p>
<p>VI. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.</p>	<p>VI. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las Leyes establezcan.</p>
<p>VII. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.</p>	<p>VII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.</p>

VIII. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.	VIII. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.
IX. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.	
X. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.	
XI. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.	

Figura 18. Causas de Rescisión de la Relación del Trabajo.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal. La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

6.2. Indemnizaciones y finiquitos

Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo:
- III. En los casos de trabajadores de confianza.
- IV. En el servicio doméstico.
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

El monto del pago por separación a causa del despido, siempre dependerá del tipo de relación laboral, ya que esta puede ser por tiempo determinado o indeterminado, mayor o menor a un año. Cuando se ha establecido cual es la relación de trabajo que se tenía con el trabajador al momento de la separación se procede a determinar el monto de la indemnización. Además del monto de la indemnización, el trabajador tiene derecho a recibir el importe de tres meses de salarios y los salarios vencidos que se le adeuden, desde la fecha del despido hasta que se pague la indemnización.

El pago por separación que recibe un trabajador se considera un ingreso de acuerdo al artículo 93 de la Ley del ISR en su fracción XIII, por tal motivo, el patrón tiene obligación de hacer el cálculo y la retención del ISR por el pago por separación, realizando dicha retención al momento de hacer entrega del monto de la indemnización al trabajador.³⁹

6.3 Finiquitos

Si es el trabajador es quien desea terminar la relación, la empresa estará obligada solamente a pagarle los días de sueldo no trabajados, las partes proporcionales de las pagas extras, o los días de vacaciones no disfrutados.

La empresa formula un finiquito con los conceptos que se le pagarán al trabajador:

- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Prestaciones u obligaciones contractuales

Y en caso de que el trabajador tenga mas de un año trabajando en la empresa se deben de integrar a su finiquito el aguinaldo, vacaciones y prima vacacional proporcional.

³⁹ Ley Federal del Trabajo (Artículo 49 y 50)

Ejemplo del cálculo de un finiquito:

Aguinaldo proporcional: para el cálculo del aguinaldo proporcional tenemos que considerar cuantos días del año trabajo el empleado en este caso fueron 304 días entonces para realizar el cálculo se toman 15 días de aguinaldo, se dividen entre 365 días del año, dando como resultado 0.04109589 (este número es el factor por día trabajado); este se multiplica por 304 los días trabajados en el año y nos da como resultado 12.1643836, este resultado se multiplica por el salario diario 166.67 dando un total de \$ 2,082.19 por parte proporcional.

Vacaciones proporcional: para el cálculo de las vacaciones proporcionales tomamos 8 días de vacaciones ya que el trabajador era su segundo año, se dividen 8 entre 365 días del año, el resultado es 0.02191781 (este número es el factor por día trabajado), se multiplica por los días trabajados en este caso son 41 días que nos da 0.89863014 este resultado se multiplica por el salario diario, dando un total de 149.77 pesos por parte proporcional.

Prima vacacional proporcional: para el cálculo de la prima vacacional se multiplica la parte proporcional de las vacaciones 149.77 pesos por 25% que marca la Ley y se obtiene como resultado 37.44 pesos de prima vacacional proporcional.

FINIQUITO DE JOSE ANTONIO FLORES RAMÍREZ	
INGRESO	4-septiembre-2015
ULTIMO DIA LABORADO	14-octubre-2016
S. QUINCENAL	\$ 2,500.00
S. DIARIO	\$ 166.67
CALCULO	
AGUINALDO P/PROPORCIONAL 2016	\$ 2,082.19
VACACIONES P/PROPORCIONAL 2016	\$ 149.77
P.VACACIONALP/PROPORCIONAL 2016	\$ 37.44
VACACIONES 2015	\$ 1,000.00
P.VACACIONAL 2015	\$ 250.00
CATORCE DIAS DE VENGADOS	\$ 2,333.33
30 DIAS DE SUELDO	\$ 5,000.00
TOTAL A PAGAR	<u>\$ 5,852.74</u>

Figura 19. Ejemplo de cálculo de finiquito.

6.4 Liquidaciones

Las liquidaciones normalmente se dan cuando es el patrón quien decide dar por terminada la relación laboral.

Esto puede ser de manera justificada o injustificada.

Regularmente las liquidaciones incluyen los mismos conceptos que el finiquito, más los conceptos de indemnización 3 meses y prima de antigüedad.

Ejemplo del cálculo de una liquidación:

LIQUIDACIÓN DE BÁRBARA BLANCO SALGADO	
INGRESO	13- agosto -2015
ULTIMO DIA LABORADO	14- septiembre -2016
S. QUINCENAL	\$ 3,000.00
S. DIARIO	\$ 200.00
CÁLCULO	
AGUINALDO P/PROPORCIONAL 2016	\$ 2,432.88
VACACIONES P/PROPORCIONAL 2016	\$ 179.73
P.VACACIONALP/PROPORCIONAL 2016	\$ 44.93
VACACIONES 2015	\$ 1,200.00
P.VACACIONAL 2015	\$ 300.00
CUATRO DIAS DE VENGADOS	\$ 2,800.00
3 meses	\$ 18,000.00
Prima de antigüedad	\$ 1,752.96
Total a pagar	\$ <u>26.710.50</u>

Figura 20. Ejemplo de cálculo de Liquidacion.

CAPÍTULO VII

CASO PRÁCTICO

7.1 “Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la Ley Federal del Trabajo (LFT), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).”

Elaboración de la nómina utilizando una hoja de cálculo de Excel.

El caso práctico se desarrolla en una empresa ficticia, cuyos datos generales son los siguientes:

La empresa MD Y HL, S.A DE C.V es una empresa comercial que fue fundada por Santiago Cruz Blanco que comenzó con un negocio en casa y fue creciendo hasta convertirse en una microempresa. Se encuentra ubicada en la Ciudad de México, en la colonia del Valle en calle de Félix Cuevas número 24; inicio operaciones el 12 de abril del año 2014, actualmente tiene una plantilla de 10 trabajadores, de los cuales, la mitad trabajan en Producción y el resto corresponde a empleados administrativos.

De acuerdo a la Secretaría de Economía, la empresa se clasifica como una microempresa, ya que cuenta con 10 trabajadores y no sobre pasa los 4,000,000 millones de pesos en ingresos anuales.

En el desarrollo de este tema y del caso práctico de esta tesis el área específica de nómina forma parte importante de una división operativa en la estructura de la empresa, ya que es el área encargada de la elaboración de la nómina, para el pago oportuno a los trabajadores.

El señor Santiago Cruz Blanco comprometido con la empresa y sus clientes estableció la siguiente misión y visión:

Misión.

“Producir, transformar y comercializar productos con gran calidad y precios competitivos.”

Visión.

“Ser una empresa con calidad suficiente para tener competencia a nivel nacional, generadora de utilidades y empleos.”

Es muy importante que todas las empresas pequeñas determinen sus objetivos estratégicos para poder cumplir con la misión y visión planteada. En seguida se enlistan los objetivos de la empresa.

Objetivos de la empresa

- Incrementar las ventas.
- Incrementar la producción.
- Diversificar la producción.

En el siguiente esquema se puede apreciar el organigrama de la empresa:

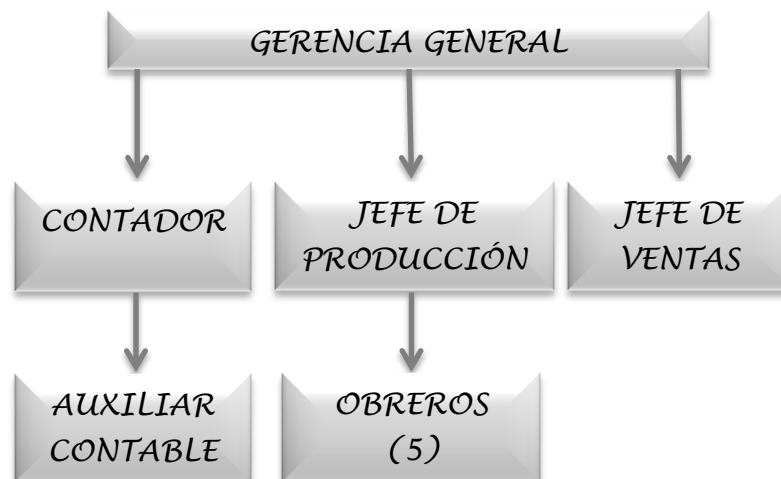


Figura 21. Organigrama de la empresa.

Como se puede observar, la línea de mando es lineal, algunas de las funciones de cada puesto son las siguientes:

Gerencia general: Es el nivel supremo en la organización, siendo el responsable del buen funcionamiento de la empresa, revisando, controlando y firmando la distinta documentación así como planear y desarrollar metas a corto y largo plazo que corresponda con objetivos anuales.

Jefe de ventas: Es el encargado de preparar planes y presupuestos de ventas, de modo que debe planificar sus acciones y las del departamento, tomando en cuenta los recursos necesarios y disponibles para llevar a cabo dichos planes.

Jefe de producción: Su función es supervisar el correcto funcionamiento de la producción durante todo el proceso y de que se cumplan los planes de trabajo establecido, revisa el desempeño de los obreros así como el de la maquinaria y equipo de trabajo.

Contador: Su función es establecer los procedimientos para la gestión de la información financiera por medio de los registros contables. Cumplir con los requerimientos de información para la toma de decisiones por parte de la Gerencia general, tales como estados financieros y auxiliares de ciertas cuentas. Cumplir con las obligaciones fiscales y la elaboración de la nómina semanal como quincenal siguiendo los estándares establecidos por la empresa

Auxiliar contable: Apoyar y colaborar con su jefe inmediato en la realización de las actividades establecidas por la empresa

Obreros: Son los encargados de contribuir a la fabricación de un producto en la organización pero lo más importante es transformar la materia prima a utilizar en los productos solicitados, trabajando en conjunto con las máquinas.

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DE LA NÓMINA

El departamento de nómina requiere seguir los siguientes pasos para elaborar la nómina correspondiente:

Paso 1 Información básica

1. Políticas de pago

Las políticas de pago que tiene la empresa son las siguientes:

Categoría: es la asignada al empleado según la actividad que realiza en la empresa, si es que entra en sueldos o en salarios.

Forma de pago: es la forma en que el empleado cobra su sueldo, puede ser en efectivo, cheque o depósito en cuenta bancaria.

Tipo de nómina: se refiere a la elaboración de la nómina, si el cálculo será semanal o quincenal.

2. Obligaciones fiscales

La empresa tiene la obligación fiscal de contar con avisos, declaraciones y documentación del empleado.

- Registrar e inscribir a sus empleados en el IMSS, mediante avisos de alta y modificación de salario.



The screenshot shows a software window titled "Alta de Trabajador en el IMSS" with a sub-header "Registro de trabajador en el IMSS". The form contains the following fields and values:

Trabajador	1000	?	Parra Encinas Karol Marisa
Fecha Ing	1-Feb-1999		
Salario	100.00		
S. Integrado	104.66	Factor Integración	1.0452

At the bottom of the window, there are three buttons: "Imprimir", "Grabar", and "Cerrar".

Figura 22. Alta de Trabajador ante el IMSS.

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

Emp	Nombre	NSS	Tipo	Fecha	Fecha2	Sal.Int.	Comentario
1000	Parra Encinas Karol Marisa	21887171037	C.S.	1-Jun-1999		380.03	
1000	Parra Encinas Karol Marisa	21887171037	C.S.	1-Jul-1999		326.46	
1000	Parra Encinas Karol Marisa	21887171037	C.S.	2-Ago-1999		401.12	
1000	Parra Encinas Karol Marisa	21887171037	C.S.	1-Feb-2000		401.62	
1000	Parra Encinas Karol Marisa	21887171037	C.S.	7-Feb-2000		482.56	
1000	Parra Encinas Karol Marisa	21887171037	C.S.	1-Mar-2000		483.16	
1001	Parra Encinas Karol Marisa	21925613282	Alta	1-Feb-1999		104.66	

Figura 23. Reporte de Movimientos del IMSS.

➤ Inscripción al INFONAVIT.

Es una obligación constitucional, que se encuentra en el artículo 29 fracción II de la Ley del INFONAVIT, dice que los patrones deben aportar el 5% del salario de los trabajadores a su servicio, para abonarlo en la Subcuenta de Vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores.

El 5% que aporta el patrón sirve para constituir el Fondo de Vivienda de los trabajadores, que es administrado por el INFONAVIT y servirá para el otorgamiento de crédito a sus derechohabientes, o bien para su retiro.

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

➤ Inscripción al RFC

Cerciorarse que los trabajadores, estén inscritos en el registro federal de contribuyentes (RFC), y en caso de que no sea así darlo de alta, para poder cumplir con sus obligaciones fiscales y el pago de impuestos



Figura 24. Cedula de Identificación Fiscal.

3. Calendarios de pago

El contador es el encargado de recabar la información y los reportes conforme a las fechas y plazos establecidos en el calendario de pagos de la nómina de la empresa, ya sea para nómina semanal o quincenal.

Calendario de nómina semanal

lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado	domingo
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
24	26	27	28	29	30	





-  Recabar información del empleado
-  Realizar el cálculo del pago
-  Presentar el reporte al encargado
-  Pago de la nómina al trabajador

Figura 25. Ejemplo de Calendario de Nómina Semanal.

Calendario de nómina quincenal

lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	sábado	domingo
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
24	26	27	28	29	30	





-  recabar información del empleado
-  realizar el cálculo del pago
-  presentar el reporte al encargado
-  pago de la nómina al trabajador

Figura 26. Ejemplo de Calendario de Nómina Quincenal.

4. Datos de identificación del trabajador

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

En la empresa se cuenta con archivos que contienen los datos generales de cada trabajador.

	SANTIAGO CRUZ BLANCO
	PUESTO: Gerente General
	RFC: CUBS6310045A3
	CURP: CUBS631004HASRLN02
	NÚMERO DE AFILIACIÓN AL IMSS: 92-81-63-9448-4
	EDAD: 48 AÑOS
	FECHA DE NACIMIENTO: 04/octubre/1963
	NÚMERO TELEFÓNICO: 044 55 29 30 18 59
DOMICILIO: Dinamarca 45 Interior 28, Colonia Juárez, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06600, México D.F.	

Figura 27. Datos del Trabajador.

	BACILIO PEREZ GUILLERMO
	PUESTO: Jefe de Ventas
	RFC: BAPG850611H58
	CURP: BAPG850611HMCCRL07
	NÚMERO DE AFILIACIÓN AL IMSS: 10-91-85-8449-6
	EDAD: 35 años
	FECHA DE NACIMIENTO: 11/junio/1985
	NÚMERO TELEFÓNICO: 044 55 98 23 23 45
	DOMICILIO: Av. Hidalgo N° 15 Col. Centro, municipio de Atizapán de Zaragoza, Estado de México

Figura 28. Datos del Trabajador.

	LOPEZ CASTRO ADRIANA
	PUESTO: Jefa de Producción
	RFC: LOCA840818988
	CURP: LOCA840818MMCPD04
	NÚMERO DE AFILIACIÓN AL IMSS: 92-00-84-5542-8
	EDAD: 36 años
	FECHA DE NACIMIENTO: 18/agosto/1984
	NÚMERO TELEFÓNICO: 044 55 18 24 98 45
	DOMICILIO: Vía José López Portillo N°314 Col. Parque Residencial Coacalco, Estado de México.

Figura 28. Datos del Trabajador.

	ESPINOSA HERNANDEZ ROBERTO
	PUESTO: Contador
	RFC: EIHR9101129Q2
	CURP: EIHR910112HMCSRB00
	NÚMERO DE AFILIACIÓN AL IMSS: 09-08-91-9634-3
	EDAD: 25 años
	FECHA DE NACIMIENTO: 12/enero/1991
	NÚMERO TELEFÓNICO: 044 55 85 71 68 23
	DOMICILIO: Av. Coltongo NO. 20, Colonia Coltongo, Delegación Azcapotzalco C.P. 02630.

Figura 30. Datos del Trabajador.

	MORALES SARABIA ALYNA GUADALUPE
	PUESTO: Auxiliar contable
	RFC: MOSA930202AH5
	CURP: MOSA930202MMCRRL03
	NÚMERO DE AFILIACIÓN AL IMSS: 92-06-93-3464-2
	EDAD: 23 años
	FECHA DE NACIMIENTO: 2/febrero/1993
	NÚMERO TELEFÓNICO: 044 55/32 69 45 12
	DOMICILIO: AV. Rio Mixcoac NO. 34, Colonia Axotla, Delegación Álvaro Obregón C.P. 01039.

Figura 31. Datos del Trabajador.

	LOPEZ RAMIREZ CARLOS
	PUESTO: Obrero
	RFC: LORC960109668
	CURP: LORC960109HMCPMR09
	NÚMERO DE AFILIACIÓN AL IMSS: 20-14-96-6053-4
	EDAD: 20 años
	FECHA DE NACIMIENTO: 9/enero/1996
	NÚMERO TELEFÓNICO: 044 55 16 85 29 60
	DOMICILIO: AV. Santa Lucia NO. 814, Colonia Hogar y Redención, Delegación Álvaro Obregón C.P. 01450

Figura 32. Datos del Trabajador.

	ESPINOSA CEDILLO JULIA ELIZABETH
	PUESTO: Obrera
	RFC: EICJ950310420
	CURP: EICJ950310MMCSDL09
	NÚMERO DE AFILIACIÓN AL IMSS: 12-12-95-4934-6
	EDAD: 21 AÑOS
	FECHA DE NACIMIENTO: 10/marzo/1995
	NÚMERO TELEFÓNICO: 044 55 16 04 01 34
	DOMICILIO: AV. Vía Morelos N° 12, Colonia San Juan Alcahuacán, Ecatepec de Morelos.

Figura 33. Datos del Trabajador.

	LORENZO MARTÍNEZ MARÍA DE LOURDES
	PUESTO: Obrera
	RFC: LOMD900529A36
	CURP: LOMD900529A36
	NÚMERO DE AFILIACIÓN AL IMSS: 04-10-90-8391-7
	EDAD: 26 AÑOS
	FECHA DE NACIMIENTO: 29/mayo/1990
	NÚMERO TELEFÓNICO: 044 55 34 64 69 53
	DOMICILIO: Monte Blanco N° 31, esquina Benito Juárez, Col. Lázaro Cárdenas, Tlalnepantla, Estado de México

Figura 34. Datos del Trabajador.

	CUEVAS HERNANDEZ GILBERTO
	PUESTO: Obrero
	RFC: CUHG861120GU5
	CURP: CUHG861120HMCVRL05
	NÚMERO DE AFILIACIÓN AL IMSS: 92-99-86-8416-5
	EDAD: 30 años
	FECHA DE NACIMIENTO: 20/noviembre/1986
	NÚMERO TELEFÓNICO: 044 55 52 34 96 60
	DOMICILIO: Av. Hidalgo N° 3, Col. Los Reyes Centro, Municipio de La Paz, Estado de México.

Figura 35. Datos del Trabajador.

	MARTÍNEZ RUVALCABA ROBERTO EDUARDO
	PUESTO: Obrero
	RFC: MARR9108116X6
	CURP: MARR910811HMCRVB07
	NÚMERO DE AFILIACIÓN AL IMSS: 04-13-91-9581-4
	EDAD: 24 años
	FECHA DE NACIMIENTO: 11/08/1991
	NÚMERO TELEFÓNICO: 044 55 19 81 25 05
	DOMICILIO: Av. Pantitlán Esq. Azcapotzalco N° 4. Col. Ampliación José Vicente Villada. Municipio de Netzahualcóyotl, Estado de México.

Figura 36. Datos del Trabajador.

5. Expediente del trabajador (documentación)

Al contratar un nuevo trabajador se le solicita cierta documentación para realizar un expediente interno que servirá para conocer sus datos y realizar los trámites correspondientes a altas al IMSS, al INFONAVIT y al RFC.

Los documentos que se solicitan son los siguientes:

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

➤ Acta de nacimiento

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
REGISTRO CIVIL

EN NOMBRE DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TABASCO Y COMO OFICIAL (O) DEL REGISTRO CIVIL EN ESTE MUNICIPIO, CERTIFICO QUE EN EL LIBRO No. 0002 DE ESTE REGISTRO CIVIL A MI CARGO, EN LA FOJA 33823 SE ENCUENTRA ASENTADA EL ACTA No. 46245 Y CON FECHA DE REGISTRO 18/03/1997 LEVANTADA POR EL O. OFICIAL (O) DEL REGISTRO CIVIL C. (O) DE LA LOCALIDAD DE: VILLA DE TEICOLUTILLA DEL MUNICIPIO DE: COMALCALCO DEL ESTADO DE TABASCO, LA CUAL CONTIENE LOS SIGUIENTES DATOS:

ACTA DE NACIMIENTO:

NOMBRE santiago Cruz Blanco
(NOMBRE) (PRIMER APELLIDO) (SEGUNDO APELLIDO)

FECHA DE NACIMIENTO 4 Octubre 1993 HORA 24:00
(DIA) (MES) (AÑO) (HORA)

PRESENTADO VIVO MUERTO SEXO MASCULINO FEMENINO
(VIVO) (MUERTO) (MASCULINO) (FEMENINO)

LUGAR DE NACIMIENTO VILLA CARLOS GREENE COMALCALCO, TABASCO, MEXICO

COMPARECIO EL PADRE LA MADRE AMBOS REGISTRADO PERSONA DISTINTA
(EL PADRE) (LA MADRE) (AMBOS) (REGISTRADO) (PERSONA DISTINTA)

PADRES

NOMBRE Santiago Cruz Salgado EDAD 32 NACIONALIDAD MEXICANA
NOMBRE Maythe Blanco Sanchez EDAD 32 NACIONALIDAD MEXICANA

ABUELOS

ABUELO PATERNO Leonardo Cruz Colin NACIONALIDAD MEXICANA
ABUELA PATERNA Barbara Salgado Ruvalcaba NACIONALIDAD MEXICANA
ABUELO MATERNO Luis Blanco Morales NACIONALIDAD MEXICANA
ABUELA MATERNA Linaloe Sanchez Leon NACIONALIDAD MEXICANA

TESTIGOS

NOMBRE Alejandro Gomez Velazquez EDAD 35 NACIONALIDAD MEXICANA
NOMBRE Maria Fernanda Mejia Godoy EDAD 29 NACIONALIDAD MEXICANA

No. DE CERTIFICADO DE NACIMIENTO ***** C.R.I.P. 270060297002456

PERSONA DISTINTA DE LOS PADRES QUE PRESENTA AL REGISTRADO

NOMBRE ***** EDAD ***** PARENTESCO *****

SE EXTIENDE ESTA CERTIFICACION, EN CUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 79 DEL CODIGO CIVIL VIGENTE EN EL ESTADO, EN LA CIUDAD DE COMALCALCO TABASCO A LOS 29 DIAS DEL MES DE AGOSTO DE 2012 DOY FE.

OFICIAL DEL REGISTRO CIVIL

OFICIAL (O)
NOMBRE

SELO DE LA OFICINA SI DEL REGISTRO CIVIL DE LA CIUDAD DE COMALCALCO, TABASCO


OFICINA SI DEL REGISTRO DEL ESTADO CIVIL DE LAS PERSONAS DE VILLA TEICOLUTILLA

1592368

Figura 37. Ejemplo de Acta de Nacimiento.

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

➤ Comprobante de domicilio



TELEFONOS DE MÉXICO S.A.B. DE C.V.
 Parque Vía 198 Col. Cuauhtémoc
 C.P. 06599 México D.F.
 R.F.C. TME840315-KT6 21-ENE-2010 DV 4

Cruz Blanco Santiago

Dinamarca 45 Interior 28 Col.
 Juarez C.P 06600 Mexico D.F.

Página 1 de 1

RESIDENCIAL

Folio: FHI87326598

Total a Pagar: \$248.00

Pagar antes de: 13-Feb-2010

Mes de Facturación: Enero

Teléfono: (55) 53 48 69 13

Factura No.: 458796312064860

Estado de Cuenta			
Saldo Anterior			\$250.00
Su Pago Gracias	18-Ene-2010		-250.00
Saldo			0.00
Cargo por Redondeo			+0.09
Cargos del Mes			+210.80
IVA 16%			+37.20
Subtotal			\$248.00

(doscientos cuarenta y ocho pesos 00/100 mn)

Cargos del Mes	
Servicio Local	\$100.00
Infinitem	\$90.00
Celulares	\$18.00
IMPUESTO ESPECIAL 3%	\$2.80
SubTotal	\$210.80

Atención a Clientes: **01 (800) 123 0000**
 Paga tu recibo fácil y rápido en **telmex.com**

Cruz Blanco Santiago


Teléfono: (55) 14624520 **Total a Pagar: \$248.00**
 Mes de Facturación: Enero **Pagar antes de: 13-Feb-2010**

Disfruta de los **nuevos beneficios del Paquete** a partir del 1 de febrero

TODO MÉXICO SIN LÍMITES

200 minutos incluidos a Estados Unidos* y **\$1.19** el minuto adicional

además **LADA Mundial** las mejores tarifas a **Todo el mundo**** \$2.39 el minuto



Precios con impuestos incluidos
 *Excepto Alaska, Hawaii y Puerto Rico
 ** Excepto Cuba


01 800 123 2222 telmex.com


Ayuda a nuestros hermanos **Haitianos**

Realiza tu donación al ***7777**

con cargo a tu Recibo **TELMEX**

Por cada peso que dones, la Fundación Carlos Slim aportará un peso más.





55146245204578963105

Figura 38. Ejemplo de Comprobante de Domicilio.

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

➤ **Identificación oficial**



Figura 39. Ejemplo de Identificación Oficial.

➤ **CURP**



Figura 40. Ejemplo de CURP.

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

➤ **Examen médico**



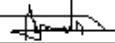

											
EXAMEN MEDICO											
		FECHA: <u>11/05/2014</u>									
DATOS PERSONALES											
NOMBRE (S) <u>SANTIAGO</u>		APELLIDO PATERNO <u>CRUZ</u>	APELLIDO MATERNO <u>BLANCO</u>								
ENTIDAD FEDERATIVA <u>DISTRITO FEDERAL</u>	MUNICIPIO DELEGACIÓN <u>CUAUHTÉMOC</u>										
DOMICILIO <u>DINAMARCA 45 INTERIOR 28</u> <small>Calle, número exterior e interior</small>											
COLONIA <u>JUÁREZ</u>	CODIGO POSTAL <u>06600</u>	TELÉFONO 1 <u>5529301859</u>	TELÉFONO 2 								
CORREO ELECTRÓNICO 		LUGAR DE NACIMIENTO <u>MEXICÓ D.F</u>									
FECHA DE NACIMIENTO <table border="1" style="display: inline-table; text-align: center;"> <tr><td>0</td><td>4</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td><td>9</td><td>6</td><td>3</td></tr> </table>		0	4	1	0	1	9	6	3	EDAD <u>48</u>	GENERO <input checked="" type="checkbox"/> MASCULINO <input type="checkbox"/> FEMENINO
0	4	1	0	1	9	6	3				
CURP											
MEDIO DE CONTACTO PREFERENTE <input type="checkbox"/> CORREO ELECTRÓNICO <input type="checkbox"/> DOMICILIO <input type="checkbox"/> TELÉFONO											
ESCOLARIDAD Y OTROS CONOCIMIENTOS											
ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIOS <input type="checkbox"/> Sin Instrucción <input type="checkbox"/> Saber Leer y Escribir <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Carrera Comercial <input type="checkbox"/> Carrera Técnica <input type="checkbox"/> Profesional / Técnico <input type="checkbox"/> Prepa o Vocacional <input type="checkbox"/> Fac. Superior Universitario <input type="checkbox"/> Licenciatura <input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado	CARRERA O ESPECIALIDAD: 										
SITUACIÓN ACADÉMICA <input type="checkbox"/> Estudiante <input type="checkbox"/> Diploma o Certificado <input type="checkbox"/> Trunca <input type="checkbox"/> Pasante <input checked="" type="checkbox"/> Titulado											
CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ESPECÍFICAS 											
IDIOMA 1 <u>INGLES</u>	DOMINIO <input type="checkbox"/> BÁSICO <input type="checkbox"/> INTERMEDIO <input checked="" type="checkbox"/> AVANZADO										
OBSERVACIONES <u>NECESITA ACUDIR CON EL OFTALMÓLOGO</u>											
DIAGNÓSTICO DE LA ENTREVISTA 											
SANTIAGO CRUZ BLANCO  NOMBRE Y FIRMA DEL SOLICITANTE <small>(Los datos proporcionados son bajo protesta de decir verdad)</small>		DIANA GÓMEZ SENDER  NOMBRE Y FIRMA DEL CONSEJERO									

Figura 41. Ejemplo de Examen Médico.

➤ **Título universitario o carta de pasante según sea el caso**



*La Universidad Nacional
Autónoma de México*



Otorga a

Santiago Cruz Blanco

El título de

Licenciado en contaduría

En virtud de haber terminado los estudios en la Universidad Nacional Autónoma de México y por haber sido aprobado en el examen profesional que sustentó el día 28 de julio de 1980, según consta en esta Universidad.

Por mi Pasa Hallara el Espíritu

Cd. Universitaria México, D.F. a 9 de noviembre de



Figura 42. Ejemplo de Título Universitario.

➤ **Cartas de Recomendaciones**

México, D.F., 18 de enero de 2013.


A QUIEN CORRESPONDA:

Por medio de la presente, me permito recomendar ampliamente a . el **SR. SANTIAGO CRUZ BLANCO** , como una persona trabajadora, cumplida y con animo de superación personal constante, capacitado y honesto.

Lo anterior en virtud de que hace aproximadamente 5 años que lo conozco y tengo la seguridad de que es una persona que reúne todos los requisitos necesarios para ocupar cualquier trabajo de acuerdo a sus necesidades.

Extiendo la presente, a solicitud del interesado y para los fines a que haya lugar.

ATENTAMENTE.




MA. TERESA LOURDES ABOGADO MONTES DE OCA.
DOLORES GUERRERO EDIFICIO 2 A DEPA. 402
COL. C.T.M CULHUACAN COYOACAN C.P. 4480 MÉXICO D.F.
CEL: 55 31 46 23 50 Y 738 1000 136

Figura 43. Ejemplo de Carta de Recomendación.

➤ **Curriculum vitae**

Curriculum vitae



DATOS PERSONALES:

APELLIDO Y NOMBRE: Santiago Cruz Blanco
NACIONALIDAD: Mexicano
ESTADO CIVIL: Casado
FECHA DE NACIMIENTO: 04/10/1963

DIRECCIÓN: Dinamarca 45 Interior 28, Colonia Juárez.
TELÉFONO: 044 55 29 30 18 59
CUIL: 20-25215278-5

TÍTULOS OBTENIDOS:

- Contador Público Universidad Nacional Autónoma de México
- F.C.E. - First Certificate In English (Cambridge University) - 2004

CURSOS EFECTUADOS:

- Tango Gestión 2001 - Quantum Computación - 2003
- Office XP (Word, Excel, Access, Powerpoint) Quantum Computación - 2003
- Sap Erp Módulo Financials (FI) - Cvosoft It Academy Argentina – 2012
- Introd. a la Gestión de Compras (MM) con SAP - Escuela de negocios La Salle Barcelona – 2012
- B.E.C. Vantage - Business English Cambridge Level Vantage (Cambridge Univ.)- 2004

ANTECEDENTES LABORALES:

Holding RCTV (Río Colorado Televisión & Nexonet Internet) – Ciudad Global Internet
Asistente contable junior Junio 2004 - Diciembre 2005

Estudio Contable Sonia Guliac – Administrativo contable Bahía Blanca Enero 2006 – Junio 2006

Ejercicio de Profesión Liberal independiente - Agosto 2006 – Julio 2008

Dictado de Seminario Cuatrimestral del Programa Tango- Gestión en Instituto Superior Terciario
- Agosto 2008- Noviembre 2008

Figura 44. Ejemplo de Curriculum Vitae.

➤ **Catálogo de percepciones y deducciones**

Este catálogo es creado para especificar que percepción o deducción afecta directamente a la nómina, de cada empleado.

A continuación se muestra el catálogo utilizada en la nómina.

CATALOGO DE PERCEPCIONES Y DEDUCCIONES		
CLAVE	TIPO	DESCRIPCION DEL CONCEPTO
P000	PERCEPCION	SUELDO POR HORA
P001	PERCEPCION	SUELDO SEMANAL
P002	PERCEPCION	SUELDO QUINCENAL
P003	PERCEPCION	SUBSIDIO AL EMPLEO
P004	PERCEPCION	OTRAS PERCEPCIONES
D001	DEDUDCCION	ISR
D002	DEDUDCCION	IMSS
D003	DEDUDCCION	INFONAVIT
D004	DEDUDCCION	FALTAS

Figura 45. Ejemplo de Catálogo de Percepciones y Deducciones.

Paso 2 Cálculos

1. Días trabajados y descuentos (checador)

El contador tendrá que aplicar en el cálculo de la nómina, las afectaciones y descuentos por faltas y retardos, tomando los reportes de los archivos del reloj checador.

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

	A	B	C	D	E	F
1	RFC	NOMBRE	EVENTO	HORA DE EVENTO	TOLERANCIA	RETARDO
2	LORC960109668	LOPEZ RAMIREZ CARLOS*	ENTRADA	06:45:12 a.m.	0	0
3	MARR9108116X6	MARTINEZ RUVALCABA ROBERTO EDUARDO	ENTRADA	06:48:45 a.m.	0	0
4	CUHG861120GU5	CUEVAS HERNANDEZ GILBERTO	ENTRADA	07:00:00 a.m.	0	0
5	LOMD900529A36	LORENZO MARTINEZ MARIA DE LOURDES	ENTRADA	07:01:00 a.m.	0	0
6	EICJ950310420	ESPINOSA CEDILLO JULIA ELIZABETH	ENTRADA	07:10:00 a.m.	10 minutos	0
7	BAPG850611H58	BACILIO PEREZ GUILLERMO	ENTRADA	08:50:00 a.m.	0	0
8	MOSA930202AH5	MORALES SARABIA ALYNA GUADALUPE	ENTRADA	08:53:45 a.m.	0	0
9	LOCA840818988	LOPEZ CASTRO ADRIANA	ENTRADA	08:59:00 a.m.	0	0
10	AUDJ631004514	AGUIRRE DORANTES JUAN ANTONIO	ENTRADA	09:00:15 a.m.	0	0
11	EIHR9101129Q2	ESPINOSA HERNANDEZ ROBERTO	ENTRADA	09:05:12 a.m.	5 minutos	0
12						



Figura 46. Ejemplo de Reloj Checador.

2. Cálculo del ISR a retener

Posteriormente utilizando el programa Excel se realiza el cálculo del impuesto sobre la renta (ISR) de cada uno de los trabajadores de acuerdo a los calendarios semanal y quincenal según sea el caso. Para llevar a cabo este proceso se utilizan las tarifas para calcular las retenciones y los pagos provisionales del ISR de las personas físicas que tributan en el régimen de salarios y las tablas del subsidio para el empleo que publica la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

A continuación se muestra la forma en que se realiza el cálculo.

CÁLCULO SEMANAL DEL ISR DE ACUERDO AL ARTICULO 96 Y A LA TABLA DEL SUBSIDIO						
Información del Empleado						
NO EMPLEADO	NOMBRE	RFC				
1	LOPEZ RAMIREZ CARLOS	LORC960109668				
2	ESPINOSA CEDILLO JULIA ELIZABETH	EICJ950310420				
3	LORENZO MARTINEZ MARIA DE LOURDES	LOMD900529A36				
4	CUEVAS HERNANDEZ GILBERTO	CUHG861120GU5				
5	MARTINEZ RUVALCABA ROBERTO EDUARDO	MARR9108116X6				
trabajadores:		1	2	3	4	5
SUELDO BASE SEMANAL		875.2	601.02	613.74	795.64	601.02
MENOS:	LIMITE INFERIOR	114.25	114.25	114.25	114.25	114.25
IGUAL:	EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR	760.95	486.77	499.49	681.39	486.77
POR:	% SOBRE EL EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%
IGUAL:	IMPUESTO MARGINAL	48.70	31.15	31.97	43.61	31.15
MAS:	CUOTA FIJA	2.17	2.17	2.17	2.17	2.17
IGUAL:	ISR CAUSADO	50.87	33.32	34.14	45.78	33.32
MENOS:	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	88.06	93.66	93.66	93.66	93.66
IGUAL:	ISR A RETENER (SUBSIDIO AL EMPLEO)	-37.19	-60.34	-59.52	-47.88	-60.34

Figura 47. Calculo Semanal del ISR.

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

CÁLCULO QUINCENAL DEL ISR DE ACUERDO AL ARTICULO 96 Y A LA TABLA DEL SUBSIDIO						
Información del Empleado						
NO EMPLEADO	NOMBRE	RFC				
1	SANTIAGO CRUZ BLANCO	CUBS6310045A3				
2	BACILIO PEREZ GUILLERMO	BAPG850611H58				
3	LOPEZ CASTRO ADRIANA	LOCA840818988				
4	ESPINOSA HERNANDEZ ROBERTO	EIHR9101129Q2				
5	MORALES SARABIA ALYNA GUADALUPE	MOSA930202AH5				
trabajadores:						
		1	2	3	4	5
	SUELDO BASE SEMANAL	1875.4	1193.5	1315.2	1704.9	1170.06
MENOS:	LIMITE INFERIOR	244.81	244.81	244.81	244.81	244.81
IGUAL:	EXEDENTE DEL LIMITE INFERIOR	1630.6	948.65	1070.3	1460.1	925.25
POR:	% SOBRE EL EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%
IGUAL:	IMPUESTO MARGINAL	104.36	60.71	68.50	93.45	59.22
MAS:	CUOTA FIJA	4.65	4.65	4.65	4.65	4.65
IGUAL:	ISR CAUSADO	109.01	65.36	73.15	98.10	63.87
MENOS:	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	188.7	200.7	200.7	200.7	200.7
IGUAL:	ISR A RETENER (SUBSIDIO AL EMPLEO)	-79.69	-135.34	-127.55	-102.60	-136.83

Figura 48. Calculo Quincenal del ISR.

1. Tarifa aplicable cuando hagan pagos que correspondan a un periodo de 7 días, correspondiente a 2016.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	114.24	0.00	1.92
114.25	969.50	2.17	6.40
969.51	1,703.80	56.91	10.88
1,703.81	1,980.58	136.85	16.00
1,980.59	2,371.32	181.09	17.92
2,371.33	4,782.61	251.16	21.36
4,782.62	7,538.09	766.15	23.52
7,538.10	14,391.44	1,414.28	30.00
14,391.45	19,188.61	3,470.25	32.00
19,188.62	57,565.76	5,005.35	34.00
57,565.77	En adelante	18,053.63	35.00

Figura 49. Tarifas para Calcular las Retenciones y los Pagos Provisionales del ISR.

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 2 del rubro B.

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo semanal
\$	\$	\$
0.01	407.33	93.73
407.34	610.96	93.66
610.97	799.68	93.66
799.69	814.66	90.44
814.67	1,023.75	88.06
1,023.76	1,086.19	81.55
1,086.20	1,228.57	74.83
1,228.58	1,433.32	67.83
1,433.33	1,638.07	58.38
1,638.08	1,699.88	50.12
1,699.89	En adelante	0.00

Figura 50. Tabla del Subsidio para el Empleo.

Tarifa aplicable cuando hagan pagos que correspondan a un periodo de 15 días, correspondiente a 2016.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	244.80	0.00	1.92
244.81	2,077.50	4.65	6.40
2,077.51	3,651.00	121.95	10.88
3,651.01	4,244.10	293.25	16.00
4,244.11	5,081.40	388.05	17.92
5,081.41	10,248.45	538.20	21.36
10,248.46	16,153.05	1,641.75	23.52
16,153.06	30,838.80	3,030.60	30.00
30,838.81	41,118.45	7,436.25	32.00
41,118.46	123,355.20	10,725.75	34.00
123,355.21	En adelante	38,686.35	35.00

Figura 51. Tarifas para Calcular las Retenciones y los Pagos Provisionales del ISR.

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 4 del rubro B.

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

Figura 52. Tabla del Subsidio para el Empleo.

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

Así mismo se revisan las Emisiones del IMSS desde su Empresa (IDSE), para cerciorarse de las modificaciones de salario, altas y bajas que se hayan realizado durante el bimestre.



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

Propuesta de Cédula de Determinación de Cuotas IMSS
Del 39-NORTE DISTRITO FEDERAL
Subdel 57-5 CENTRO

MD Y HL S.A DE C.V

Y58 - 36015 - 10 - 6
BALDERAS 44 INT 603 CENTRO CUAUHTEMO
C DISTRITO FEDERAL
C.P. 06050 MPIO. Y58 SEC. NOT. 91
6401 PRESTACION DE SERVICIOS DE PERSONAL

Estimado Patrón: Te recomendamos consultar periódicamente la página www.imss.gob.mx/patrones/sua/actualizacion para mantener actualizada la versión del SUA. Recuerda que con tu archivo de pago puedes generar en SIPARE tu Línea de Captura, visita: www.imss.gob.mx/patrones/sipare

	PATRONAL	OBRERA	SUMA
IMPORTE TOTAL:	299,263.30	26,469.75	325,733.05
Cuota Fija:	194,913.46		194,913.46
Excedente 3 SMGDF:	3,369.20	1,225.13	4,594.33
Prestaciones en Dinero:	14,137.66	5,048.75	19,186.41
Gastos Med. Pens. Art. 25:	21,205.52	7,573.57	28,779.09
Riesgos de Trabajo:	10,098.15		10,098.15
Invalidez y Vida Patronal:	35,343.29	12,622.30	47,965.59
Guarderías y Prestaciones Sociales:	20,196.02		20,196.02

Fecha Limite de Pago: 20/04/2015

PERIODO	PROPUESTA IMSS	PRIMA RIESGOS DE TRAB	CLASE RT	S.M.G.D.F.	Fecha Sal Min	COTIZANTES	DIAS COT.
03 - 2015	151126383	0.50000	2	70.10	01/01/2015	480	13,630

DETALLE DE TRABAJADORES																
N° de Seguridad Social				Apellidos y Nombre(s) del Asegurado								CURP				
MOVIMIENTOS				CUOTAS ENFERMEDADES Y MATERNIDAD												
ORIGEN	CLAVE	FECHA	DÍAS	SALARIO DIARIO	CUOTA FIJA	EXCEDENTE 3 SMGDF PAT	EXCEDENTE 3 SMGDF OBR	PRESTACIONES EN DINERO PAT	PRESTACIONES EN DINERO OBR	GASTOS MEDICOS PENS. PAT	GASTOS MEDICOS PENS. OBR	RIESGOS DE TRABAJO	INVALIDEZ Y VIDA PAT	INVALIDEZ Y VIDA OBR	GUARDERÍAS Y PREST. SOC.	SUMA
08 15 97 6585 1				AGUILAR PARRA LUIS FERNANDO												
4	R	26-03-2015	6	139.36	85.80	0.00	0.00	5.85	2.09	8.78	3.14	4.18	14.63	5.23	8.36	138.06
30 92 73 3182 4				AGUILAR QUINTERO ARACELI												
				AUGA730720MDFGNR04												
4			31	82.06	443.31	0.00	0.00	17.81	6.36	26.71	9.54	12.72	44.52	15.90	25.44	602.31
67 03 77 0423 5				AGUILAR RODRIGUEZ MARIA CRISTINA												
				AURC770724MVZGDR01												
4			31	87.29	443.31	0.00	0.00	18.94	6.76	28.41	10.15	13.53	47.35	16.91	27.06	612.42
42 01 84 0364 4				AGUILAR VAZQUEZ IVAN SALVADOR												
				AUVI840913HDFGZVD4												
4			31	139.36	443.31	0.00	0.00	30.24	10.80	45.36	16.20	21.60	75.60	27.00	43.20	713.31

Figura 54. Ejemplo de Cedula de Determinación de Cuotas IMSS.

4. Cálculo de horas extras

La Ley Federal del Trabajo nos dice que si se prolonga la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, no podrá excederse de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, estas horas se pagarán al doble por cada hora extra del horario diario.

Cuando el tiempo extraordinario exceda de nueve horas a la semana, el patrón deberá pagar al trabajador el tiempo excedente al triple por cada hora extra trabajada.

Para el cálculo de horas dobles y triples el salario diario se divide entre 8, eso da el sueldo que se obtiene por hora, posteriormente se multiplica el número de horas extra trabajadas y en el caso de horas dobles el resultado se multiplica por dos, y para las horas triples se multiplica por 3, el resultado se agrega al pago semanal o quincenal del trabajador.

El cálculo se realiza en una hoja de Excel.

CALCULO DE HORAS EXTRAS SEMANAL					
Información del Empleado					
NO EMPLEADO	NOMBRE				RFC
1	LOPEZ RAMIREZ CARLOS				LORC960109668
2	ESPINOSA CEDILLO JULIA ELIZABETH				EICJ950310420
3	LORENZO MARTINEZ MARIA DE LOURDES				LOMD900529A36
4	CUEVAS HERNANDEZ GILBERTO				CUHG861120GU5
5	MARTINEZ RUVALCABA ROBERTO EDUARDO				MARR9108116X6
N° DE EMPLEADO	1	2	3	4	5
DIAS LABORADOS	7	7	7	7	7
SALARIO DIARIO	125.03	85.86	87.68	113.66	85.86
SUELDO SEMANAL	875.21	601.02	613.76	795.62	601.02
INGRESO POR HORA	15.63	10.73	10.96	14.21	10.73
NUMERO DE HORAS EXTRAS A LA SEMANA	9 HORAS	5 HORAS	9 HORAS	9 HORAS	4 HORAS
HORAS EXTRAS	281.34	107.30	197.28	255.78	85.84
NUMERO DE HORAS TRIPLES A LA SEMANA	2 HORAS	-	-	4 HORAS	-
HORAS TRIPLES	187.56			341.04	
TOTAL A PAGAR	1,344.11	708.32	811.04	1,392.44	686.86

Figura 55. Calculo de Horas Extras.

Pasó 3 Procesos

1. Pre nómina

Este documento es una simple relación del personal de la empresa que se realiza por área, para facilitar las anotaciones de concepto especiales como faltas, tiempo extra, comisiones que haya tenido el trabajador para posteriormente incluir en la nómina.

2. Nómina

Una vez que se tiene recabada esta información y se realizó el cálculo del (ISR) se procede a realizar la nómina de cada uno de los trabajadores, semanal o quincenal según sea el caso.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	PERIODO	PRIMERA SEMANA DE NOVIEMBRE											
2	FECHA INICIO	01/11/2015											
3	FECHA TERMIN	07/11/2015											
4		NOMINA SEMANAL											
5													
6		PERIODO DEL 01 AL 07 DE ABRIL DEL 2016											
7	Información del Empleado												
8	NO EMPLEADO	NOMBRE						RFC					
9	1	LOPEZ RAMIREZ CARLOS						LORC960109668					
10	2	ESPINOSA CEDILLO JULIA ELIZABETH						EICJ950310420					
11	3	LORENZO MARTINEZ MARIA DE LOURDES						LOMD900529A36					
12	4	CUEVAS HERNANDEZ GILBERTO						CUHG8861120GU5					
13	5	MARTINEZ RUVALCABA ROBERTO EDUARDO						MARR9108116X6					
14													
15	N° DE EMPLEADO		1	2	3	4	5						
16													
17	DIAS LABORADOS		7	7	7	7	7						
18	SALARIO DIARIO		125.03	85.86	87.68	113.66	85.86						
19	SUELDO SEMANAL		875.21	601.02	613.76	795.62	601.02						
20	HORAS EXTRAS		882.21	608.02	620.76	802.62	608.02						
21	TOTAL DE PERCEPCIONES		1,757.42	1,209.04	1,234.52	1,598.24	1,209.04						
22	ISR A CARGO		-37.19	-63.16	-59.52	-47.88	63.86						
23	RET IMSS		11.43	7.28	8.02	10.40	4.60						
24	RETIRO CESANTIA Y VEJEZ		10.29	6.55	7.22	9.36	6.42						
25	INFONAVIT		200.38		208.58	313.54							
26	TOTAL DE DEDUCCIONES		272.98	47.15	257.95	379.07	44.34						
27	TOTAL A PAGAR		1,572.50	1,255.55	1,070.23	1,312.83	1,258.36						



Figura 56. Calculo de Nómina Semanal.

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	PERIODO	7									
2	FECHA INICIO		01/04/2015								
3	FECHA TERMINO		15/04/2015		NOMINA QUINCENAL MD Y HL, S.A DE C.V						
4			NOMINA QUINCENAL								
5											
6	PERIODO DEL 01 AL 15 DE ABRIL DEL 2016										
7	Información del Empleado										
8	NO EMPLEADO	NOMBRE					RFC				
9	1	SANTIAGO CRUZ BLANCO					CUBS6310045A3				
10	2	BACILIO PEREZ GUILLERMO					BAPG850611H58				
11	3	LOPEZ CASTRO ADRIANA					LOCA840818988				
12	4	ESPINOSA HERNANDEZ ROBERTO					EIHR9101129Q2				
13	5	MORALES SARABIA ALYNA GUADALUPE					MOSA930202AH5				
14											
15											
16	N° DE EMPLEADO		1	2	3	4	5				
17											
18	DIAS LABORADOS		15	15	15	15	15				
19	SALARIO DIARIO		530.45	300.30	300.30	275.45	200.05				
20	SUELDO SEMANAL		7,956.75	4,504.50	4,504.50	4,131.75	3,000.75				
21	TOTAL DE PERCEPCIONES		7,956.75	4,504.50	4,504.50	4,131.75	3,000.75				
22	ISR A CARGO		-79.69	-135.34	-127.55	-102.60	-136.83				
23	RET IMSS		69.34	64.98	64.98	47.65	43.25				
24	RETIRO CESANTIA Y VEJEZ		24.27	19.44	19.40	20.05	13.76				
25	INFONAVIT										
26	TOTAL DE DEDUCCIONES		202.61	149.79	157.53	165.80	120.87				
27	TOTAL A PAGAR		7,942.84	4,555.41	4,547.67	4,166.65	3,080.58				



Figura 57. Calculo de Nómina Quincenal.

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

3. Reporte de nómina

Un día antes de cerrar el proceso de nómina se pasa al gerente el reporte de nómina, y adjunto el archivo en Excel que contiene todos los cálculos correspondientes de todos los departamentos y trabajadores con los descuentos y gratificaciones para su aprobación.

PERIODO PRIMERA SEMANA DE NOVIEMBRE
 FECHA INICIO 01/11/2015
 FECHA TERMIN 07/11/2015
 NOMINA SEMANAL

NOMINA SEMANAL MD Y HL, S.A DE C.V

MDY HL, S.A DE C.V

PERIODO DEL 01 AL 07 DE ABRIL DEL 2016

Información del Empleado						
NO EMPLEADO	NOMBRE	RFC				
1	LOPEZ RAMIREZ CARLOS	LORC960109668				
2	ESPINOSA CEDILLO JULIA ELIZABETH	EICJ950310420				
3	LORENZO MARTINEZ MARIA DE LOURDES	LOMD900529A36				
4	CUEVAS HERNANDEZ GILBERTO	CUHG861120GU5				
5	MARTINEZ RUVALCABA ROBERTO EDUARDO	MARR9108116X6				

	1	2	3	4	5
N° DE EMPLEADO	1	2	3	4	5
DIAS LABORADOS	7	7	7	7	7
SALARIO DIARIO	125.03	85.86	87.68	113.66	85.86
SUELDO SEMANAL	875.21	601.02	613.76	795.62	601.02
HORAS EXTRAS	882.21	608.02	620.76	802.62	608.02
TOTAL DE PERCEPCIONES	1,757.42	1,209.04	1,234.52	1,598.24	1,209.04
ISR A CARGO	-37.19	-63.16	-59.52	-47.88	63.86
RET IMSS	11.43	7.28	8.02	10.40	4.60
RETIRO CESANTIA Y VEJEZ	10.29	6.55	7.22	9.36	6.42
INFONAVIT	200.38		208.58	313.54	
TOTAL DE DEDUCCIONES	272.98	47.15	257.95	379.07	44.34
TOTAL A PAGAR	1,572.50	1,255.55	1,070.23	1,312.83	1,258.36

Figura 58. Hoja de Excel con los Cálculos Realizados en el Proceso de la Nómina.

4. Recibos de nómina

Una vez terminado el proceso de la nómina se procede a pagar al empleado el día indicado en el calendario, y se le entrega un recibo de nómina, para recabar su firma.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta en su Artículo 99 fracción III.- nos dice que se tiene que Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban un sueldo por la prestación de servicios.

Para la elaboración de estos comprobantes fiscales se necesita:

1. Datos del patrón.

2. Datos del trabajador.

3. Datos del recibo.

- a) Fecha de la elaboración del recibo.
- b) Sumatoria de los importes de los conceptos.
- c) Total de las deducciones.
- d) Pago realizado al trabajador.
- e) Tipo de comprobante.
- f) Lugar de trabajo del empleado.

4. Conceptos

- a) Cantidad.
- b) Total de percepciones del trabajador.

5. impuestos

- a) Total de Impuestos Retenidos.

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

b) Retenciones.

PERCEPCIONES				DEDUCCIONES			
Clave	Concepto	Imp Gravado	Imp Exento	Clave	Concepto	Imp Gravado	Imp Exento
P1000	SALARIO	6,990.00	0.00	D1000	ISR RETENIDO SALARIO	0.00	296.11
P1260	ALTO COSTO DE LA VIDA AL TRABAJADOR	0.00	5,645.00	D1010	IMSS OBRERO TOTAL	0.00	184.47
P3000	FOMENTO AL AHORRO	0.00	7,528.00				
P8000	INDEMNIZACION POR RIESGO LABORAL	0.00	20,842.00				
		Total Gravado	Total Exento			Total Gravado	Total Exento
		6,990.00	43,010.00			0.00	480.58

HORAS EXTRAS		INCAPACIDAD	
Total		Total con letra	
49,519.43		cuarenta y nueve mil quinientos diecinueve pesos con cuarenta y tres centavos	

Adenda



Régimen Fiscal
Régimen General de Personas Morales

Lugar de Expedición
Cuauhtémoc, Distrito Federal

Fecha de Certificación

Sello Digital del Emisor
k+4CpF9BFsS4T8nAPTQNSyUkubWEA1J1PgrN2j3ym+K9
18rLZAS5n6LpDS4J34gdW2BAH8jbf30Rxye1YegpAFa6
WYUV7IteF3RNNkRyu7KoBys+YTeZfc11jS4ax0GwHk/E
LH1XGJ8gUkceXnR21Jo7U3g6Lzk2VW0Mn3Hk8=

Sello Digital del SAT
k+4CpF9BFsS4T8nAPTQNSyUkubWEA1J1PgrN2j3ym+K9
18rLZAS5n6LpDS4J34gdW2BAH8jbf30Rxye1YegpAFa6
WYUV7IteF3RNNkRyu7KoBys+YTeZfc11jS4ax0GwHk/E
LH1XGJ8gUkceXnR21Jo7U3g6Lzk2VW0Mn3Hk8=

Cadena original del Timbre
||1.0||F4AAFP67-0570-415F-
A008-49f9f8879c05|2014-06-17T17:36:51|k
+4CpF9BFsS4T8nAPTQNSyUkubWEA1J1PgrN2j3ym
+K910rLZAS5n6LpDS4J34gdW2BAH8jbf30Rxye1YegpAFa6WYUV7IteF3RNNkRyu7KoBys
+YTeZfc11jS4ax0GwHk/E
E1810GJ8gUkceXnR21Jo7U3g6Lzk2VW0Mn3Hk8=|
00001000000261345708|

Figura 59. Recibo de Nómina Timbrado.

CONCLUSIÓN

El tema se trata del procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaria de Hacienda y Crédito Público) porque el segmento de nómina es muy amplio, con bastante futuro y con suficiente información teórica para desarrollar este trabajo, y por ser un deseo casi general de toda persona, comerciante, prestador de servicios y patrón, en conocer cuánto es lo que se eroga por este concepto.

De este trabajo se pudo concluir que los resultados logrados cubren en buena medida los objetivos planteados, ya que se obtuvo información de diferentes empresas especializadas en esta área y además mediante la práctica.

Uno de los puntos desarrollados, más importante de esta investigación, se refiere a la aplicación y uso de las diferentes Leyes ya que se requirió desarrollo de las herramientas de recopilación de información.

En conclusión se desarrolló una investigación óptima del tema elegido, que era el principal objetivo planeado.

GLOSARIO

CURP: Clave única de registro de población.

EFFECTOS FISCALES: Impacto que tiene el impuesto sobre sociedades en la rentabilidad de las empresas.

FINIQUITO: Acción de finiquitar una deuda, una cuenta o una relación laboral.

GRATIFICACIONES: Recompensa monetaria que se recibe por un servicio eventual o un hecho excepcional.

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.

INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

ISR: Impuesto Sobre la Renta.

IVA: Impuesto al Valor Agregado.

LFT: Ley Federal del Trabajo.

LIQUIDACIÓN: Acción y resultado de liquidar, que significa, entre otras cosas, concretar el pago total de una cuenta, ajustar un cálculo o finalizar un cierto estado de algo.

LISR: Ley del Impuesto Sobre la Renta.

LIVA: Ley del Impuesto al Valor Agregado.

LSS: Ley del Seguro Social.

MÁRQUETING: Conjunto de técnicas y estudios que tienen como objeto mejorar la comercialización de un producto.

OUTSOURCING: Es un término inglés muy utilizado en el idioma español, pero que no forma parte del diccionario de la Real Academia Española (RAE). Su vocablo

equivalente es subcontratación, el contrato que una empresa realiza a otra para que ésta lleve a cabo determinadas tareas que, originalmente, estaban en manos de la primera.

PREVISIÓN SOCIAL: Acciones que buscan atender las necesidades de los integrantes de una sociedad. El objetivo de la previsión social es lograr un mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y humanas en general de la población.

PTU: Participación de los Trabajadores en las Utilidades.

PYMES: Pequeña y mediana empresa.

RCV: Retiro, Cesantía y Vejez.

REMUNERACIÓN: Cuando una persona realiza un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea en una empresa, espera recibir un pago por su esfuerzo. Dicha recompensa o retribución se conoce como remuneración

RETENCIÓN: Conservación de parte de una cantidad que se debe pagar para garantizar el cumplimiento de alguna obligación, generalmente de tipo fiscal.

RFC: Registro Federal de Contribuyentes.

SAT: Servicio de Administración Tributaria.

SHCP: Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ASOCIACIÓN SINDICAL: Agrupación de gente trabajadora que se desarrolla para defender los intereses financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas que llevan a cabo quienes la componen. Se trata de organizaciones de espíritu democrático que se dedican a negociar con quienes dan empleo las condiciones de contratación.

BIBLIOGRAFÍA

- C.P. Luis Ángel Orozco Colín.-Estudio Integral de la Nómina 2015. ISEF. Decima cuarta edición 2015.
- Agustín Reyes Ponce.-Administración de Personal Sueldos y Salario. LIMUSA. 2015.
- Diccionario de Marketing/Cultural S.A. URBE.
- Ricardo romero.-libro marketing. PALMIR.
- Julio García del Junco y Cristóbal Casanueva Rocha.-Fundamentos de Gestión Empresarial. PIRAMIDE.
- Simón Andrade.-Diccionario de Economía. LUCERO

http://www.sat.gob.mx/contacto/citas/Paginas/tramites_por_internet.aspx

www.pepeytoño.com.mx

www.promonegocios.net

www.economia.gob.mx

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_181115.pdf

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LIVA.pdf>

Procedimiento para elaborar la nómina en una pequeña empresa, aplicando las normas que señala la LFT (Ley Federal del Trabajo), el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público)

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT_125_120615.pdf

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS_92_121115.pdf

http://www.ccinshae.salud.gob.mx/descargas/constitucion/66_D_4131_07-07-2015.pdf