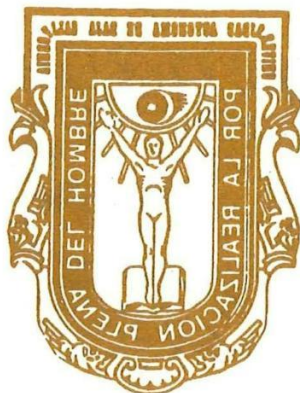




UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA

ESCUELA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION
Unidad Ensenada

MEMORIA DE RECURSOS HUMANOS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

**LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

PRESENTADA POR:

MARIA VIANEY/ FLORES CASTRO

ENSENADA, B.C. AGOSTO DE 1995

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA
ESCUELA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION

Ensenada, B.C. a 9 de agosto de 1995.

P. LAE. MA. VIANEY FLORES CASTRO
PRESENTE

Considerando la importancia que para un profesionista en administraci3n tiene el area de Recursos Humanos y para toda organizaci3n es un aspecto fundamental, le entrego un caso pr3ctico, que usted habr3 de resolver para obtener su titulaci3n, en el se se3ala calcular el finiquito desarrollando los pagos al efectuar el despido y un an3lisis de la desici3n tomada (esto es: el papel del jefe, de sus compa3eros de trabajo, papel de la empresa, papel del trabajador, y de la sociedad, considerando aspectos de liderazgo, trabajo en equipo, misi3n de la empresa, valores en el trabajador y el impacto a la sociedad).

Sin mas de momento, quedo de usted.

A T E N T A M E N T E



LAE. MA. CONCEPCION RAMIREZ BARON

Ensenada, B.C., a 9 de Agosto de 1995.

L.A.E. MA CONCEPCION RAMIREZ BARON.

Como requisito para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas, recibí de la L.A.E. MARIA CONCEPCION RAMIREZ BARON , un caso practico referente al area de Recursos Humanos, para ser desarrollado tomando en cuenta ciertos aspectos señalados.

Sin mas por el momento quedo de usted.

A T E N T A M E N T E

P. L.A.E. MARIA VIANEY FLORES CASTRO

A G R A D E C I M I E N T O S

A MI MADRE:

Por darme la vida y permitirme desarrollarme en esta vida, porque con su apoyo logro lo que hoy soy. Por su cariño y comprensión cuando mas la necesite.

A DIOS:

Por acompañarme y guiarme espiritualmente en toda mi carrera.

A MI ESPOSO:

Por su amor paciencia y comprensión.

A MIS FAMILIARES:

Por que siempre se preocuparon por mis triunfos y fracasos.

A MIS MAESTROS:

Por darme todos sus conocimientos, para poder salir y luchar en la vida.

I N D I C E

PAGINA

1.- CASO PRACTICO	6
2.- ANALISIS DE LA SITUACION	8 - 14
3.- CALCULO DE FINIQUITO:	16
A) SUELDO DEL MES DE AGOSTO.	17
B) VACACIONES AÑOS ANTERIORES.	17 - 18
C) VACACIONES PROPORCIONALES A ESTE AÑO.	18
D) PRIMA VACACIONAL.	19
E) PARTE PROPORCIONAL DE AGUINALDO	19 - 20
F) OTRAS PRESTACIONES.	20
4.- R E S U M E N	21
5.- CALCULO DE INDEMNIZACION.	22
6.- INDEMNIZACION.	23
7.- PRIMA DE ANTIGUEDAD.	23
8.- DETERMINACION DE INGRESOS GRAVADOS.	24 - 25

C A S O

F R A C T I C O

C A S O P R A C T I C O

El trabajador Alfredo Guerrero López, trabaja en la empresa "La Económica, S.A. DE C.V." y su jefe sumamente autoritario da ordenes, que algunas veces el trabajador consideró cambiarlas en beneficio de la empresa, razon por la cual es despedido.

Sus compañeros estan en desacuerdo por esa decisión ya que el trabajador siempre quiso defender los intereses de la empresa.

Datos:

- 1).- El contrato se firmó por tiempo indeterminado.
- 2).- Inició sus labores el 28 de Septiembre de 1990.
- 3).- Lo quieren despedir a partir de hoy.
- 4).- Salario diario a la fecha: \$ 70.00
- 5).- Prestaciones:
 - * Fondo de ahorro 5% aportación trabajador, 5% aportación patrón.
 - * Aguinaldo 30 días adicionales a las establecidas por la Ley.
- 6).- A la fecha no ha disfrutado sus vacaciones correspondientes.

Después de los cálculos correspondientes hacer el análisis de la actuación de las partes antes indicadas, conderando aspectos de análisis del area de recursos humanos.

A N A L I S I S

D E

L A

D E C I S I O N

T O M A D A

ANÁLISIS DE LA DECISIÓN TOMADA

El trabajador de la empresa La Económica, S.A. DE C.V. es despedido por su jefe que es sumamente autoritario, el cual le da ordenes a éste para que sean cumplidas y que algunas veces el trabajador consideró cambiarlas en beneficio para la empresa y por lo cual es despedido.

El caso aquí expuesto tiene como principal punto el problema de autoridad, tanto de la parte que la ejerce como la parte receptora. El primer punto es conocer el concepto de autoridad que es considerado como el derecho de usar las fuerzas, y esto está atado a ciertas posiciones relativas dentro de la organización que es lo que comunmente conocemos como autoridad, pero también es importante decir que autoridad es el poder para tomar decisiones que afectan la conducta de OTRAS personas. Es entonces la autoridad, en virtud de la cual las personas en una organización ejercen mando o control sobre otras personas. El poder aquí ejercido está unido a las posiciones relativas, no a las personas. La autoridad implica ciertos comportamientos tanto de los superiores como de los subordinados y solamente cuando ambos se comportan de acuerdo a sus respectivos roles puede decirse que existe autoridad, en este caso el patrón ejerce autoridad conforme a su posición relativa dentro de la empresa, pero ese poder no es empleado de la forma que debería debido a que este tipo de jefe que sería el autócrata consumado el que solamente se apoya en la autoridad que le da la organización formal. No busca la fuente de autoridad en su propia persona, por derecho propio, sino, precisamente por sentirse incapaz de ser obedecido, utiliza en forma irracional la autoridad que le da su puesto, una frase de este sería "Es necesario dárles órdenes todo el día, mostrarles quién es el jefe".

El autócrata benévolo, que también es llamado paternalista" porque trata a sus empleados como si fueran sus hijos; se refiere a ellos con la misma suavidad, cariño, dominio y control con la que trata su familia, también se le llama "manipulador", porque en ocasiones puede no ser tan sincero en su afecto sino que trata de "manejar" a la gente con el fin de que hagan solo lo que él quiere. Despierta afecto y simpatía trata de usar no la autoridad sino la relación amistosa con sus subordinados, como instrumento de influencia, y otro aspecto es que reúne al grupo para tomar decisiones, aunque él sea siempre el que tiene la última palabra.

El indiferente, es un individuo que no toma responsabilidad alguna, ni la suya ni la de su empleado. Es un jefe que no quiere serlo; en cada ocasión da la responsabilidad al primero que se le acerque, por lo tanto la moral de trabajo y la productividad están al mínimo, hay descuido en el trabajo, en el rendimiento, no hay espíritu de grupo ni trabajo en equipo, nadie sabe que hacer ni qué esperar.

El democrata es aquella persona que dirige al grupo no basándose en la autoridad formal, sino en la autoridad informal, que se deriva de su persona, el democrata es una persona que toma lo suyo y da a cada quien lo que le corresponde, es decir afronta su responsabilidad y respeta la de sus trabajadores. El democrata proporciona al subordinado el medio para su superación, pero piensa que lo demás depende de ellos mismos, por lo cual obtiene de los subordinados un alto índice de entusiasmo hacia el trabajo, producción con calidad y cantidad, excelente trabajo en grupo, siente el subordinado que es parte de un todo, se despliega participación y comprensión a través de las decisiones a que llega el grupo y menos problemas de rendimiento y motivación.

El decidir cual sería el mejor tipo de jefe dependería de los subordinados y la forma de tomar su responsabilidad o ejercer su rol, pero analizando los resultados que se obtiene por parte de los subordinados, claramente el autoritario no obtiene nada favorable, es por la razón que el despido realizado al trabajador de "La Económica, S.A. DE C.V." es llevado a cabo por el hecho de que el jefe quiere demostrar que él es el "Jefe" y que tiene la dirección de todo. Todo jefe debe tener un conocimiento preciso de los límites de su autoridad, y de igual forma saber cómo y cuándo ejercer su autoridad. La forma en que la ejerce, la manera de utilizarla, y la naturaleza del individuo que responde a ella, son factores que lo mismo pueden hacer de la autoridad una fuerza positiva que una fuente de dificultades.

Para ejercer acertadamente la autoridad hay que tener claro en que se basa su autoridad, este poder se deriva de cuatro factores que cambian según el jefe de que se trate ya que su autoridad puede deberse a que: esta persona representa a la empresa, que su grupo de trabajo lo respeta por su experiencia, que inspira simpatía a sus subordinados y que existe la amenaza de un castigo, (El hecho de que un jefe goce de ser "duro pero justo" no lesiona su imagen, significa que se le respeta y se acepta su autoridad).

El llegar a ser un gran jefe, afortunadamente, se puede aprender, tanto teórica como en la práctica y algunos consejos para que el jefe autoritario pudiera obtener lo deseado tendría que tomar en cuenta lo siguiente:

- El llegar a ser jefe lleva consigo un proceso democrático, se puede ocupar un puesto porque así le fue consignado por la autoridad facultada para ello, pero para ser un verdadero jefe es necesario establecer buenas relaciones con sus subordinados.

- El querer ejercer como un líder desde un principio es incorrecto, ya que sus subordinados, generalmente, le enseñarán lo que necesita saber, y después decidirán si aceptan su autoridad, hecho esto podría ejercer el tipo de liderazgo que desee.

- Recordar que la relación que se sostiene con cada uno de sus subordinados debe ser única y personal, pues cada uno tiene personalidad diferente. Es importante la apertura y la confianza, el apoyo y la cercanía, el respeto y la comunicación recíproca, para lo cual se puede realizarlo siguiente:

- * Procurar reunirse con frecuencia con su personal para analizar su trabajo.

- * Mostrar interés y entusiasmo por los progresos que logren sus subordinados en el desempeño de su trabajo.

* Manténgase al tanto de sus intereses fuera del trabajo, sus pasatiempos, su familia, y otros.

* Para demostrar que usted considera al grupo como un equipo, cuando se comunique con su personal, refierase a los objetivos, desempeño y logro de los objetivos para crear el espíritu de equipo.

* Muestre interés en el trabajo que realiza su personal, y reconozca su esfuerzo y logros especiales.

Después de analizar la autoridad ejercida y la forma de obtener participación del subordinado mediante la actuación del jefe veremos el caso cuando el jefe no es respetado su autoridad o desviada. Como sucede en el caso de no llevar acabo la orden dada o el cambio de éstas. El hecho de cambiar las ordenes recibidas trae consigo problemas tanto para el subordinado, como para el jefe, para el primero por qué podría ser separado de su trabajo, y para el segundo si lo permite corre el riesgo de perder autoridad, pero también hay que tratar de entender las causas que motivaron esta actitud.

Una de las buenas razones serian: Los cambios realizados los llevo acabo porque en el momento en que deseo consultarlas al jefe esté no se encontraba. El subordinado consideró que la decisión que tomaria o el asunto era muy importante como para que valiera la pena arriesgarse dandolo a conocer.

Entre las no justificables podrian encontrarse las siguientes:

- Se cuestiona o se menosprecia la autoridad de la persona que se paso por alto o el infractor esta inconforme y espera obtener respuesta con los cambios que realice.

Otra razón también podría ser el hecho que el jefe no da libertad de decisión a sus subordinados, ni acepta ideas, quizás el trabajador tenga ideas que puedan servir al mejoramiento del trabajo, pero si éste no tiene la oportunidad de darlas a conocer se dará este tipo de actitud para poder ser tomado en cuenta. Cuando al subordinado se le confiere alguna autoridad para ciertas decisiones ejecuta mejor sus tareas, y consecuentemente aprende a ejecutar tareas rutinarias del jefe permitiéndole a éste dedicarse a tareas que requieran tiempo y con esto se pone a prueba la capacidad del trabajador.

Pero cuando estamos en el papel del jefe y nuestra autoridad es saltada, lo principal es no reaccionar con precipitación o enojo, hay que descubrir el motivo, puede ser justificable o un acto hostil, en caso de que no tenga justificación, hay que analizar los motivos que tuvo, pero si la falta fue premeditada, explique en qué consistió el error y por qué se deben respetar los conductos establecidos, hay que hablar con la persona y analice las actitudes negativas para así decidir que hay que hacer si ignorar la falta, hacer una advertencia o aplicar medidas disciplinarias.

Cuando el trabajador a cometido la falta, este conoce muy bien la forma en que esto puede afectar el prestigio del jefe, así como también está al tanto de las políticas de la compañía al respecto, como para tener claros los efectos negativos. Tiene que estar preparado para justificar el acto y por supuesto enfrentar regaños y posibles resentimientos o en su caso ser despedido.

Una cuestión importante que debe ser tomada en cuenta por el jefe es que su trabajador puede ser un líder para su empresa puesto que el resto de los trabajadores no estuvo de acuerdo con su despido ya que los cambios realizados fueron en beneficio para la empresa. Un jefe acertará si reconoce a los líderes naturales como podría ser este caso y si se busca su cooperación para

llevar acabo las politicas y decisiones de la empresa, la aceptaci3n de este lider natural constituye un recurso, tanto para los empleados como para las autoridades, para los primeros puede servir como un tribunal de segunda instancia cuando surgen dificultades con las autoridades de la compa1a es decir se referir3 al lider natural, para su consejo o su mediaci3n. Y para la empresa, este lider simplificar3 las negociaciones y comunicaciones con los grupos de empleados.

Pero es cierto que se debe buscar la cooperaci3n del lider pero en situaciones ADECUADAS ya que no se debe presionar para aceptar ideas o acciones que no favorecen los intereses del grupo u ofrecerles recompensas, aunque ocultas, por su cooperaci3n. Esto destruir3 la fe de un grupo en su lider. Pero en las situaciones donde el problema es delicado de comunicaci3n forzosamente requiere la intervenci3n del jefe ya que es un problema delicado que debe ser atendido personalmente.

Tocando el tema de liderazgo es conveniente entrar en el tema de trabajo en equipo. Dentro de toda organizaci3n existen grupos formales e informales, y cuando los grupos desempe1an tareas operativas funcionan como equipos y tratan de desarrollar condiciones de colaboraci3n llamadas trabajo en equipo. Aunque equipo se le puede llamar a todo la organizaci3n a est3 se le llamar3a un equipo institucional y el grupo pequeno que interactua constantemente es lo llamado trabajo en equipo estos est3n comprometidos en una acci3n coordinada, cuyos miembros responden responsable y entusiastamente a sus tareas. La eficiencia de estos grupos depende de las medidas de apoyo, ya que ayudan al grupo a dar los primeros pasos necesarios para la formaci3n del equipo mismo que crecer3 y as3 se obtendr3 colaboraci3n, confianza y compatibilidad, es por esto que los jefes deben tratar de desarrollar un ambiente de organizaci3n que propicie tales condiciones. El conocer los papeles de aquellos con quienes se estar3 interactuando, es en verdad muy importante para lograr esta eficiencia de equipo pero para esto los miembros deber3n estar razonablemente calificados para analizar el trabajo y para colaborar. Cuando se alcanza este nivel de comprensi3n el equipo puede funcionar por si solo sin necesidad de recibir ordenes, ya que responden voluntariamente al trabajo y emprenden acciones que consideran apropiadas para alcanzar las metas del equipo.

La empresa como una unidad tiene misiones ya sea el hecho de obtener utilidades, la fabricación de un producto, la prestación de servicios, el bien de los clientes, o del público. Pero esta empresa necesita fuerza de trabajo, para lo cual se debe buscar el ambiente preciso para la realización del trabajo para así llegar a cumplir sus objetivos, que son la base de su existencia. La oportunidad que da a la sociedad es el abrir fuentes de empleo ya que este es el beneficio que recibe la sociedad cuando una empresa se crea, el trabajador como parte de esa sociedad busca un salario justo, condiciones de trabajo favorables, mejoramiento de la calidad de vida, seguridad económica y todos estos aspectos los lleva consigo dentro de la empresa por lo cual se debe tener conocimiento de las necesidades del trabajador para lo cual la empresa debe de ofrecerle al trabajador dentro de su institución el cumplimiento de sus necesidades (piramide de Maslow).

C A L C U L O

D E L

F I N I Q U I T O

E

I N D E M N I Z A C I O N

C A L C U L O D E L F I N I Q U I T O

El despido a continuación presentado es calificado como despido INJUSTIFICADO, ya que no cae dentro de los causales de despido con responsabilidad del patrón o del trabajador establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Los pagos por separación de su trabajo que recibirá el trabajador cuando el contrato es por tiempo indeterminado (Art. 48 LFT) que son: 3 meses de salario, 20 días por cada año de servicio (si no hay reinstalación), los salarios vencidos, como lo establece los artículos 48, 49 y 50 de la LFT así como también la proporción de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y otras prestaciones, prima de antigüedad.

DATOS GENERALES:.

- Trabajador.- Alfredo Guerrero López.
- Fecha contratación.- 28 de Septiembre de 1990.
- Fecha de terminación.- 9 de Agosto de 1995.
- Antigüedad laboral.- 4 años 10 meses 12 días.
- Salario diario.- N\$ 70.00
- Prestaciones:
 - * 5% Fondo de Ahorro por partes iguales.
 - * Aguinaldo 30 días por año.
 - * Vacaciones 10 días adicionales a los que corresponde de Ley.

Los pagos a efectuar al rescindir el contrato son:

- a) Sueldo del mes de Agosto de 1995.
- b) Vacaciones no pagadas años anteriores.
- c) Parte proporcional de vacaciones del presente año.
- d) Prima vacacional de ambos periodos.
- e) Parte proporcional del aguinaldo de 1995.
- f) Prestaciones que le corresponden.

a) Sueldo del mes de Agosto:

- Sueldo diario	N\$ 70.00
- (x) Número días del mes	x 9
Sueldo Agosto:	N\$ 630.00

b) Vacaciones años anteriores:

- Días de vacaciones para el 1er. año	6 días
- (+) Días adicionales según contrato.	10 días
- Total días de vacaciones.	16 días
- (x) Salario diario.	N\$ 70.00
Monto vacaciones 1er. año.	N\$ 1,120.00

- Días de vacaciones para el 2do. año.	8 días
- (+) Días adicionales según contrato.	10 días
- Total días de vacaciones.	18 días
- (x) Salario diario.	N\$ 70.00
Monto vacaciones 2do. año.	N\$ 1,260.00

- Dias de vacaciones para el 3er. año.	10 dias
- (+) Dias adicionales según contrato.	10 dias
- Total dias de vacaciones.	20 dias
- (x) Salario diario.	N\$ 70.00
Monto vacaciones 3er. año.	N\$ 1,400.00

- Dias de vacaciones para el 4to. año.	12 dias
- (+) Dias adicionales según contrato	10 dias
- Total dias de vacaciones.	22 dias
- (x) Salario diario.	N\$ 70.00
Monto vacaciones 4to. año	N\$ 1,540.00

b) Parte proporcional de vacaciones presente año

- Dias de vacaciones para 5 años de antigüedad.	14 dias
- (+) Dias adicionales según contrato	10 dias
- Total dias de vacaciones	24 dias
- (x) Salario diario	N\$ 70.00
Monto anual de vacaciones	N\$ 1,680.00

365 - N\$ 1680.00	
316 - x	
x= 1454.47	
Parte proporcional de vacaciones	N\$ 1,454.47

VACACIONES:

1er. año	N\$ 1,120.00
2do. año	1,260.00
3er. año	1,400.00
4to. año	1,540.00
5to. año	1,454.47

Total vacaciones N\$ 6,774.47

d) Prima vacacional.

- Suma del importe de vacaciones	N\$ 6,774.47
- (x) % prima vacacional.	25%
Prima vacacional	N\$ 1,693.6175

Las vacaciones fueron calculadas todos los años por el hecho que le trabajador no había disfrutado sus vacaciones ni habían sido pagadas. Los días que se contaron para el cálculo fueron tomados de la tabla que el Art. 76 de la LFT donde se estipula que el trabajador disfrutará de un periodo 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 y después del cuarto año aumentará en dos días por cada cinco de servicio. La parte proporcional de vacaciones del presente año fue calculada de acuerdo a los establecido en el artículo 79 de la LFT., así como la prima del 25% de acuerdo al artículo 80 de la LFT.

e) Parte proporcional de aguinaldo:

- Días de aguinaldo	30
- (x) Salario diario	N\$ 70.00
- Aguinaldo anual	N\$ 2,100.00

365 días - N\$ 2,100.00
 221 días - x
 x= 1271.21

Proporción de aguinaldo N\$ 1,271.51

De acuerdo a lo establecido en el art. 87 de la Ley Federal del Trabajo: Los trabajadores tendrán derecho a sus aguinaldos que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación de aguinaldo tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuese éste.

F) Otras prestaciones:

FONDO DE AHORRO:

- Salario diario	N\$ 70.00
- Días con salario pagado en 1995.	221 días
- Salario Enero - Agosto	N\$ 15,470.00
- (x) % aportación patronal	5%
Fondo de ahorro (patrón)	N\$ 773.50
- (+) Aportación del trabajador al fondo de ahorro.	773.50
Total fondo de ahorro	1,547.00

R E S U M E N

* Sueldo de Agosto	N\$ 630.00
* Vacaciones años anteriores	5,320.00
* Vacaciones presente año	1,454.47
* Prima vacacional	1,699.617
* Parte proporcional de aguinaldo	1,271.51
* Fondo de ahorro	1,547.00

T O T A L	N\$ 11,916.59

C A L C U L O D E L A I N D E M N I Z A C I O N

La indemnización a la que tienen derecho los trabajadores con contrato por tiempo indeterminado es de 3 mese de salario, mas 20 dias de salario por cada año de servicios prestados.

En cuanto al monto del salario, no es lo que recibe el trabajador cada semana, cada quincena o cada mes, sino también está formado por las cantidades o prestaciones que en forma ordinaria recibe el trabajador por su trabajo como gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que también sea derivada de su trabajo. (Art. 82 de LFT). Esto significa que el salario base para calcular la indemnización del trabajador no es la cuota diaria, sino que será lo que se conoce como SALARIO INTEGRADO. Como la indemnización se calcula por días de salario, se requiere calcular las percepciones que recibe el trabajador por día, esto es calcular el salario diario integrado.

C A L C U L O D E L S A L A R I O D I A R I O I N T E G R A D O

1.- Salario diario	N\$	70.00
2.- Fondo de ahorro 5% de N\$ 70.00		3.5
3.- Aguinaldo (30 dias x N\$70.00/365)		5.75
4.- Prima vacacional		

Dias de vacaciones	24	
(x) Salario diario	N\$ 70.00	
Importe vacaciones	N\$ 1,680.00	
(x) % de prima	25%	
vacacional		
prima vacacional	N\$ 420.00	
entre 365 dias	365	1.15

SALARIO DIARIO INTEGRADO	N\$	80.40
--------------------------	-----	-------

I N D E M N I Z A C I O N

3 meses de salario:

3 meses = 90 días x 80.40 =	N\$ 7,236.00
20 días x 4 años x 80.40 =	6,432.00
proporción del presente año	
contando los días del 28 de	
Septiembre de 1994 al 9 de	
Agosto de 1995.	1,392.13
	15,060.13

P R I M A D E A N T I G U E D A D

La base para calcular la prima de antigüedad no debe exceder de 2 veces el salario mínimo (Art. 485 LFT). La prima consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio. El salario base para su cálculo no podrá ser inferior al salario mínimo (Art. 485 LFT) ni superior al doble del mismo salario (Art. 486 LFT)

PRIMA DE ANTIGUEDAD:

12 Días x 4 años x 36.60	N\$ 1,756.80
Proporción de 316 días del	380.24
TOTAL PRIMA DE ANTIGUEDAD	N\$ 2,137.04

DETERMINACION DE INGRESOS GRAVADOS

La Ley del Impuesto sobre la Renta obliga a quienes hacen pago por salarios a retener el impuesto correspondiente y se tiene la misma obligación al pagar al trabajador la indemnización como la prima de antigüedad.

Al calcular el impuesto a retener es necesario identificar de los ingresos totales del trabajador, cuáles están exentos de impuestos sobre la renta y en que cantidad. De los ingresos que se pagaron al trabajador de "La Económica S.A. DE C.V.":

A) Prima vacacional, que otorguen los patrones a sus trabajadores durante el año de calendario están exentos hasta por el equivalente de 15 días de salario mínimo (Art. 77 fracción XI de LISR)

B) Aguinaldo. Por concepto de gratificación se tiene derecho a una exención de hasta 30 días de salario mínimo al igual que la prima vacacional si no excede a la cantidad determinado se tendrá el ingreso total exento, pero si es superior la exención será hasta por dicho monto y el excedente quedará gravado.

C) Fondo de ahorro. El Art. 77 fracción VII de la Ley del Impuesto sobre la Renta señala que están exentos los ingresos que perciba el trabajador por concepto de fondo de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad establecidos por la Ley.

CONCEPTO	INGRESO	INGRESO EXENTO	INGRESO GRAVADO
----------	---------	-------------------	--------------------

A.- FINIQUITO

a) Sueldo Agosto	N\$ 630.00		N\$ 630.00
b) Vacaciones años ant.	5,320.00		5,320.00
c) Vacaciones presente año	1,454.47		1,454.47
d) Prima vacacional.	1,693.61	N\$ 274.00	1,419.61
e) Aguinaldo	1,271.51	549.00	722.51
f) Previsión Soc.	1,547.00	1,547.00	-
	11,916.59	2,370.00	9,546.59

B.- INDEMNIZACION Y PRIMA DE ANTIGUEDAD

a) indemnizacion
N\$ 15,060.13

b) Prima de antigüedad
N\$ 2137.04

17,197.17	8,235.00	8,962.17
-----------	----------	----------

Determinado el ingreso gravado se procederá al cálculo al impuesto a retener aplicando la tarifa del Art. 80 de la Ley de Impuestos sobre la Renta.