



EJERCICIOS PRÁCTICOS.

SUBMODULO I Y II

ANA XASILL MORALES HERNANDEZ
GRADO: 3ERO | GRUPO: BRH

EJERCICIOS PRÁCTICOS.

— El dato de salario base de cotización —

El aguinaldo se determina con los 15 días de salarios a que tiene derecho el trabajador en un año y el resultado se divide entre los 365 días del año. La prima vacacional se determina con los 6 días de salario por vacaciones y el resultado se divide entre 365 días del año. Los dos primeros corresponden a la circunscripción.

- Los dos siguientes, al año de inscripción del trabajador.
- Los dos siguientes, al año de nacimiento del trabajador.
- Los cuatro siguientes, para el número de serie.
- El último es verificador.

Salario por día =	\$100.00
Aguinaldo por día = (15X100X365)	4.10
Prima vacacional = (6X100X0.25/365)	41
SBC por día	\$104.51

Permitirá realizar el trámite de afiliación del trabajador al IMSS e INFONAVIT.

- 1) Asígnate el papel de patrón.
- 2) Contrata a tres compañeros como trabajadores de tu empresa.
- 3) Solicita la documentación.
- 4) Llena el formato.
- 5) Simula el trámite ante la autoridad fiscal (facilitador) correspondiente a la jurisdicción.
- 6) Comenta la experiencia en el grupo y con el apoyo del facilitador elabora la conclusión para la obtención del registro de afiliación.

La Ley del Seguro Social

Establece el seguro de retiro, por lo que se crea el Sistema de ahorro para el retiro para proteger al trabajador al momento de su jubilación. El patrón deberá abrir una cuenta para cada trabajador en el banco y depositar una cantidad que se destina a dos subcuentas:

- Seguro de Retiro (2% sobre el SBC) para el IMSS.
- Fondo Nacional para la Vivienda (5% sobre el SBC) para el INFONAVIT.

Las leyes laborales

Tienen su base legal en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en 1917. En este artículo se establece el apartado A, que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, a todo contrato de trabajo; el apartado B hace referencia a los Poderes de la Unión, al Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Nuestro estudio de la nómina se fundamentará en el apartado A y en las leyes laborales que emanan del mismo, las cuales establecen que en la elaboración de la nómina se deben cubrir requisitos legales en cuanto a su presentación y resguardo; entre los más importantes se encuentran:

- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social
- Código Fiscal de la Federación.

Concepto de nómina

Se define como el documento en el que se registran los días trabajados, los sueldos percibidos y las deducciones aplicadas por un periodo determinado. Los tipos de nómina son por periodo y por jerarquía.

Fundamento legal

La Ley del Seguro Social establece para los patrones la obligación de llevar registros, tales como nóminas y listas de rayas en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exige la presente ley y sus reglamentos.

Elementos de la nómina

- Datos de identificación del patrón y trabajador.
- Percepciones.
- Deducciones.
- Neto por pagar y firma.

Las percepciones se clasifican:

- **Prestaciones ordinarias:** salario, aguinaldo y prima vacacional.
- **Prestaciones extraordinarias:** tiempo extraordinario.

Formato de nómina

El Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social menciona que la lista de raya o nómina debe contener los siguientes datos:

- Nombre del patrón o, en su caso, denominación o razón social, número de registro patronal en el IMSS y RFC.
- Lapso que abarca la lista de raya o nómina.
- Nombre y apellido de sus trabajadores, número de afiliación en el IMSS y RFC de cada trabajador.
- Salario diario, semanal, quincenal o mensual.
- Tipos de salarios: fijo, a destajo, por obra.
- Compensaciones adicionales que integran el salario.
- Número de días por las que devenga el salario.
- Monto de los salarios pagados por el patrón.
- Deducciones efectuadas por cuotas obreras para el seguro social.
- Firma de los trabajadores.

Cálculo de las prestaciones ordinarias

Cálculo del salario:

Periodo	Semanal	Quincenal	Mensual
Salario por día \$100.00	$7 \times 100 = 700$	$15 \times 100 = 1,500.00^*$	$30 \times 100 = 3,000.00^*$ (mes de abril)

Cuando el salario o sueldo se contratan de forma mensual el cálculo es:

Periodo	Diario	Semanal	Quincenal	Mensual
Salario mensual \$3,000.00	$\$3,000 / 30 = \100.00	$7 \times 100 = \$700$	$15 \times 100 = \$1,500.00$	$30 \times 100 = 3,000.00$

Cálculo de aguinaldo:

Salario por día \$100.00

Aguinaldo total = $(100 \times 15) = \$1,500.00$

EJERCICIO 2.

Prestaciones extraordinarias Se consideran prestaciones extraordinarias, las remuneraciones que obtiene el trabajador por exceder la jornada de trabajo o por actividades realizadas fuera de su horario de trabajo; así como por situaciones especiales.

Tipos de prestaciones extraordinarias:

- Tiempo extraordinario
- Premio de puntualidad
- PTU
- Comisiones
- Prima dominical
- Días festivos

Fundamento legal

La LFT establece que la jornada de trabajo es de ocho horas en el turno matutino, de siete horas para el turno nocturno y de siete horas y media para el turno mixto. La legislación laboral señala que se podrá prolongar la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

Cálculo de tiempo extraordinario

Dentro de los límites laborales

Datos:

- Salario o sueldo por día de \$100.00
- Jornada laboral de 8 horas

Días	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total
Tiempo extraordinario	3	0	3	0	3	9 horas dobles

- Hora ordinaria = $100/8 = \$12.50$
- Hora extraordinaria = $\$12.50 \times 2 = \25.00
- Importe total del tiempo extraordinario = $\$25.00 \times 9 = \225.00

Cálculo de tiempo extraordinario

Que excede los laborales

Datos:

- Salario o sueldo por día de \$100.00
- Jornada laboral de 8 horas

Días	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total
Tiempo extraordinario	3	3	3	3	3	15 horas
Tiempo extra doble	3	3	3			9 horas
Tiempo extra triple				3	3	6 horas

- Hora ordinaria = $100/8 = \$12.50$
- Hora extraordinaria al doble = $\$12.50 \times 2 = \25.00
- Importe total del tiempo extraordinario al doble = $\$25.00 \times 9 = \225.00^*
- Hora extraordinaria al triple = $\$12.50 \times 3 = \37.50
- Importe total del tiempo extraordinario al triple = $\$37.50 \times 6 = \225.00^*
- Importe total del tiempo extraordinario de la semana **\$450.00**

EJERCICIO 3

El desarrollo de la actividad te permitirá determinar el importe de tiempo extraordinario por quincena del trabajador de acuerdo a las disposiciones legales. Con los siguientes datos, calcula el tiempo extraordinario de los trabajadores de las empresas.

TELMEX S.A

Datos:

- Salario o sueldo por día de \$90.00
- Jornada laboral de 8 horas

SABRITAS, S. A.

Datos:

- Salario o sueldo por día de \$120.00
- Jornada laboral de 8 horas

TELMEX S.A		SABRITAS, S. A.	
Sr. Jaime Méndez Acosta		Srita. Blanca Cruz Linares	
Salario por día \$90.00		Salario por día \$120.00	
Jornada ocho horas		Jornada ocho horas	
Tiempo extraordinario		Tiempo extraordinario	
Primera semana	Segunda semana	Primera semana	Segunda semana
Lunes 2 horas	Lunes 1 hora	Lunes 3 horas	Lunes 2 horas
Martes 3 horas	Martes 2 horas	Martes 2 horas	Martes 1 hora
Miércoles 1 hora	Miércoles 3 hora	Miércoles 1 hora	Miércoles 4 horas
Jueves 2 horas	Jueves 1 hora	Jueves 1 hora	Jueves 1 hora
Viernes 3 horas	Viernes 2 horas	Viernes 2 horas	Viernes 2 horas

- Hora ordinaria = $90/8 = \$11.25$
 - Hora extraordinaria al doble = $\$11.25 \times 2 = \22.50
- Primera semana**
- Importe total del tiempo extraordinario al doble = $\$22.50 \times 10 = \225.00^*
 - Hora extraordinaria al triple = $\$22.50 \times 3 = \67.50
 - Importe total del tiempo extraordinario al triple = $\$67.50 \times 7 = \475.00^*
 - Importe total del tiempo extraordinario de la semana **\$945.00**
- Segunda semana**
- Importe total del tiempo extraordinario al doble = $\$22.50 \times 9 = \202.50^*
 - Hora extraordinaria al triple = $\$22.50 \times 3 = \67.50
 - Importe total del tiempo extraordinario al triple = $\$67.50 \times 6 = \405.00^*
 - Importe total del tiempo extraordinario de la semana **\$810.00**

- Hora ordinaria = $120/8 = \$15.00$
 - Hora extraordinaria al doble = $\$15.00 \times 2 = \30.00
- Primera semana**
- Importe total del tiempo extraordinario al doble = $\$30 \times 10 = \300.00^*
 - Hora extraordinaria al triple = $\$30.00 \times 3 = \90.00
 - Importe total del tiempo extraordinario al triple = $\$90.00 \times 7 = \630.00^*
 - Importe total del tiempo extraordinario de la semana **\$1260.00**
- Segunda semana**
- Importe total del tiempo extraordinario al doble = $\$30 \times 10 = \300.00^*
 - Hora extraordinaria al triple = $\$30.00 \times 3 = \90.00
 - Importe total del tiempo extraordinario al triple = $\$90.00 \times 7 = \630.00^*
 - Importe total del tiempo extraordinario de la semana **\$1260.00**

EJERCICIO 4.

- Calculo de ingresos exentos de ISR.
- Salario por día \$100.00
- Salario mensual \$3,000.00
- Aguinaldo de 15 días de salario según la LFT
- Importe del aguinaldo por tener un año de antigüedad $(100.00 \times 15) = \$1,500.00$
- Prima vacacional de acuerdo a la LFT
- Importe de la prima vacacional $(100 \times 6 \times .25) = 150.00$
- Salario mínimo de la zona "A" \$45.24.

CONCEPTO	INGRESOS	INGRESOS EXENTOS
Aguinaldo	1500.00	$(30 \text{ SMG}) = 30 \times 45.24 = 1,357.20$
Prima vacacional	150.00	$(15 \text{ SMG}) = 15 \times 45.24 = 678.60$

CONCEPTO	INGRESOS	INGRESOS EXENTOS	INGRESOS GRAVADOS
Sueldo	\$ 3,000.00	0	\$ 3,000.00
Aguinaldo	\$ 1,500.00	\$ 1,357.20	\$ 142.80
Prima Vacacional	\$ 150.00	\$ 678.60	\$ 0.00
Total	\$ 3,150.00	\$ 1,357.20	\$ 3,142.80

Para el cálculo del impuesto a retener sobre sueldos y salarios establece la Ley del

Impuesto sobre la renta en los artículos 113, 114 y 155 la mecánica o procedimiento para su determinación.

Para determinar el ISR a retener o devolver subsidio se aplica la tarifa del artículo 115 correspondiente al crédito al salario de la siguiente forma:

1. La empresa debe determinar la proporción de subsidio del periodo inmediato anterior de la siguiente forma.

$$\text{Prop. sub} = \frac{\text{Monto total de los pagos gravados de ISR}}{\text{Total de las erogaciones efectuadas}} = \frac{\$10,450,000.00}{7,525,000.00}$$

$$= \frac{\$10,450,000.00}{7,525,000.00} = .72$$

2. Se determina el subsidio no acreditable disminuyendo a la unidad la proporción de subsidio y el resultado se multiplica por dos

$$1 - .72 = .28 \quad .28 \times 2 = .56 = \text{subsidio no acreditable.}$$

3. Se determina el subsidio acreditable disminuyendo a la unidad el Subsidio no acreditable y la diferencia es el subsidio acreditable

$$1 - .56 = .44 = \text{subsidio acreditable}$$

Tarifa aplicable durante 2004, para el cálculo de la retención mensual:

LIMITE INFERIOR \$	LIMITE SUPERIOR \$	CUOTA FIJA \$	PORCIENTO PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR %
0.01	439.19	0.00	3.00
429.20	3,727.68	13.17	10.00
3,727.69	6,551.06	342.02	17.00
6,551.07	7,615.32	822.01	25.00
7,615.33	9,117.62	1,088.07	32.00
9,117.63	En adelante	1,568.80	33.00

Tabla mensual artículo 114

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	POR CIENTO DE SUBSIDIO SOBRE EL IMPUESTO MARGINAL
0.01	439.19	0.00	50.00
439.20	3,727.68	6.59	50.00
3,727.69	6,551.06	171.02	50.00
6,551.07	7,615.32	410.97	50.00
7,615.33	9,117.62	544.04	50.00
9,117.63	18,388.92	784.39	40.00
18,388.93	28,983.47	2,008.22	30.00
28,983.48	En adelante	3,088.86	0.00

El procedimiento de nómina debe comprender todo lo relacionado con ella, independientemente de quien lo haga dentro de la organización: contabilizar la nómina o calcular las provisiones de gratificación o de prima vacacional son parte del proceso de nómina porque

están basados en datos del empleado y en los pagos efectuados a éstos.

Llevar el control de los días de vacaciones por pagar y pagados, el control de fondo de ahorro o el control de préstamos son, también, parte del proceso de nómina porque finalmente van a derivar en un pago o un descuento al empleado

EJERCICIO.

Retención de la cuota obrero-patronal del IMSS La seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud. La Ley del Seguro Social establece que el patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores deberá retener las cuota que a estos les corresponda cubrir. El régimen obligatorio comprende los siguientes seguros:

- Riesgos de trabajo
- Enfermedad y maternidad
- Invalidez y vida
- Cesantía en edad avanzada y vejez
- Guarderías y prestaciones sociales

El siguiente cuadro presenta los seguros y a quien le corresponde cubrirlos.

SEGURO	PATRON	TRABAJADOR
Riesgos de trabajo	X	
Enfermedad y maternidad	X	X
Invalidez y vida	X	X
Cesantía en edad avanzada y vejez	X	X
Retiro	X	
Guardería	X	

Para calcular la retención de la cuota, primero se tiene que determinar el salario base de cotización. (SBC) El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, las comisiones, las gratificaciones, las primas, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador.

Para determinar el SBC se consideran elementos fijos y elementos variables. Los elementos fijos son aquellos ingresos que de forma permanente recibe el trabajador. Los elementos variables son aquellos que se otorgan por condiciones o circunstancias especiales.

ELEMENTOS FIJOS	ELEMENTOS VARIABLES
Salario ordinario	Premio de asistencia
Aguinaldo	Premio de puntualidad
Prima vacacional	Premio de productividad
Tiempo extraordinario permanente	Comisiones
Etc.	Etc.

Calculo del SBC

Esquema del cálculo del SBC por día:

Ejemplo: salario por día \$100.00

Salario por día	X	\$ 100.00
Aguinaldo por día	X (15x100/365)=	4.10
Prima vacacional por día	X (6x100x.25/365)=	0.41
SBC por día	X	\$ 104.51

Ejemplo de salario por día de \$200.00

Salario por día	X	\$ 200.00
Aguinaldo por día	X (15x200/365)=	8.21
Prima vacacional por día	X (6x200x.25/365)=	0.82
SBC por día	X	\$ 209.03

Calculo de la retención de la cuota obrera para aportar al IMSS Corresponde pagar íntegramente las cuotas señaladas para los trabajadores, en los casos en que estos perciban como cuota diaria el salario mínimo. El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que

descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al IMSS las cuotas obrero- patronales. En tanto que el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero- patronales respectivas. El pago de las cuotas obrero-patronales será por mensualidades vencidas a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente.