



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MÉXICO.**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLÁN.**

**LA NÓMINA: SU TRATAMIENTO FISCAL Y LEGAL.**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTA:  
ELISEO RODRÍGUEZ CARRANZA**

**ASESOR: MCE. ROSA MA. OLVERA MEDINA.**

**CUAUTITLÁN IZCALLI, EDO. DE MEX.**

**2006**



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.

## **AGRADECIMIENTOS.**

### **A LA UNAM**

Por permitirme formar parte de la gran comunidad que la conforma y hoy poder decir con orgullo que soy Universitario.

### **A LA FES CUAUTILÁN**

Por abrirme sus puertas y dejarme crecer dentro de ella. Por los conocimientos y valores que me entregó y me ayudaron a ser un mejor profesionalista y ser humano.

### **A MI DIRECTORA DE TESIS**

Por todo el valioso tiempo invertido para el desarrollo de este trabajo, por su comprensión y el apoyo. Gracias Maestra Rosa María.

### **A MI JEFE.**

Julio Cesar Valencia Mendoza por todo el apoyo que me otorgaste durante el desarrollo de este trabajo sin el cual no hubiera sido posible cumplir esta meta.

## **DEDICATORIA**

### **A MIS PADRES**

Celia y Gilberto les entrego este trabajo, es suyo. Ustedes son la base de nuestra familia y el motor que nos ha impulsado a seguir adelante día a día

### **A MIS HERMANOS**

Gilberto, Socorro y Guadalupe por su apoyo el cual fue decisivo para cumplir esta meta, por su comprensión y su cariño. Los quiero mucho

### **A MIS AMIGOS**

Viky, Araceli. Braulio y Angel los 4 han sido parte importante en mi vida. Por permanecer siempre a mi lado. Los llevo en mi corazón para toda la vida.

Existen personas en nuestras vidas que nos hacen felices por la simple casualidad de haberse cruzado en nuestro camino. Algunas recorren todo el camino a nuestro lado, viendo muchas lunas pasar, mas otras apenas las vemos entre un paso y otro. A todas las llamamos amigos y hay muchas clases de ellos.

Tal vez cada hoja de un árbol caracteriza uno de nuestros amigos. El primero que nace del brote es nuestro papá y nuestra mamá, nos muestran lo que es la vida. Después vienen los amigos hermanos, con quienes dividimos nuestro espacio para que puedan florecer con nosotros.

Pasamos a conocer a toda la familia de hojas a quienes respetamos y deseamos el bien.

Mas el destino nos presenta a otros amigos, los cuales no sabíamos que irían a cruzarse en nuestro camino. A muchos de ellos los denominamos amigos del alma, de corazón. Son sinceros, son verdaderos. Saben cuando estamos bien, saben lo que nos hace feliz.

Y a veces uno de los amigos del alma estalla en nuestro corazón y entonces es llamado un amigo enamorado. Ese da brillo a nuestros ojos, música a nuestros labios, saltos a nuestros pies, cosquillitas a nuestro estómago, etc.

También existen aquellos amigos por un tiempo, tal vez unas vacaciones o unos días o unas horas. Ellos acostumbran a colocar muchas sonrisas en nuestro rostro, durante el tiempo que estamos cerca.

Hablando de cerca, no podemos olvidar a los amigos distantes, aquellos que están en la punta de las ramas y que cuando el viento sopla siempre aparecen entre hoja y otra.

El tiempo pasa, el verano se va, el otoño se aproxima y perdemos algunas de nuestras hojas, algunas nacen en otro verano y otras permanecen por muchas estaciones.

Pero lo que nos deja más felices es darnos cuenta que aquellas que cayeron continúan cerca, alimentando nuestra raíz con alegría. Son recuerdos de momentos maravillosos de cuando se cruzaron en nuestro camino.

Te deseo, hoja de mi árbol, paz, amor, salud, suerte y prosperidad. Hoy y siempre... simplemente porque cada persona que pasa en nuestra vida es única. Siempre deja un poco de sí y se lleva un poco de nosotros. Habrá los que se llevaron mucho, pero no habrá de los que no nos dejaran nada.

Esta es la mayor responsabilidad de nuestra vida y la prueba evidente de que dos almas no se encuentran por casualidad.

**JORGE LUIS BORGES**

## **INDICE.**

Resumen.....	001
Introducción.....	002
Objetivo .....	007
Metodología de Investigación.....	008

### **CAPÍTULO 1      CONCEPTOS BÁSICOS**

1.1 Concepto de Nómina.....	009
1.2 Tipos de Nómina.....	017
1.3 A quienes se debe incluir en la Nómina.....	019

### **CAPÍTULO 2      RELACIONES LABORALES**

2.1 Artículo 123 constitucional y su legislación reglamentaría.....	021
2.2 Obligaciones de los trabajadores y de los patronos.....	024
2.3 Partes de un contrato.....	027
2.4 Subordinación Laboral.....	031
2.5 Trabajadores de confianza y representantes del patrón.....	032

### **CAPÍTULO 3      PREVISIÓN SOCIAL.**

3.1 Definición de previsión social.....	034
3.2 Conceptos que integran la Previsión social.....	040

## **CAPÍTULO 4 SUELDOS Y SALARIOS.**

4.1 Concepto y clasificación.....	048
4.2 Integración salarial.	
4.2.1 Integración para INFONAVIT.....	052
4.2.2 Integración para IMSS.....	053
4.3 Principales descuentos ligados a salario.....	057

## **CAPÍTULO 5 JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y DÍAS DE DESCANSO**

5.1 Clases de jornada y su duración.....	064
5.2 Tiempo extra y labores en día de descanso.....	065
5.3 Prima dominical.....	069
5.4 Vacaciones, prima vacacional y plazos prescriptorios.....	070
5.5 Aguinaldo y P.T.U.....	072

## **CAPÍTULO 6 TERMINACIÓN, RESCISIÓN, Y PAGOS POR SEPARACIÓN EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.**

6.1 Causas de terminación laboral, la responsabilidad patronal.....	076
6.2 Finiquito y liquidación.....	079
6.3 La reinstalación, los salarios caídos y el procedimiento del pago de los veinte días por año.....	086

**CAPÍTULO 7 CÁLCULO DE LAS RETENCIONES Y APLICACIÓN  
DE LA TABLAS**

7.1 Diferentes tablas que se publican en el D.O.F.....	093
7.2 Subsidio acreditable.....	096
7.3 Crédito al salario.....	099
7.4 Crédito al salario pagado.....	101
7.5 Calculo anual del Impuesto Sobre la Renta.....	102

**CAPÍTULO 8 ENTERO DE LOS IMPUESTOS.**

8.1 DOS POR CIENTO SOBRE NÓMINA.

8.1.1 Fundamentos legales.....	106
8.1.2 Integración de la base.....	107
8.1.3 Exención y cálculo del impuesto.....	108

8.2 SEGURO SOCIAL

8.2.1 Fundamentos legales.....	110
8.2.2 Integración de la base.....	111
8.2.3 Sistema único de autodeterminación.....	112

8.3 INFONAVIT

8.3.1 Fundamentos legales.....	114
8.3.2 Integración de la base.....	115

8.4 SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIO.

8.4.1 Fundamentos legales.....	116
8.4.2.Declaraciones Informativas.....	117

CASO PRACTICO.....	123
RESULTADOS.....	136
DISCUSIÓN.....	137
CONCLUSIONES.....	138
BIBLIOGRAFIA.....	139

## **RESUMEN.**

El presente trabajo teórico – práctico es el resultado de la investigación documental aplicable dentro de cualquier empresa que se ubique dentro del territorio nacional.

En nuestro país las constantes reformas, principalmente a la Ley del Impuesto Sobre la Renta son una muestra de la enorme necesidad de actualización que nos ayudará a evitar grandes deficiencias por la falta de conocimiento real de las diferentes leyes que rigen nuestro país y las relacionadas con la elaboración de la nómina.

A través de este trabajo se busco la base conceptual para el correcto funcionamiento del departamento de nóminas.

## **INTRODUCCIÓN.**

Cuenta la historia que desde la caída del mitológico Adán, el hombre ha tenido que trabajar para procurarse alimento, abrigo y vestido, y allegarse todos los objetos materiales que se pudieran desear.

La historia de la sociedad nos lo confirma ya que ha venido sustituyendo unas y otras formaciones económico – sociales, a saber son: el régimen comunal, régimen esclavista, feudalismo y capitalismo.

Toda formación aparece sobre la base de determinado modo de producción y, en cierto grado de desarrollo de las fuerzas productivas y un tipo de relaciones de producción

Dado a que el trabajo es el medio por el cual el hombre satisface sus necesidades, éste aporta una serie de elementos para el desarrollo de la formación del mismo, ya que además de proporcionar un salario o unos honorarios, da seguridad, experiencia e integración en una comunidad.

Se dice que el origen de las contribuciones se da en el momento, en que el hombre decide vivir en sociedad, ya que a partir de aquí, es cuando se da también el origen de las comunidades que posteriormente en su conjunto forman un Estado, el cual tiene la necesidad de ser conducido por un gobierno, y este a su vez para satisfacer las necesidades de sus comunidades, ya que le es necesario desde ese momento la implantación de contribuciones.

La organización y funcionamiento del Estado supone para éste la realización de gastos y la procuración de los recursos económicos indispensables para cubrirlos, lo cual origina la actividad financiera del Estado, la que está relacionada con la obtención, administración y empleo de los recursos monetarios indispensables para satisfacer las necesidades públicas.

Una vez superadas aquellas etapas de la historia se asiste en la actualidad a un período de gran complejidad en el que se lleva a cabo el cumplimiento de ciertas obligaciones a través de órganos de administración hacendaria.

Estamos entrando en una era en la que es de vital importancia la calidad, ya sea en el producto o servicio y por ese motivo se capacita al personal, ya que es necesario cumplir con el objetivo que se esta solicitando a nivel mundial. Como resultado de dicha capacitación las empresas se vuelven más competitivas, y obtienen mejores ingresos que hacen que se invierta en más tecnología y las obliga también a tener especial cuidado en el manejo de los recursos financieros ya que de no hacerlo puede ocasionar fuertes problemas económicos; una de las áreas en las que se dispone de fuertes sumas de dinero es a través de la nómina.

Por medio de la nómina se efectúa la retención de los impuestos que se enteran a las distintas instituciones, cuando se paga de más

caemos en un enorme trámite burocrático para solicitar nos sea devuelto lo que se entero de más.

En lo que se refiere a los aspectos fiscales estos sufren modificaciones por lo menos una vez al año, al elaborar el presupuesto de ingresos de la Federación; motivo por el cual es obligatoria la actualización.

Estos aspectos fiscales y legales han sido tema de discusión por infinidad de especialistas y desde diferentes puntos de vista lo que nos indica la importancia que estos aspectos tienen a nivel nacional; desafortunadamente en México no contamos con una cultura tributaria que nos ayude a comprender la importancia de que una correcta retención de impuestos debe llevarnos a un correcto pago.

Refiriéndonos al ámbito laboral, dentro de la empresa resulta importante mencionar que como empleado siempre esta con la duda de que sus descuentos a través del recibo de nómina en lo que respecta al ISPT e IMSS sea correcto, pues se cree que se les está descontando en demasía. Para poder explicar y convencer al trabajador de que los descuentos son correctos es necesario conocer cada uno de los conceptos que integran la nómina, así como su tratamiento fiscal y legal. Una vez conocidas las disposiciones podremos darle el tratamiento adecuado y evitar descuentos incorrectos que afectan de manera directa el ingreso del trabajador.

El área de Recursos Humanos (en microempresas que no cuentan con departamentos especializados), tiene dentro de sus funciones el pago de los sueldos y salarios de cada uno de los trabajadores con los que cuenta y que en la mayoría de los casos pasa a segundo plano, ya que al pagar los sueldos dan por terminado dicho proceso. Por este motivo es necesario generar conciencia entre los responsables de esta área para que tomen la debida importancia en la correcta retención y pago de los impuestos que son generados a través de la nómina.

El presente trabajo, trata de mostrar los conocimientos que debe cumplir la persona encargada de la elaboración de la nómina en todo lo referente a las disposiciones fiscales y legales en las que se basa dicha actividad, tomando en consideración desde que un empleado es contratado, toda su estancia en la empresa y hasta el término de la relación laboral. Incluidos todos los aspectos de cálculo de cuotas obrero patronales para el seguro social, las aportaciones y amortizaciones al INFONAVIT y el correcto cálculo de los impuestos.

Dichos conocimientos serán abordados de la siguiente manera:

En el capítulo 1 se explica que es la nómina y sus requisitos fiscales, cuantos tipos de nómina se pueden llegar a manejar en una misma empresa y sobre todo a quienes debemos incluir según las disposiciones vigentes.

En el capítulo 2 se menciona lo que da origen a una relación laboral, así como el contrato que regula ésta y su duración, a quienes

debemos considerar como empleados de confianza y quien puede ser representante del patrón.

En el capítulo 3 se hace referencia sobre que conceptos integran la llamada previsión social, sus partes exentas y como patrón los requisitos que debe cubrir para hacerlo deducible.

En los capítulos 4, 5 y 6 se toca cada uno de los conceptos que integran por ley los ingresos del trabajador a través de la nómina y los que son pagados cuando se termina la relación laboral, y el tratamiento que se le da a cada uno según las disposiciones fiscales, y como los integramos para cumplir correctamente con el Seguro Social y el INFONAVIT.

En el capítulo 7 se muestra las diferentes tablas que se utilizan para el cálculo del Impuesto Sobre la Renta y cuando debemos usar cada una de estas, las modificaciones que se hicieron para el año 2006 en lo que se refiere a la forma de cálculo del impuesto.

En el capítulo 8 se trata los fundamentos legales y la forma en que debemos presentar el pago de los impuestos a las instituciones correspondientes, como resultado de un correcto cálculo.

**OBJETIVO.**

Proporcionar los conocimientos necesarios del marco fiscal, así como las normas legales aplicables en el departamento de nóminas

## **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN:**

Para el presente trabajo seguiremos los principios utilizados en el tipo de investigación bibliográfica y documental, ya que el desarrollo de la investigación se basará en el acceso, recuperación, consulta y extracción del conocimiento representado en la información científico-técnica existente. Las fuentes de información serán tanto impresas como no impresas. Las investigaciones bibliográficas o documentales serán totalmente teóricas ya que las obras consultadas representarán el estudio retrospectivo acerca de un tema específico. La investigación bibliográfica, aportará un conjunto de experiencias y resultados que han logrado otros estudiosos y que nos servirán de base para la solución de un problema real.

*CAPÍTULO 1***CONCEPTOS BÁSICOS****1.1 CONCEPTO DE NÓMINA.**

El tema de la nómina es muy extenso, por la gran cantidad de conceptos que maneja pero vamos a tratar de mostrar el panorama que utilizan la mayoría de las empresas mexicanas. No vamos a analizar la validez jurídica de las normas que afectan la correcta administración de la nómina, sino mostrar la correcta aplicación de las leyes.

El presente trabajo esta enfocado al tratamiento fiscal y legal resultado de una relación obrero – patronal. Esta relación es consecuencia de la constante búsqueda de la superación personal y de la libertad que la propia Constitución nos da para dedicarnos a la profesión, industria o comercio que nos acomode siempre y cuando sea lícito.

Como resultado de la relación laboral surge la necesidad de pagar el esfuerzo físico o mental, y es en este preciso momento donde surge nuestro tema de análisis, el llevar un control del pago de cada uno de los trabajadores con los que cuenta una empresa, dicho control debe llevarse en listas de raya o a través de la nómina.

Sin embargo, debemos mencionar que la palabra nómina se deriva del vocablo latino “ONÓMA” que significa “NOMBRE” y en sus inicios hacia referencia a un listado de las personas que habían percibido ingresos por el concepto de salario. Cada trabajador firmaba ese listado para dejar constancia de que había recibido su salario.

De esta manera diremos que la nómina es: **el listado en donde se detallan los ingresos y las deducciones resultado del trabajo de cada empleado dentro de un período determinado.**

En la actualidad muy pocas personas elaboran su nómina de manera manual, hoy utilizamos infinidad de programas encargados del proceso y cálculo de nómina, en donde se utiliza una base de datos para determinar las cantidades que deben percibir los miembros de una empresa.

Los datos mínimos que un sistema requiere para su correcto funcionamiento los trataremos en dos partes y son los que a continuación se mencionan:

### **DATOS PATRONALES:**

**Nombre de la compañía.** Deberá considerarse tal y como aparece en la escritura constitutiva y deberá aparecer en todos los avisos y declaraciones que se presenten ante las autoridades laborales o fiscales.

**R.F.C. de la compañía.** Este es el que da la SHCP en el alta de la empresa. Es uno solo por razón social aunque se tengan varios locales o sucursales.

**Registro patronal.** Este es el registro ante el IMSS y pueden ser más de uno; regularmente cuando se tienen varios locales o sucursales en diferentes localidades, se tiene un registro patronal por cada uno de ellas; también cuando se están realizando en forma ocasional actividades de ampliación, remodelación o construcción de instalaciones propias, se tendrá un registro patronal adicional diferente al de su actividad principal.

**Número de expediente Infonavit.** Es el que otorga el INFONAVIT al registrar a la empresa como patrón. También es único por razón social.

**Zona de salario mínimo.** Es importante ubicar a que zona corresponde la dirección de la empresa, que puede ser diferente a la del empleado, porque muchos cálculos se van a referir al salario mínimo de esa zona. Por ejemplo para el cálculo de impuesto, se tendrá que considerar el SMG de la zona geográfica que corresponda a la empresa.

**Giro.** En este caso, el giro en el alta ante la SHCP puede ser ligeramente diferente del giro que corresponde a la empresa según la clasificación del RLSS, por lo que habrá de considerarse el giro según sea la dependencia a la que esta dirigido.

**Prima de riesgo de trabajo.** Es la que se determina en los términos de la LSS y su reglamento. Desde que es dada de alta debemos tener una prima de riesgo por registro patronal y está directamente relacionada con la actividad que se le proporciona al darse de alta y su vigencia será normalmente del 1º de marzo al 28 de Febrero del año siguiente.

**Dirección.** Si se tiene más de una localidad, por cada una de ellas deberá tenerse presente la dirección.

### **DATOS DEL EMPLEADO:**

**Número de empleado.** Siempre será más fácil, unificar la información a través de un número común para cada empleado: tarjeta de checado, credenciales, estados de cuenta.

**Nombre del empleado.** Este dato es básico, es conveniente registrarlo tal y como aparece en el acta de nacimiento del trabajador empezando por el apellido paterno, materno y nombre, porque así lo solicitan algunas dependencias oficiales.

**Clave Única de Registro de Población.** Esta clave es un instrumento de registro que se asigna a todas las personas que viven en el territorio nacional. Este número está formado a 18 posiciones y es muy importante ya que será la clave de identificación indispensable para cualquier trámite.

**Registro Federal de Contribuyentes:** Este es el número de alta que nos proporciona la SHCP y será indispensable que lo tengamos ya que a través de este enviaremos declaraciones y avisos. Deberá tener 13 dígitos, 4 letras, 6 números para la fecha de nacimiento, 2 para la homoclave, y 1 para el dígito verificador. Cabe mencionar que este dato está próximo a desaparecer y ser sustituido por la CURP.

**Número de seguridad social:** Este número debe ser tal y como lo asigna el Seguro Social porque siempre lo estaremos usando. Cuando el trabajador ingresa a la empresa y haya tenido otro empleo deberá proporcionarlo. En caso de no tenerlo, el trabajador deberá solicitarlo en la Subdelegación que le corresponda y está formado por 11 dígitos, los primeros 2 especifican la circunscripción, 2 para el año de inscripción, 2 para el año de nacimiento, 4 para el número de serie y 1 para el dígito verificador.

**Lugar de nacimiento:** Este dato tiende a desaparecer al generalizarse el uso de la CURP y es utilizado en los avisos al Seguro Social y nos referimos al estado.

**Sexo:** Este dato es utilizado en los avisos al Seguro Social. Nos ayuda a interpretar en algunos casos el nombre del empleado en forma correcta y sirve también para definir algún tipo de prestación.

**Puesto:** Es el nombre del puesto asignado de acuerdo a sus actividades.

**Departamento:** Este dato es necesario para la clasificación dentro de la nómina, para su correcta organización y contabilización en algún sistema de costos.

**Dirección y Teléfono:** Estos datos serán necesarios en caso de accidente y/o para poder verificar la razón de las ausencias.

**Sueldo Diario:** Es la percepción diaria asignada al trabajador por el cumplimiento de sus actividades.

**Sueldo diario integrado:** Este dato es con el que cotizará para el Seguro Social y el INFONAVIT, considerando las percepciones variables que para estos efectos integran su salario.

**Fecha de Ingreso:** Es la correspondiente al ingreso del empleado a la empresa y nos ayuda a precisar cual es el último dato, pues se puede dar el caso de reingreso de algún trabajador.

**Fecha de Cambio de puesto y/o sueldo:** En este caso para efecto de historial es importante tener presente cuando se dan estos cambios, sobre todo cuando se afecta la parte fija del salario, y así poder cumplir correctamente alguna obligación fiscal.

**Fecha y motivo de la baja:** En este caso se tomará en cuenta el día que se suspende la relación laboral, aunque para el Seguro Social la fecha puede variar, pues en ocasiones esta fuera del plazo establecido y será diferente a la primera y los motivos generalmente son: 1) Terminación de contrato 2) Separación voluntaria 3) Abandono de empleo 4) Despido y 5) Defunción.

**Presenta declaración anual:** Siempre será necesario saber si el trabajador presenta o no declaración anual, o si no reúne los requisitos para

no entrar en el cálculo anual, aunque este dato deberemos de actualizarlo mientras dure la relación laboral al final de cada año.

Una vez analizados los datos mínimos para el proceso de cálculo de nómina podemos decir que estamos en condiciones de determinar el neto percibido para cada trabajador después de las retenciones y descuentos correspondientes.

La nómina es el documento base para dar cumplimiento a la mayoría de las distintas leyes que tienen relación en el ámbito laboral, aquí se podrán determinar las contribuciones omitidas y en caso de resultar alguna diferencia nos sea establecida la sanción a dicha infracción.

La LFT nos obliga a conservar y exhibir en juicio el listado de raya o nómina personal cuando se lleve en el centro de trabajo, aunque no nos indica cuanto tiempo debemos conservar los listados consideramos que debemos aplicar los 5 años que nos marcan las disposiciones fiscales.

El CFF no menciona de manera específica lo que se entiende por nómina ni los requisitos a cumplir en su elaboración, aunque dentro de nuestras obligaciones nos dice que debemos llevar la contabilidad, por lo tanto tomaremos los requisitos que detalladamente nos pide la LSS.

El ART 15 de la LSS nos menciona dentro de las obligaciones del patrón: se encuentra el llevar registros tales como nómina y listas de raya, que deberán contener: invariablemente el nombre, denominación o razón social del patrón completo; número de registro patronal, el nombre completo

del trabajador y su CURP, período que comprende, duración de la jornada, el número de días trabajados y los salarios percibidos por el trabajador<sup>1</sup>.

Dichos datos los vamos a manejar en 2 diferentes documentos uno es propiamente el listado de nómina que es para control de la empresa y que dependiendo del sistema que se utilice será la presentación, pero a manera de ejemplo y cumpliendo lo dispuesto en el RLISR quedaría de la siguiente manera:(figura No.1)

El otro documento es el recibo de nómina que es entregado al trabajador y que también varía dependiendo de las necesidades de la empresa, pero obligatoriamente debe contener:

(Figura No 2)

Figura No. 1

AQUARIUS, S.A. DE C.V.(S.L.P.)				
R.F.C. AQU 9102079WA		LISTADO DE NOMINA		R.P. E3934604101
QUINCENA 20 DEL 16-Oct-05 AL 31-Oct-05				
PERCEPCIONES		DEDUCCIONES		
DEPTO	NUMERO	NOMBRE	DIAS	
CONCEPTO		IMPORTE	CONCEPTO	IMPORTE
-----				
10500 000479 RODRIGUEZ CARRANZA ELISEO				
JEFE DE COMPRAS				
R.F.C. ROCE-760129-B60				
N.S.S. 54-86-76-6307-1				
F.ING. 011094				
15	1	SUELDO	2,200.05	104 ISPT 69.72
2	6	PRIMA DOMINICAL	73.34	110 INFONAVIT 34.68
2	20	DESCANSO TRABAJADO	586.68	118 CAJA DE AHORRO 200.00
21		INCENTIVO	305.00	129 PRESTAMO CAJA DE AHORR 390.00
				137 IMSS 101.93

<sup>1</sup> Ley del Seguro Social, México (2004) Artículo 15 Pag.7

3,165.07

1,696.33

1,468.74

-----

10500 081104 RODRIGUEZ RAMIREZ OSCAR EMANUEL

MENSAJERO

R.F.C. RORO-831218-A25

N.S.S. 41-02-83-2782-7

F.ING. 281004

15 1 SUELDO	1,425.00	105 CREDITO PAGADO	-78.39
02 6 PRIMA DOMINICAL	7.50	118 CAJA DE AHORRO	
3 20 DESCANSO TRABAJADO	570.00	137 IMSS	
21 INCENTIVO	170.00		

2,212.50

Figura No 2

<b>AQUARIUS, S.A DE C.V. (S.L.P.)</b>				
NOMBRE DEL EMPLEADO	FECHA DE INGRESO	PERIODO		FECHA DE PAGO
		DEL	AL	
RODRIGUEZ CARRANZA ELISEO	01/10/1994	16/10/2005	31/10/2005	31/10/2005
PUESTO	REGISTRO FEDERAL	NUMERO DE IMSS		DEPARTAMENTO
JEFE DE COMPRAS	ROCE-760129-B60	54-86-76-6307-1		10500
PERCEPCIONES		DEDUCCIONES		
1 SUELDO	2200.05	104 1SPT		69.72
6 PRIMA DOMINICAL	73.34	110 INFONAVIT		934.68
20 DESCANSO TRABAJADO	586.68	118 CAJA DE AHORRO		200.00
21 INCENTIVO	305.00	129 PRESTAMO CAJA DE AHORRO		390.00
		137 IMSS		101.93
	3165.07			1696.33
<b>NETO A PAGAR</b>				<b>1468.74</b>

Como en todo proceso somos sujetos de errores, es necesario mencionar que cuando omitimos algún concepto de pago al trabajador aún cuando le sea pagado fuera de nómina, es obligación del patrón incluir ese concepto en la siguiente nómina a fin de que sea considerado en el cálculo del impuesto.

## **1.2 TIPOS DE NÓMINA**

Una vez definido lo que es la nómina y los requisitos a cubrir mencionaremos que dependiendo de la actividad de cada empresa podremos manejar diferentes nóminas clasificándolas de acuerdo al período de pago por lo que podrá ser: Semanal, que generalmente incluye a los trabajadores que desempeñan un trabajo material; Quincenal, incluye a los

empleados que generalmente desempeñan actividades relacionadas con aspectos administrativos del negocio; Mensual, se maneja ocasionalmente para personal que tiene relación directa con el cumplimiento de metas y que no son considerados en el pago quincenal, y dependiendo de las políticas de la empresa podría ser el director general, director de área, un gerente o personal de confianza; y por último la nómina Especial usada generalmente para efectos de aguinaldo y PTU. Estas nóminas las consideramos especiales porque son pagadas en un período fuera de las nóminas normales ya que en el caso del aguinaldo debemos considerar y calcular a todo el personal el mismo día independientemente de la forma de pago normal de salario, y en el caso de la PTU debemos incluir a empleados y ex empleados que laboraron durante el período fiscal a repartir.

Aunque la LFT solo menciona que “Los plazos para el pago de salarios nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores<sup>2</sup>”, en la práctica es común encontrar otro tipo de pago estipulado por medio del contrato individual o colectivo de trabajo sin violar con ello lo dispuesto en dicha ley.

También la LSS nos menciona en su artículo 29 que para fijar el salario diario de cotización el total de las remuneraciones las dividiremos entre siete, quince, o treinta dependiendo de la forma en que sean pagadas y nos da la oportunidad de manejar alguna otra forma de cálculo marcado como condición que en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo que rige en la zona geográfica de que se trate.

---

<sup>2</sup>Ley Federal del Trabajo, México(2004) Artículo 88,Pág.20

### **1.3 A QUIENES SE DEBE INCLUIR EN LA NÓMINA**

Para determinar a quienes debemos incluir en el listado de nómina partiremos desde la LFT que nos dice que por el trabajo personal subordinado daremos el pago de un salario y como consecuencia de esto toda persona que preste dicho servicio deberá ser incluido en el listado de nómina ya que presta un servicio remunerado, personal y subordinado; ya sea de forma eventual o definitiva.

También la ley del ISR nos indica que los ingresos que se deriven de una relación laboral incluidos los salarios serán considerados para el cálculo de impuesto por tal motivo debemos cumplir con la obligación de incluirlo en nuestros registros de pago.

También debemos considerar que podemos exceptuar a quien nos proporcione sus servicios bajo el régimen de honorarios o por actividad empresarial y que por escrito nos indique que prefiere hacer su pago de impuestos de manera independiente.

De esta manera podemos concluir que de acuerdo a las distintas disposiciones en el momento en el que se de la relación laboral se debe incluir en la nómina, y ser sumamente cuidadosos en cada uno de los conceptos que le serán pagados durante su estancia en la empresa.

Con todo lo explicado anteriormente tenemos los conocimientos necesarios en cuanto a lo que implica el dar de alta una nómina, pues

conocemos cada uno de los elementos que la integran y sobre todo la toma de conciencia en la responsabilidad que se tiene al elaborarla, Debido a que la nómina es el documento fuente para cumplir con las obligaciones que nos marcan las distintas instituciones con las que tenemos relación.

A través de este capítulo en varias ocasiones se menciona que la nómina es el resultado de una relación laboral y ahora estamos en la posibilidad de mencionar como esta formada una relación laboral

**RELACIONES LABORALES.****2.1 ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y SU LEGISLACIÓN REGLAMENTARIA.**

En nuestro país la reglamentación en materia laboral esta plasmada desde nuestra Constitución Política, en la actualidad corresponde al Congreso de la Unión expedir las leyes sobre esta materia.

En la Constitución, el artículo 123 En el apartado “A” nos dice que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y esta conformado por XXXI fracciones en las que sin restar importancia diré que los más importantes en materia de nuestro trabajo son: primeramente la duración de la jornada de trabajo, que debemos disfrutar de un día de descanso cuando menos y el pago del tiempo extraordinario.

Algo interesante es que desde este artículo nos menciona que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, cultural y para promover la educación obligatoria de los hijos, con lo cual podemos observar que con lo que la comisión de salarios mínimos establece no alcanza para cubrir las necesidades de un jefe de familia.

En síntesis el artículo 123 nos marca el inicio de las reglas que deberá respetar el patrón en materia laboral ya que nos establece algunas obligaciones que serán mencionadas más adelante.

Debido a los constantes cambios que ha sufrido nuestro país a lo largo de todos estos años se han dado reformas a este artículo, pero también se han dado leyes que de manera más específica se han encargado de regular el ambiente laboral. Esta legislación reglamentaria es primeramente: La Ley Federal del Trabajo, que es de observancia general para toda la república y se encargará de regir las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 de la Constitución. Su objetivo es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

La segunda ley que interviene en el ámbito laboral es la Ley del Seguro Social y su respectivo reglamento, los cuales también son de observancia general, nos menciona que su finalidad será garantizar el derecho a la salud, a asistencia médica, así como el otorgamiento de una pensión cuando se cumpla con los requisitos legales, y que este derecho

será proporcionado a través del Seguro Social, sin perjuicio de algún otro sistema instituido por otro ordenamiento.

La tercera ley que rige las obligaciones patronales es la Ley del Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), y su reglamento; los cuales son de observancia general y de utilidad social, su objetivo es administrar los recursos del fondo nacional de la vivienda, establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener un crédito para la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones.

La cuarta ley es la que en nuestro caso tiene mas aplicación y es la de mas relevancia ya que en la ley del Impuesto Sobre la Renta se nos indica que las personas físicas y morales estamos obligados a pagar el Impuesto Sobre la Renta respecto de todos los ingresos independientemente de la fuente que le de origen

Una vez mencionadas las leyes que regulan las actividades laborales vamos a mencionar los derechos y las obligaciones que nos marca la legislación laboral.

## **2.2 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.**

La celebración de un contrato de trabajo ya sea individual o colectivo da en consecuencia la generación de ciertos derechos y obligaciones para las dos partes que intervienen en la celebración de éste documento, y de manera muy general mencionaremos algunas de estas condiciones que serán enunciativas sin que en algún momento sean limitativas.

Las obligaciones que tiene el patrón para con los trabajadores son:

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.
- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los instrumentos de trabajo.
- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
- 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.

- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurado, electorales o censales.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.
- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban de formarse en cada centro de trabajo de acuerdo a lo establecido por las leyes respectivas.

Y por otra parte mencionaremos las obligaciones que también tienen los trabajadores hacia el patrón y son las que nos señala el artículo 134 de la LFT:

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que les impidan concurrir a su trabajo.

- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.
- Observar buenas costumbres durante el servicio.
- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patronos.
- 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.

### **2.3 LAS PARTES DE UN CONTRATO.**

Los contratos son la parte más importante de las obligaciones .Su estudio tiene interés desde diversos puntos de vista.

El contrato se puede definir como “El convenio a través del cual hay un acuerdo de dos o más voluntades para crear, modificar o transferir derechos y obligaciones”.<sup>1</sup> Para que se de un contrato debe existir primeramente el consentimiento y el objeto, en relación al primero es un acuerdo de voluntades sobre los derechos y las obligaciones que se van a contraer con dicha celebración, el consentimiento puede ser por escrito ó manifestado a través de hechos o actos.

---

<sup>1</sup> Art.1792 Código Civil. Pág.190

El contrato de trabajo es utilizado para regir una relación laboral, y como contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación entenderemos “Aquel por virtud el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”<sup>2</sup>

De forma general los elementos que debe contener un contrato de trabajo son:

#### 1.- LAS PARTES.

Las partes que intervienen en un contrato individual de trabajo es el patrón y el trabajador.

Por lo que respecta al patrón la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 lo define como “La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” y el otro elemento es el trabajador y también en la misma ley es definido como “La persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.”<sup>3</sup> De aquí se desprenden tres elementos que caracterizan la figura del trabajador:

- Es una persona Física
- Presta un trabajo personal.
- El trabajo es subordinado.

---

<sup>2</sup> Ley Federal del Trabajo.(2004) México. Artículo 20. Pág. 5

<sup>3</sup> Ley Federal del Trabajo, (2004) México. Artículo 8 Pág.3

Nuestra propia ley dice que el trabajo es una actividad humana, por ese motivo solo puede ejecutarla una persona física.

## 2.- EL OBJETO.

Si analizamos el objeto del contrato de trabajo, es precisamente el trabajo, el cual es importante definir como “Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”<sup>4</sup>

De la definición anterior se entiende que el trabajo puede ser material o intelectual, estos dos puntos están estrechamente vinculados, ya que todo trabajo lleva algo de material y algo de intelectual; lo único que lo diferencia es el grado de actividad que requiere el trabajo para su ejecución.

El objeto “Consiste en la obligación que se debe dar o en el hecho que el obligado debe hacer o no hacer.”<sup>5</sup> El objeto debe ser lícito. Como ejemplo diré que en un contrato celebrado entre dos particulares, que tenga por objeto la venta de drogas, es nulo por constituirse por una actividad ilícita.

La ley no requiere una determinada preparación para ejecutar un trabajo, aunque hay actividades que requieren ciertos conocimientos o de preparación para ejecutarlas y dicha actividad podrá ser realizada por aquellos trabajadores que tengan los conocimientos necesarios.

## 3.- LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE DE EL EMANAN.

---

<sup>4</sup> Ley Federal del Trabajo (2004), México Artículo 8. Pág. 3

<sup>5</sup> Ibidem , Pág.86

Los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, serán los que van a establecer la forma y los términos en que se va a ejecutar el trabajo y se relacionarán las partes.

Es muy importante que queden debidamente establecidas las condiciones de trabajo ya que el derecho laboral es un derecho social y sus disposiciones son de orden público, que va a proteger a la clase trabajadora de “abusos” patronales.

Dentro de los datos fundamentales para establecer un contrato individual de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, Nacionalidad, Sexo, Estado Civil, Domicilio del Trabajador y del Patrón.
- II. Si la relación de trabajo es por obra, o tiempo determinado o indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V. Las indicaciones de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos por la propia empresa.

Dentro de las condiciones que rigen el contrato de trabajo se debe señalar, días de descanso, vacaciones, el monto del salario mensual, así como el día y el lugar de pago, y la duración de la jornada.

Es conveniente ser cuidadoso cuando se establecen las condiciones de trabajo, ya que éstas no se pueden modificar en detrimento del trabajador, salvo que se solicite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Ya que de lo contrario, si el patrón modifica unilateralmente las condiciones de trabajo, el trabajador podría dar por terminado el contrato individual por causa imputable del patrón.

Otra situación importante es establecer las prestaciones que en exceso a las establecidas por ley decida establecer el patrón a favor de sus trabajadores, conocidas comúnmente como prestaciones de previsión social.

## **2.4 LA SUBORDINACIÓN LABORAL.**

A lo largo de estos dos capítulos hemos mencionado que la elaboración de una nómina y el contrato individual de trabajo es resultado de la prestación de un servicio personal subordinado y por lo que hace la subordinación consideramos que es el elemento más importante, ya que si ésta no existe, tampoco va a existir la relación de trabajo, pero ¿Qué es la subordinación Laboral?

El concepto de subordinación laboral únicamente lo contempla la Ley Federal del Trabajo y dentro de las obligaciones del trabajador dice que "...III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

De la definición anterior podemos mencionar que la subordinación laboral es la facultad que tiene el patrón de determinar el Cómo, Cuándo, y Con qué características se deberá desarrollar el trabajo y dará órdenes en ese sentido al trabajador quién deberá cumplir al pie de la letra en relación con el trabajo que va a desempeñar y además le puede establecer determinadas obligaciones relacionadas con él, el trabajador tiene un deber de obediencia hacia el patrón, que consistirá en desarrollar el trabajo bajo las órdenes y condiciones impartidas por él, siempre y cuando estén relacionadas con el trabajo.

## **2.5 TRABAJADORES DE CONFIANZA Y REPRESENTANTES DEL PATRÓN.**

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Y la Ley Federal del Trabajo aclara” 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.”<sup>6</sup>

Es importante señalar que como lo dispone el artículo transcrito la categoría de trabajador de confianza, no se va a determinar de acuerdo con

---

<sup>6</sup> Ley Federal del Trabajo.(2004) México. Artículo 9 Pág.3

la designación que se le dé. Sino según las funciones que desempeñe y que se encuentran señaladas.

No todos los trabajadores de confianza son representantes del patrón y por lo tanto no los obligan ante los trabajadores.

Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni votarán en los recuentos para determinar la mayoría en los casos de huelga; aunque no existe impedimento para que estos trabajadores se asocien sindicalmente; las disposiciones del contrato colectivo de trabajo no le serán aplicables salvo disposiciones contenidas en el contrato de trabajo, y la pérdida de la confianza es causa de rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón.

Por otro lado en lo que se refiere al representante del patrón la misma LFT señala: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."<sup>7</sup>

De este artículo se desprenden dos datos importantes que son: El primero señalar que las personas o funcionarios son los que van a representar al patrón con todas las consecuencias que del caso deriven aunque no se encuentre por escrito y el segundo, es que los representantes del patrón le crean obligaciones frente a sus trabajadores ya que cualquier

---

<sup>7</sup> Ley Federal del Trabajo(2004)México, Artículo 11. Pág 4

decisión que se tome, lo va a obligar con los trabajadores sin que el patrón pueda desconocer tal situación.

La representación del patrón no se va a dar con base en la confianza que tenga depositada en sus empleados, sino por el puesto o por las funciones que se ejercen.

**CAPÍTULO 3****PREVISIÓN SOCIAL****3.1 DEFINICIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL.**

En lo que respecta a la previsión social, no existía una definición clara de lo que se quería decir hasta el año 2002, únicamente se tenía algún concepto por medio de tesis emitidas por algún tribunal.

A partir de las reformas fiscales de 2003, se considera previsión social a *“Las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de los trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permita el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia”*<sup>1</sup>.

Los gastos hechos en materia de previsión social deben considerarse como propios y necesarios para la explotación de un negocio, porque se traduce en mayor rendimiento de trabajo, que significa una mayor y mejor producción.

Algunas de las características son:

- 1) Se otorga como complemento del salario.
- 2) Busca satisfacer en forma equitativa las necesidades de los empleados, por ello se da en forma general.
- 3) Proporciona seguridad a los empleados.

---

<sup>1</sup> Ley del Impuesto Sobre la Renta (2004) México, artículo 8 página 17

- 4) Busca el desarrollo interactivo del individuo.
- 5) Busca satisfactores no económicos, de índole personal o familiar, como son las actividades culturales, recreativas, deportivas y educativas.

Dentro de los conceptos que se manejan como previsión social mencionaré los que son de uso común dentro de algunas empresas y son los siguientes:

- 1.- Fondo de ahorro.
- 2.- Seguro de vida y gastos médicos.
- 3.- Uniformes y/o ropa de trabajo, útiles y herramientas.
- 4.- Vales de restaurante.
- 5.- Servicios de comedor.
- 6.- Ayuda para renta.
- 7.- Ayuda para transporte.
- 8.- Becas educacionales para hijos de los trabajadores.
- 9.- Ayuda para gastos funerales.
- 10.-Vales de despensa.
- 11.-Vales de gasolina.
- 12.-Aportaciones al INFONAVIT.
- 13.-Aportaciones al IMSS.

La ley del Impuesto Sobre la Renta en el artículo 31 fracción XII nos dice que dichas prestaciones deben otorgarse de manera general, es decir, cuando se otorguen prestaciones de esta naturaleza deben recibirlas todos los trabajadores sin importar su calidad (si son de

confianza o no), o por su puesto (ejecutivo u operativo), y en el caso de empresas que tiene trabajadores sindicalizados, se cumplirá dicho requisito cuando se encuentre estipulado en el contrato colectivo. Tratándose de empresas que tienen dos o más sindicatos, las prestaciones deben establecerse en el contrato, sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato y no importando que estas sean diferentes entre cada uno de ellos.

Pero cuando tenemos empleados sindicalizados y gente que no forma parte de dicho sindicato, para cumplir con el requisito de generalidad debemos otorgar las mismas prestaciones a todos ellos y que las erogaciones deducibles sean el promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado en un monto igual o menor de las erogaciones deducibles por cada trabajador sindicalizado.

No debe incluirse en el promedio las aportaciones de seguridad social, primas de seguro de vida y de gastos médicos, las aportaciones a los fondos de ahorro, y a los fondos de jubilaciones y pensiones complementarios a los que establece la ley del Seguro Social.

Ejemplo 1 según la LISR.

CONCEPTO	TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS.	TRABAJADORES SINDICALIZADOS
Vales de Despensa	180,000	3,600,000
Fondo de Ahorro	16,900	338,000
Gastos Médicos	20,000	4,000
Becas Educativas	50,000	1,000,000
Subtotal	266,900	5,338,000
Menos Fondo de Ahorro	16,900	338,000
Menos Gastos Médicos	20,000	400,000
Total	230,000	4,600,000
Número Trabajadores	850	17,000
Promedio Aritmético	270	270

En este ejemplo y de acuerdo a la ley podemos deducir que existe el principio de generalidad, y todos estos pagos de previsión social quedarían exentos.

#### Ejemplo 2 según la LISR:

CONCEPTO	TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS.	TRABAJADORES SINDICALIZADOS
Vales de despensa	560,000	560,000
Becas educativas	95,000	95,000
Vales de gasolina	175,000	175,000
Fondo de ahorro	380,000	380,000
Gastos médicos	56,000	56,000
Subtotal	1,226,000	1,226,000
Menos fondo de ahorro	380,000	380,000
Menos Gastos médicos	56,000	56,000
Total	830,000	830,000
No empleados	500	2,500
Promedio aritmético	1,660	332

En este segundo caso podemos observar que el promedio aritmético de los trabajadores sindicalizados es mayor por este motivo solo podemos hacer deducible 332 pesos mensuales por cada trabajador y los otros 1328 restantes serán considerados para efecto de impuesto.

Para determinar el promedio de trabajadores sindicalizados el artículo 40 del RLISR dispone: *“Los contribuyentes determinarán el promedio aritmético anual por cada trabajador sindicalizado, dividiendo el total de las prestaciones cubiertas a todos los trabajadores sindicalizados durante el ejercicio inmediato anterior, entre el número de días trabajados, incluyendo vacaciones y días de descanso obligatorio conforme a las disposiciones de legislación laboral, de cada uno de los citados trabajadores durante el ejercicio inmediato anterior. El resultado así obtenido se multiplicará por 365 días y será el promedio anual”*.

También nos menciona que debemos considerar como días trabajados los que correspondan a permisos sin goce de sueldo, incapacidades por riesgo de trabajo y por maternidad.

CONCEPTO	TRABAJADOR	TRABAJADOR	TRABAJADOR	TRABAJADOR
	1	2	3	TOTAL
Días efectivamente laborados	285	135	255	
Vacaciones	20		15	
Descanso semanal	52	30	52	
Descanso obligatorio	7	4	7	
Permisos sin goce	1		6	

Incap por riesgo de trabajo			30	
Incapacidad por maternidad				
Incapacidad por enferm. General		3		
Permisos sin goce		10		
Suma	365	182	365	912
Díasnoconsiderados para el cálculo		13		
Días considerados para el cálculo	365	169	365	899

En el caso de trabajadores no sindicalizados, los gastos de previsión social deducibles no podrán exceder de 10 veces el SMG de la zona geográfica que corresponda al trabajador elevado al año. Tampoco debemos considerar las aportaciones deducibles en el caso del promedio de trabajadores sindicalizados, aunque el RLISR establece dos requisitos más que son:

1. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los que prestan servicios en el extranjero.
2. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente, y en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, o con los descendientes o ascendientes cuando dependan económicamente del trabajador.

### **3.2 CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA PREVISION SOCIAL.**

Los principales conceptos de previsión social que mencionamos anteriormente son tratados a continuación de manera detallada y comenzaremos hablando de:

#### **FONDO DE AHORRO.**

La LISR considera las aportaciones que hace la empresa al fondo de ahorro como un gasto de previsión social y establece que *“No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos.....VIII. Los provenientes de caja de ahorro de trabajadores y de fondo de ahorro establecidos por la empresa cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del título II de esta ley”*<sup>2</sup>. Sólo serán deducibles, cuando además de ser generales el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sean iguales al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el SMG de la zona que corresponda al trabajador elevado al año.

También el RLISR marca los requisitos de permanencia en donde señala que pueden retirar las aportaciones únicamente al término de la relación laboral o una vez por año, que se destine a otorgar préstamos a los trabajadores y el resto se invierta en valores a cargo del gobierno federal, y que en caso de préstamos a trabajadores que tengan como

---

<sup>2</sup> Artículo 109 de LISR

garantía las aportaciones del fondo no debe exceder el importe total de lo ahorrado.

El procedimiento para calcular el tope para las aportaciones de empresa al fondo de ahorro se explicará de la siguiente manera:

13% del sueldo diario = primer tope del fondo de ahorro.

SMG de la zona geográfica del trabajador X 1.3= segundo tope del fondo de ahorro.

$$48.67 \times 1.3 = \$ 63.27$$

Las aportaciones de empresa se calcularán de la siguiente manera:

Salario Diario X 13% = Sueldo Base v/s Segundo Tope = Sueldo Base para Fondo de Ahorro X Días Base de Fondo de Ahorro = Aportación de la empresa en el período.

$$186.66 \times 13\% = 24.26 \text{ v/s } 63.27 = 24.26 \times 15 = 363.99$$

$$915.00 \times 13\% = 118.95 \text{ v/s } 63.27 = 63.27 \times 15 = 949.05$$

En estos dos ejemplos está sería la misma cantidad que tendrían que aportar tanto el empleado como el patrón para que podamos hacerlo deducible.

La forma de cálculo anterior para determinar la exención es de acuerdo a la LISR, y para el caso del Seguro Social sólo nos menciona que no integrará al salario base de cotización 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 se puede retirar más de dos veces en el año indudablemente integrará a salario.

## **SEGURO DE VIDA Y GASTOS MÉDICOS.**

Este tipo de prestación tiene por objeto reembolsar al trabajador los gastos en que haya incurrido durante el tiempo en el cual el trabajador o un familiar haya estado bajo tratamiento médico. Las cantidades y condiciones para ser reembolsadas deben estar señalados dentro del plan de previsión social.

Como éstas no son cantidades que se entreguen al trabajador por su trabajo, en realidad este no es un ingreso para el empleado, ya que se deriva de una relación entre la compañía de seguros y la empresa, y si bien el empleado puede ser que llegue a ser beneficiado, este beneficio esta sujeto a una contingencia y por este motivo no integran el salario para efectos de indemnización y por esa misma razón no deberá integrarse al salario para efectos de cotización para el Seguro Social. También esta exento para el pago del 2% sobre nómina y para la ley del ISR esta menciona en el caso del seguro de vida que deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Los beneficios que derivan de la póliza contratada sólo de entregue con motivo de la muerte del titular, o
- En caso de invalidez o incapacidad del titular para desempeñar un trabajo personal remunerado, en este caso la invalidez o

incapacidad deberán ser determinadas de conformidad con las leyes de seguridad social.

- Que los beneficios se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes en el contrato de seguro.

En el caso del seguro de gastos médicos es importante destacar lo que menciona la ley al respecto, “ ....*Los contribuyentes podrán deducir los pagos de prima de seguro de gastos médicos que efectúen, cuando los beneficios de dichos seguros además de otorgarse a sus trabajadores, se otorgue en beneficio del cónyuge, de la persona con quien viva en concubinato o de ascendientes o descendientes en línea recta, de dicho trabajador*”<sup>3</sup>

Por lo que respecta a la generalidad esta se cumple, independientemente de que los seguros de vida o de gastos médicos se entreguen indistintamente a trabajadores sindicalizados o no.

## **DESPENSA.**

Este concepto puede entregarse a los trabajadores en efectivo o en vales de despensa y generalmente se paga mensualmente sobre una cuota diaria.

Según la LFT debe formar parte del salario para efectos de indemnización ya que consideramos que el concepto de despensa se

---

<sup>3</sup>Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta(2004) Artículo 41

entrega a los trabajadores por su trabajo, en forma constante y permanente a todos los trabajadores y por ello debe considerarse en la integración salarial.

En el caso del seguro social este concepto no integrará a salario si su importe no rebasa el 40% de un SMG vigente en el DF. Como lo podemos observar en el siguiente ejemplo:

Primero calcularemos el tope.

SMG DF. X 30 X 40% = Tope despensa.

48.67 X 30 X 40% = 584.04

Segundo se comparará el tope contra el pago por despensa: si el pago por despensa es mayor al tope, el tope es la parte no integrable, de lo contrario, el pago por despensa total será no integrable.

	Pago por	Tope	Despensa
	despensa		No integrable
Ejemplo 1	250.00	584.04	250.00
Ejemplo 2	1950.00	584.04	584.04
Ejemplo 3	5800.00	584.04	584.04

Como podemos observar en el primer caso el monto de despensa no rebasa el tope señalado por esa razón esta totalmente excenta, y en

los dos casos siguientes solo podemos excentar el tope y el restante será integrado al salario de cotización para el seguro social.

Solo nos basta mencionar que si la despensa se condiciona a los días efectivamente trabajados por el empleado, este concepto dejará de ser considerado como previsión social, ya que sería tomado como estímulo por asistencia.

### **ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN EN ESPECIE.**

Nos referimos a estas prestaciones cuando se pagan en efectivo y cuando son prestaciones en servicio tienen un trato diferente.

Refiriéndonos al primer caso cuando la ayuda para comida es una cantidad fija para todos los trabajadores en efectivo o vales de restaurante este deberá pagarse por nómina al trabajador de acuerdo a los días efectivamente laborados.

La ayuda para renta es generalmente un porcentaje sobre el sueldo que de acuerdo a las políticas de la empresa deberá tener un tope este concepto también se pagará mensualmente y a diferencia del anterior aquí no se descuentan las faltas.

En ambos casos de acuerdo a la LFT debe integrar salarios para efecto de indemnización. Para que éstos conceptos no integren el salario para Seguro Social y el 2% sobre nómina, los trabajadores deberán pagar una cuota diaria e igual para todos.

En el caso del Seguro Social nos menciona que el pago que deben hacer los trabajadores será del 20% del SMG del DF por día por cada uno de estos conceptos. Otra opción es que si no se cobra nada a los trabajadores el salario diario deberá ser aumentado en un 8.33% por cada alimento que se proporcione al trabajador o el 25% si se proporcionan los tres, y el 25% en el caso de la habitación.

### **AYUDA PARA TRANSPORTE.**

Es común que por el desempeño mismo de las actividades de trabajo como es el caso de los cobradores, mensajeros y vendedores en el contrato de trabajo se establezca la ayuda de transporte ya sea en efectivo o en vales de gasolina.

Si es entregado a través de la nómina deberá considerarse como parte integrante del salario para todos los casos, pero si se entrega como instrumento de trabajo en forma de boleto o a manera de reembolso por un gasto específico sujeto a comprobación no se considera como parte del salario.

### **AYUDA POR FALLECIMIENTO.**

Al tratar este concepto la LFT nos dice “Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte de un trabajador, la indemnización comprenderá:

I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios.”<sup>4</sup>

Únicamente nos menciona cuando es a causa de un riesgo de trabajo. Dado que esta ayuda no se da de manera directa al trabajador como resultado de su actividad no integra salario para efectos de indemnización. Por la misma razón no integra para efectos del seguro social, del INFONAVIT, y para efectos del ISR si se otorga de manera general a todos los empleados esta excento igual que para el 2% sobre nómina.

**BECAS.**

La LFT establece que cuando se tiene más de cien trabajadores pero menos de mil debe sostener en forma decorosa los estudios de uno de sus trabajadores o un hijo becado de éstos.

Dado que esta ayuda se da al trabajador o a uno de sus hijos y no esta condicionado al resultado de su trabajo no integrará salario para efectos de indemnización, Seguro Social, INFONAVIT, 2% sobre nómina.

---

<sup>4</sup> Ley Federal del Trabajo.(2004) México. Artículo 500. Pág. 113



**SUELDOS Y SALARIOS.****4.1 CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN.**

El salario es el principal concepto de pago al trabajador y según la LFT este concepto es un derecho y es irrenunciable.

Aunque es la LFT en donde se define lo que es salario en la práctica se ha dado en llamar sueldo a la percepción diaria que recibe un empleado que trabaja en la oficina y salario al que recibe un obrero ó personal operativo.

En una relación tributaria existen conceptos que es necesario recordar antes de iniciar el estudio del salario como base de tributación entre las que mencionaremos: el sujeto activo, el sujeto pasivo y la base del impuesto.

El sujeto activo tiene la obligación de recaudar o el derecho de cobrar las contribuciones o créditos fiscales. Este papel corresponde invariablemente al Estado.

El sujeto pasivo es la persona física que presta un trabajo personal subordinado, tiene elementos que lo identifican en una relación tributaria como la nacionalidad, la actividad y el domicilio. Para que el sujeto pasivo pueda cumplir con su obligación es necesario que conozca el importe que le será entregado por la prestación de sus servicios sobre la

que se deben calcular las contribuciones o aportaciones que son por supuesto la base contributiva, las disposiciones de ley nos mencionan una base diferente dependiendo la institución a la que va dirigida, lo cual hace compleja la determinación de los montos a pagar.

Actualmente la LFT señala que salario es “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”<sup>1</sup>

Hay que hacer la distinción entre las diferentes formas de considerar el salario ya que puede llamarse salario nominal, el cual es el dinero que el trabajador percibe por su trabajo, y el salario real es lo que el trabajador puede comprar de bienes y obtener de servicios con su salario.

También se debe distinguir entre las tasas salariales por unidades de tiempo y las tasas de salario a destajo. Los primeros reciben un salario determinado por mes, semana o día, los segundos reciben un pago que esta determinado en función a varios procesos o tiempos de producción.

El salario puede hacerse e integrarse de dos formas:

1.- Salario en efectivo que es considerado como el pago hecho en moneda de curso legal, por traspaso a cuenta bancaria a favor del trabajador o por medio de cheques a favor del trabajador y.

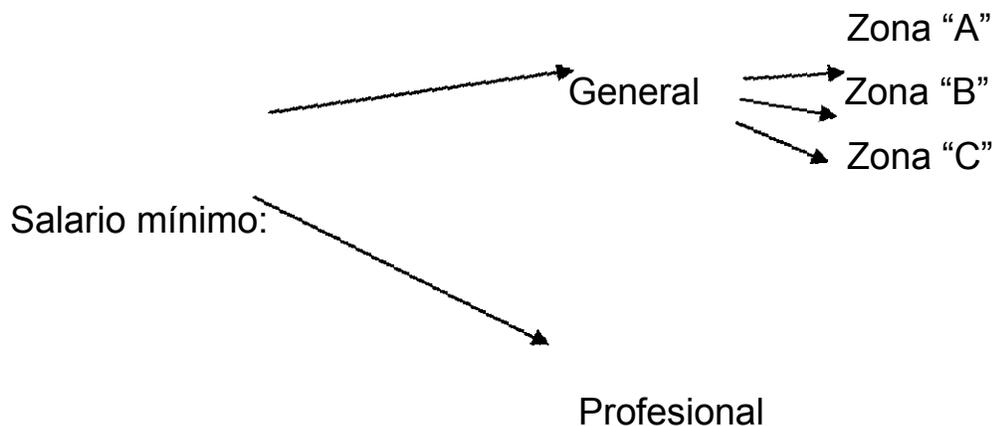
---

<sup>1</sup> Ley Federal del Trabajo(2004) México, Artículo 82 Pág.19

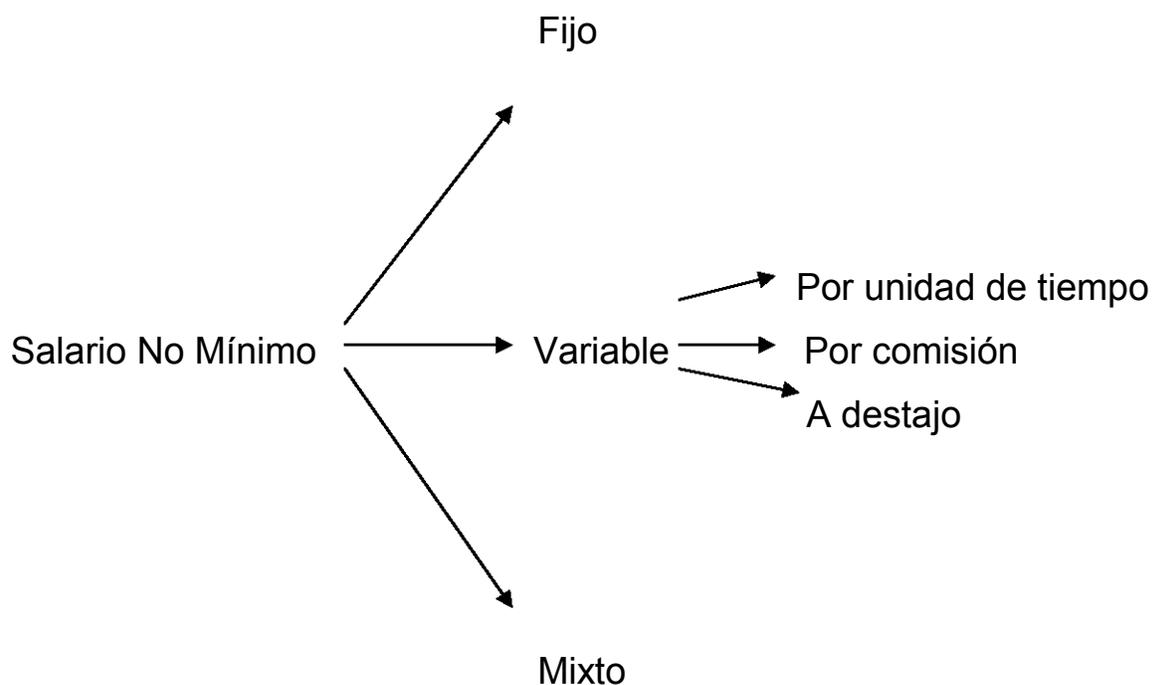
2.- Salarios pagados en especie formados por vales de despensa, vales de gasolina, despensa, etc.

Podemos observar los distintos tipos de salario que nos permiten tener una visión general de acuerdo a las disposiciones legales.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo mencionan:



De la misma forma en que se encuentran mencionados los salarios mínimos establecidos por zona geográfica y por profesión, también nos menciona la forma de considerar los salarios que de alguna manera son asignados y calculados de acuerdo a la oferta y la demanda laboral estos salarios pueden ser:



El salario para efectos de la LSS puede denominarse de la siguiente manera:

- 1) Salario Diario o Cuota Diaria. Que es la cuantía sobre la cual se paga al trabajador por los días efectivamente laborados más las partes proporcionales de los días de descanso.
- 2) Salario Diario Integrado. Se integra con: cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

- 3) Base de Cotización. Puede ser el propio salario integrado o al multiplicarse por el período de pago, es la cuantía sobre la que se aplicarán las tasas para cada ramo.
- 4) Base de Aportación. Para efectos de la LINFONAVIT, es la cuantía sobre la que se aplican las tasas sea para aportación patronal o las retenciones en caso de trabajadores con crédito.

## **4.2 INTEGRACIÓN SALARIAL.**

### **4.2.1 INTEGRACIÓN PARA INFONAVIT.**

Cuando hablamos del salario integrado, es preciso señalar que el salario se integrará de diferentes formas dependiendo de la institución a la que se va a presentar; la integración para efectos laborales la mencionaremos en el capítulo 6, la integración para el pago del 2% sobre nómina lo analizaremos en el capítulo 8.

Para efectos de practicidad mencionaremos primero la integración para el INFONAVIT que en su ley nos especifica que para calcular las cuotas diarias “En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de las aportaciones se aplicará lo contenido en la LSS. Estas aportaciones son gastos de previsión de la empresa y forma parte del patrimonio de los trabajadores.”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Ley del INFONAVIT, (2004) México, Pág. 10

Esto quiere decir que se homologan las bases salariales para el entero de aportaciones al INFONAVIT, de acuerdo a las que se determinan para el Seguro Social.

#### **4.2.2 INTEGRACIÓN PARA IMSS.**

En el caso del Seguro Social el salario diario integrado ésta formado de dos partes una fija y una variable y se usa para determinar y enterar las cuotas obrero – patronales.

La parte fija se compone de las percepciones conocidas como son: sueldo, prima vacacional y gratificación. Con estos elementos se calcula un factor de sueldo. La LSS nos dice que “Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

- I. El mes natural será el período de pago de cuotas.
- II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados...”<sup>3</sup>

Los conceptos de prima vacacional y gratificación varía en función de la antigüedad del empleado y al tipo de prestaciones que sean otorgadas por la empresa. Por lo tanto es importante y para evitar que se

---

<sup>3</sup> Ley del Seguro Social (2004) México, Artículo 29 .Pág.36

este calculando el salario diario integrado de un trabajador cuando ingresa o en su aniversario el elaborar una tabla en la que se indique el factor de integración.

El siguiente cuadro es un ejemplo en el que se consideran las prestaciones de Ley:

ANTIGÜEDAD	DIAS DE	DIAS DE	DIAS DEL	PROPORCION	PROPORCION	FACTOR DE	
EN	AÑOS	AGUINALDO	VACACIONES	AÑO	AGUINALDO	VACACIONES	INTEGRACION
0	0.99	15	6	365	0.0411	0.0041	1.0452
1	1.99	15	8	365	0.0411	0.0055	1.0466
2	2.99	15	10	365	0.0411	0.0068	1.0479
3	3.99	15	12	365	0.0411	0.0082	1.0493
4	4.99	15	14	365	0.0411	0.0082	1.0507
5	5.99	15	14	365	0.0411	0.0082	1.0507
6	6.99	15	14	365	0.0411	0.0082	1.0507
7	7.99	15	14	365	0.0411	0.0082	1.0507
8	8.99	15	14	365	0.0411	0.0096	1.0507
9	9.99	15	16	365	0.0411	0.0096	1.0521
10	10.99	15	16	365	0.0411	0.0096	1.0521
11	11.99	15	16	365	0.0411	0.0096	1.0521
12	12.99	15	16	365	0.0411	0.0096	1.0521
13	13.99	15	16	365	0.0411	0.0110	1.0521
14	14.99	15	18	365	0.0411	0.0110	1.0534
15	15.99	15	18	365	0.0411	0.0110	1.0534
16	16.99	15	18	365	0.0411	0.0110	1.0534
17	17.99	15	18	365	0.0411	0.0110	1.0534
18	18.99	15	18	365	0.0411	0.0123	1.0534

La parte variable será calculada de acuerdo a la forma en que nos lo señala la LSS la cual dice "Para determinar el salario base de cotización se estará a lo siguiente:

- I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador perciba regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos.
- II. 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 período.
- III. En el caso en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que para efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.”<sup>4</sup>

Cada empresa debe decidir cuales son los conceptos que se consideraran para la parte variable del salario diario integrado del bimestre siguiente, ya que será su responsabilidad defender y argumentar los conceptos que haya incluido o no.

A nuestro parecer y a manera de ejemplo mencionaremos algunos conceptos que son utilizados en las empresas y que deben considerarse para efectos de integración:

- Comisiones
- Día festivo trabajado
- Día de descanso trabajado

---

<sup>4</sup> Ley del Seguro Social(2004) México, Artículo 30.Pág. 37

- Prima dominical
- Cualquier tipo de incentivo
- Ayuda para transporte
- Bono anual
- Premio de puntualidad
- Premio de asistencia

A continuación presentaremos dos ejemplos de cálculo, para que podamos observar la forma en que afectan los ausentismos e incapacidades. El primer ejemplo será considerando que no existen faltas e incapacidades, y en el segundo caso existirán.

TURNO EXTRA	293.34	293.34
DIA FESTIVO	293.34	293.34
PRIMA DOMINICAL	293.36	293.36
DESCANSO TRABAJADO	293.34	293.34
INCENTIVO	1546	1546

SUMA PERCEPCIONES	2719.4	2719.38
DIAS PAGADOS	61	58
VARIABLE DIARIA	44.58	46.89
SUELDO DIARIO	146.67	146.67
FACTOR INTEGRACION	1.0452	1.0452
SALARIO INTEGRADO	153.30	153.30
SALARIO DE COTIZACION	197.88	200.19

Con lo que podemos observar que definitivamente debemos considerar los ausentismos y las incapacidades para no incurrir en

alguna falta grave, ya que el salario de cotización estaría por debajo de lo establecido en la propia ley e incurrimos en diferencias considerables pues el salario integrado es para pago de cuotas diarias, y multiplicadas por el bimestre de aportación resulta una diferencia grande en contra de la empresa.

#### **4.3 PRINCIPALES DESCUENTOS LIGADOS A SALARIO.**

**FALTAS:** Uno de los principales descuentos ligados al salario son los ausentismos que tiene el trabajador a sus labores por diversas causas. Estas pueden ser justificadas, injustificadas o con goce de sueldo, o por algún tipo de suspensión, y será conveniente registrarlas bajo rubros específicos para tener un mejor control de cada una de ellas.

De cualquiera de las formas en que sea manejado el concepto de falta deberá de aparecer en el recibo de nómina para que de alguna manera se tenga el consentimiento del trabajador sobre su o sus faltas.

También es conveniente que dentro de la nómina y su respectivo recibo aparezcan los quince días de sueldo y las faltas manejadas por separado ya que tiene diferentes efectos para los cálculos, por ejemplo para la PTU si se consideran los ausentismos, para las cuotas de enfermedad y maternidad no se consideran.

Es importante mencionar que la LFT nos indica que más de tres faltas injustificadas en un lapso de 30 días es motivo para la rescisión laboral, por eso consideramos importante que las faltas sean justificadas.

Según la LFT por cada seis días de trabajo debe haber un descanso el cual generalmente es el domingo, si un empleado falta de acuerdo al artículo 72 de la LFT se le debe descontar la parte proporcional de esos días de descanso. El cálculo de esta proporción será:

Semana de 6 días de trabajo  $7/6 = 1.166667$

A manera de ejemplo una persona que acumula dos ausentismos dentro de una misma quincena sería:

$2 \text{ faltas} \times 1.166667 = 2.33 \times 150 = 350$

Otra de las causas de ausencia al trabajo es justificada por alguno de los tres tipos de incapacidad que maneja el Seguro Social, estas son: incapacidad por riesgo de trabajo, incapacidad por enfermedad general, o incapacidad por maternidad es importante y necesario que dentro de la nómina se encuentren especificadas estas tres formas de incapacidad para control de cada una de ellas. En el caso de **incapacidad por riesgo de trabajo** el Seguro Social cubre el subsidio al 100% del salario diario integrado desde el primer día de otorgada. El riesgo de trabajo puede producir incapacidad temporal, permanente parcial o total.

En el caso de las **incapacidades por enfermedad general** el Seguro Social menciona que “en caso de enfermedad no profesional el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas. Si al concluir dicho periodo el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta veintiséis semanas más.”<sup>5</sup> Y en el artículo 98 de la misma ley nos menciona que el subsidio será del 60% del salario promedio en que el asegurado se encuentra cotizando. Este artículo destaca la importancia que tiene la fecha de inicio de la enfermedad, si una persona se recupera en un período superior a las ocho semanas y posteriormente presenta el mismo cuadro patológico, se considerará nueva enfermedad.

En el caso de **incapacidad por maternidad** el Seguro Social cubre un subsidio del 100% desde el primer día de otorgada la incapacidad, este subsidio será igual al último salario declarado por la empresa. Se recibirán 42 días anteriores y 42 posteriores al parto. En el caso de que el tiempo previo al parto se exceda se cobrará como enlace de incapacidad en el que el subsidio será al 60% del mismo salario, y en el supuesto de que la asegurada que por su voluntad decida atenderse fuera de las clínicas del Instituto también tendrá derecho al subsidio siempre y cuando se de aviso a su médico familiar.

---

<sup>5</sup> Ley del Seguro Social.(2004) México Artículo 96. Pág.91

Para tener derecho a este subsidio el Instituto designó algunos requisitos entre los que mencionamos:

- Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en un período de doce meses anteriores.
- Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto.
- Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto.

Como podemos observar en el caso de ausentismo por incapacidad el Instituto cubrirá el subsidio mientras el trabajador se encuentre imposibilitado para trabajar y en el caso de la nómina es necesario justificar las ausencias con el documento oficial otorgado por el Instituto el cual deberá contener:

- Nombre del asegurado.
- Número de seguridad social
- Que tipo de incapacidad se extiende.
- El folio de la incapacidad.
- Las fechas de inicio y término.
- Si es nueva o continuación de una anterior.

## **DESCUENTO FONACOT.**

Este fondo se creó para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

La operación consiste en que el trabajador acude con el proveedor a comprar algún bien, el fondo solicita a la empresa efectuar los descuentos correspondientes del sueldo del trabajador, mediante una relación que envía cada mes. Los descuentos ya fueron aceptados por el trabajador y estos son enviados a la empresa por medio de una relación que contiene los importes a descontar al trabajador y el número de meses en que fue dividida su deuda. Y la empresa normalmente el importe mensual a retener lo divide entre el número de pagos que le son entregados al trabajador.

## **AMORTIZACIÓN DE INFONAVIT.**

Aunque este concepto no está ligado directamente al salario diario es de éste de donde se toma el importe para enterar al INFONAVIT. El descuento o amortización es una cantidad o un porcentaje sobre el salario diario integrado por los días laborados en el período al que se le podrá descontar las faltas.

En este caso la empresa es solidariamente responsable del pago de estos abonos desde el momento en que reciba el aviso de descuento

y hasta que se presente el aviso de baja del trabajador y si la empresa omite los descuentos, deberá enterarlos por su cuenta y al trabajador solo podrá descontarle el último año de descuentos omitidos.

Este tipo de descuento es de los más revisados por el Instituto para cuando decide o tiene la obligación de dictaminarse, por eso es necesario el hacer el cálculo de los descuentos y enteros al INFONAVIT de manera correcta.

### **PENSION ALIMENTICIA.**

En un inicio la LFT menciona que los salarios de los trabajadores no pueden ser sujetos de embargo, salvo cuando se trate de pensión alimenticia decretada por una autoridad competente generalmente a favor de la esposa o los hijos.

Este es uno de los pocos descuentos que se pueden hacer a los salarios mínimos. Y para el caso del Seguro Social menciona que la única forma de embargo al salario es mediante una obligación alimenticia a su cargo hasta por un monto del 50%.

En el caso de la LISR señala que este concepto está exento para quien lo recibe y debe de efectuarse sobre todos los pagos que se hagan al trabajador como alguna Gratificación, Vacaciones, Indemnizaciones o Liquidaciones.

Estos son solo algunos de los descuentos que en la mayoría de las empresas se manejan, por esa razón fue conveniente mencionarlos dentro de este capítulo ya que son parte integrante en el manejo de los salarios.

Finalmente mencionaremos que los conceptos de sueldos y salarios siempre deben existir mientras el empleado tenga una relación con la empresa y no este de vacaciones. Es decir si el empleado falta, le descontaremos el día bajo el concepto de faltas, y si está incapacitado, se le descontara bajo alguna de las tres formas de incapacidad que se manejan y por esos días no se pagara sueldo.

Y si al momento de retirarse un empleado, se le adeudan días de sueldo, éstos se deben incluir en el finiquito o en la liquidación correspondiente.

Pues a lo largo de este capítulo pudimos observar el tratamiento que se debe dar al concepto de mayor importancia en una relación laboral, no debemos olvidar que sobre el salario diario son calculados los conceptos adicionales a sueldo, los cuales serán mencionados en el siguiente capítulo.



*CAPÍTULO 5***JORNADAS DE TRABAJO, VACACIONES Y DÍAS DE DESCANSO****5.1 CLASES DE JORNADA Y SU DURACIÓN.**

Dentro de la relación laboral existen algunos conceptos importantes que se dan durante el desempeño de las actividades propias del trabajo, entre los conceptos podemos mencionar primero el hecho de especificar un lugar de trabajo donde se desempeñará la actividad principal, pudiendo ser la empresa entendida como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por establecimiento una sucursal o agencia. Una vez definido el lugar es necesario especificar la jornada de trabajo, nuestro día de descanso semanal, y las prestaciones a las que tenemos derecho al formar parte de la empresa

Lo primero es definir la jornada de trabajo y para ello entenderemos que “La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”<sup>1</sup>

El patrón y el trabajador fijarán la duración de la jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales y el patrón podrá repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el descanso del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

---

<sup>1</sup> Ley Federal del Trabajo(2004)México. Artículo 58 página 15

Para determinar la jornada de trabajo será importante recordar que la LFT en su artículo 60 nos señala tres diferentes jornadas con una duración máxima para cada una de ellas y que de manera detallada son:

- ✓ La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas con un máximo de ocho horas diarias.
- ✓ La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte horas y las seis con un límite de siete horas.
- ✓ La jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más se computará como jornada nocturna y su duración será de siete horas y media.

Atendiendo a los horarios de trabajo para cada una de las jornadas podemos observar que son grandes períodos de tiempo por lo tanto, durante el cumplimiento de la jornada de trabajo se tendrá derecho por lo menos a media hora de reposo, y en el caso de que el empleado no pueda salir de las instalaciones en su período de descanso dicho tiempo será considerado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

## **5.2 TIEMPO EXTRA Y LABORES EN DÍA DE DESCANSO.**

Como resultado del establecimiento del horario de trabajo se dará el caso en que esta jornada se prolongará por un período de tiempo, para ello la ley laboral especifica la forma en que será calculado este tiempo y se puede clasificar de la siguiente manera:

1. TIEMPO EXTRA POR EMERGENCIA: “En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar estos males.”<sup>2</sup>

En este caso no se señala ni un mínimo ni un máximo de horas, por lo que ante este tipo de situaciones se asume que el sentido común será el que determine la duración del tiempo extra. Y como se asume que el trabajar estas horas extras son a solicitud del patrón y con el consentimiento del trabajador, el pago se realizará con una cantidad igual a la correspondiente a cada una de las horas de la jornada.

2. TIEMPO EXTRA DOBLE: Señala la Ley que es la prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias “sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana”<sup>3</sup>

En este tipo de horas extras en la práctica se consideran nueve horas a la semana como límite, y el pago es con un 100% más de la cantidad que corresponda a las horas de la jornada y su fundamento se encuentra en la LFT en el artículo 67.

3. TIEMPO EXTRA TRIPLE: Es la prolongación extraordinaria de la jornada de trabajo que excede de 9 horas a la semana. En el

---

<sup>2</sup> Ley Federal del Trabajo(2004)México artículo 65 pág.16

<sup>3</sup> Ley Federal del Trabajo(2004)México artículo 66 pág.16

artículo 68 de la LFT menciona que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios por un período mayor al establecido en el contrato de trabajo. Y el mismo artículo nos menciona que cuando se exceda de nueve horas a la semana se pagará con un 200% más de la cantidad que corresponda a las horas de la jornada

Otro concepto importante de pago al elaborar una nómina son los días de descansos y días festivos y que primeramente, en el caso del descanso podemos comentar que éste se da por dos situaciones diferentes, la primera de ellas nos dice que por cada seis días de trabajo se deberá disfrutar de uno para descanso, éste día se acordará con el patrón. Este es uno de los derechos que se consideran irrenunciables para el trabajador, y por esa razón no está obligado a trabajar el día que está marcado para su descanso, pero si fuera necesario y el trabajador está de acuerdo en hacerlo, el patrón deberá pagar al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por la prestación del servicio. La segunda opción se da en casos señalados como descanso obligatorio por ley y el artículo 74 no dice que se consideran días de descanso obligatorio los días :

- 1º de Enero
- 5 de Febrero. Se tomará el primer lunes del mes
- 21 de Marzo
- 1º de Mayo
- 16 de Septiembre
- 20 de Noviembre

- El 1° de Diciembre de cada seis años, cuando corresponde a la transmisión del Poder Ejecutivo.
- 25 de Diciembre

Debemos precisar que estos días son obligatorios y adicionales al descanso semanal porque si algún festivo cae en un día diferente al de su descanso, se disfrutará de dos días de descanso dentro de la misma semana.

Por lo que al igual que en el descanso semanal cuando las actividades laborales requieran la presencia del trabajador en cualquiera de los días mencionados, el pago será el mismo que si se tratara del descanso semanal, con la diferencia de que el pago de cualquiera de estos ocho días se efectuará bajo el concepto de día festivo trabajado.

De cualquiera de las dos formas que se pague el día de descanso, por ser producto de una relación personal subordinada y como producto de su trabajo este concepto integrará tanto para ISR, IMSS, INFONAVIT y 2 % sobre nómina de acuerdo al artículo 109 fracción I de la LISR que señala que las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que realicen en los días de descanso sin disfrutar de otro en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás

trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realicen en los días de descanso sin disfrutar de otro en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

### **5.3 PRIMA DOMINICAL**

La LFT establece que cuando el trabajador preste sus servicios el día domingo se le tendrá que hacer un pago adicional de por lo menos un 25% sobre el salario diario. Este concepto es conocido como prima dominical y deberá pagarse este porcentaje por cada uno de los domingos laborados dentro del período de pago.

Esta prima será adicional al pago que pudiera obtener el trabajador por concepto de día de descanso o festivo trabajado que sea en día domingo. El cálculo sería:

Sueldo diario X 25% X Domingos trabajados = Pago prima dominical

$$186.66 \times 25\% \times 1 = 46.67$$

Al igual que el día de descanso, la prima dominical integra salario para efectos del Seguro Social e INFONAVIT. Para la LISR, este pago estará exento hasta por un día de SMG por cada domingo que se trabaje

y si el pago total de la prima dominical no excede a un día de SMG, el total del mismo estará exento.

Como pudimos observar en el ejemplo anterior para efectos de ISR la prima dominical estará exenta pues un día de salario mínimo se encuentra en 48.67.

#### **5.4 VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y PLAZOS PRESCRIPTORIOS.**

La LFT en lo que respecta a los días de vacaciones nos menciona que: "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 se aumentará en dos días por cada cinco de servicio".<sup>4</sup>

Este período vacacional deberá ser en forma continua y no podrán ser compensadas con alguna otra remuneración.

En el caso de que la relación laboral terminara antes de cumplir el año de labores, se pagará la remuneración correspondiente de acuerdo a la parte proporcional del tiempo trabajado.

---

<sup>4</sup> Ley Federal del Trabajo(2004)México, artículo 76.Pág.18

Como la mayoría de la leyes son de interpretación y esta será tan diferente como lo somos cada persona, en lo que se refiere al cuadro de vacaciones existe un grave problema de interpretación en el segundo párrafo del artículo 76.

Considerando lo anterior el cuadro de vacaciones presentado fue tomado en base a una resolución judicial en la que se menciona que el cuadro de vacaciones es a favor de los derechos del trabajador.<sup>5</sup>

DE	HASTA	DIAS VACACIONES
0.00	0.99	6
1.00	1.99	8
2.00	2.99	10
3.00	3.99	12
4.00	8.99	14
9.00	13.99	16
14.00	18.99	18
19.00	22.99	20

Estas vacaciones se deben disfrutar y pagar dentro de los seis meses siguientes a la fecha de aniversario, aunque en la práctica es difícil proporcionar un período vacacional completo se acepta como legal que se disfrute en partes y fuera del plazo establecido para gozarlas.

---

<sup>5</sup> Instancia: segunda sala, Fuente Semanario judicial de la federación y su gaceta, parte II, febrero de 1996. Tesis 2ª/j.6/96 Página 245

Los días de vacaciones deben ser días efectivos, es decir, no se contarán los días festivos legales o acordados como descanso con la empresa, y si durante el período de vacaciones surgiera una incapacidad por parte del trabajador se suspende el período vacacional para dar paso a la incapacidad.

En el caso de la prima vacacional el artículo 80 señala como mínimo el pago del 25% sobre los días que se toman como vacaciones. Este porcentaje puede ser mayor sin que exista un límite para ello.

En el caso de la prima vacacional ésta integra salario para efectos de Seguro Social ya que se considera dentro del factor de integración, en el caso de la LISR nos menciona que si se paga la prima vacacional en partes tendremos que ir sumando dicho importe hasta alcanzar la exención que corresponde a 15 días de SMG. Por lo tanto si el pago total de la prima vacacional no excede a los 15 días de SMG, el total de la misma estará exenta para el cálculo del Impuesto Sobre la Renta.

### **5.5 AGUINALDO Y P.T.U.**

El artículo 87 de la LFT establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a por lo menos quince días de salario.

El salario o sueldo diario deberá ser el que esté vigente en el momento en que se efectúe el pago de esta prestación. En el caso de sueldos variables, el sueldo diario vigente en el momento del pago,

serán considerando el promedio de los sueldos percibidos. Este plazo no puede ser menor a los últimos 30 días porque así lo consigna la LFT para el caso de liquidaciones.

Si el empleado ingresó iniciado el año o si la relación laboral termina antes de que concluya el ejercicio, es decir, si el empleado no trabajó todo el año, deberá pagarse la parte proporcional a los días trabajados. Para determinar los días proporcionales, se deberán dividir los días que correspondan a la gratificación según la política de la empresa, entre el número de días que correspondería al sueldo anual y el resultado multiplicarlo por el número de días que laboró el empleado desde la fecha de alta hasta el cierre del ejercicio o la fecha de baja según sea el caso.

Las incapacidades por riesgo de trabajo en ningún caso se pueden descontar.

Por lo que se refiere al pago de ISR, están exentas. “Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año calendario, y hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general,....”<sup>6</sup>

Si hay pagos anteriores efectuados con el concepto de gratificación y no se alcanza el tope de 30 VSMG, y posteriormente se otorgan más ingresos bajo ese concepto tendremos que ir sumando dichos importes

---

<sup>6</sup> Ley del Impuesto Sobre la Renta(2004),México Artículo 109 Fracc. XI Pág. 168

hasta alcanzar la exención señalada. Si en el transcurso del año aumenta el salario mínimo deberemos tomar el que se encuentre vigente el día en que otorguemos la última parte de la gratificación.

Si el pago total de la gratificación o aguinaldo no excede de 30 días de SMG, el total de la misma estará exenta, aún cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo.

## **PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA UTILIDADES.**

La PTU nace por disposición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que señala en forma imperativa, que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas.

En consecuencia de lo anterior la LFT nos dice que la forma en que se distribuirán las utilidades será de la siguiente manera:

La cantidad a repartir se divide en dos parte iguales. La primera parte se repartirá entre todos los trabajadores tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo durante el año. En el caso de salarios por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

El artículo 123 señala que “... se repartirá ... tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno durante el año” evidentemente, las vacaciones no son días trabajados. El mismo criterio se considera para las incapacidades por enfermedad general, no así para las incapacidades por riesgo de trabajo y las de enfermedad por maternidad.

La PTU no forma parte del salario para efectos de indemnización, ni para el salario base de cotización al Seguro Social y el INFONAVIT.

Con cada uno de los conceptos mencionados a través de este capítulo podemos observar el tratamiento que se debe dar a cada uno dentro de la nómina, con lo cual estamos en posibilidad de determinar el impuesto mensual a retener, con la seguridad de que éste será calculado de la manera correcta.

**CAPÍTULO 6****TERMINACIÓN, RESCISIÓN, Y PAGOS POR SEPARACIÓN  
EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.****6.1 CAUSAS DE TERMINACIÓN LABORAL , LA RESPONSABILIDAD  
PATRONAL.**

El derecho al trabajo es fundamental para la convivencia social, ya que a través de éste se pueden satisfacer todo tipo de necesidades, en los capítulos anteriores mencionamos los conceptos de pago cuando existe una relación laboral, pero ¿Qué sucede cuando la relación laboral se termina? La LFT establece las únicas causas en que puede rescindirse la relación laboral, sin responsabilidad para ninguna de las partes, las causales por las que un empleado puede ser despedido se mencionan en el artículo 47 de la LFT que dice: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes, o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos

- contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
  - IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
  - V. 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.
  - VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
  - VII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
  - VIII. Cometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
  - IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
  - X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. 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;
- XIV. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere...”

Con lo que podemos observar que este artículo da la posibilidad al patrón de notificar la causa de rescisión del contrato, ya que en caso de no poder probar alguna causa de despido el patrón deberá reinstalarlo o bien indemnizarlo con un monto de tres meses de salario.

Si bien la estabilidad en el empleo es un derecho del trabajador y una obligación para el patrón, la Ley deja a nuestra decisión la permanencia en el empleo. Anteriormente mencionamos las posibilidades de rescisión sin responsabilidad para el patrón, pero existen otras posibilidades escritas en la LFT son las causa de terminación de las relaciones de trabajo entre las que encontramos el mutuo consentimiento de las partes y la muerte del trabajador. Que en

el caso de la construcción se termine la obra o vencimiento del contrato y la incapacidad física o mental que le imposibilite la prestación del trabajo.

## **6.2 FINIQUITO Y LIQUIDACIÓN.**

Cuando la relación de trabajo se termina pueden presentarse dos opciones de pago: el finiquito y la liquidación. Existen importantes diferencias entre ambos.

El finiquito es usado cuando se da **EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES.**

Este término es conocido también como renuncia y en la práctica es aceptada como tal, hay que señalar que es necesario que cuando un trabajador renuncia, dicha renuncia debe ser aceptada por el patrón, para que se de el consentimiento de las partes.

La decisión unilateral del trabajador, es suficiente para que se dé la rescisión de trabajo, máxime si la relación ha durado más de un año.

Debe hacerse constar, el acuerdo para la terminación de la relación laboral entre las partes. Es muy conveniente que cuando un trabajador renuncia a prestar sus servicios al patrón, éste obtenga la renuncia por escrito, aún cuando circulan en la práctica diversos machotes de renuncia que van de lo simple hasta lo más complicado, es importante

que contenga algunos detalles de importancia y que a continuación se mencionan:

- El documento que contenga la renuncia debe ser de lo más sencillo.
- Solicitarle al trabajador que lo dirija al patrón.
- Que se elabore de puño y letra.
- Que se manifieste la voluntad del trabajador de renunciar al trabajo y al puesto que venía desempeñando, y la fecha en que la renuncia va a surtir efectos indicando la causa de la decisión del empleado.
- Abstenerse de usar enormes confesiones para que el trabajador los copie en su texto de renuncia y el señalamiento de artículos, fracciones y aún párrafos de la LFT, pues en su caso es probable que pueda considerarse una prueba a favor del empleado.
- Que se celebre en presencia de testigos.

Es común ver renuncias rebuscadas y en las que ante todo, se libera al patrón de toda responsabilidad, y en las que los trabajadores se dan por pagados de cualquier prestación a que hubieren tenido derecho a recibir con motivo de la terminación de la relación de trabajo.

Es recomendable que además de que la renuncia sea una comunicación sencilla, vaya acompañada del recibo de finiquito correspondiente en el cual se le cubren al trabajador todas aquellas prestaciones a las que tenga derecho con motivo de la terminación

voluntaria de trabajo, como son las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones, la prima vacacional correspondiente, etc.

Resultaría conveniente que el trabajador además de estampar su firma, la ratifique, o bien estampe su huella digital. Hay aspectos muy delicados y técnicos en relación con la renuncia y con la manera de manejarla, como es el caso de la fecha en que se hace efectiva, la forma en que la fecha se inserta en el texto ya que hay empresas que manejan formatos de renuncia y nada más se deja el espacio en blanco para poner la fecha en que se va hacer efectiva, situación que en ocasiones puede resultar riesgosa para el patrón, ya que el trabajador puede demandar su nulidad alegando que al momento en el que se le contrató se le hizo firmar una renuncia sin fecha y que por consiguiente nunca renunció sino que lo despidieron injustamente.

Cuando se da ésta forma de termino de la relación laboral será necesario pagar un finiquito que como su nombre lo dice es el pago de todos los conceptos que teníamos pendientes con el trabajador, y a manera de ejemplo este es el pago de un finiquito considerando que entró a laborar el 02 de Octubre de 2002 y su fecha de renuncia será el día 10 de Noviembre de 2005, y tiene pendientes de disfrutar el segundo y tercer período vacacional.

Para determinar la parte exenta de aguinaldo tomaremos los 30 días de salario mínimo de la zona "A" que la ley nos permite.

De la misma manera para la exención de la prima vacacional es 46.80 por los 15 días que nos marca la ley.

		EXCENTO	GRAVABLE
SUELDO	2566.70	0.00	2566.70
AGUINALDO	3311.04	1404.00	1907.04
VACACIONES	4907.53	0.00	4907.53
PRIMA VACACIONAL	1226.88	702.00	524.88
<b>TOTAL BASE GRAVABLE</b>			<b>9906.15</b>
LÍMITE INFERIOR			8601.51
EXCEDENTE			1304.64
PORCENTAJE SOBRE EXCEDENTE			0.30
IMPUESTO MARGINAL			391.39
CUOTA FIJA			1228.98
<b>I.S.R. TARIFA</b>			<b>1620.37</b>
IMPUESTO MARGINAL			391.39
PORCENTAJE SOBRE EXCEDENTE			0.50
			195.70
CUOTA FIJA			614.49
<b>SUBSIDIO TOTAL</b>			<b>810.19</b>
PROPORCIÓN DE SUBSIDIO			0.93
			751.20
<b>CRÉDITO AL SALARIO</b>			<b>0.00</b>
<b>I.S.R. A CARGO</b>			<b>869.17</b>

La segunda forma de pago es mediante la liquidación, este método de pago se da cuando el patrón pide **LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**

En caso de que el patrón despida injustificadamente a un trabajador o que en un juicio no acredite la causa de rescisión invocada,

el artículo 48 establece dos posibilidades acordes a ejercitar que son el pago de la indemnización o la reinstalación.

La indemnización consiste en el pago de tres meses de salario, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador al servicio del patrón; si un trabajador tiene un día de antigüedad y otro tiene veinte años y son despedidos injustificadamente y demandan el pago de la indemnización por dicha razón, ambos tendrán derecho al pago de tres meses de salario sin importar los años de servicios ni la calidad del mismo.

Para determinar el importe de la indemnización el salario que le corresponde se integrará de acuerdo al artículo 84 que dice "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

Para este cálculo se podrán considerar dos diferentes salarios: el fijo que son los conceptos de pago establecidos. Es común que se utilice el salario diario integrado para el Seguro Social antes de incluir algún concepto variable.

El salario mixto tomará la parte fija mencionada en el párrafo anterior más los conceptos integrados por el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente laborados antes del nacimiento del derecho, si hubo un aumento en el salario, se

tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador en la fecha de aumento.

El pago de la indemnización de tres meses de salario también es aplicable cuando se dan los siguientes casos:

- a) Cuando el patrón se exime de reinstalar al trabajador.
- b) Que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado en los conflictos colectivos de naturaleza económica
- c) En caso de rescisión de contrato individual del trabajo llevada a cabo por el trabajador por causas imputables al patrón.

En caso de una incapacidad física o mental o inhabilidad del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, el artículo 54 señala que en el supuesto que el patrón no pueda otorgarle al trabajador un empleo compatible con sus aptitudes, tendrá la obligación de cubrirle el importe correspondiente a un mes de salario y doce días por cada año de servicio, que bien no constituye una indemnización, sino que corresponde a una prestación derivada de la terminación de una prestación laboral.

En caso de incapacidad, cualquiera que sea el origen de la misma, el trabajador tendrá derecho al pago de la pensión que para tal efecto establezca la Ley del Seguro Social.

Los casos en que el patrón no tiene obligación de pagar indemnización alguna con motivo de la terminación de la relación de trabajo son:

- Terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento.
- Separación voluntaria.
- Muerte del trabajador.
- Terminación de la obra o vencimiento del término del plazo en contratos por tiempo determinado.
- Conclusión del capital invertido para la explotación de minas
- Aplicación de la cláusula de exclusión.
- Participar el trabajador en una huelga ilícita.
- Abstenerse el trabajador de reanudar sus labores dentro de las 24 horas siguientes de haberse declarado inexistente la huelga.
- Negativa del trabajador a aceptar el laudo pronunciado que condene a reinstalar.

Por lo que respecta a la terminación derivada por la muerte del trabajador, el patrón tiene la obligación de pagar las prestaciones devengadas y la prima de antigüedad, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para el efecto de que la misma determine quiénes son los legítimos beneficiarios del trabajador fallecido.

### **6.3 LA REINSTALACIÓN, LOS SALARIOS CAIDOS Y EL PROCEDIMIENTO DEL PAGO DE LOS VEINTE DÍAS POR AÑO.**

La otra acción que tiene derecho el trabajador a ejercitar en caso de que se le despida injustificadamente es la reinstalación, es decir el cumplimiento del contrato individual de trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando en el momento en que fue despedido, incluso con las mejoras e incrementos salariales que se hubieran otorgado al puesto durante el tiempo que dure el juicio.

Tiene su base en la estabilidad en el empleo, ya que el patrón no puede dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. El patrón sólo puede abstenerse de reinstalar al trabajador cuando se dan algunos de los siguientes supuestos:

- “Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año.
- Si comprueba 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.
- En los casos de trabajadores de confianza.
- En el servicio doméstico.

- Cuando de trate de trabajadores eventuales.”<sup>1</sup>

En caso de que la relación de trabajo haya sido por tiempo indeterminado, el patrón tendrá que pagar la indemnización de tres meses de salario y una indemnización adicional de veinte días de salario por cada año de servicio prestados, más la prima de antigüedad y las prestaciones devengadas,

Cuando la relación de trabajo haya sido por tiempo determinado y menor a un año, el importe de la indemnización consistirá en el pago de una cantidad igual al monto de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados, y si la relación de trabajo excediera de un año, la indemnización será igual o equivalente a una cantidad igual a los salarios de seis meses por el primer año de servicio y de veinte días por cada uno de los años siguientes, más el importe de tres meses de salario.

En caso de que el trabajador alegue el pago de la indemnización o la reinstalación, por haber sido despedido injustificadamente, y el patrón no acredite en juicio la causal que hizo valer para dar por terminada la relación de trabajo, será condenado a pagar la indemnización o reinstalación del trabajador según la acción que éste hubiera intentado y además, a pagar los salarios que se generen desde la fecha en que fue despedido hasta aquélla en que se dio cumplimiento al laudo que para tal efecto se dictó, lo que viene a constituir precisamente el pago de los salarios caídos.

---

<sup>1</sup> Ley Federal del Trabajo(2004) México. Artículo 49. pág. 13

Los salarios caídos o vencidos se deben pagar precisamente sobre salario integrado, ya que éstos también constituyen una indemnización y en caso de que el trabajador haya demandado la reinstalación, se deberán calcular los incrementos que hubiera tenido el salario que el trabajador venía percibiendo en la fecha del despido.

El pago de esta indemnización es lo que hace que los juicios laborales resulten sumamente costosos cuando el patrón no acredita que la terminación de la relación de trabajo fue plenamente justificada, pues tendrá que cubrir, el pago de la indemnización y cumplir con la reinstalación. Los salarios caídos, son los que hacen que por cada día que transcurra en juicio, vaya aumentando de cuantía, razón por la cual la mayoría de las veces puede resultar mucho más costosa la condena de los salarios caídos que la indemnización constitucional.

No siempre va a proceder el pago de los veinte días de salario por cada año de servicio prestado, éste pago procederá bajo los siguientes supuestos contemplados por la LFT y son los siguientes:

- ✓ Cuando se da por terminada la relación de trabajo debido a la implantación de nueva maquinaria o de sistemas de trabajo.
- ✓ De igual manera procede cuando el trabajador rescinde el contrato de trabajo por causas imputables al patrón por haber incurrido en alguna de las siguientes causas:
  - ❖ 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 efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

- ❖ Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo, o su administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- ❖ Incurrir el patrón , sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- ❖ Reducir el patrón el salario al trabajador.
- ❖ No recibir el salario correspondiente en la fecha y lugar convenido.
- ❖ Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- ❖ 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.
- ❖ Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

## **PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

Esta es una prestación que se deriva del solo hecho de trabajar de la misma manera que se pagan las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo. Y la LFT nos menciona algunas condiciones que se deben cumplir entre las que podemos mencionar:

- a) Se pague a los trabajadores de planta.
- b) La prima de antigüedad consistirá en 12 días de salario por cada año de servicio.
- c) El salario base no puede ser menor al mínimo y como máximo será el doble del salario mínimo del área geográfica donde el trabajador preste sus servicios.
- d) Se pagará a los que se separen de su empleo si tiene 15 años cumplidos de antigüedad o se separen por causa justificada y se otorgue a todos los que sean separados de su empleo exista o no la justificación.
- e) Cuando se de la terminación de la empresa por caso fortuito o causa de fuerza mayor, por incosteabilidad o por la quiebra legalmente declarada.
- f) Cuando se implanta maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos y se reajuste al personal.
- g) En caso de muerte del trabajador, se pagará a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda.
- h) En caso de incapacidad física o mental que provenga de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a una indemnización

de un mes de salario y doce días por cada año de servicios prestados.

De acuerdo a lo anterior estamos en la posibilidad de elaborar una liquidación y poder observar de manera muy clara la diferencia entre finiquito y liquidación, pues en la práctica resulta común que los dos conceptos sean manejados únicamente bajo el nombre de finiquito.

Para la elaboración de la liquidación serán considerados los siguientes datos inicio de labores el 02 de Octubre de 2002 y su fecha de renuncia será el día 10 de Noviembre de 2005, y tiene pendientes de disfrutar el segundo y tercer período de vacaciones.

		EXCENTO	GRAVABLE
SUELDO	2566.70	0.00	2566.70
AGUINALDO	3311.04	1404.00	1907.04
VACACIONES	4907.53	0.00	4907.53
PRIMA VACACIONAL	1226.88	702.00	524.88
<b>TOTAL BASE GRAVABLE</b>			<b>9906.15</b>
INDEMNIZACIÓN	24144.30	12636.60	11507.70
20 DIAS POR AÑO	16699.81	0.00	16699.81
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	3495.96	0.00	3495.96
<b>TOTAL BASE INDEMNIZACION</b>			<b>31703.47</b>
LÍMITE INFERIOR			8601.51
EXCEDENTE			1304.64
PORCENTAJE SOBRE EXEDENTE			0.30
IMPUESTO MARGINAL			391.39
CUOTA FIJA			1228.98
<b>I.S.R. TARIFA</b>			<b>1620.37</b>
IMPUESTO MARGINAL			391.39
PORCENTAJE SOBRE EXEDENTE			0.50
			195.70
CUOTA FIJA			614.49
<b>SUBSIDIO TOTAL</b>			<b>810.19</b>
PROPORCIÓN DE SUBSIDIO			0.93
			751.20
<b>CRÉDITO AL SALARIO</b>			<b>0.00</b>
<b>I.S.R. A CARGO</b>			<b>869.17</b>

INGRESO MENSUAL ORDINARIO			<b>7700.10</b>
LIMITE INFERIOR			7399.43
EXEDENTE			300.67
PORCENTAJE SOBRE EXEDENTE			0.25
IMPUESTO MARGINAL			75.17
CUOTA FIJA			928.46
<b>I.S.R. TARIFA</b>			<b>1003.63</b>
IMPUESTO MARGINAL			75.17
PORCENTAJE SOBRE EXEDENTE			0.50
			37.59
CUOTA FIJA			464.19
SUBSIDIO TOTAL			501.78
PROPORCION DE SUBSIDIO			0.9272
			465.25
CREDITO AL SALARIO			0
<b>I.S.R. A RETENER</b>			<b>538.38</b>
INGRESO INDEMNIZACION GRAVABLE			31703.47
TASA DE IMPUESTO			0.0699
<b>IMPUESTO A RETENER POR INDEMNIZACION</b>			<b>2216.07</b>
<b>TOTAL IMPUESTO LIQUIDACIÓN</b>			<b>3085.24</b>

*CAPÍTULO 7***CÁLCULO DE LAS RETENCIONES Y APLICACIÓN DE LAS  
TABLAS.****7.1 DIFERENTES TIPOS DE TARIFAS QUE SE PUBLICAN EN EL  
D.O.F.**

Hace algunos años, el impuesto se calculaba sobre los ingresos del mes anterior, es decir, se esperaba hasta que se conocían todos los ingresos. Esto tenía graves problemas porque las empresas tenían que absorber los impuestos de las personas que se habían retirado a principios del mes sin haber dado oportunidad de descontarles el impuesto.

Por otra parte el descuento era muy fuerte para hacerlo en una quincena o en una semana; por esto, las empresas empezaron a descontar algunas cantidades estimadas cada semana o quincena para tratar de distribuir el descuento en todos los pagos de una manera más equitativa.

La SHCP reconoció esta problemática y tratando de ayudar a las empresas en la determinación del impuesto estableció una serie de tarifas que son utilizadas dependiendo de las necesidades de cada una de las empresas.

Para determinar el ISPT que aparece en nuestros recibos de nómina debemos utilizar algunas tablas que son publicadas a través del Diario Oficial de la Federación.

En dicho diario aparecen publicadas diferentes tablas que según sea el periodo de nómina manejado, será la tabla que utilizaremos por mencionar diré que las tablas son semanales, decenales, quincenales, mensuales y anual.

Para el desarrollo del presente trabajo hemos mencionado los conceptos que son pagados en la elaboración de una nómina elevada al mes, pero en el cálculo de los impuestos será considerando que el pago se realiza de forma quincenal.

La mecánica en el cálculo del pago provisional del Impuesto Sobre la Renta en ingresos por sueldos y salarios presenta varias características que serán desglosadas para su análisis, el primer concepto de análisis es:

## **EL IMPUESTO.**

El artículo 113 establece que “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”.

En la segunda parte del primer párrafo menciona que “No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciba un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del

contribuyente” y dentro de la misma fracción se menciona la tabla correspondiente para la determinación del impuesto y es la siguiente:

TIPO PERIODO	LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	PORCENTAJE
SEMANAL	0.01	114.24	0.00	3%
	114.25	969.5	3.43	10%
	969.51	1703.80	88.70	17%
	1703.81	1980.58	213.78	25%
	1980.59	999,999,999	283.01	30%
QUINCENAL	0.01	244.80	0.00	3%
	244.81	2077.50	7.35	10%
	2077.51	3651.00	190.65	17%
	3651.01	4244.10	458.10	25%
	4244.11	999,999.99	606.45	29%
MENSUAL	0.01	496.07	0.00	3%
	496.08	4210.41	14.88	10%
	4210.42	7399.42	386.31	17%
	7399.43	8601.50	928.46	25%
	8601.51	99,999,999	1228.98	30%
ANUAL	0.01	5952.78	0.00	3%
	5952.79	50524.98	178.51	10%
	50524.99	88793.07	4635.74	17%
	88793.08	103218.05	11141.52	25%
	103218.06	999,9999,999.99	14747.70	30%

## **7.2 SUBSIDIO ACREDITABLE.**

Por otra parte, la LISR establece que “Los contribuyentes a que se refiere este capítulo gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior. El impuesto marginal es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde en la tarifa del artículo 113 de esta ley al ingreso excedente del límite inferior”.<sup>1</sup>

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 113 de esta ley, y aplicando la siguiente tabla:

TIPO PERIODO	LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	PORCENTAJE
SEMANTAL	0.01	114.24	0.00	50%
	114.25	969.50	1.68	50%
	969.51	1703.80	44.45	50%
	1703.81	1980.58	106.89	50%
	1980.59	2371.32	141.47	50%
	2371.33	4782.61	200.13	40%
	4782.62	7538.09	489.44	30%
	7538.10	999,999,999	737.45	0%
QUINCENAL	0.01	244.80	0.00	50%
	244.81	2077.50	3.60	50%

<sup>1</sup> Ley del Impuesto Sobre la Renta(2004)México. Artículo 114 pág. 181

	2077.51	3651.00	92.25	50%
	3651.01	4244.10	229.05	50%
	4244.11	5081.40	303.15	50%
	5081.41	10248.45	424.60	40%
	10248.46	16153.05	1023.98	30%
	16153.06	999,999.99	1537.68	0%
MENSUAL	0.01	496.07	0.00	50%
	496.08	4210.41	7.44	50%
	4210.42	7399.42	193.17	50%
	7399.43	8601.50	464.19	50%
	8601.51	10298.35	614.49	50%
	10298.36	20770.29	869.01	40%
	20770.30	32736.83	2125.64	30%
	32736.84	9,999,999,999	3202.63	0%
ANUAL	0.01	5952.78	0.00	50%
	5952.79	50524.98	89.32	50%
	50524.99	88793.07	2318.01	50%
	88793.08	103218.05	5570.29	50%
	103218.06	123580.22	7373.92	50%
	123580.23	249243.42	10428.18	40%
	249243.43	392841.95	25507.68	30%
	392841.96	999,999,999.99	38431.55	0%

Para el caso de los trabajadores, este subsidio es parcial, ya que obliga al patrón a calcular la parte que será acreditable y la parte que no lo será.

Para determinar el monto de subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este capítulo, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos.

La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con las prestación de servicios personales subordinados incluyendo las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionado a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleado. Y como limitación establece que cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

### **7.3 CRÉDITO AL SALARIO.**

El impuesto calculado se disminuye o se elimina con el llamado crédito al salario ya que la LISR en su artículo 113 nos dice que las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de esta ley, salvo en el caso del cuarto párrafo siguiente a la tarifa de este artículo, calcularán el impuesto en los términos de este artículo aplicando el crédito al salario.

Y agrega en uno de sus párrafos "Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes, en los términos del artículo 113 de esta Ley, disminuido con el monto del subsidio que, en su caso resulte aplicable en los términos del artículo 114 de la misma por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la siguiente tabla:

TIPO PERIODO	LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CRÉDITO
SEMANAL	0.01	407.33	93.73
	407.34	599.76	93.66
	599.77	610.96	93.66
	610.97	799.68	93.66
	799.69	814.66	90.44

	814.67	841.64	88.06
	871.65	1023.75	88.06
	1023.76	1086.19	81.55
	1086.20	1228.57	74.83
	1228.58	1433.32	67.83
	1433.33	1638.07	58.38
	1638.08	1699.88	50.12
	1699.89	999,999,999.99	0.00
QUINCENAL	0.01	872.85	200.85
	872.86	1285.20	200.70
	1285.21	1309.20	200.70
	1309.21	1713.60	200.70
	1713.61	1745.70	193.80
	1745.71	1867.80	188.70
	1867.81	2193.75	188.70
	2193.76	2327.55	174.75
	2327.56	2632.65	160.35
	2632.66	3071.40	145.35
	3071.41	3510.15	125.10
	3510.16	3642.60	107.40
MENSUAL	0.01	1768.96	407.02
	1768.97	2604.68	406.83
	2604.69	2653.38	406.83
	2653.39	3472.84	406.62
	3472.85	3537.87	392.77
	3537.88	3785.54	382.46

	3785.55	4446.15	382.46
	4446.16	4717.18	354.23
	4717.19	5335.42	324.87
	5335.43	6224.67	294.63
	6224.68	7113.90	253.54
	7113.91	7382.33	217.61
	7382.34	999,999,999.99	0.00

#### **7.4 CRÉDITO AL SALARIO PAGADO.**

La aplicación de esta última tabla constituye auténticamente un pago a los trabajadores, a cargo del Gobierno Federal. El impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de esta ley disminuido con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga.

El retenedor podrá acreditar el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes conforme a los requisitos que fije el reglamento.

Para el trabajador éste es un ingreso, y un ingreso en efectivo pero también dispone "Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario mensual no se considerará para determinar la

proporción de subsidio acreditable a que se refiere el artículo 114 de esta ley y no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo subordinado”<sup>2</sup>

## **7.5 CÁLCULO ANUAL DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

Con fundamento en el artículo 113 de la LISR, quienes estén obligados a efectuar retenciones, calcularán el impuesto anual a sus trabajadores en forma individual.

La mecánica para determinar el Impuesto anual por concepto de salarios está contenida en el artículo 116 de la LISR y consiste en restar a la totalidad de los ingresos gravables obtenidos en el año, las diversas exenciones autorizadas. A fin de determinar el ingreso anual acumulable o la base anual gravable, como también se le conoce, a dicho resultado se le aplicará la tarifa del artículo 177 de la ley en cita para conocer el ISR anual a cargo del trabajador que se disminuirá con el subsidio anual que, en su caso, resulte aplicable en los términos de la tabla del artículo 178 de la misma ley. En la función de la proporción del empleador, arrojando el impuesto preliminar subsidiado.

El resultado anterior se comparará con la sumatoria de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le

---

<sup>2</sup> Ley del Impuesto Sobre la Renta(2004)Artículo 115 Pág. 183

correspondió al trabajador calculado conforme a la tabla el artículo. 115, generando los siguientes supuestos:

- ❖ Si el ISR anual es mayor que la sumatoria del CAS que le correspondió al contribuyente = El excedente será ISR a cargo del contribuyente, al que se le acreditarán los pagos provisionales del ISR efectuados.
- ❖ Si el ISR anual es menor a la sumatoria del CAS que le correspondió al contribuyente = No habrá impuesto a cargo ni se enterará cantidad alguna al contribuyente por concepto de crédito al salario, es decir, el resultado obtenido no tiene efectos fiscales.

Por lo que se refiere al último párrafo la sumatoria de CAS mensual pagado en efectivo al trabajador, no tiene ningún efecto en el cálculo anual del impuesto, ya que es definitivo.

A continuación presentamos la mecánica del caso típico de cálculo anual que debe realizar el empleador a los trabajadores.

Esquema de Sueldos y Salarios.

Ingresos Totales

( - )

Conceptos que no se consideran ingresos fiscales.

( = )

Ingresos por salarios y prestaciones fiscales.

( - )

Ingresos no acumulables e ingresos exentos.

( = )

Ingresos gravados o base gravable de ingresos

( - )

Subsidio anual, proporción ajustada del empleador.

( = )

Impuesto después del subsidio.

( - )

Sumatoria de crédito al salario

( = )

ISR anual o diferencia sin efectos fiscales, que equivale a cero.

ISR retenido, pagos provisionales ISR a cargo o a favor.

***CAPÍTULO 8.*****ENTERO DE LOS IMPUESTOS.**

La obligación de pagar impuestos nace de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que 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"<sup>1</sup>

Posteriormente el CFF nos señala que son las personas físicas y las morales las que están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas.

De acuerdo a las disposiciones legales mencionadas anteriormente como patrón tenemos la obligación de retener las aportaciones de seguridad social, así como enterarlas a las instituciones respectivas. Por lo anterior mencionaremos la fundamentación legal y los requisitos para el correcto pago de las aportaciones de seguridad social y el pago de los impuestos locales.

**8.1. DOS PORCIENTO SOBRE NÓMINA.****8.1.1 FUNDAMENTOS LEGALES.**

---

<sup>1</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos(2004) artículo 31

Cuando un patrón contrae una relación de trabajo, se coloca en la situación jurídica que lo ubica como sujeto del pago de un Impuesto, pues se realizarán erogaciones por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado. El CFDF estipula: “Las disposiciones fiscales que establecen cargas a los particulares y las que señalen excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas a los particulares las normas que se refieren al sujeto, objeto, base, tasa o tarifa.”

Por lo tanto se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

La determinación de los créditos fiscales corresponde a los contribuyentes, en caso de que las autoridades fiscales deban hacer la determinación, los contribuyentes les proporcionarán la información necesaria dentro de los quince días siguientes a la fecha de su causación.

### **8.1.2 INTEGRACIÓN DE LA BASE.**

La base la conforman los distintos conceptos que se derivan de la remuneración al trabajo personal subordinado, la suma total de erogaciones tales como salarios, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y otras que deriven de la relación de trabajo.

Algunos conceptos comunes que representan erogaciones para los contribuyentes, derivados de la prestación de un servicio personal subordinado son los siguientes:

#### PAGOS EN EFECTIVO:

- Sueldos y salarios
- Sobresueldo
- Horas extras
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Aguinaldos
- Finiquitos
- Prima de antigüedad
- Premios por puntualidad
- Premios por asistencia
- Ayuda para renta
- PTU
- Gratificaciones
- Prima dominical
- Ayuda de transporte
- Premio por productividad
- Comisiones a trabajadores

## PRESTACIONES EN ESPECIE:

- Vales de gasolina
- Vales de transporte

Los conceptos son múltiples, variados y las denominaciones pueden variar para cada patrón, es por ello que el artículo 178 emplea la expresión “Independientemente de la designación que se le otorgue”

### **8.1.3 EXENCIÓN Y CÁLCULO DEL IMPUESTO**

No se causará el impuesto sobre nóminas, por las siguientes erogaciones:

- Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- Prestaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro.
- Pagos de marcha funeral.
- Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro.
- Aportaciones al INFONAVIT
- Cuotas al IMSS y al ISSSTE.
- Aportaciones del patrón al Fondo de Pensiones.
- Gastos de representación y viáticos.
- Alimentación, habitación y despensas onerosas.
- Intereses subsidiados en crédito al personal.

- Primas por seguros obligatorios por disposición de Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora.
- Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se conceden de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

Para determinar el impuesto, debe sumarse el monto mensual total de las erogaciones por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, obteniendo así la base gravable del impuesto en el período. La suma obtenida, será multiplicada por la tasa del 2% señalado en el artículo 179 del CFDF, y el resultado será el impuesto mensual a pagar.

El impuesto sobre nóminas se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo subordinado y se pagará mediante declaración, en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día quince del mes siguiente.

En conclusión, el período de pago es mensual y se cuenta con un período de 15 días posteriores al mes de que se trate para efectuar el pago correspondiente mediante declaración, que será presentada en la Administración Tributaria Local o en su caso la Institución Bancaria autorizada.

## **8.2 SEGURO SOCIAL.**

### **8.2.1 FUNDAMENTOS LEGALES.**

Tomando en cuenta la situación que representaban algunas ramas de aseguramiento. El día 12 de diciembre de 1995 fue aprobada por el H. Congreso de la Unión, la Nueva Ley del Seguro Social.

El cambio más importante que tuvo la Ley del Seguro Social, en comparación con la anterior, consiste en que abandona el sistema de reparto como base de funcionamiento tanto del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, como del seguro de riesgo de trabajo, e induce en su lugar el sistema denominado de “capitalización individual” como base del funcionamiento de dichas ramas.

Este cambio del sistema de reparto por el de capitalización individual obedece a que el funcionamiento de este último no depende de la evolución de las características demográficas de la población, que es una variable que no se puede modificar a voluntad en períodos relativamente cortos y que fue en medida lo que provocó la situación de descapitalización que vive el Seguro Social.

La seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Es a través del Seguro Social que se otorga el servicio de seguridad social comprendido en el régimen obligatorio que comprende los seguros de:

1. Riesgo de trabajo
2. Enfermedad y maternidad
3. Invalidez y vida
4. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
5. Guardería y prestaciones sociales.

### **8.2.2 INTEGRACIÓN DE LA BASE.**

La base de cotización para los sujetos obligados se integrará por el total de las percepciones que reciban por la aportación de su trabajo personal, aplicándole las siguientes reglas: El mes natural será el período de pago de cuotas, si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirá entre el número de días de salario devengados en ese período.

Las cuotas obrero-patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático. El patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes que se trate, y realizar el pago respectivo a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente.

La integración de la base para pago de aportaciones al Seguro Social es calculada sobre el salario diario integrado, aplicando los siguientes porcentajes vigentes para el ejercicio de 2006:

- Para Invalidez y vida es el 1.75% para el patrón y el .625% para el asegurado.
- Guarderías y gastos de previsión social el 1% únicamente para el patrón.
- Aportaciones para el Retiro 2% para el patrón.
- Cesantía en edad avanzada y vejez es el 3.15% para el patrón y el 1.125% Para el asegurado.
- Cuota fija el 19.10% para el patrón.
- Sobre el excedente aplicaremos el 2.08% para el patrón y el .72% para el trabajador.
- Las prestaciones en dinero es el .70% para el patrón y el .25% para el trabajador.
- Gastos médicos pensionados el 1.05% para el patrón y el .375% para el asegurado.

### **8.2.3 SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN.**

En mayo de 1997 el IMSS y el INFONAVIT entregaron a los patrones de México el Sistema Único de Autodeterminación (SUA), programa informático mediante el cual se inició una nueva etapa en la comunicación entre los patrones y ambos Institutos para el pago de las cuotas Obrero - Patronales al IMSS y a las AFORES, así como de las aportaciones y amortizaciones de créditos al INFONAVIT.

Ante este marco de propuestas y requerimientos, el IMSS y el INFONAVIT pusieron a disposición de los patrones el SUA 2000 en ambiente Windows que sustituye todas las versiones anteriores; elimina errores detectados e integra diversos aspectos de carácter legal, de procedimiento e informáticos que facilitan aún más el proceso integral de la autodeterminación para el cumplimiento de las obligaciones patronales.

El Sistema incluye el manejo de trabajadores con varios patrones, trabajadores pensionados que se reincorporan a la vida laboral, patrones que tienen convenio con el IMSS o con el INFONAVIT, un módulo que permite la generación de pagos complementarios; así como las adecuaciones al cálculo de las amortizaciones para trabajadores acreditados de INFONAVIT.

Adicionalmente se incluyó el módulo de afiliación, el cual permite a los patrones simplificar el trámite relativo a la presentación de los movimientos afiliatorios, ante el IMSS.

Para generar movimientos afiliatorios a través de este módulo, es necesario generar una base de datos con información del patrón, así como de sus trabajadores. Los datos de nombre del Patrón, Número de Registro Patronal, Nombre del Asegurado, Número de Seguridad Social y Unidad de Medicina Familiar deberán ser conforme a los registrados ante el Instituto.

A partir de la base de datos, puede generar movimientos de modificación de salarios y bajas, además de incorporar nuevos trabajadores que ya cuenten con Número de Seguridad Social.

Como utilerías de apoyo se incorporan, entre otras, las siguientes: verificación de discos de pago, depuración de bases de datos de los períodos seleccionados por el patrón, transferencia de datos de SUAs anteriores.

### **8.3 INFONAVIT.**

#### **8.3.1 FUNDAMENTOS LEGALES.**

El 24 de abril de 1972 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el derecho en el que se pone en vigor la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Pero no solo la Constitución señala que las empresas deben aportar un fondo nacional para la construcción de viviendas.

El Fondo de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener un crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de sus pasivos adquiridos bajo este concepto.

El 1º de Julio de 1997 entraron en vigor las modificaciones de la Ley del INFONAVIT y con ello se inició la aplicación del convenio de colaboración celebrado entre el IMSS e INFONAVIT para consolidar el nuevo sistema de seguridad social que beneficio al patrón ya que en la actualidad no tiene que realizar trámites por separado para cada Instituto, sino solo presentarlos ante el Seguro Social y automáticamente son presentados ante el INFONAVIT.

### **8.3.2 INTEGRACIÓN DE LA BASE.**

Como se mencionó en el capítulo 4 al hablar de la integración salarial del INFONAVIT tendremos que referirnos obligadamente a la forma de integración salarial que determina el Seguro Social.

En el caso del INFONAVIT la integración de la base de pago de la aportación patronal del 5% para la consolidación del fondo de la vivienda, es calculada en base al Salario Diario Integrado de cada trabajador.

En lo que respecta a la retención por concepto de crédito INFONAVIT puede ser por porcentaje de acuerdo al SDI, o por factor que esta ligado al Salario Mínimo del área Geográfica de la zona “A”.

## **8.4 SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.**

### **8.4.1 FUNDAMENTOS LEGALES.**

La obligación de presentar declaración informativa de sueldos y salarios se encuentra contenida en el artículo 118 que establece lo siguiente “Presentar ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les haya entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el SAT.”<sup>2</sup>

Los programas para la presentación de la declaración informativa están disponibles en la dirección de internet [www.sat.gob.mx](http://www.sat.gob.mx), así como en las administraciones locales de asistencia al contribuyente, para lo cual se deberán presentar discos flexibles útiles de 3.5”.

Una vez instalado, el programa generará un archivo o los medios magnéticos que se deberán enviar vía internet o presentar ante la Administración Local de Asistencia al Contribuyente que corresponda a su domicilio fiscal. Cuando se generen medios magnéticos, el programa emitirá además el escrito de presentación, mismo que el empleador deberá presentar acompañado de los medios magnéticos debidamente requisitados ante la administración mencionada.

#### **8.4.2 DECLARACIONES INFORMATIVAS.**

---

<sup>2</sup> Ley del Impuesto Sobre la Renta.(2004) México. Página.188

Para la presentación de la declaración informativa se utilizan dos formatos el Formato 90-A se utiliza para ingresos menores a \$13,046,920.00. Es obligatorio presentarlo en medios magnéticos para personas físicas o morales que hayan tenido de 1 a 500 trabajadores deberán enviarla vía internet, y el SAT enviará acuse de recibido. En el caso de 1 a 5 trabajadores se ofrece la opción de presentarlo en papel.

El Formato 90-B es utilizado cuando los ingresos son iguales o mayores a \$13,046,920.00 . En el caso de personas físicas o morales que hayan tenido de 1 a 500 trabajadores deberán enviarla vía internet, y para los que hayan tenido más de 500 trabajadores presentarán la información en medios magnéticos o Disco Compacto en la Administración Local que le corresponda de acuerdo a su domicilio fiscal.

La información básica y necesaria para la presentación de la declaración en el caso de patrón son:

- ✓ Registro Federal de Contribuyentes.
- ✓ Clave Única de Registro de Población (solo para personas físicas)
- ✓ Nombre, denominación o razón social.
- ✓ Número de trabajadores que relaciona.
- ✓ Proporción de subsidio.
- ✓ Proporción de subsidio (1991)

En el caso de los trabajadores los datos necesarios son:

- ✓ Apellido paterno
- ✓ Apellido materno

- ✓ Nombre(s)
- ✓ Fecha de nacimiento (año, mes día)
- ✓ Registro Federal de Contribuyentes
- ✓ Clave Única de Registro de Población
- ✓ Área geográfica del salario mínimo.
- ✓ La precisión de que se efectuó o no el cálculo anual de ISR
- ✓ Período que laboró durante el ejercicio a declarar (del día, mes al día, mes).

De manera específica los datos que se requieren para cada formato son:

CONCEPTO
Sueldos, salarios, rayas y jornales
Gratificación anual
Tiempo extraordinario
Prima vacacional
Prima dominical
Participación de los trabajadores en las utilidades
Indemnización por retiro
Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro
Reembolso de gastos médicos
Fondo de ahorro
Caja de ahorro
Vales de despensa
Ayuda para gastos de funeral
Contribuciones a cargo del trabajador pagadas por el

patrón
Otros ingresos por salario
Prima de antigüedad
Premios por puntualidad
Prima de seguro de vida
Seguro de gastos médicos mayores
Vales para restaurante
Vales para gasolina
Vales para ropa
Ayuda para renta
Ayuda para artículos escolares
Ayuda para o dotación de anteojos
Ayuda para transporte
Cuotas sindicales pagadas por el patrón
Subsidios por incapacidad
Becas para trabajadores o sus hijos
Base gravable para la tarfia
Impuesto anual conforme a la tarifa del art. 177
Monto del subsidio acreditable conforme art. 178
Monto del subsidio acreditable
Crédito al salario anual conforme al art. 116
Impuesto retenido durante el ejercicio
Crédito al salario efectivamente pagado durante el ejercicio

Para concluir mencionaremos que durante el desarrollo del presente trabajo analizamos los conceptos más comunes que integran

el pago de la nómina y concluimos en la forma que afectan su presentación ante las Instituciones correspondientes con lo cual consideramos de gran importancia mostrar un cuadro de integración para cada una de las Instituciones mencionadas.

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACION.				
	LABORAL	ISR	IMSS	INFONAVIT	2%
<b>AGUINALDO</b>					
Hasta 30 SMG diarios	si	no	si	si	si
Más de 30SMG diarios	si	si	si	si	si
<b>ALIMENTACIÓN</b>					
Servicio de comedor	no	no	si	no	no
En efectivo	si	no	si	si	si
En vales	si	no	si	si	si
Legalmente obligatoria	no	no	si	no	no
<b>BECAS EDUCACIONALES</b>					
Para el trabajador e hijos	no	no	no	no	no
Para otros familiares	no	si	no	no	no
Con compromiso de trabajo	no	si	no	no	no
<b>COMISIONES</b>					
Determinatorias de salario	si	si	si	si	si
<b>CUOTAS SINDICALES</b>					
Descontadas a trabajadores	si	si	si	si	si
Pagadas por patrones	no	no	no	no	no
<b>DESPENSA</b>					
En efectivo	si	no	no	no	si
En especie	no	no	no	no	no
En vales	si	no	no	no	si
<b>FONDO DE AHORRO</b>					
Descuento a trabajadores	si	si	si	si	si
Aportación patronal al 50%	si	no	no	no	si
Aportaciones patronales mayores	si	no	si	si	si
Retiros de trabajadores	no	no	no	no	no
<b>CONCEPTO</b>	<b>RAMAS DE INTEGRACION.</b>				
	<b>LABORAL</b>	<b>ISR</b>	<b>IMSS</b>	<b>INFONAVIT</b>	<b>2%</b>
<b>GASOLINA</b>					

Consumo de la empresa	no	no	no	no	no
Consumo del trabajador	si	si	si	si	si
<b>GASTOS DE REPRESENTACION</b>					
Comprobables	no	no	no	no	no
No comprobables	si	si	si	si	si
<b>GASTOS FUNERARIOS</b>					
<b>GASTOS MÉDICOS</b>					
<b>GRATIFICACIONES ORDINARIAS</b>					
	si	si	si	si	si
<b>HORAS EXTRAS</b>					
A trabajadores de SMG	no	no	no	no	no
Con más del SMG	no	si	no	no	no
<b>INDEMNIZACIONES POR RETIRO</b>					
Hasta 90SMG	no	no	no	no	no
Más de 90SMG	no	si	no	no	no
<b>INSTRUMENTOS DE TRABAJO</b>					
Herramientas	no	no	no	no	no
Ropa y uniformes	no	no	no	no	no
<b>JUBILACIONES</b>					
Hasta 9 SMG	no	no	no	no	no
Más de 9 SMG	no	si	no	no	no
<b>P.T.U.</b>					
Hasta 15 SMG diarios	si	no	no	no	no
Más de 15 SMG diarios	si	si	no	no	no
<b>PENSIONES</b>					
Hasta 9 SMG diarios	no	no	no	no	no
Más de 9SMG diarios	no	si	no	no	no
<b>PREMIOS POR ASISTENCIA</b>					
	si	si	no	no	si
<b>PREMIOS POR PRODUCTIVIDAD</b>					
	si	si	si	si	si
<b>PREMIOS POR PUNTUALIDAD</b>					
	si	si	no	si	si
<b>CONCEPTO RAMAS DE INTEGRACION.</b>					
<b>PRIMA DE ANTIGÜEDAD</b>	<b>LABORAL</b>	<b>ISR</b>	<b>IMSS</b>	<b>INFONAVIT</b>	<b>2%</b>
Hasta 90 SMG	no	no	no	no	no

Más de 90 SMG	no	si	no	no	no
<b>PRIMA DOMINICAL</b>					
Hasta 1 SMG por cada domingo	si	no	si	si	si
Más de 1 SMG por domingo	si	si	si	si	si
<b>PRIMA VACACIONAL</b>					
Hasta 15 SMG diarios	si	no	si	si	si
Más de 15 SMG diarios	si	si	si	si	si
<b>SOBRESUELDO</b>	si	si	si	si	si

## **CASO PRÁCTICO.**

Para el desarrollo del presente la empresa denominada Aquaruis S.A de C.V. es una empresa con el único objetivo de proporcionar a la sociedad mexicana un servicio cómodo y digno, que facilite la ya por sí pesada tarea de alejarse de la familia por cuestiones laborales y que al mismo tiempo estimule a las familias a viajar, divertirse y fomentar la integración, creando así la primer y más importante línea de pasajeros en nuestro país.

En esta empresa la Dirección de Recursos Humanos es la encargada de reclutamiento, y selección de personal. Mismo que se encarga del área de capacitación, cuenta, además con la Gerencia de Relaciones Industriales donde se encargan de asegurar el cumplimiento en tiempo y forma del cálculo de impuestos por concepto de IMSS, INFONAVIT, e ISR, el pago de las liquidaciones correspondientes así como el cálculo y gestión precisa de la nómina.

La empresa en cuestión nos ha solicitado sea revisado el proceso de cálculo de su nómina para lo cual se consideran las siguientes políticas:

1. El pago se elabora de manera quincenal.
2. El pago es realizado vía transferencia electrónica, un día antes de la fecha de pago.
3. Cualquier pago de incidencias deberá estar reflejado en la tarjeta de checado.
4. En el caso de los Turnos Extras se consideran ocho horas laboradas para el pago de un turno.

Durante la primera quincena del mes de Noviembre se reportan para el pago de nómina las siguientes incidencias:

- ❖ Abreu Arellano Liliana: 3 primas dominicales.
- ❖ García Jiménez Luis Antonio : 1 primas dominicales, 8 días de Vacaciones
- ❖ Rodríguez Zúñiga Norma Noemí: 2 primas dominicales, 1 descanso trabajado, incentivo de 209.00
- ❖ Guzmán Segura Gustavo: 3 días de vacaciones.
- ❖ Martínez Hernández Maria del Rocio: 2 turnos extras, 3 primas dominicales, 1 descanso trabajado, incentivo de \$ 445.00
- ❖ Cortés García Fidel: 2 turnos extras, 2 primas dominicales, 1 descanso trabajado.
- ❖ Hernández Rocha Alfredo: 1 turno extra, 2 primas dominicales, Incentivo \$ 2,160.00

De acuerdo a lo mencionado en el capítulo IV “Integración salarial para IMSS” es necesario calcular su salario diario integrado el cual calcularemos tomando en cuenta la fecha de ingreso y que tuvieron percepciones variables durante los meses de Septiembre y Octubre siendo los siguientes:

NOMBRE	SALARIO INTEGRADO	DIAS DE COTIZACIÓN	PRESTACIONES EN ESPECIE			PRESTACIONES EN D		GASTOS MEDICOS PENSIONA			
			CUOTA FIJA DEL PATRÓN	EXCEDENTE DEL ASEGURADO	UNICA	ASEGURADO	ASEGURADO	ASEGURADO	ASEGURADO		
			18.45%		2.57%	0.88%	0.70%	0.25%	1.05%	0.375%	
Gallegos Rojas Jorge Armand	130.12	30	259.04	0.00			27.33	9.76	40.99	14.64	
Salgado Sandoval Janett	140.06	30	259.04	0.00			29.41	10.50	44.12	15.76	
Rodriguez Zuñiga Norma N	126.59	30	259.04	0.00			26.58	9.49	39.88	14.24	
Guzman Segura Gustavo	280.19	30	259.04	0.00	107.78	7.92	58.84	21.01	88.26	31.52	
Martinez Hernandez Rocio	306.94	30	259.04	0.00	128.40	43.97	64.46	23.02	96.69	34.53	
Cortes Garcia Fidel	146.27	30	259.04	0.00	4.52	1.55	30.72	10.97	46.07	16.46	
	140.4										
NOMBRE	SALARIO INTEGRADO		INVALIDEZ Y VIDA		GUARDERÍAS Y PREV. S RETIRO			CESANTIA Y VEJEZ		TOTAL	
			PATRÓN	ASEGURADO	PATRÓN	ASEGURADO	PATRÓN	ASEGURADO	PATRÓN	ASEGURADO	
			1.750%	0.625%	1.000%	0.000%	2.000%	0.000%	3.150%	1.125%	
Gallegos Rojas Jorge Armand	130.12	30	68.31	24.40	39.04	0.00	78.07	0.00	122.97	43.92	434.70
Salgado Sandoval Janett	140.06	30	73.53	26.26	42.02	0.00	84.04	0.00	132.36	47.27	448.12
Rodriguez Zuñiga Norma N	126.59	30	66.46	23.74	37.98	0.00	75.95	0.00	119.63	42.72	429.93
Guzman Segura Gustavo	280.19	30	147.10	52.54	84.06	0.00	168.11	0.00	264.78	94.56	745.07
Martinez Hernandez Rocio	306.94	30	161.14	57.55	92.08	0.00	184.17	0.00	290.06	103.59	801.81
Cortes Garcia Fidel	146.27	30	76.79	27.43	43.88	0.00	87.76	0.00	138.22	49.37	461.02

Determinación de la Base Gravable para efectos de ISR					
NOMBRE	SUELDO DIARIO	CONCEPTO	EXCENTOS	GRAVABLE	BASE GRAVABLE
Gallegos Rojas Jorge Armando	113.33	Sueldo		1700.00	1700.00
		2 primas Dom	56.67		
Salgado Sandoval Janett	106.67	Sueldo		1600.00	
		2 primas dom	53.33		
		incentivo \$150		150.00	1750.00
Rodriguez Zuñiga Norma N	106.67	Sueldo		1600.05	
		2 prim dom	53.34		
		1 descanso trab		213.34	
		incentivo \$209		209.00	2022.39
Guzman Segura Gustavo	266.67	Sueldo		3200.00	
		3 días Vacaciones		800.00	
		prima Vacaciones	200.00		4000.00
Martinez Hernandez Rocio	191.67	Sueldo		2875.00	
		2 Turnos Extras		383.33	
		3 primas Dom	93.60	50.15	
		1 descanso trab		383.33	
		incentivo \$445		445.00	4136.82
Cortes Garcia Fidel	101.67	Sueldo		1525.05	
		2 Turnos Extras		203.34	
		2 primas dom	50.84		
		1 descanso trab		203.34	1931.73

**DETERMINACIÓN DEL ISPT CORRESPONDIENTE A LA 1a**  
**QUINCENA NOVIEMBRE DE 2005**

	Guzman Segura	Martinez Hernandez	Cortes Garcia
	Gustavo	Maria del Rocio	Fidel
Base Gravable	4000.00	4136.82	1931.73
Límite Inferior	3651.01	3651.01	244.81
Excedente	348.99	485.81	1686.92
Porcentaje S/Excedente	25%	25%	10%
Impuesto Marginal	87.25	121.45	168.69
Cuota Fija	458.10	458.10	7.36
<b>I.S.R. Tarifa</b>	<b>545.35</b>	<b>579.55</b>	<b>176.05</b>
Impuesto Marginal	87.25	121.45	168.69
Porcentaje S/Excedente	50%	50%	50%
	43.62	60.73	84.35
Cuota Fija	229.05	229.05	3.60
Subsidio Total	272.67	289.78	87.95
Porcentaje de Subsidio	0.9262	0.9262	0.9262
<b>Subsidio Acreditable</b>	<b>252.55</b>	<b>268.39</b>	<b>81.46</b>
<b>Crédito al Salario</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>188.70</b>
<b>I.S.R a Cargo</b>	<b>292.80</b>	<b>311.16</b>	
<b>Crédito al Salario</b>			<b>94.10</b>

	Abreu Arellano	Garcia Jimenez	Hernandez Rocha
	Liliana	Luis Antonio	Alfredo
Base Gravable	1750.05	2599.95	2864.80
Límite Inferior	244.81	2077.51	2077.51
Excedente	1505.24	522.44	787.29
Porcentaje S/Excedente	10%	17%	17%
Impuesto Marginal	150.52	88.81	133.84
Cuota Fija	7.35	190.65	190.65
<b>I.S.R. Tarifa</b>	<b>157.87</b>	<b>279.46</b>	<b>324.49</b>
Impuesto Marginal	150.52	88.81	133.84
Porcentaje S/Excedente	50%	50%	50%
	75.26	44.41	66.92
Cuota Fija	3.60	95.25	95.35
Subsidio Total	78.86	139.66	162.27
Porcentaje de Subsidio	0.9262	0.9262	0.9262
<b>Subsidio Acreditable</b>	<b>73.04</b>	<b>129.35</b>	<b>150.29</b>
<b>Crédito al Salario</b>	<b>188.70</b>	<b>160.35</b>	<b>145.35</b>
<b>I.S.R a Cargo</b>	<b>-103.87</b>	<b>-10.24</b>	
<b>Crédito al Salario</b>			<b>28.85</b>

		Rodriguez Zuñiga
		Norma Nohemi
	Base Gravable	2022.39
	Límite Inferior	244.81
	Excedente	1777.58
	Porcentaje S/Ex	10%
	Impuesto Marginal	177.76
	Cuota Fija	7.35
	<b>I.S.R. Tarifa</b>	<b>185.11</b>
	Impuesto Marginal	177.76
	Porcentaje S/Ex	50%
		88.88
	Cuota Fija	3.60
	Subsidio Total	92.48
	Porcentaje de Su	0.9251
	<b>Subsidio Acred</b>	<b>85.55</b>
	<b>Crédito al Sala</b>	<b>188.70</b>

## DETERMINACIÓN DE LA BASE GRAVABLE PARA EFECTOS DE ISR

NOMBRE	SUELDO	CONCEPTOS	EXCENTO	GRAVABLE	BASE GRAVABLE
	DIARIO				
Abreu Arellano Liliana	116.67	Sueldo		1750.05	1750.05
		3 primar Dom	87.50		
Garcia Jimenez Luis Antonia	173.33	Sueldo		1213.34	
		1 primar dom	43.33		
		Vacacionar		1386.64	
		Prima Vacac	346.66		2599.95
Rodriguez Zuñiga Norma H	106.67	Sueldo		1600.05	
		2 prim dom	53.34		
		1 decora trab	213.34		
		incentiva \$209		209.00	1809.05
Guzman Soquera Gurtava	333.33	Sueldo		3999.96	
		3 días Vacacionar		999.99	
		prima Vacacional	250.00		4999.95
Martinez Hernandez Rocin	191.67	Sueldo		2875.00	
	16 hr	2 Turnar Extrar	0.00	0.00	
		3 primar Dom	93.60	50.15	
		1 decora trab	234.00	149.33	
		incentiva \$445		445.00	3519.48
Quiter Garcia Fidel	101.67	Sueldo		1525.05	
	16 hr	2 Turnar Extrar	114.38	177.92	
		2 primar dom	50.84		
		1 decora trab	203.34		1702.97
Hernandez Racho Alfredo	44.05	Sueldo		660.75	
	8 hr	1 Turna Extra	44.05		
		2 Prima Domin	22.03		
		incentiva \$2160		2160.00	2820.75

	Abreu Arellano	Garcia Jimenez	Rodriguez Zuñiga
	Liliana	Luis Antonio	Norma Nohemi
Base Gravable	1750.05	2599.95	1809.05
Límite Inferior	244.81	2077.51	244.81
Excedente	1505.24	522.44	1564.24
Porcentaje S/Excedente	10%	17%	10%
Impuesto Marginal	150.52	88.81	156.42
Cuota Fija	7.35	190.65	7.35
<b>I.S.R. Tarifa</b>	<b>157.87</b>	<b>279.46</b>	<b>163.77</b>
Impuesto Marginal	150.52	88.81	156.42
Porcentaje S/Excedente	50%	50%	50%
	75.26	44.41	78.21
Cuota Fija	3.60	95.35	3.60
Subsidio Total	78.86	139.76	81.81
Porcentaje de Subsidio	0.9626	0.9626	0.9626
<b>Subsidio Acreditable</b>	<b>75.91</b>	<b>134.53</b>	<b>78.75</b>
<b>Crédito al Salario</b>	<b>188.70</b>	<b>160.35</b>	<b>193.80</b>
<b>I.S.R a Cargo</b>			
<b>Crédito al Salario</b>	<b>-106.74</b>	<b>-15.42</b>	<b>-108.78</b>

	Guzman Segura	Martinez Hernandez	Cortes Garcia
	Gustavo	Maria del Rocio	Fidel
Base Gravable	4999.95	3519.48	1702.97
Límite Inferior	4244.11	2077.51	244.81
Excedente	755.84	1441.97	1458.16
Porcentaje S/Excedente	30%	25%	10%
Impuesto Marginal	226.75	360.49	145.82
Cuota Fija	606.45	190.65	7.35
<b>I.S.R. Tarifa</b>	<b>833.20</b>	<b>551.14</b>	<b>153.17</b>
Impuesto Marginal	226.75	360.49	145.82
Porcentaje S/Excedente	50%	50%	50%
	113.38	180.25	72.91
Cuota Fija	303.15	95.25	3.60
Subsidio Total	416.53	275.50	76.51
Porcentaje de Subsidio	0.9626	0.9626	0.9626
<b>Subsidio Acreditable</b>	<b>400.95</b>	<b>265.19</b>	<b>73.65</b>
<b>Crédito al Salario</b>	<b>0.00</b>	<b>188.70</b>	<b>200.70</b>
<b>I.S.R a Cargo</b>	<b>432.25</b>	<b>97.25</b>	
<b>Crédito al Salario</b>			<b>-121.18</b>

	Hernandez Rocha
	Alfredo
Base Gravable	2820.75
Límite Inferior	2077.51
Excedente	743.24
Porcentaje S/Exc	17%
Impuesto Marginal	126.35
Cuota Fija	190.65
<b>I.S.R. Tarifa</b>	<b>317.00</b>
Impuesto Marginal	126.35
Porcentaje S/Exc	50%
	63.18
Cuota Fija	95.25
Subsidio Total	158.43
Porcentaje de Sub	0.9626
<b>Subsidio Acreditado</b>	<b>152.50</b>
<b>Crédito al Salario</b>	<b>188.70</b>
<b>I.S.R a Cargo</b>	<b>-24.20</b>
<b>Crédito al Salario</b>	

CUADRO COMPARATIVO DE CÁLCULO DE IMPUESTOS.		
NOMBRE DEL TRABAJADOR	CÁLCULO EMPRESA	CÁLCULO INVESTIGACIÓN
Rodriguez Zuñiga Norma N	-89.14	-108.78
Guzman Segura Gustavo	292.80	432.25
Martinez Hernandez Rocio	311.13	97.25
Cortes Garcia Fidel	-94.10	-121.18
Abreu Arellano Liliana	-103.87	-106.74
Garcia Jimenez Luis Antonio	-10.24	-15.42
Hernandez Rocha Alfredo	28.85	

Debido al análisis anterior podemos observar que el tratamiento fiscal que se está dando en materia de Impuesto Sobre la Renta en la nómina que nos fue otorgada comentaremos que:

- ❖ Sugerimos que el concepto de Turno Extra sea borrado de la nómina debido a que en ninguna ley se encuentra descrito este concepto.
- ❖ En el pago de las horas extras en materia de ISR el pago sería el correcto al efectuarlo en horas extras marcadas por la LFT, y logrando con ello una reducción en el impuesto, pues podemos hacer exentas las primeras nueve horas que en el caso de Turno Extra no se están aprovechando y logramos con ello el correcto pago del tiempo efectivamente laborado.
- ❖ En el caso de los Descansos Trabajados el pago es el marcado por la LFT, pero no se están haciendo los descuentos de manera correcta pues la LISR nos indica que en el caso de las personas que ganan el salario mínimo las horas extras y los descansos trabajados cuando no se sustituyen por otro día de descanso están exentos. Y tratándose de salarios superiores al mínimo existe la exención de 5 salarios mínimos generales o el 50% del pago por el concepto de descanso laborado. En el caso de los dos conceptos mencionados anteriormente no se están haciendo las exenciones correspondientes por cada concepto, lo cual nos lleva a una retención incorrecta hecha en contra del trabajador, pues lo lleva a percibir un ingreso menor al ser el impuesto más alto y el crédito al salario más bajo al que de acuerdo a la ley les corresponde.

## **CONCLUSIONES.**

El objetivo de esta investigación fue cubierto en su totalidad, ya que durante el desarrollo del presente trabajo se proporcionaron los conocimientos necesarios que debe tener la persona encargada de elaborar el pago de cada uno de los trabajadores de una empresa.

De la misma manera mostramos las consecuencias de un manejo inadecuado de los conceptos que integran el pago, que indiscutiblemente se reflejan en la economía del trabajador quien resulta ser el más afectado.

En el desarrollo del caso práctico se presentaron algunos errores en el manejo de los conceptos de la nómina, por lo que este trabajo podría servir para consulta ante alguna situación similar en alguna empresa de nuestro país.

También debemos dejar abierta la posibilidad a futuras investigaciones, ya que en el área fiscal siempre se presentan modificaciones que debemos tener presentes quienes de alguna manera pretendemos dedicarnos a la elaboración, cálculo y pago de la nómina.

## **BIBLIOGRAFIA.**

1. Hernández Rodríguez, Jesús; Galindo Cosme, Mónica(2000) ***Estudio práctico del salario integrado.*** ediciones fiscales ISEF.
2. Morales Arrieta, Juan Antonio; Velandia Herrera, Nestor (2000) ***Salarios: Estrategia y sistemas salariales de compensación.***  
Mc. Graw-Hill
- 3..Munch Galindo, Lourdes; (1990) ***Métodos y Técnicas de Investigación*** Trillas;
4. Muñoz López, Rafael (2004) ***Estudio Práctico del Grado de Riesgo.*** ediciones fiscales ISEF.
5. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (2000) ***Los salarios.*** Alfa Omega
- 6..Orozco Colín, Luis Ángel; (2005) ***Estudio Integral de la Nómina 2005.*** Ediciones fiscales ISEF.
7. Rueda Hedvan, Ivan; Rueda Del valle, Ivan.(1996) ***integración salarial: Aspectos laborales y fiscales*** Ediciones fiscales ISEF
8. Sánchez Ambriz, Gerardo; Angeles Dauahare, Marcela; (2004) ***Tesis profesional: un problema, una hipótesis una solución.*** Fes-Cuautitlán UNAM;

## **LEYES**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo.
3. Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento.
4. Ley del INFONAVIT y su Reglamento.

## 5. Ley del Seguro Social y su Reglamento

### **REVISTAS.**

1. Práctica Fiscal, año XV. Número 405 Editores TAX. Julio 2005.
2. Tips Fiscales, año 3, Número 26 Editorial Fiscal y Laboral  
Noviembre 2005.