



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLÁN

---

“NOMINA: ASPECTOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR  
PARA SU ELABORACION”

TRABAJO PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN CONTADURIA

PRESENTA:

DIANA IVETTE ALBARRAN GARBOSA

ASESOR: M.A. JAIME NAVARRO MEJIA

CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO

2007



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.



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN  
 UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR  
 DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

ASUNTO: EVALUACION DEL INFORME  
 DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL  
 U. N. A. M.  
 FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN



DEPARTAMENTO DE  
 EXAMENES PROFESIONALES

DRA. SUEMI RODRIGUEZ ROMO  
 DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN  
 P R E S E N T E

ATN: L. A. ARACELI HERRERA HERNANDEZ  
 Jefe del Departamento de Exámenes  
 Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 26 del Reglamento General de Exámenes y el art. 66 del Reglamento de Exámenes Profesionales de FESC, nos permitimos comunicar a usted que revisamos EL TRABAJO PROFESIONAL:

\_\_\_\_\_ "Nómina: Aspectos que se deben considerar para su elaboración".  
 \_\_\_\_\_

que presenta la pasante: Diana Ivette Albarrán Garbosa  
 con número de cuenta: 09811821-6 para obtener el título de :  
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios, otorgamos nuestra ACEPTACION

ATENTAMENTE  
 "POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 05 de Marzo de 2007.

PRESIDENTE	<u>L.C. Francisco Alcántara Salinas</u>	
VOCAL	<u>L.C. Juan Carlos Correa Uribe</u>	
SECRETARIO	<u>M.A. Jaime Navarro Mejía</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>C.P. Fausto Fermín González Camberos</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>M.C. Nora Cureño Peza</u>	

## **DEDICATORIA**

- ☺ Esta memoria va dedicada principalmente a mis padres MANUELA GARBOSA SAUCEDO Y LORENZO ALBARRAN MANJARREZ, a quienes la ilusión de su vida ha sido convertirme en persona de provecho, a quienes nunca podré pagar todos sus desvelos, por que gracias a su apoyo y consejo, he llegado a realizar la más grande de mis metas. Los amo con todo mi corazón.
- ☺ A mis hermanos Oscar e Iván por todo su apoyo y comprensión a lo largo de toda mi carrera, y por que de alguna manera me ayudaron para la realización de este trabajo. Los quiero mucho!
- ☺ A mis pequeños sobrinos Oscarín y Tadeo que han sido también mi impulso para seguir adelante con este proyecto.
- ☺ Gracias a DIOS por darme la vida y la oportunidad de tener una profesión, y te pido que me concedas sabiduría e inteligencia para servir a los demás a través de mis conocimientos.
- ☺ A toda mi familia que siempre estuvo pendiente de mí y entendían el motivo por el cual a veces no podía estar con ellos.
- ☺ A la Universidad y en particular a la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán por permitirme ser parte de ella e ingresar como alumna, lo cual fue una gran satisfacción para mí, ser orgullosamente universitaria.
- ☺ A todos mis amigos que de alguna manera me apoyaron desde el principio de mi carrera, y que hasta la fecha siguen haciéndolo.
- ☺ A una persona que me ayudo a tomar la decisión de que carrera estudiar, apoyarme en los primeros cimientos de mi formación, y que gracias a ella le tome amor a mi carrera...gracias por todo enano!
- ☺ A todos mis profesores que intervinieron en mi formación académica, en especial al M.A Jaime Navarro Mejía por su gran apoyo y por ser mi asesor.

- ☺ A los profesores L.C. Francisco Alcántara Salinas, L.C. Juan Carlos Correa Uribe, C.P. Fausto Fermín González Camberos y M.C Nora Cureño Peza por ser mi jurado y permitir lograr el objetivo más importante de todos estos años de estudio: Titularme.
  
- ☺ Al C.P. Martín Flores Solórzano y C.P. Judith López Dorantes por permitirme ser parte de su equipo de trabajo, por ese apoyo incondicional que hasta la fecha me han brindado y por permitirme terminar mis estudios y esta memoria.
  
- ☺ Y en especial quiero dedicarla a mi novio Héctor Alemán Cortés, por llegar a formar parte de mi vida, por entenderme, apoyarme, por estar conmigo a pesar de mi carácter, por ser también uno de los motivos que me impulso para poder dar este paso tan importante en mi vida profesional. Gracias mi niño!

## **INDICE**

### **DEDICATORIA**

### **INTRODUCCION**

### **CAPITULO 1: INFORMACION GENERAL**

<b>1.1</b>	<b>CONCEPTO DE NOMINA.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2</b>	<b>DIFERENTES TIPOS DE NOMINA.....</b>	<b>1</b>
<b>1.3</b>	<b>EL PROCESO DE NOMINA.....</b>	<b>3</b>
<b>1.4</b>	<b>PROCEDIMIENTO PARA ELABORARLA.....</b>	<b>4</b>
<b>1.5</b>	<b>QUIENES DEBEN APARECER EN LA NOMINA.....</b>	<b>5</b>

### **CAPITULO 2: INFORMACION DE LA EMPRESA**

<b>2.1</b>	<b>INFORMACION BASICA.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2</b>	<b>POLITICAS DE PAGO, DESCUENTOS Y PRESTACIONES.....</b>	<b>8</b>
<b>2.3</b>	<b>OBLIGACIONES LEGALES Y FISCALES.....</b>	<b>9</b>

### **CAPITULO 3: INFORMACION DE LOS EMPLEADOS**

<b>3.1</b>	<b>INFORMACION BASICA.....</b>	<b>11</b>
	<b>3.1.1 DATOS DE IDENTIFICACION.....</b>	<b>11</b>
	<b>3.1.2 DATOS DE UBICACIÓN.....</b>	<b>12</b>
	<b>3.1.3 DATOS DE PAGO.....</b>	<b>13</b>
	<b>3.1.4 FECHAS.....</b>	<b>14</b>

### **CAPITULO 4: SALARIO DIARIO INTEGRADO (S.D.I)**

<b>4.1</b>	<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO.....</b>	<b>15</b>
	<b>4.1.1 CALCULO DE LA PARTE FIJA DEL SALARIO.....</b>	<b>15</b>
	<b>4.1.2 CALCULO DE LA PARTE VARIABLE DEL SALARIO.....</b>	<b>17</b>
<b>4.2</b>	<b>SALARIO BASE DE COTIZACION (S.B.C).....</b>	<b>18</b>
<b>4.3</b>	<b>TOPES AL SALARIO BASE DE COTIZACION.....</b>	<b>18</b>

<b>4.4</b>	<b>AVISOS DE ALTAS, BAJAS Y CAMBIOS ANTE EL S.S.....</b>	<b>20</b>
4.4.1	FORMULARIOS AUTORIZADOS.....	23
4.4.2	SISTEMA DISPMAG.....	27
4.4.3	SISTEMA IMSS DESDE SU EMPRESA (DIRECTO EN SUS OFICINAS).....	27
4.4.4	SISTEMA FIRMA DIGITAL (VIA INTERNET).....	28

## **CAPITULO 5: POLITICAS DE PAGO, DESCUENTO Y PRESTACIONES**

<b>5.1</b>	<b>SUELDOS Y SALARIOS.....</b>	<b>30</b>
<b>5.2</b>	<b>VACACIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>5.3</b>	<b>PRIMA DE VACACIONES.....</b>	<b>34</b>
<b>5.4</b>	<b>GRATIFICACION O AGUINALDO.....</b>	<b>36</b>
<b>5.5</b>	<b>FALTAS.....</b>	<b>39</b>
<b>5.6</b>	<b>INCAPACIDADES.....</b>	<b>42</b>
<b>5.7</b>	<b>PROVISION PARA PAGO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.....</b>	<b>44</b>
<b>5.8</b>	<b>PROVISION PARA PAGO DE AGUINALDOS O GRATIFICACIONES.....</b>	<b>47</b>
<b>5.9</b>	<b>TIEMPO EXTRA.....</b>	<b>49</b>
<b>5.10</b>	<b>FONDO Y CAJA DE AHORRO.....</b>	<b>52</b>
<b>5.11</b>	<b>PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.....</b>	<b>62</b>
<b>5.12</b>	<b>JUBILACIONES, PENSIONES Y HABERES DE RETIRO.....</b>	<b>63</b>
<b>5.13</b>	<b>COMISIONES.....</b>	<b>70</b>
<b>5.14</b>	<b>DIAS FESTIVOS DE TRABAJO.....</b>	<b>71</b>
<b>5.15</b>	<b>DIAS DE DESCANSO TRABAJADO.....</b>	<b>72</b>
<b>5.16</b>	<b>PRIMA DOMINICAL.....</b>	<b>73</b>
<b>5.17</b>	<b>INCENTIVOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.....</b>	<b>73</b>
<b>5.18</b>	<b>PENSION ALIMENTICIA.....</b>	<b>75</b>
<b>5.19</b>	<b>DESCUENTO FONACOT.....</b>	<b>77</b>
<b>5.20</b>	<b>DESCUENTO PRESTAMO DE INFONAVIT.....</b>	<b>77</b>

## **CAPITULO 6: FINIQUITOS Y LIQUIDACIONES**

<b>6.1</b>	<b>FINIQUITOS.....</b>	<b>82</b>
<b>6.2</b>	<b>LIQUIDACIONES.....</b>	<b>82</b>
6.2.1	FORMA DE INTEGRAR EL SALARIO PARA EFECTOS DE LIQUIDACION.....	83
6.2.2	GRATIFICACION POR SEPARACION.....	85

6.2.3	SALARIOS CAIDOS.....	86
6.2.4	INDEMNIZACION 3 MESES.....	86
6.2.5	INDEMNIZACION 20 DIAS POR AÑO.....	88
6.2.6	PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	89
6.2.7	INDEMNIZACION EXENTA.....	91
6.3	CALCULO DEL I.S.R EN UNA LIQUIDACION.....	92

#### **CAPITULO 7: IMPUESTO DEL 2% SOBRE NOMINAS.**

7.1	FUNDAMENTOS LEGALES.....	96
7.2	INTEGRACION DE LA BASE.....	98
7.3	EXENCIONES Y REDUCCIONES DEL IMPUESTO.....	99

#### **CAPITULO 8: IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

8.1	INGRESOS GRAVABLES.....	104
8.2	INGRESOS QUE SE ASIMILAN A LOS SUELDOS Y SALARIOS.....	108
8.3	INGRESOS NO GRAVABLES.....	109
8.4	INGRESOS EXENTOS.....	110
8.4.1	PERCEPCIONES ADICIONALES AL S.M.G.....	110
8.4.2	INDEMNIZACIONES POR RIESGO O ENFERMEDAD.....	110
8.4.3	PENSIONES, JUBILACIONES .....	111
8.4.4	REEMBOLSOS DE GASTOS MEDICOS Y FUNERAL.....	112
8.4.5	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL QUE OTORGUEN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS.....	112
8.4.6	INDEMNIZACION POR SEPARACION.....	112
8.4.7	GRATIFICACION ANUAL Y PRESTACIONES.....	113
8.5	CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL.....	115
8.5.1	CONSTANCIAS DE PERCEPCIONES E IMPUESTOS RETENIDOS RECIBIDAS DE OTRAS EMPRESAS.....	115
8.5.2	CASOS EN QUE NO SE HACE EL CALCULO ANUAL.....	116
8.5.3	CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL.....	116

#### **CAPITULO 9: PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA**

9.1	FUNDAMENTACION.....	121
-----	---------------------	-----

9.2	DETERMINACION DEL PORCENTAJE.....	121
9.3	DETERMINACION DEL IMPORTE.....	122
9.4	FORMA DE DISTRIBUIR LA PARTICIPACION.....	123
9.5	DETERMINACION DE DIAS Y SALARIO BASE.....	124
9.6	CUANDO DEBE PAGARSE.....	124
9.7	EMPRESAS EXCEPTUADAS DEL REPARTO.....	125

## **CAPITULO 10: CALCULO DE LA PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO**

10.1	FUNDAMENTACION.....	127
10.2	AUTODETERMINACION DE LA PRIMA DE RIESGO.....	128
10.3	FORMULA PARA EL CÁLCULO.....	129
10.4	CALCULO DE LOS DIAS COTIZADOS.....	131
10.5	DETERMINACION DE LOS CASOS DE RIESGO DE TRABAJO.....	132
10.6	INCAPACIDADES PERMANENTES, PARCIALES, TOTALES Y DEFUNCIONES.....	133
10.7	EJEMPLO DEL CÁLCULO.....	133
10.8	DECLARACION ANUAL ANTE EL I.M.S.S.....	135

## **CONCLUSIONES**

## **BIBLIOGRAFIA**

## ***INTRODUCCIÓN***

El tema de nómina es muy extenso, pero a través de esta memoria deseo mostrar un panorama general, de los aspectos que se deben tomar en cuenta para su elaboración, conjuntando experiencias reales con el estudio de las leyes que afectan a dicha nómina.

El estudio comienza con la definición de que es una nómina y sus aspectos más relevantes, así como los diferentes tipos de nómina, su proceso y procedimiento para elaborarla y las personas que se deben incluir en ella.

Seguidamente se describe la información que se debe tomar en cuenta para la elaboración de la nómina como son datos de la empresa, datos de los trabajadores, cálculo del salario diario.

También trata sobre las políticas de pago y descuento en las que se basa toda la actividad de la nómina durante la estancia del empleado en la empresa y hasta el término de la relación laboral, incluidos todos los aspectos de cálculo de los impuestos, y trata no sólo desde el punto de vista de la administración actual, si no también desde los puntos de vista de la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del Infonavit, la Ley del Impuesto sobre la Renta, el Código Financiero del Distrito Federal y el Código Financiero del Estado de México.

La PTU se debe pagar dentro de los “sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse” el impuesto sobre la renta anual de la empresa. El impuesto se debe pagar “dentro de los tres meses siguiente a la fecha en que termine su ejercicio fiscal”. Actualmente el ejercicio fiscal termina normalmente con el año calendario. Es decir, el ejercicio fiscal termina en diciembre, el impuesto debe pagarse mediante declaración entre los meses de enero a marzo y la PTU debe pagarse entre abril y mayo.

Trata todo lo relativo a las erogaciones de las empresas que son ingresos para los empleados o que están basados en la información de éstos.

En cuanto se refiere a la Prima de Riesgo de Trabajo, las cuotas por el seguro de riesgo de trabajo, de acuerdo al Artículo 71 LSS, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate. Es decir, las cuotas se determinan aplicando a los salarios base de cotización una prima determinada de acuerdo con el riesgo que representen las actividades de la empresa según la clasificación de grado de riesgo que tiene el Instituto en el reglamento respectivo.

## **CAPITULO 1**

### **INFORMACION GENERAL**

#### **1.1 CONCEPTO DE NOMINA**

La nómina es un documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción o deducción para cada uno de ellos. La nómina es utilizada para efectuar los pagos periódicos (semanales, quincenales o mensuales) a los trabajadores por concepto de sueldos y salarios.

Este documento se debe guardar durante el último año y un año después de que se extinguió la relación para efectos laborales (Art. 804 LFT) y por 5 años siguientes al de su fecha para efectos fiscales de ISR (Art. 67 CFF).

Cualquier pago o descuento que se efectúe a los empleados debe de estar reflejado en una nomina y debe seguir un proceso de nómina. Si se efectuara algún pago fuera de nómina, éste debe de incorporarse después de la misma.

#### **1.2 DIFERENTES TIPOS DE NOMINA**

Podemos decir que tenemos los siguientes tipos de nómina:

##### **⊕ Regulares:**

\* **Semanal:** Corresponde a un periodo de pago de cada (7) siete días y puede iniciarse cualquier día de la semana. Se incluyen los empleados que desempeñen un trabajo material.

\* **Quincenal:** Corresponde a un periodo de pago en cada (15) días o dos periodos en un mes, primera quincena del (01 hasta el día 15) y la segunda quincena se inicia el día 16 hasta el último día del mes. Se incluyen a los trabajadores que no desempeñan un trabajo material.

\* **Mensual:** Corresponde a un periodo de pago de (30) días para todos los meses independientemente si el mes posee: 28, 29, 30 o 31 días. El periodo de pago se inicia el día "01" de cada mes y finaliza el último día de cada mes, determinando hasta 30 días. Se paga regularmente a altos ejecutivos cuando en su contrato se señala este plazo.

\* **Confidencial:** La nómina confidencial se estableció para cubrir el sueldo de aquellas personas, que por su importancia en la empresa, se desea mantenerse reservado. En este tipo de nómina puede estar incluido un obrero calificado que cobra su sueldo por semana, o toda la nómina confidencial puede ser quincenal.

✚ **Para cubrir prestaciones:**

\* **Gratificaciones**

\* **Participación de Utilidades (PTU)**

\* **Despensas**

\* **Devolución de fondo de ahorro**

\* **Pago previsión social**

Se acostumbra elaborar nóminas por separado dadas sus características y fechas de pago: gratificaciones o aguinaldos, normalmente incluye a todos los empleados aunque regularmente cobren por semana o por quincena; PTU, incluye a los empleados y ex-empleados; despensas, se paga en especie (con vales); devolución del fondo de ahorro, destaca la aportación de empresa; y Pago de previsión social deriva de un plan previamente establecido.

✚ **Especiales:**

\* **Vacaciones**

\* **Comisiones**

Algunas empresas acostumbran a elaborar una nómina especial con estos conceptos, para facilitar su manejo, y para utilizar una forma de pago diferente a la nómina regular o para cuidar su confidencialidad.

#### ✦ **Al momento del Retiro:**

- \* **Finiquitos**

- \* **Liquidaciones**

Estas nóminas comprenden regularmente un solo empleado. La nómina de finiquitos se formula cuando existe una renuncia voluntaria. La de liquidación, incluye una indemnización de empresa o legal.

#### ✦ **Eventuales:**

- \* **De ajustes**

La de ajustes se utiliza para incorporar pagos “por fuera de nómina”, para cancelar recibos improcedentes o para corregir datos acumulados de los conceptos de pago o deducción del empleado.

### **1.3 EL PROCESO DE NOMINA**

Podemos decir que el proceso de la nómina empieza por la definición de políticas relativas al pago a trabajadores y termina con el pago de participación de los trabajadores en las utilidades (incluyendo a los ex-empleados), pasando por tareas como alta del empleado, presentación de avisos, elaboración de la nómina, pago de sueldos, pago de prestaciones, pago de indemnizaciones, presentación de declaraciones, presentación de reportes, etc.

El proceso de nómina debe comprender todo lo relacionado con ella, independientemente de quien lo haga dentro de la empresa: contabilizar la nómina o calcular las provisiones de gratificación o de prima vacacional, también es parte del proceso de nómina ya que están basados en datos del empleado y en los pagos efectuados a éstos.

Llevar el control de los días de vacaciones por pagar y pagados, el control de fondo de ahorro o el control de préstamos también es parte del proceso de nómina porque finalmente van a derivar un pago o un descuento al empleado. Todo lo relacionado con la nómina forma parte del proceso de nómina.

## 1.4 PROCEDIMIENTO PARA ELABORARLA

El proceso normal para elaborar una nómina, comprende de los siguientes pasos:

1. **Definir políticas de pago y descuento:** Esto nos sirve para facilitar el proceso y la administración de la misma.
2. **Definir los calendarios de pago:** Se recomienda hacerlo antes del inicio del año y para todo el año, así mismo dependerá de los tipos de nómina.
3. **Alta de los empleados:** Se realizará el alta de cada uno de los empleados y se deberá recabar todos los datos que sean necesarios para el proceso.
4. **Movimientos de incidencias:** Entre los más comunes tenemos las incapacidades, las faltas, tiempo extra, vacaciones, etc.
5. **Conceptos de pago y descuentos para la nómina que se procesa:** Dependiendo de la nómina que se está elaborando, serán los conceptos que se tomarán en cuenta.
6. **Pagos o descuentos fijos:** Estos serán los descuentos por préstamos que se les aplique a los trabajadores.
7. **Cálculo de la nómina:** Parte medular del proceso.
8. **Recálculo de la nómina:** Se puede volver a recalcular cuando se tiene que agregar nuevas incidencias o para corregir cualquier situación que sea incorrecta.
9. **Reportes y archivos:** Como reporte tenemos los recibos en los que habrán de firmar los trabajadores y los resúmenes normales, y archivos son los que mandamos al banco para el pago con crédito a cuentas bancarias.
10. **Pago de la nómina:** Decimos que se hace el pago de nómina cuando éste sea por efectivo o cheque. Al terminar este paso podemos decir que la nómina ya no tendrá más correcciones.
11. **Contabilización:** Se incluye cada una de las nóminas elaboradas, regulares o especiales y la contabilización de las provisiones.
12. **Cierre de la nómina:** Este paso es definitivo, ya no podemos dar paso atrás a lo efectuado y empezamos a operar el siguiente periodo.
13. **Presentación de informes y declaraciones:** Aquí se incluye la presentación de declaraciones mensuales o anuales.

## **1.5 QUIENES DEBEN DE APARECER EN LA NOMINA**

Se deberán incluir a todas aquellas personas que tienen una relación de trabajo subordinado con la empresa. Algunos gerentes y directores no se consideran trabajadores cuando su retribución está condicionada a la obtención de utilidades.

Se incluye en la nómina a todos aquellos que la empresa decide incluir.

## **CAPITULO 2**

### **INFORMACION DE LA EMPRESA**

#### **2.1 INFORMACION BASICA**

Los datos de la empresa que debemos considerar para una adecuada administración en la nómina y para la correcta presentación de declaraciones, son los siguientes:

\* **Nombre de la compañía:** Se debe tomar en cuenta tal y como aparece en la escritura constitutiva, o acta de nacimiento tratándose de una persona física, y deberá aparecer en todos los avisos y declaraciones que se presenten ante autoridades laborales o fiscales.

\* **R.F.C de la compañía:** Es el que otorga la SHCP cuando se da de alta la empresa.

\* **Registro Patronal:** Es el registro ante el I.M.S.S y pueden ser más de uno; regularmente cuando se tienen varios locales o sucursales en diferentes localidades, se tiene un registro patronal por cada una de ellas.

\* **Número de Expediente Infonavit:** Es el que otorga el infonavit al registrar a la empresa como patrón.

\* **Zona de salario mínimo:** Es importante ubicar a qué zona corresponde la dirección de la empresa (Zona A, B, C), que puede ser diferente a la del empleado, ya que muchos cálculos se van a referir al salario mínimo de esa zona.

\* **Giro:** El giro en el alta ante la SHCP puede ser ligeramente diferente al giro que corresponde a la empresa según la clasificación del Reglamento del Seguro Social.

\* **Representante Legal:** Es el designado para efectos laborales únicamente, puede ser diferente del representante legal "general" o con mayores poderes y puede ser diferente al que haya firmado los avisos de alta ante la SHCP, IMSS o el Infonavit.

\* **Prima de Riesgo de Trabajo:** Es el que se determina en los términos de la Ley del Seguro Social y su reglamento. Desde la inscripción de la empresa en el IMSS, y después por la autodeterminación que cada año deberá hacer la empresa, se debe considerar esta prima. La fecha de vigencia será normalmente del 1º de marzo al 28 de febrero del año siguiente.

\* **Factor para el cálculo de intereses del fondo y caja de ahorro:** Existe la posibilidad de tener que usar un factor para repartir entre las personas que tienen el fondo y caja de ahorro, los intereses generados por la inversión de estos.

\* **Dirección:** Si se tiene más de una localidad; por cada una de ellas deberá tenerse la dirección, precisando: calle y/o manzana, número exterior e interior, colonia o población, municipio, entidad federativa y código postal.

\* **Calendario de pagos:** Es necesario elaborar el calendario de pagos antes de iniciar el año, ya que con base a éste, se podrá precisar, por cada número de nómina o período, los días que corresponden a cada uno, los días en que se pagarán físicamente los sueldos.

\* **Días no laborales:** Se recomienda precisar a principio de año los días que no serán laborables ya sea por Ley o por acuerdo del sindicato de la empresa o con sus trabajadores. De acuerdo a la LFT, los días de descanso obligatorio son los siguientes:

- El 1º de Enero
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
- El 21 de marzo (hasta 2006)
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo (a partir de 2007)
- El 1º de mayo
- El 16 de septiembre
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- El 1º de diciembre de cada seis años
- El 25 de diciembre y
- El que determine las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En ocasiones por acuerdo del sindicato, la empresa agrega a éstos los días 10 de mayo, 2 de noviembre, 12, 24 y 31 de diciembre y jueves y viernes de semana santa y los denomine contractuales.

\* **Formas de Pago:** La Ley Federal del Trabajo obliga a pagar sueldos y salarios en efectivo (Art. 101), pero también permite excepciones condicionadas a que exista el pago en efectivo, como en el caso de la nómina de despensa que se puede pagar con vales, por lo tanto debe señalar la forma de pago de cada una de las nóminas.

\* **Turnos:** Cuando exista la necesidad de trabajar en la empresa más de 8 horas diarias, lo que sucede regularmente en las fábricas o en los almacenes que están abiertos al público más de esas horas, se deben señalar los turnos en que laborarán los empleados, al igual que se deben señalar las horas que corresponden a la jornada normal y las horas que se deben considerar para cálculo del tiempo extra.

## **2.2 POLITICAS DE PAGO, DESCUENTOS Y PRESTACIONES**

Es necesario elaborar todas las políticas de pago y descuento que sean necesarias de acuerdo con las prestaciones que se tengan en la empresa.

\* **Política de vacaciones:** Hay que señalar los días que corresponderán a todo el personal y cuál será la prima vacacional. Se deberán fijar las reglas para el disfrute de las vacaciones y lo que proceda cuando esas reglas no se sigan.

\* **Política de gratificación:** Deben de señalarse los días que se pagarán por este concepto y la fecha o fechas de pago.

\* **Política de fondo de ahorro:** Hay que señalar el porcentaje con el que se operará el fondo de ahorro, así como la fecha en que se hará la devolución del capital e intereses, tanto al personal activo como al que se retire en el transcurso del año.

\* **Política de caja de ahorro:** También hay que señalar la cantidad o el porcentaje general con que operará la caja de ahorro, si será cierta cantidad o porcentaje individual, así como también la fecha en que se hará la devolución del capital e intereses, tanto al personal activo como al que se retire en el transcurso del año.

\* **Política de despensas:** Debe de establecerse si será en efectivo o en vales, si será una cantidad fija o un porcentaje y cada cuando se dará.

\* **Política de descuento de comida:** El proporcionar alimentación a los trabajadores es una de las prestaciones más comunes en las fábricas, para que ésta no integre el salario para efectos del Seguro Social, los trabajadores deben de pagar una cuota diaria que es igual para todos, la cual es conveniente precizarla en pesos y centavos.

## 2.3 OBLIGACIONES LEGALES Y FISCALES

Por último conviene hacer un resumen de las obligaciones legales y fiscales de la empresa en materia de presentación de avisos, declaraciones y documentación que en general debe cubrir:

⊕ Al ingresar los empleados a la empresa:

- Registrarse e inscribir a sus empleados en el IMSS mediante un aviso de alta y cuando sea necesario avisar de las modificaciones de salario y bajas de trabajadores.
- Inscribirse e inscribir a los trabajadores en el infonavit.
- Cuando ingrese el personal, solicitar al trabajador la constancia expedida por el patrón anterior a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio (Art. 118-IV LISR). Si el trabajador no entrega la constancia por no haber trabajado antes con otro patrón, sería conveniente que le firme una constancia de ese hecho a la empresa
- Checar que los trabajadores estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes, y solicitar dicho Registro, en caso de que no estuvieran inscritos, se deberá solicitar los datos necesarios para darlos de alta en el registro (Art. 118 VI LISR)
- Solicitar por escrito, al ingresar el empleado, si éste presta sus servicios a otro patrón y si éste les aplica el crédito al salario, para ya no efectuarlo.

⊕ Durante la estancia del trabajador en la empresa:

- Llevar registros tales como la nómina y listas de raya en las que se asienten los datos del trabajador y los salarios percibidos por éstos. (Art. 15-II LSS)
- Entregar al trabajador una copia del recibo de pago de su sueldo cada semana o quincena (Art. 132-VII LFT) y anualmente una constancia de contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. (Art. 81 LFT)

- Determinar el monto y efectuar las retenciones mensuales de impuestos y entregar en efectivo los saldos a favor derivados de la aplicación del crédito al salario. (Art. 118 LISR)
- Determinar el monto y entregar al IMSS el importe de las cuotas obrero patronales (Art. 15- III LSS)
- Determinar el monto y entregar a las entidades receptoras autorizadas por el Infonavit, las aportaciones del 5% (Art. 29-II LInfonavit)
- Determinar el monto y entregar a la Tesorería del D.F. el importe del Impuesto sobre Nóminas 2% (Art. 178 CFDF)
- Hacer los descuentos de los salarios de los trabajadores para abono de los préstamos otorgados por el Infonavit (Art. 29-II LInfonavit)
- Informar bimestralmente a los trabajadores sobre las aportaciones hechas a su favor, por concepto del seguro de retiro, censantía en edad avanzada y vejez sin perjuicio de que dicha información sea entregada a los sindicatos o, en su caso, a cualquier otra organización representativa de los trabajadores asegurados. (Art. 180 LSS)

✚ Anualmente:

- Calcular el impuesto anual de ISR en los términos del Artículo 116 LISR.
- Proporcionar constancia de renumeraciones pagadas e impuestos retenidos (Formato 37) a su personal a más tardar el 31 de enero, por el año anterior, o dentro del mes siguiente a la fecha en que se retire el empleado (Art. 118-III LISR)
- Presentar a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que se les haya entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior.
- Revisar, y en su caso, modificar en los meses de enero o febrero la prima de riesgo de trabajo que estará vigente de marzo a febrero del siguiente año (Art. 74 LSS)

Si la empresa tuvo mas 300 o más trabajadores en cada uno de los meses del ejercicio anterior, está obligada a dictaminar por contador público sus estados financieros (Art. 32-A CFF), así como dictaminarse para efectos del IMSS (Art. 16 LSS) y deberán presentar al Infonavit copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal, con los anexos referentes a las contribuciones por conceptos de cuotas obrero patronales (Art. 29-VIII LInfonavit).

## **CAPITULO 3**

### **INFORMACION DE LOS EMPLEADOS**

#### **3.1 INFORMACION BASICA**

Los datos que debemos conocer de cada empleado para manejar adecuadamente una nómina y para la correcta presentación de declaraciones, son los siguientes:

##### **3.1.1. DATOS DE IDENTIFICACION**

**Número del empleado:** Siempre será más fácil uniformar la información a través de un número común para cada empleado: tarjetas de tiempo, credenciales, códigos de acceso, estados de cuenta, etc., inclusive puede consignarse en los avisos de alta, modificación y bajas ante el Seguro Social.

**Nombre del empleado:** Es conveniente registrarlo tal y como aparece en el acta de nacimiento del trabajador empezando por el apellido paterno, apellido materno y nombre (s) por que así lo solicitarán dependencias oficiales como el IMSS e Infonavit y la SHCP y será el orden más práctico para la empresa para hacer sus catálogos y facilitar su búsqueda.

**Clave Única de Registro de Población (CURP):** Es un instrumento de registro que se asignan a todas las personas que viven en el territorio nacional, así como a los mexicanos que residen en el extranjero. Este número es muy importante ya que será la clave de identificación indispensable para cualquier trámite que se realice ante las dependencias del sector público.

**Registro Federal de Contribuyentes (R.F.C):** Este es el número de alta en la SHCP. Es indispensable que siempre tengamos la información completa y correcta porque siempre la estaremos usando en avisos y declaraciones.

**Número de Seguridad Social:** Este es el número de afiliación al IMSS. Igualmente es indispensable que siempre tengamos la información completa y

correcta, tal y como la asigna el Seguro Social por que de igual forma siempre la estaremos usando en avisos y declaraciones.

**Lugar de nacimiento:** Este dato, tiende a desaparecer al generalizarse el uso del CURP, pero el cual es utilizado en los avisos de alta, baja y/o modificación de salario ante el Seguro Social.

**Sexo:** Esta dato también es utilizado en los avisos de alta, baja y/o modificación de salario ante el Seguro Social.

**Estado Civil:** Este dato se utiliza para efectos del IMSS, por lo que serán datos válidos: soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre, entre otros.

### 3.1.2 DATOS DE UBICACIÓN

**Puesto:** Es el nombre del puesto asignado al empleado. El cual aparecerá en el contrato individual de trabajo o contrato colectivo de trabajo.

**Departamento, subdirección, dirección, compañía:** Estos datos serán necesarios para lograr una adecuada clasificación de la nómina, el cual puede variara de acuerdo a la organización y contabilidad de la empresa.

**Zona de salario mínimo:** Es la zona en la que está situada la empresa y la casa habitación del empleado, muchos cálculos se van a referir al salario mínimo de la zona de trabajo. Para los cálculos de los impuestos, se podrá considerar el Salario Mínimo General de la zona geográfica que corresponda a la empresa.

**Lugar de trabajo:** Se refiere a la localidad y este dato se relaciona con el registro patronal de la empresa, por lo que si se tiene varias localidades es importante ubicar al empleado en una de ellas.

**Número de Registro Patronal:** Este es el registro en el que está asignado el empleado y es importante sobre todo cuando es común que el empleado cambie continuamente de sucursal o proyecto en distintos estados del país.

**Sindicato:** Si se tiene varios sindicatos será conveniente saber a cuál de ellos está afiliado el empleado.

**Turno:** Es al que normalmente estará asignado el empleado, para la ejecución de la jornada de trabajo.

**Dirección:** Debemos de tener presente la dirección del empleado: Calle, número exterior e interior, colonia, población, municipio, entidad federativa y código postal.

**Teléfono:** Es necesario en caso de accidente o para verificar la razón de su ausencia en el trabajo.

### **3.1.3 DATOS PARA PAGO**

**Categoría:** Es la asignada al empleado y está en relación con el tabulador de sueldos.

**Tipos de contratación:** Se refiere al tipo de contrato con el que el trabajador presta sus servicios (contrato individual, contrato colectivo u honorarios).

**Lugar de pago:** Esta relacionado con el lugar de trabajo (Art. 108 LFT), si no fuera el mismo, el trabajador debe escoger.

**Forma de pago:** Es la forma en que cobrará su sueldo normal el empleado y puede ser en efectivo, cheque o cuenta bancaria.

**Situación contractual:** Se refiere a las condiciones vigentes del contrato. Entre ellas deberemos incluir las que nos requiere el Seguro Social; si es un trabajador permanente, trabajador eventual y después adicionar las que sean necesarias para la empresa.

**Tipo de nómina:** Es la nómina regular en la que se incluirá el empleado, puede ser semana, quincenal, mensual o confidencial.

**Sueldo diario:** Es la percepción diaria asignada al trabajador.

**Sueldo mensual:** Es la percepción diaria elevada al mes: sueldo diario x 30.

**Tipo de sueldo:** Este es un dato necesario para avisos del Seguro Social: salario fijo, salario mixto o salario variable.

### 3.1.4 FECHAS

**Fecha de nacimiento:** Este dato, es utilizado en los avisos del Seguro Social y debe considerarse con dos dígitos para el día, dos para el mes y cuatro para el año.

**Fecha de ingreso:** Es la que corresponde al ingreso del trabajador a la empresa.

**Fecha de antigüedad:** Regularmente es igual a la fecha de ingreso.

**Fecha de vencimiento de contrato:** Deberá de existir solamente cuando el contrato es por obra determinada o por trabajos extraordinarios (Art 35 LFT).

**Fecha de cambio de sueldo:** Se refiere a la fecha en que cambia la parte fija del sueldo, por que la parte variable cambia cada bimestre.

**Fecha de baja:** Es en la que se suspende la relación laboral.

**Fecha de baja en el Seguro Social:** Regularmente es igual a la anterior, pero si por alguna razón el aviso al Seguro Social no se envió oportunamente, las obligaciones de la empresa terminan hasta que el Seguro Social recibe al aviso correspondiente (Art. 37 LSS). Lo mismo sucede si la baja del trabajador ocurrió cuando el empleado estaba incapacitado. (Art. 21 LSS)

**Motivo de baja:** Es un dato necesario para los avisos de baja ante el Seguro Social, el cual puede ser útil para cuando exista un reintegro. Los motivos de acuerdo a la ley pueden ser: a) Terminación de contrato, b) Separación Voluntaria, c) Abandono de empleo, d) Despido, e) Defunción, f) Otros.

## **CAPITULO 4**

### **SALARIO DIARIO INTEGRADO (S.D.I)**

#### **4.1 SALARIO DIARIO INTEGRADO**

La integración para efectos del seguro social, está basada en una mecánica que busca obtener un salario diario integrado y aplicar éste a cada día de trabajo para determinar así la base sobre la que se calcularán las cuotas de los diferentes riesgos.

Este salario diario integrado se deberá calcular:

- a)** Al ingresar el empleado para dar el aviso de alta
- b)** Al modificarse el salario del empleado (por aumento individual o masivo) y
- c)** Al inicio de cada bimestre para la correcta consideración de las percepciones variables del bimestre anterior, para dar el aviso de modificación de salarios (Art. 15-I LSS).

Con este último, estaremos considerando adecuadamente el SDI que se debe modificar al aniversario del empleado en el que se hace acreedor de mayores prestaciones (como prima vacacional), aunque no hubiese tenido percepciones variables en el mes anterior.

El salario diario integrado se usa para:

- a)** Los avisos al SS mencionados de alta, baja y modificación
- b)** Determinar y enterar las cuotas obrero patronales a cargo de la empresa y
- c)** Elaborar la nómina de pago.

#### **4.1.1 CÁLCULO DE LA PARTE FIJA DEL SALARIO**

El salario diario integrado se forma de 2 partes, una fija y una variable (Art. 30 LSS).

Con La parte fija se compone de las percepciones fijas conocidas como son: sueldo, prima vacacional, gratificación y cualquier otra percepción fija conocida. Con estos elementos se calcula un factor de sueldo diario, convirtiendo todos los conceptos a días, sumando éstos y dividiendo el resultado entre los días de sueldo.

Calculamos un factor, para facilitar la determinación de la parte fija del salario integrado de todo el personal, es decir, siempre será más fácil multiplicar el sueldo diario de cada uno por un factor, que estar calculando el sueldo anual, sumándole a éste el aguinaldo o gratificación, la prima vacacional y cualquier otro pago fijo anual y dividir el resultado entre 364 ó 360 días en cada uno de los empleados.

En el caso de que la empresa esté obligada a dictaminar, este factor será uno de los datos que revisará el auditor independiente.

En el concepto de sueldos deberemos considerar los días de sueldo que va a recibir en el año el empleado, es decir, 360 días para la nómina quincenal o mensual y 364 días para la semanal.

Los conceptos de prima vacacional y gratificación, varían en función de la antigüedad del empleado y pueden variar en función de la categoría del mismo. Será necesario, por lo tanto, elaborar una tabla de factores por cada categoría de empleado considerando la antigüedad.

Para cálculo de la antigüedad se considera el año que está corriendo inclusive, es decir, si el empleado entró a la empresa el 2 de enero del presente año, se le considera 1 año de antigüedad porque si bien el compromiso de pago de vacaciones es exigible hasta que cumpla un año en el 2 de enero del año siguiente, en caso de que se retirara antes, la empresa tiene la obligación de pagarle la parte proporcional de vacaciones.

El siguiente cuadro es un ejemplo para una nómina quincenal o mensual (se consideran las prestaciones mínimas que marca la LFT de 15 días de gratificación y 25% de prima vacacional):

ANTIGÜEDAD EN AÑOS		DIAS DE SUELDO	DIAS DE GRATIFICACION	DIAS DE VACACIONES	DIAS DE PRIMAS	OTRAS PERCEP. FIJAS	TOTAL DE DIAS EN EL AÑO	FACTOR
DE	A	A	B	C	D	E	F A+B+D+E	G F/A
0.00	1	360	15	7	1.75	0	376.75	1.046528
1.01	2	360	15	9	2.25	0	377.25	1.047917
2.01	3	360	15	11	2.75	0	377.75	1.049306
3.01	4	360	15	14	3.50	0	378.50	1.051389
4.01	9	360	15	16	4.00	0	379.00	1.052778
9.01	14	360	15	18	4.50	0	379.50	1.054167
14.01	19	360	15	21	5.25	0	380.25	1.056250
19.01	En adelante	360	15	23	5.75	0	380.75	1.057639

Para una nómina semanal, con las mismas prestaciones, el cuadro sería el siguiente:

ANTIGÜEDAD EN AÑOS		DIAS DE SUELDO	DIAS DE GRATIFICACION	DIAS DE VACACIONES	DIAS DE PRIMAS	OTRAS PERCEP. FIJAS	TOTAL DE DIAS EN EL AÑO	FACTOR
DE	A	A	B	C	D	E	F A+B+D+E	G F/A
0.00	1	364	15	7	1.75	0	380.75	1.046016
1.01	2	364	15	9	2.25	0	381.25	1.047390
2.01	3	364	15	11	2.75	0	381.75	1.048764
3.01	4	364	15	14	3.50	0	382.50	1.050824
4.01	9	364	15	16	4.00	0	383.00	1.052198
9.01	14	364	15	18	4.50	0	383.50	1.053571
14.01	19	364	15	21	5.25	0	384.25	1.055632
19.01	En adelante	364	15	23	5.75	0	384.75	1.057005

#### 4.1.2 CÁLCULO DE LA PARTE VARIABLE DEL SALARIO

La parte variable se compone del resultado de dividir la suma del importe de todas las percepciones variables afectas a SS pagadas realmente en el bimestre anterior, entre el número de días de salario devengado en el mismo bimestre (Art. 30-II LSS).

Cada empresa debe decidir cuáles serán los conceptos que considerarán afectos a esta parte variable de la cuota SS, después de todo, siempre será su responsabilidad

ante el IMSS el justificar el porqué incluyó determinados conceptos o por qué no lo hizo.

#### **4.2 SALARIO BASE DE COTIZACION (S.B.C)**

La suma de estas dos partes, la fija y la variable, será el salario diario integrado total, el cual estará topado, es decir, tendrá un límite superior, de 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal (zona A) (25VSMGA) (Art. 28 LSS).

El salario diario integrado total topado será el salario base de cotización (S.B.C). Si el SDI es menor al tope señalado, ése será el SBC.

#### **4.3 TOPES A SALARIO BASE DE COTIZACION**

La Ley señala límites para la consideración del salario en diferentes situaciones, esos límites se conocen como "topes". Para la LSS, los topes se expresan en número de veces del salario mínimo general de la zona A (VSMGA).

En la actualidad existen dos topes que terminarán por igualarse: El tope 25VSMGA y el tope XXVSMGA, en donde XX va variando cada año hasta que llegue a 25 en el año 2008, y que se utiliza para calcular los riesgos de Invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez y las aportaciones al Infonavit.

En esta forma, en estas fechas y con esta fundamentación, irá variando el tope que señalamos como XXVSMGA:

**ARTICULO VIGESIMO QUINTO TRANSITORIO LSS  
LÍMITES DEL SALARIO BASE DE COTIZACION**

Hasta el 30 de junio de	Límite
1998	15VSMGA
1999	16VSMGA
2000	17VSMGA
2001	18VSMGA
2002	19VSMGA
2003	20VSMGA
2004	21VSMGA
2005	22VSMGA
2006	23VSMGA
2007	24VSMGA
2008	25VSMGA

La fecha en la que cambiará el tope es el 1.º de julio de cada año, fecha de aniversario de la LSS.

Existen dos topes más que se utilizan para calcular las cuotas de enfermedades y maternidad, prestaciones en especie, cuota fija (1VSMGA artículo 106-I LSS) y para la cuota adicional (3VSMGA artículo 106-II LSS). En el caso de la cuota adicional, el SDI será la diferencia entre el salario diario integrado total menos el tope de 3VSMG cuando el salario diario integrado total sea mayor al tope de 3VSMG, de lo contrario el SDI será de \$ 0.00.

En resumen, éstos son los topes que se manejan para efectos del cálculo del SBC.

1VSMGA	48.67	(48.67 x 1)
25VSMGA	1,216.75	(48.67 x 25)
24VSMGA	1,168.08	(48.67 x 24)
3VSMGA	146.01	(48.67 x 3)

24VSMGA es el tope vigente del 1 de julio de 2006 al 30 de junio de 2007.

**EJEMPLO DEL CÁLCULO DEL S.D.I**

Datos para el cálculo:

	Antigüedad	Sueldo diario	Nómina
<b>Ejemplo 1</b>	1 año	70.00	Semanal

Suponemos que el bimestre anterior no hubo percepciones variables

PARTE FIJA:

ANTIGÜEDAD EN AÑOS: 1 AÑO

SALARIO DIARIO: 70.00

POR:

FACTOR 1.046016 = 73.22 PARTE FIJA

PERCEPCIONES VARIABLES

PERCIBIDAS EL BIMESTRE

ANTERIOR: 0.00 = 0.000 PARTE VARIABLE

ENTRE

DIAS TRABAJADOS: 60

**SALARIO DIARIO INTEGRADO TOTAL 73.22**

Comparación con los topes: si el salario diario integrado es mayor a los topes, los topes serán el SBC, si no lo será el salario diario integrado total.

<b>SI</b>	<b>ES MAYOR A</b>	<b>S.D.I.</b>	
73.22	1,168.08	73.22	Sal. Diario topado (SS) XX SMGA
73.22	1,216.75	73.22	Sal. Diario topado (SS) 25 veces SMGA
73.22	146.01	0.00	Sal. Diario topado (SS) excedente 3 veces SMGA
73.22	48.67	48.67	Sal. Diario topado (SS) 1 veces SMGA
73.22	1,168.08	73.22	Sal. Diario topado (infontavit) XX veces SMGA

#### **4.4 AVISOS DE ALTA, BAJA Y CAMBIO (ABC) ANTE EL S.S**

Esta obligación nace de la propia LSS la que en su artículo 15-I señala que es obligación de los patrones inscribir a sus trabajadores y dar los avisos de alta, baja y cambio en un plazo no mayor de 5 días.

En los casos en que la modificación de salario haya sido en su parte fija, serán 5 días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario (Art. 34-I y III LSS), si fue en su parte variable se podrá comunicar al Instituto dentro de los primeros 5 días

hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio septiembre y noviembre (Art. 34-II LSS). Si el cambio fue por revisión del contrato colectivo, serán 30 días naturales siguientes a su celebración (Art. 34 penúltimo párrafo LSS). En todos los casos, el aviso surtirá efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio (Art. 35 LSS).

Estos plazos son muy claros en función de esos artículos, sin embargo, si los avisos son entregados después de ocurrido un accidente de trabajo, aunque estén dentro de los plazos autorizados, la empresa deberá de pagar los capitales constitutivos (Art. 77 LSS). En el caso de enfermedades y maternidad, si los avisos fueron entregados dentro del plazo, no procederán los capitales constitutivos (Art. 88 LSS).

Los capitales constitutivos son cantidades determinadas por el PMSS, por los servicios prestados a los asegurados, no cubiertos o cubiertos parcialmente por las cuotas obrero-patronales, los cuales cobran a los patrones en los términos de la LSS.

**“ARTICULO 79:** Los capitales constitutivos se integran con el importe de alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

- I. Asistencia médica;
- II. Hospitalización;
- III. Medicamentos y material de curación;
- IV. Servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento;
- V. Intervenciones quirúrgicas;
- VI. Aparatos de prótesis y ortopedia;
- VII. Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de Viáticos en su caso;
- VIII. Subsidios;
- IX. En su caso, gastos de funeral;
- X. Indemnizaciones globales en sustitución de la pensión, en los términos del último párrafo de la fracción III del artículo 58 de la Ley;
- XI. Valor actual de la pensión, que es la cantidad calculada a la fecha del siniestro y que, invertida a una tasa anual de interés compuesto del cinco por ciento, sea suficiente, la cantidad pagada y sus intereses, para que el beneficiario disfrute la pensión durante el tiempo a que tenga derecho a ella, en la cuantía y condiciones aplicables que determina esta Ley, tomando en cuenta las probabilidades de reactividad, de muerte y de reingreso al trabajo, así Como la edad y sexo del pensionado; y

**XII.** El cinco por ciento del importe de los conceptos que lo integren, por gastos de administración.”

Esto nos da la idea de los montos que el IMSS determina cuando se trata de capitales constitutivos. Es importante señalar que cuando el IMSS determina capitales constitutivos, éstos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse en los términos y plazos previstos en la LSS (Art. 39 LSS).

Cuando se informa al SS un salario menor al real, también determina capitales constitutivos en caso de accidentes de riesgo de trabajo (Art. 77 LSS) por la diferencia entre los salarios reportados y los reales.

En el caso del seguro de enfermedades y maternidad, el patrón también deberá pagar capitales constitutivos por el incumplimiento de la obligación de inscribir a los trabajadores o de avisar los salarios efectivos o los cambios de éstos (Art. 88 LSS).

Hasta en tanto no se presente el aviso de baja de un trabajador, subsistirá la obligación del patrón de pagar las cuotas obrero patronales (Art. 37 LSS), es decir, los avisos de baja surten efecto hasta que los recibe el Instituto (Art. 57 RLSSA).

El artículo 21 LSS nos dice que un trabajador no se puede dar de baja mientras esté incapacitado. En su caso, el aviso no surtirá efecto alguno. Lo mismo sucede en caso de huelga (Art. 58 RLSSA).

Cuando el aviso de cambio de salario variable sea descendente y se presente fuera de los plazos señalados, surtirá efectos a partir de la fecha de recepción de los avisos por el IMSS (Art. 54 RLSSA). Lo mismo sucede con los avisos de baja extemporáneos (Art. 57 RLSSA).

En lo posible los avisos al SS se deben dar un día hábil antes del Reingreso o alta del trabajador, o de la modificación de salario si éste es de tipo fijo (Art. 45 RLSSA). Por ejemplo, si un trabajador es contratado para iniciar el día 1º del mes de abril, el aviso se debe entregar el día 31 de marzo. Si el trabajador no se presenta, entonces deberemos dar la baja. Los avisos de modificación de salarios cuando el tipo de salario es variable o mixto y los de baja se deben dar el mismo día en que ocurran. Si se trata de los avisos de modificación de salarios por la parte variable, por el cómputo de las percepciones variables del mes anterior, en que los avisos se deben dar con

fecha del primer día del mes, el aviso se debe dar precisamente el primer día hábil del mes.

Esto es complicado, pero mucho más barato que enfrentar el pago de capitales constitutivos.

El IMSS, consciente de esta situación, ha tratado de facilitar a los causantes la presentación de avisos y, por ello, en el último párrafo del Artículo 15 de la LSS, nos dice que esta información podrá proporcionarse en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza conforme a la disposiciones de la Ley y su reglamento.

Por otra parte, el Reglamento de Afiliación de la Ley del Seguro Social señala que si se presentan en una sola exhibición 5 o más movimientos de afiliación, se debe hacer a través de medio magnético o de telecomunicaciones (Art. 46 RLSSA). Si fueran menos de 5 se pueden también presentar en medios magnéticos o, en su caso, en formas impresas.

También señala que el Instituto aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales si las prestaciones de Vacaciones y gratificación son las mínimas señaladas por la LFT y el trabajador tiene un año o menos de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito, si no es así, o hay prestaciones fijas adicionales, el patrón deberá presentar sus avisos (Art. 55 RLSS).

La Ley del SS señala en su artículo 15 que los avisos se deben presentar en los formularios autorizados o a través de medios magnéticos o de telecomunicaciones conforme lo señala su reglamento.

Con las modificaciones que implican la obtención y uso del Número patronal de Identificación Electrónica y Certificado Digital (DOF del 18 de enero de 2005) y el uso de una forma electrónica, el SS busca que todos los trámites se hagan, en un futuro próximo, totalmente por Internet, inclusive el pago de cuotas, para lo que está perfeccionando sus sistemas que le permitan hacerlo.

#### **4.4.1 FORMULARIOS AUTORIZADOS**

Los formularios autorizados son los siguientes:

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS

**INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA  
PARA LOS TRABAJADORES**

**AFIL-02**

**AVISO DE INSCRIPCION DEL TRABAJADOR**

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL  
**Y64-24851-10** **0**  
10 DIGITOS DIG. VER.

I.M.S.S.  
CLAVE DE ARGUMENTO

TIPO DE CONTRATACION DEL TRABAJADOR  
PERMANENTE **1**  
EVENTUAL **2**  
EVENTUAL CONST. **3**

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR  
10 DIGITOS DIG. VER.

CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION

LLENESE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABREVIATURAS)

APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRE(S)

SALARIO BASE DE COTIZACION \$ TIPO DE SALARIO FIJO **0** VARIABLE **1** MIXTO **2** EXCLUSIVO IMSS

FECHA DE INGRESO AL TRABAJO SEXO MASC. **1** FEM. **2** EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DIAS QUE LABORA O EL HORARIO OCUPACION DEL TRABAJADOR

DIA (2 DIG.) MES (2 DIGITOS) AÑO (4 DIG.) LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO) FECHA DE NACIMIENTO

NOMBRE DEL PADRE (AUN FINADO) NOMBRE DE LA MADRE (AUN FINADA) U. M. F.

DOMICILIO DEL TRABAJADOR CALLE Y/O MANZANA NUMERO COLONIA Y/O POBLACION

MUNICIPIO ENTIDAD C.P.

NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO **CLUB UNIVERSIDAD NACIONAL, A. C.**

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **TITONACAS** **560** **AJUSCO**  
CALLE Y/O MANZANA NUMERO COLONIA Y/O POBLACION

**CITYCACAN** **D. F.** **04300**  
MUNICIPIO ENTIDAD C.P.

FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR

EXTEMPORANEO **1**

LA REPRODUCCION NO AUTORIZADA DE ESTOS FORMATOS CONSTITUYE UN DELITO EN LOS TERMINOS DE LAS LEYES APLICABLES

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES.  
CAPTURA / AVISOS ORIGINALES CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS

**INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA  
PARA LOS TRABAJADORES**

**AFIL-04**

**AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR  
O ASEGURADO**

I.M.S.S.  
CLAVE DE ARGUMENTO

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR O ASEGURADO  
10 DIGITOS DIG VER.

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL  
**Y64-24851-10** 0  
10 DIGITOS DIG VER.

CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION

LLENESE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE  
C-8737246-10-1

LA REPRODUCCION NO AUTORIZADA DE ESTOS FORMATOS CONSTITUYE UN DELITO EN LOS TERMINOS DE LAS LEYES APLICABLES

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR O ASEGURADO (SIN ABREVIATURAS)		
APPELLIDO PATERNO	APPELLIDO MATERNO	NOMBRE (S)
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO		
CLUB UNIVERSIDAD NACIONAL, A. C.		
EN CASO DE PERSONA FISICA NOMBRE(S)	APPELLIDO PATERNO	APPELLIDO MATERNO
TOTONACAS	560	AJUSCO
CALLE Y O MANZANA	NUMERO	COLONIA Y O POBLACION
COYOACAN	D. F.	04300
MUNICIPIO	ENTIDAD	C.P.
FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASEGURADO ULTIMO DIA DE SALARIO		CAUSA DE LA BAJA
DIA (2 DIGITOS)	MES (2 DIGITOS)	AÑO (4 DIGITOS)

EXTEMPORANEO  
1  
APLICACION ART. 37 L.S.S.

EXCLUSIVO IMSS  
FECHA Y HORA DE RECEPCION  
DE ESTE AVISO EN EL I.M.S.S.

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES.  
CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

CAPTURA Y AVISOS ORIGINALES

#### **4.4.2 SISTEMA DISPMAG**

El medio magnético que hay en la actualidad, ha sido publicado por el IMSS bajo el nombre de DISPMAG para captura de modificaciones de salarios, reingresos y bajas en dispositivos magnéticos .

En este software, se capturan los movimientos a través del mismo programa o bien, se recibe la información de los recursos de programación de la empresa. El software produce tres disquetes o cinta magnética con los archivos de modificaciones de salarios, reingresos y bajas de los asegurados que es leído en las instalaciones del IMSS.

Junto con el software, se entrega al patrón un instructivo muy detallado y completo para su manejo, se indica que hacer en caso de requerir capacitación sobre el mismo y se explican los pasos a seguir para la presentación de la información.

#### **4.4.3 SISTEMA IMSS DESDE SU EMPRESA (DIRECTO EN SUS OFICINAS)**

El medio de telecomunicaciones que se conoce en la actualidad, es el implementado por el IMSS denominado "Sistema IMSS desde su Empresa", el cual se encuentra implantado a nivel nacional.

El objetivo de este sistema es la simplificación del procedimiento de presentación y trámite de movimientos afiliatorios mediante procesos totalmente automatizados que permiten la comunicación directa desde la computadora de la empresa a la computadora del IMSS y por consiguiente, mantener información actualizada en las bases de datos.

Este medio puede ser utilizado por quienes reúnan varios requisitos, entre los que se encuentran los siguientes:

- Que tengan un mínimo de 100 trabajadores salvo que la empresa considere que puede serle beneficioso aun contando con un número menor.
- Tener instalado y en funcionamiento el software para intercambio electrónico de datos Electronic Data Interchange (EDI).
- Contar con el servicio de una Red de Valor Agregado (VAN)

Si se reúnen estos requisitos, se debe acudir a la Subdelegación del IMSS que atiende a la empresa o a la Dirección IMSS a la que pertenece la Subdelegación, en donde se le indicarán a la empresa, detalladamente, los pasos a seguir para realizar el convenio correspondiente, así como la información que se debe presentar, los programas que deberán ser desarrollados en la empresa para la adecuada comunicación y las pruebas necesarias para asegurar el correcto funcionamiento de esta comunicación electrónica.

Por este medio se pueden enviar los avisos los 365 días del año a cualquier hora y el IMSS registrará fecha y hora, considerándose éstas para efectos de proceso y cumplimiento de los plazos señalados en la Ley. Los avisos automáticos estarán a disposición de los patrones en las subdelegaciones patronales que controlan sus registros patronales en un plazo de 2 a 8 días hábiles.

#### **4.4.4 SISTEMA FIRMA DIGITAL (VIA INTERNET)**

Dentro del programa de simplificación administrativa del Gobierno Federal, el sistema IMSS desde su empresa se ha extendido a la supercarretera de la información para quedar al alcance de cualquier empresa que, independientemente de su tamaño, cuente con una computadora con conexión a Internet. A éste se le ha denominado IDSE "IMSS desde su empresa".

IDSE es el sistema electrónico de notificación oficial de los movimientos afiliatorios de ingresos, modificaciones de salarios y bajas de trabajadores que, por obligación legal, deben presentar todas las empresas al IMSS.

En la actualidad existen varios distribuidores autorizados a nivel nacional de este sistema, que además proporcionan el servicio de conexión con el IMSS en un proceso totalmente automatizado (Intercambio Electrónico de Datos-EDI), lo que permite realizar todos estos movimientos desde la comodidad de una computadora instalada en la oficina, o en cualquier otro lugar, durante las 24 horas de los 365 días del año, facilitándose así el cumplimiento oportuno de esas obligaciones legales.

Lo único que la empresa tendrá que hacer será simplemente capturar o exportar en una página electrónica todos y cada uno de los movimientos afiliatorios que requiera para así enviarlos instantáneamente al IMSS, quien los recibe, acusa recibo,

los procesa y dentro de un lapso no mayor de 48 horas, notifica su registro, informando si detectó algún error, el cual se podrá corregir sin mayor trámite, evitando de esta manera multas y recargos innecesarios.

Este servicio es de bajo costo, es seguro y de fácil operación y para contratarlo se puede tener acceso por Internet desde cualquier buscador tecleando "(MSS desde su empresa", dando por resultado de la búsqueda la lista de los distribuidores autorizados. También se puede encontrar información en la página del IMSS: [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx) y en las subdelegaciones del IMSS se puede obtener la lista de los proveedores autorizados.

En la página de cada distribuidor se explica como contratarlo, su costo, requerimientos de equipo, soporte, etcétera.

Antes de empezar la operación del IDSE y una vez presentada la solicitud de adhesión al programa y recabada la documentación respectiva, se procede a conciliar la información que se encuentra en la base de datos del IMSS con la que se tiene vigente en la empresa.

Esta conciliación de datos se debe realizaren un plazo no mayor a ocho días hábiles. En caso de diferencias, la empresa deberá acudir a Servicios do Afiliación y Vigencia de Derechos para efectos de corregir las diferencias detectadas. Con ello, tanto el IMSS como la empresa podrán trabajar con la misma información disminuyendo considerablemente el grado de error en la información transmitida.

Para el patrón que quiera obtener el Registro Patronal único será requisito indispensable tener celebrado convenio con el Instituto para la transmisión de movimientos afiliatorios a través de IDSE.

Sin lugar a dudas, IDSE es una de las facilidades más importantes que el IMSS ha implementado en los últimos años para facilitar al patrón el cumplimiento de sus obligaciones.

## CAPITULO 5

### POLITICAS DE PAGO, DESCUENTOS Y PRESTACIONES

#### 5.1 SUELDOS Y SALARIOS

Cuando se trata de un obrero, el pago se hace semanalmente por que así lo dispone la LFT (Art. 88) y cuando se trata de un empleado, el pago es por quincena. Aunque también se puede pagar a los empleados por semana, aunque no a los obreros por quincena. Y a los altos ejecutivos reciben sueldos anuales pagados mensualmente.

De acuerdo al Art. 88 de la Ley Federal del Trabajo, si el pago se fija por semana o por mes, éste se debe dividir entre 7 o entre 30 días para determinar el salario diario.

En el caso de pago semanal, éste de debe hacer en un día determinado de la semana, puede ser cualquier día de la semana, siempre y cuando sea laborable. El pago quincenal se hace regularmente los días 15 y último de cada mes y se cubren 15 días en cada uno.

Por lo cual, podemos decir que el trabajador recibirá en el año 52 veces el pago semanal, o sea 364 días de sueldo en el año y el empleado recibirá 24 pagos quincenales, o sea 360 días.

También podemos encontrar algunas empresas que paguen a sus empleados cada 14 días y en este caso la nómina se llamaría nómina catorcenal. Los empleados recibirían 364 días de sueldo al año.

	<b>Sueldo Diario</b>	<b>x</b>	<b>Días de Sueldo</b>	<b>x</b>	<b>Importe a pagar En el periodo</b>
<b>Ejemplo 1</b>	7.00	x	7	x	490.00
<b>Ejemplo 2</b>	230.27	x	15	x	3,454.05
<b>Ejemplo 3</b>	1,085.53	x	30	x	32,565.90

Los conceptos de sueldos y salarios siempre deben de existir mientras el empleado tenga relación con la empresa y no esté de vacaciones. Es decir, si el empleado falta, le descontaremos el día bajo el concepto de faltas, y si está incapacitado, le descontaremos el día bajo algún concepto de incapacidad (incapacidad por enfermedad general, incapacidad por maternidad y/o incapacidad por riesgo de trabajo). Si está de vacaciones, será conveniente pagarle bajo el concepto de vacaciones y por esos días, no pagar sueldo, pero sólo por ese motivo.

## **5.2 VACACIONES**

La Ley Federal del Trabajo (Art. 76) establece la obligación de pago de este concepto para los trabajadores al cumplir años de servicios.

De acuerdo al Art. 78 se deben de disfrutar cuando menos 6 días hábiles en forma continua y, debemos de agregar, más los días hábiles normales de descanso: uno por cada 6 días.

Escala de vacaciones de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo:

<b>Años de Antigüedad</b>	<b>Días de Vacaciones</b>	<b>Días de Descanso</b>	<b>Días totales de Vacaciones</b>
<b>1 año</b>	6	1	7
<b>2 años</b>	8	1	9
<b>3 años</b>	10	1	11
<b>4 años</b>	12	2	14
<b>5 a 9 años</b>	14	2	16
<b>10 a 14 años</b>	16	2	18
<b>15 a 19 años</b>	18	3	21
<b>20 en adelante</b>	20	3	23

Estas vacaciones se deben disfrutar y pagar dentro de los seis meses siguientes a la fecha de aniversario (Art. 81 LFT). Generalmente la empresa formula en el mes de diciembre el calendario bajo el que los empleados disfrutarán de las vacaciones en el año siguiente.

Los días de vacaciones deben ser efectivos, es decir, no se contarán entre ellos los días festivos legales y acordados por la empresa, o los días de incapacidad del trabajador.

La LFT establece que la empresa debe entregar anualmente al trabajador una constancia que contenga su antigüedad, los días de vacaciones que le corresponden y la fecha en que deberán disfrutarlos (Art. 81 LFT). Por este motivo se elabora una “nómina de vacaciones” con un recibo que debe cumplir con estos requisitos.

Ejemplo del Cálculo de las Vacaciones:

Según antigüedad:

	<b>Sueldo Diario</b>	<b>x</b>	<b>Días de Vacaciones (incluido el día de descanso)</b>	<b>=</b>	<b>Importe a pagar en el periodo</b>
<b>1 año</b>	70.00	x	7	=	490.00
<b>7 años</b>	230.27	x	16	=	3,684.32
<b>2 años</b>	1,085.53	x	9	=	9,769.77

Estos mismos días e importes son los que se deben de descontar del concepto de sueldos.

Se establece que la obligación de la empresa nace al cumplirse el año de servicios, pero si la empresa decide otorgar algunos días o todos en forma anticipada, no hay nada que lo prohíba. Por esto, es común que algunas empresas otorguen vacaciones a todo el personal en determinadas épocas: semana santa, navidad, etc, o bien en momentos en que la producción debe reducirse por necesidades de mercado.

Cuando el empleado no disfruta de sus vacaciones en el año siguiente a la fecha de su aniversario (Art. 76 y 516 LFT), o en los 18 meses siguientes a la misma fecha, se crean diversas situaciones:

1. Se incurre en faltas a la LFT (Art. 79 y 81 ) y consecuentemente la empresa se pone en riesgo de hacerse acreedora a multas por parte de las autoridades laborales.
2. La empresa podrá negarse a pagar este concepto porque ya prescribió (Art 516 LFT), lo que puede provocar problemas con los empleados por no convenirles dicha situación. La negación por parte de la empresa prácticamente nunca existe.
3. Se convierte en práctica común que los empleados “cobren” sus vacaciones.
4. Las vacaciones cobradas, también nos puede causar dificultades si no se consideran adecuadamente para la determinación de cuotas para el Seguro Social.
5. En la fecha de aniversario, al empleado le corresponden “X” días de vacaciones a determinado sueldo, pero al momento de cobrar esos días, si el sueldo diario cambió ¿ a qué sueldos se deben pagar esas vacaciones? La empresa debe decidirlo, ya que la LFT no contempla nada al respecto. Lo más común es que si el trabajador descansa en esos días, se le paguen al sueldo actual, si no las disfruta, las vacaciones cobradas se le pagan al sueldo vigente a la fecha del aniversario al que corresponde.
6. Si se da la autorización de la empresa para este pago, ya sea en forma expresa o simplemente por permitirlo, ¿hasta cuántos años pueden transcurrir para cobrar este concepto? Normalmente no se pone un límite en años.
7. Si se establece el concepto de “vacaciones pagadas”, éste deberá registrar exclusivamente los días de vacaciones que no fueron disfrutadas, que regularmente corresponden a años anteriores y que siempre se pagan con el sueldo al aniversario al que corresponden.
8. las vacaciones pagadas deben considerarse dentro de las partidas variables para efectos de la determinación del salario diario integrado.

Si la relación laboral termina antes de que se cumpla el año de servicios, se debe pagar la parte proporcional a los días trabajados (Art. 79 LFT). Se incluirá en el

finiquito o en la liquidación correspondiente, y se multiplicará el sueldo diario por los días de vacaciones proporcionales a pagar.

Para determinar los días proporcionales, se deberán dividir los días que correspondan a las vacaciones según la antigüedad entre el número de días que corresponderían al sueldo anual. Y el resultado multiplicarlo por el número de días que elaboró el empleado desde la fecha del último aniversario hasta la fecha de la baja.

### 5.3 PRIMA DE VACACIONES

Esta prima de vacaciones se establece en la LFT (Art. 80) y se señala el porcentaje mínimo del 25% sobre los importes que correspondan al concepto de vacaciones.

Aunque la prima se va a calcular sobre los importes de vacaciones es conveniente calcularla inicialmente en días, para efectos del cálculo de su salario diario integrado y demás conceptos que se relacionan con ésta.

Mínimos que señala la Ley Federal del Trabajo:

<b>De</b>	<b>Hasta</b>	<b>Días de Vacaciones</b>	<b>Días de Descanso</b>	<b>Días totales de Vacaciones</b>	<b>Días de Prima Vac 25%</b>
0.01	1	6	1	7	1.75
1.01	2	8	1	9	2.25
2.01	3	10	1	11	2.75
3.01	4	12	2	14	3.50
4.01	9	14	2	16	4.00
9.01	14	16	2	18	4.50
14.01	19	18	3	21	5.25
19.01	En adelante	20	3	23	5.75

Es conveniente que cada empresa elabore su propia escala por cada categoría o grupo de empleados.

La forma de calcular este concepto es:

Según la antigüedad:

	<b>Sueldo Diario</b>	<b>x</b>	<b>Días de Prima de Vacaciones</b>	<b>=</b>	<b>Importe a pagar en el periodo</b>
<b>1 año</b>	70.00	x	1.75	=	122.50
<b>7 años</b>	230.27	x	4.00	=	921.08
<b>2 años</b>	1,085.53	x	2.25	=	2,442.44

La Prima Vacacional es un pago anual y normalmente se pagará en el período de pago de la nómina regular en el que caiga el aniversario del empleado. Sin embargo, la Ley no impide que se pague antes. También es frecuente que la prima se pague cuando el empleado efectivamente disfrute de sus vacaciones y no antes, y si sólo disfruta una parte de sus vacaciones, la empresa puede optar por pagar sólo la parte proporcional de esos días de vacaciones disfrutados.

También puede ser el caso que la prima se pague a todo el personal en determinada época del año: en semana santa, cuando ingresan los hijos de los trabajadores a la escuela (agosto), en navidad, etc. La política puede ser diferente para cada empleado.

Por lo regular este concepto siempre se paga en el año y no queda pendiente como las vacaciones, pero si sucediera, también se consideraría con el sueldo al aniversario que origina al pago.

Si la relación laboral termina antes de que se cumpla el año de servicios, se debe pagar la parte proporcional a los días trabajados (Art. 79 LFT). De igual forma se incluirá en el finiquito o en la liquidación correspondiente y se multiplicará el sueldo diario por los días de prima de vacaciones proporcionales a pagar.

Para determinar los días proporcionales, se deberán dividir los días que correspondan a la prima de vacaciones según la antigüedad, entre el número de días que corresponderían al sueldo anual y el resultado multiplicarlo por el número de días

que elaboró el empleado desde de la fecha del último aniversario hasta la fecha de baja.

Para el pago del ISR, están exentas “las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general... hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador” (Art. IO9-XI LISR).

	<b>Pago de prima vacacional</b>	<b>15 VSMG</b>	<b>Prima vacacional exenta</b>
Ejemplo 1	122.50	730.05	122.50
Ejemplo 2	921.04	730.05	730.05
Ejemplo 3	2,442.44	730.05	730.05

Este límite es por año calendario, por lo que no importa si la prima que estamos pagando se refiere a uno o más períodos de vacaciones del empleado. Asimismo, si pagamos la prima en partes, tendremos que ir sumando dichos importes hasta alcanzar la exención señalada de 15 días de SMG. Si en el transcurso del año aumenta el SMG, deberemos tomar el que esté vigente el día en que paguemos la última parte de la prima vacacional que complete la exención.

Si el pago total por prima vacacional no excede a 15 días de SMG, el total de la misma estará exenta, aun cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo (Art. 128 RLISR).

#### **5.4 GRATIFICACIÓN O AGUINALDO**

Esta prestación también nace de la LFT, la que establece que se debe pagar el equivalente a 15 días de salario, cuando menos, y antes del 20 de diciembre (Art. 87 LFT).

El salario o sueldo diario deberá ser el que esté vigente en el momento del pago.

En el caso de sueldos variables, el sueldo o salario diario vigente en el momento del pago, es el promedio de los percibidos.

Regularmente este concepto se paga en una nómina especial pero también se puede incluir en la nómina regular.

Se debe pagar en efectivo (Art. 84 LFT), pero en ocasiones por su cuantía y por protección al trabajador se acostumbra pagar con cheque, independientemente de que el pago regular se haga en efectivo.

Las empresas pueden acordar con sus sindicatos más días por este concepto pero nunca menos de los señalados en la LFT. También es válido que diferentes categorías de empleados tengan diferente número de días, pero sin que sean menores a los de los sindicalizados (Art. 184 LFT). Puede ser que entre más antigüedad tenga un empleado, reciba más días de gratificación.

Algunas empresas dividen el pago de este concepto en dos partes, una la pagan en diciembre (ésta no puede ser menor a 15 días) y la otra parte la pagan en enero. Se pretende que el trabajador no se gaste todo en el mes de diciembre Y tenga “algo” para iniciar el año. También puede ser que adelanten una parte en agosto, por ejemplo y la otra en diciembre (que no podrá ser menor de 15 días). El pago en agosto ayuda a los padres de familia para la compra de los útiles escolares.

La fórmula de cálculo para este concepto es:

	<b>Sueldo diario</b>		<b>Días de aguinaldo</b>		<b>Importe a pagar</b>
<b>Ejemplo 1</b>	70.00	x	15	=	1,050.00
<b>Ejemplo 2</b>	230.27	x	15	=	3,454.05
<b>Ejemplo 3</b>	1,085.53	x	15	=	16,282.95

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 (Art. 87 LFT). En el caso de que haya ingresado iniciando el año, se incluirá en el pago normal a todos los empleados y en el

caso de que termine antes la relación laboral, se incluirá en el finiquito o en la liquidación correspondiente y se usará el concepto de “gratificación proporcional”; se multiplicará el sueldo diario por los días de gratificación proporcional a pagar.

Para determinar los días proporcionales se deberán dividir los días que correspondan a la gratificación según la política de pago establecida por la empresa, entre el número de días que correspondieran al sueldo anual (360 ó 364 días) y el resultado multiplicarlo por el número de días que laboró el empleado desde la fecha del alta hasta el cierre del ejercicio en el primer caso, y desde la fecha de inicio del ejercicio o de alta y hasta la fecha de baja en el segundo.

Se podrían descontar de los días laborados por el empleado, los días de incapacidades, porque esos no los trabajó, pero regularmente no se hace. Las incapacidades por riesgo de trabajo en ningún caso se pueden descontar, según los tribunales.

Para el pago de ISR, están exentas “Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen e forma general” (Art. 109-XI LISR).

	<b>Gratificación</b>	<b>30VSMG</b>	<b>Gratificación exenta</b>
Ejemplo 1	1,050.00	1,460.10	1,050.00
Ejemplo 2	3,454.05	1,460.10	1,460.10
Ejemplo 3	16,282.95	1,460.10	1,460.10

Este límite es por año de calendario, por lo que no importa si la gratificación que estamos pagando se refiere a la segunda parte de la que pagamos en el mes de diciembre anterior y este pago se realiza en enero. Asimismo si hay pagos anteriores de la gratificación que no habían alcanzado el tope de 30VSMG, tendremos que ir sumando dichos importes hasta alcanzar la exención señalada de 30 días de SMG. Si en el transcurso de año aumenta el SMG, deberemos tomar el que esté vigente el día en que paguemos la última parte de la gratificación que complete la exención.

Si el pago total por aguinaldo o gratificación no excede a 30 días d SMG, el total de a misma estará exenta, aun cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo (Art. 128 RLISR).

## **5.5 FALTAS**

El trabajador puede ausentarse eventualmente de sus labores por diversos motivos, uno de ellos es por faltas. Estas pueden ser “injustificadas (Art. 135-II LFT) o “justificadas o con goce de sueldo” (Art. 42, 132 IX y X LFT), y será conveniente registrar las mismas bajo rubros específicos como falta injustificada, falta justificada o con goce de sueldo (que podría no descontarse, pero que siempre será necesario registrar como falta) o como falta por castigo o suspensión o como permiso sin goce de sueldo.

La ausencia también podría ser por tiempos menores a un día, como los retardos y los pases de salida para acudir a citas médicas del IMSS, que en su caso se deben valorar como minutos o que pueden no valorarse, pero que será conveniente registrar para efectos de control y de estadística.

Las faltas justificadas o con goce de sueldo, pueden ser una prestación como por ejemplo, conceder un día o dos a los trabajadores cuya esposa ha tenido un alumbramiento, cuando ha fallecido un familiar muy cercano como padre, madre, cónyuge o hijos o cuando el trabajador contrae matrimonio civil por primera vez.

Naturalmente, con la justificación correspondiente de actas del registro civil. Puede concederse un día como onomástico o por la enfermedad grave de un familiar cercano, siempre bajo reglas señaladas en el CCT. También puede justificarse la falta, cuando los trabajadores acrediten que faltaron a sus labores por existir en su contra órdenes de aprehensión originadas por el desempeño de su trabajo, cuando los trabajadores sean llamados para desempeñar comisiones sindicales o para concurrir a diligencias que practiquen las autoridades laborales relacionadas con la empresa. Cuando los cursos de capacitación no se realicen en las instalaciones de la empresa, podrían también considerarse como falta con permiso.

Cuando el evento ocurre a cierta distancia de la empresa, normalmente se toma en cuenta esta circunstancia y se concede un día más de permiso.

Las faltas por suspensión pueden ser por haber acumulado el trabajador cierto número de retardos o por solicitud del sindicato (sanción sindical). Esto normalmente la encontraremos regulado en el CCT (Art. 423-X LFT).

Los permisos sin goce de sueldo pueden ser por varios días para asuntos personales pero limitados en el año y en el número de trabajadores que pueden tener acceso a esta prestación en el año; por asuntos oficiales o sindicales, de conformidad con lo expuesto en la fracción X del artículo 132 LFT; y para disfrutar de becas que les sean otorgadas por instituciones nacionales o extranjeras de reconocido prestigio para perfeccionar sus conocimientos relacionados con su trabajo.

En el caso de que se decidan descontar los permisos por minutos o más frecuentemente por horas, el descuento puede ser, con toda justicia, con la proporción de los días de descanso semanal.

Las faltas deben aparecer en el recibo de sueldo para contar con la conformidad del empleado, sobre su falta, al firmar dicho recibo al momento de cobrarlo (esta firma implica también conformidad de que no se le adeuda nada a la fecha). Esto es indispensable y conveniente, en caso de controversia por despido o por demanda (Art. 47-X LFT) y más considerando que en ese caso, la carga de la prueba de la falta del trabajador recae sobre la empresa (Art. 784-III LFT).

También es conveniente manejarlas por separado y nunca incluidas dentro del concepto de sueldo (presentando sueldo neto) porque tiene diversos efectos para diversos cálculos: para pagar gratificaciones o vacaciones, no se considera, ni siquiera cuando éstas son proporcionales por finiquito o liquidación. Para calcular la base de PTU, si se consideran. Para calcular las cuotas de enfermedades y maternidad del SS, no se considera, para las demás cuotas sí se consideran.

De acuerdo con la LFT, por cada 6 días de trabajo debe haber un descanso (Art. 69 LFT), que regularmente es el domingo; algunas empresas, por acuerdo con sus trabajadores o su sindicato (Art. 59 LFT), establecen 5 días de trabajo por dos de descanso (sábado y domingo o bien el descanso convencional lo establecen inmediatamente antes o después del descanso semanal); por lo tanto, si un empleado falta, se le debe descontar la parte proporcional de esos días de descanso (Art. 72 LFT). El cálculo de esta proporción será:

$$\text{Semana de 6 días de trabajo: } 7/6 = 1.166667$$

$$\text{Semana de 5 días de trabajo: } 7/5 = 1.4$$

En ocasiones, esta parte proporcional sólo se descuenta a los trabajadores sindicalizados o de pago semanal, en atención a que los de oficina y/o los gerentes no cobran tiempo extra, tienen menos prestaciones o se les considera con diferentes responsabilidades mayores.

Eventualmente, a los altos ejecutivos, que no tienen horario definido, que no cobran tiempo extra y que no tienen control de tiempo, ni siquiera se les descuentan las faltas.

Bajo estas condiciones, debemos tener en cuenta que los días de descuento de faltas, deben ser días hábiles, es decir, los días de descuento por falta nunca deben exceder o rebasar a los días de sueldo pagados en el período.

La fórmula de cálculo para este concepto es:

Días de faltas	x	Proporción	=	Faltas a descontar	x	Sueldo diario	=	Importe a descontar por faltas en el período
<b>Ejemplo 1</b>								
3	x	1.16667	=	3.5	x	70.00	=	245.00
<b>Ejemplo 2</b>								
2	x	1.4	=	2.8	x	230.27	=	644.76
<b>Ejemplo 3</b>								
1	x	1.0	=	1.0	x	1,085.53	=	1,085.53

Si después de habersele descontado la falta, el empleado la justifica de alguna manera, con incapacidad, con autorización de alguno de sus superiores, si se otorga “a cuenta de vacaciones”, etc, deberemos reembolsársela a través de un concepto diferente de “justificación de faltas”. Esto es para que en cualquier momento podamos demostrar el porqué de nuestros cálculos y más si el descuento quedó en un mes y el reembolso en el siguiente. Naturalmente, también procede hacer el descuento por “incapacidad” o por “falta justificada” según corresponda, o bien, si fue a cuenta de vacaciones deberemos registrarla como tal, haciendo el descuento en el concepto de sueldos.

## 5.6 INCAPACIDADES

Otra de las razones de ausencia del trabajador a sus labores, es por enfermedad o por maternidad.

La LSS distingue dos tipos de incapacidad: incapacidad por riesgo de trabajo (Art. 41 LSS) e incapacidad por enfermedad y maternidad (Art. 84 LSS). Es necesario distinguir también en la nómina estos tres tipos de incapacidad bajo los conceptos: incapacidad por riesgo de trabajo, incapacidad por enfermedad general e incapacidad por maternidad.

Los riesgos de trabajo pueden producir incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total, y muerte (Art. 477 LFT y Art. 55 LSS). La relación laboral sólo continúa en la incapacidad temporal.

Las incapacidades por riesgo de trabajo otorgadas por el SS y que correspondan a los casos de riesgo de trabajo terminados en el año, son base para revisar la prima de riesgo de trabajo para el siguiente año (Art. 74 LSS)

En el caso de incapacidad por riesgo de trabajo, el SS cubre un subsidio del 100% del salario base de cotización (SBC) desde el primer día de la incapacidad (Art. 58 LSS).

Las incapacidades por riesgo de trabajo y las incapacidades por maternidad no se consideran, es decir, no se descuentan de la base de días para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades (Art. 127-IV LFT), para aguinaldo ni para el promedio al que hace mención el cuarto párrafo de la fracción XII del artículo 31 de la LISR (Art. 40 RLISR).

En el caso de la incapacidad por enfermedad general, el SS cubre un subsidio del 60% del SBC (Art. 98 LSS), a partir del 4o. día de la incapacidad (Art. 96 LSS).

Por incapacidad por maternidad, el SS cubre un subsidio del 100% desde el día de otorgada la incapacidad. Paga 42 días antes del parto y 42 días después del parto (Art. 101 LSS) y (Art. 170 LFT). En caso de que concluya el primer período de 42 días de pre-parto y éste no se haya presentado, otorgará una Incapacidad por enfermedad general hasta la fecha en que se presente el parto y después se iniciará el segundo período de 42 días de post-parto.

En el caso de incapacidades por maternidad si el SBC está topado, el patrón debe pagar la diferencia entre el salario diario total y el salario diario integrado por todo el tiempo que dure la incapacidad (Art. 103 LSS y Art. 170 LFT).

Si la asegurada no ha cubierto 30 semanas de cotización en 12 meses previos a la incapacidad por maternidad, el patrón debe pagar el 100% de la incapacidad (Art. 103 LSS).

Las incapacidades se descuentan de los días base de cotización (Art. 31 LSS) para todos los ramos de riesgo, excepto para el de retiro.

Las incapacidades se pueden descontar de la base para pago de gratificaciones y de prima de vacaciones (Art. 24 LSS), ya que el salario base de cotización es a salario diario integrado y por lo tanto, contiene ya la parte proporcional de estos conceptos.

La fórmula de cálculo para estos conceptos de incapacidades, para cualquiera de los riesgos a descontar, es:

	<b>Sueldo diario</b>	<b>X</b>	<b>Días de Incapacidad</b>	<b>=</b>	<b>Importe a pagar en el período</b>
<b>Ejemplo 1</b>	70.00	X	1	=	70.00
<b>Ejemplo 2</b>	230.27	X	3	=	690.81
<b>Ejemplo 3</b>	1,085.53	X	2	=	2,171.06

Las incapacidades deberían descontarse a salario diario base de cotización porque así es como las paga el SS, pero casi nadie lo hace y lo más común es que se descuenten a salario diario. Si se descontaran a salario diario integrado, el importe podría exceder al sueldo neto pagado (7 días de sueldo menos 7 días de incapacidad, por ejemplo) o bien se tendría que descontar la parte del sueldo en ese momento (descuento por el sueldo diario) y la parte proporcional de gratificación y prima vacacional que lleva el salario diario integrado, descontarla hasta que se paguen esos conceptos.

El número de días a descontar, en un período determinado, pueden exceder a los días a pagar, puesto que el trabajador puede haber acumulado varios certificados de incapacidad. En este caso, sólo se descontarían los mismos días que se consideren de sueldos y los remanentes se descontarían en el período siguiente.

La empresa puede celebrar un convenio con el IMSS para facilitar el pago de subsidios a sus trabajadores incapacitados (Art. 63 LSS), el cual consistirá en que sea la empresa la que pague inicialmente las incapacidades a sus trabajadores y después las recupere del IMSS presentando las mismas con un oficio.

En este caso, las incapacidades deben ser descontadas según lo anteriormente expuesto, y simultáneamente se reembolsarán en el mismo recibo, bajo el concepto de 'subsidios por incapacidad'.

Este reembolso puede ser con base en los mismos porcentajes y condiciones que paga el IMSS, o puede ser reembolso total y desde el 1er. día en los tres tipos de incapacidades, o bien puede ser el reembolso de los tres primeros días que el seguro no cubre y siempre y cuando la incapacidad sea por más de tres días. También puede haber un pago parcial (aun sin convenio) para completar el subsidio cubierto por el IMSS.

Este reembolso lo podemos pagar a través de un solo concepto o varios (reembolso incapacidades 40% o reembolso incapacidades 100%, por ejemplo), pero será muy importante que existan los conceptos 'incapacidad por riesgo de trabajo', 'incapacidad por enfermedad general' e 'incapacidad por maternidad' para los descuentos y luego el o los de 'subsidio por incapacidad', ya que los primeros disminuyen la base gravable para efectos del ISR y el último es un ingreso exento para este impuesto (Art. 109-VI LISR) y no es integrable para efectos del SS porque no es una "cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios" (Art. 27 LSS), por la misma razón, no formará parte de la integración de salario para efectos de la LFT (Art. 84 LFT).

## **5.7 PROVISION PARA PAGO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL**

La provisión pretende repartir el cargo a resultados de un pago anual, en forma uniforme dentro del ejercicio y según los días que de éste vayan transcurriendo.

En el caso de las vacaciones y la prima de vacaciones, éstas se pueden pagar en cualquier momento dentro del ejercicio, por lo que será necesario considerar el sueldo diario actual o sueldo diario a la fecha del aniversario si éste ya pasó, así como los años cumplidos a la fecha del aniversario.

Los días acumulados para el cálculo de la provisión deberán ser los mismos que se tengan en los conceptos de sueldo más vacaciones.

La fórmula de cálculo para estos conceptos implica conocer primero el importe que cobrará el empleado en el ejercicio:

Por vacaciones:

	<b>Anti-güedad</b>	<b>Sueldo diario actual o al aniversario si éste ya pasó</b>	<b>Días de vacaciones a pagar en el aniversario de este año</b>	<b>Importe a pagar en el ejercicio</b>
Ejemplo 1	1 año:	70.00	7.00	490.00
Ejemplo 2	7 años:	230.27	16.00	3,684.32
Ejemplo 3	2 años:	1,085.53	9.00	9,769.77

Por la prima de vacacional:

	<b>Anti-güedad</b>	<b>Sueldo diario actual o al aniversario si éste ya pasó</b>	<b>Días de prima a pagar en el aniversario de este año</b>	<b>Importe a pagar en el ejercicio</b>
Ejemplo 1	1 año:	70.00	1.75	122.50
Ejemplo 2	7 años:	230.27	4.00	921.08
Ejemplo 3	2 años:	1,085.53	2.25	2,442.44

Y en seguida podremos conocer el importe de la provisión para pago de vacaciones:

	<b>Importe a pagar en el ejercicio</b>	<b>Días de sueldo a pagar en el año</b>	<b>Provisión por día</b>	<b>Días transcurridos en el año</b>	<b>Provisión a la fecha</b>	<b>Provisión al período anterior</b>	<b>Provisión del presente período</b>
	(1)	(2)	(3 = 1/2)	(4)	(5 = 3x4)	(6)	(7 = 5-6)
Ejemplo 1	490.00	364	1.34615	112	150.77	141.35	9.42
Ejemplo 2	3,684.32	360	10.23422	120	1,228.11	1,074.59	153.51
Ejemplo 3	9,769.77	360	27.13825	120	3,256.59	2,849.52	407.07

Y el importe de la provisión para pago de Prima de Vacaciones:

	Importe a pagar en el ejercicio (1)	Días de sueldo a pagar en el año (2)	Provisión por día (3 = 1/2)	Días transcurridos en el año (4)	Provisión a la fecha (5 = 3x4)	Provisión al periodo anterior (6)	Provisión del presente periodo (7 = 5-6)
Ejemplo 1	122.50	364	0.33654	112	37.69	35.34	2.36
Ejemplo 2	921.08	360	2.55856	120	307.03	268.65	38.38
Ejemplo 3	2,442.44	360	6.78456	120	814.15	712.38	101.77

Esta fórmula de cálculo permite ajustar la provisión si se modificó el sueldo en este período al considerar el sueldo actual para el cálculo del período y restar el importe calculado hasta el período anterior.

Llegado el fin del ejercicio, tendremos las siguientes situaciones:

1. Si el empleado tiene más de un año y cobró sus vacaciones y su prima en forma normal, el importe de los conceptos de vacaciones y de prima de vacaciones serán exactamente iguales a su provisión. Los conceptos de vacaciones proporcionales y de prima vacacional proporcional estará sin saldo.
2. Si el empleado ingresó en este año, no pagaremos ni vacaciones ni prima de vacaciones y la provisión tendrá una cantidad proporcional a los días trabajados por el empleado, por lo que habrá de considerarse esta situación cuando se elabore la conciliación para dictamen fiscal. Los conceptos de vacaciones proporcionales y prima vacacional proporcional estarán sin saldo.
3. Si el empleado se retira en el transcurso del año, la suma de los importes de los conceptos de vacaciones más vacaciones proporcionales y de prima de vacaciones más prima vacacional proporcional será mayor al de su provisión, ya que éstas habrán dejado de incrementarse al salir el empleado. Por otra parte, al formular el finiquito o la liquidación, habremos incluido la parte proporcional de las vacaciones y de la prima de vacaciones que le correspondían en este año o inclusive las que le iban a corresponder el próximo año si es que la fecha de aniversario del empleado ya pasó.

Es necesario que cuando hagamos un finiquito o liquidación, efectuemos un ajuste a las provisiones para pago de vacaciones y de prima vacacional que se determinará restando el saldo de dicha provisión (antes del ajuste) a la suma de los conceptos

vacaciones más vacaciones proporcionales y prima de vacaciones, más prima de vacaciones proporcional, respectivamente.

## 5.8 PROVISION PARA PAGO DE AGUINALDOS O GRATIFICACIONES

La provisión pretende repartir el cargo a resultados de un pago anual en forma uniforme dentro del ejercicio y según los días que de éste vayan transcurriendo.

En el caso de aguinaldo o gratificación, el concepto se paga regularmente durante la primera quincena de diciembre y siempre sobre el sueldo diario a la fecha del pago.

La forma de cálculo debe permitir ajustar en forma automática la provisión en caso de que el sueldo aumente antes de la fecha de pago.

Los días acumulados para la provisión deberán ser los mismos que se tengan en los conceptos de sueldo más vacaciones.

Regularmente si una persona entró iniciado el ejercicio se le pagará la gratificación en forma proporcional a los días de presencia en la empresa. Estos coinciden con los días de los conceptos de sueldos y vacaciones.

La fórmula de cálculo para este concepto implica conocer primero el importe que cobrará el empleado en el ejercicio:

	<b>Sueldo diario</b>	<b>X</b>	<b>Días de Aguinaldo</b>	<b>=</b>	<b>Importe a pagar</b>
<b>Ejemplo 1</b>	70.00	X	15	=	1,050.00
<b>Ejemplo 2</b>	230.27	X	15	=	3,454.05
<b>Ejemplo 3</b>	1,085.53	X	15	=	16,282.95

Y en seguida podremos conocer el importe de la provisión:

	Importe a pagar en el ejercicio	Días de sueldo a pagar en el año	Provisión por día	Días transcurridos en el año	Provisión a la fecha	Provisión al periodo anterior	Provisión del presente periodo
	(1)	(2)	(3 = 1/2)	(4)	(5 = 3x4)	(6)	(7 = 5-6)
Ejemplo 1	1,050.00	364	2.88462	112	323.08	302.88	20.19
Ejemplo 2	3,454.05	360	9.59458	120	1,151.35	1,007.43	143.92
Ejemplo 3	16,282.95	360	45.23042	120	5,427.65	4,749.19	678.46

Llegado el fin del ejercicio, el importe de la provisión será igual al pago real, aun cuando el empleado haya ingresado iniciado el ejercicio.

Si el empleado se retiró en el transcurso del año, la suma de los importes de los conceptos de gratificación más gratificación proporcional, deberá ser, en principio, igual al de la provisión, ya que al formular el finiquito o la liquidación, habremos incluido la parte proporcional de la gratificación que le correspondía en este año.

Si el pago de la gratificación se dividió para pagarse una parte en diciembre y la otra en enero, la provisión tendrá una cantidad mayor al concepto de pago de gratificaciones, por lo que habrá de considerarse esta situación cuando se elabore la conciliación para dictamen fiscal, o bien, al calcular la provisión, deberemos considerar nada más los días que efectivamente se pagarán en el presente ejercicio.

## 5.9 TIEMPO EXTRA

El tiempo extra (T.E.), dice la LFT, es la prolongación de la jornada de trabajo.

Por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para la prestación de su servicio.

De acuerdo con la ley, existen tres tipos de jornadas: diurna (entre las 6 y las 20 horas), nocturna (entre las 20 y las 6 horas) y mixta (comprende parte de cada una, sin que la parte de la nocturna pueda exceder a 3.5 horas, de lo contrario, toda la jornada se considerará nocturna) (Art. 60 LFT).

También señala la ley que la duración máxima de la jornada será: diurna 8 horas, nocturna 7 horas y mixta 7.5 horas (Art. 61 LFT), y considerando que los días laborables a la semana son 6 (ya que el trabajador disfrutará de un día de descanso por cada 6 de trabajo (Art. 69 LFT), las horas a la semana por la jornada normal de trabajo deben ser 48 horas, 42 horas y 45 horas respectivamente.

Por otra parte, la ley permite repartir estas horas en los días de la semana para no trabajar el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente (Art. 59 LFT). Esto significa que la jornada real, de lunes a viernes puede tener un número de horas mayor a las señaladas por la Ley como “máximas” lógicamente, este excedente no es TE., sino la parte proporcional del sábado o del 6º día), e inclusive, las horas laboradas en la semana pueden ser menos que las señaladas por la Ley, por ejemplo en una jornada diurna podrán ser sólo 45 horas y no 48 horas.

Esto nos lleva a la conclusión de que en toda ocasión será la empresa quien deberá definir que es TE, de acuerdo con el CCT, que tenga acordado con sus trabajadores y, deberá cuantificarlo en cada ocasión y por cada trabajador.

En atención a la forma de valorar el T.E, podemos clasificarlo en:

⊕ **T.E por Emergencia:** Dice el artículo 65 LFT: “En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar estos males”.

No se señala ni un mínimo ni un máximo de horas, se asume que es decisión del patrón guiado por la emergencia que se está sufriendo, y el trabajador está obligado a laborar dicho tiempo (Art. 134-VIII LFT). Se entiende que este T.E. es esporádico y en cada ocasión, la empresa decidirá cuántas horas y a quién se pagara.

Las horas de T.E por emergencia se pagarán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada (Art. 67 LFT).

⊕ **T.E. Doble:** Señala la Ley que es la prolongación por circunstancias extraordinarias “sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana” (Art. 66 LFT). En este caso, se entiende que el T.E. se labora a

solicitud del patrón y que existe obligación del trabajador para laborarlo como en el caso del TE, por emergencia.

Las horas de T.E. doble se pagarán con un 100% más (dobles), de la cantidad que corresponda a las horas de la jornada (Art. 67 LFT).

⊕ **T.E. Triple:** Es la prolongación extraordinaria de la jornada de trabajo que exceda a 9 horas a la semana (Art. 68 LFT). Este artículo establece que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios por más de 9 horas a la semana, por lo que se supone que sólo que exista acuerdo entre el patrón y el trabajador, se dará este T.E. Las horas de T.E triple se pagarán con un 200% más (triples), de la cantidad que corresponda a las horas de la jornada (Art. 68 LFT).

El cálculo de cada uno de los tiempos es el siguiente:

**T.E. por emergencia:**

Sueldo diario	Horas para T.E. s/turno	Cuota por hora	Horas trabajadas	Importe a pagar
(1)	(2)	(3) = (1/2)	(4)	(5) = (3 x 4)
230.27	8	28.78	5	143.92

**T.E. doble:**

Primero debemos determinar cuáles, de las horas trabajadas en la semana, son dobles y cuáles son triples:

Horas de la	Horas	Horas	Semana
Dobles	Triplés		
(Excedentes)		(Computadas)	(Hasta 9)

T.E. 1ª Semana:	6	
6	0	
T.E. 2ª Semana:	12	9
3		
T.E. 3ª Semana:	2	
2	0	
T.E. 4ª Semana:	18	<u>9</u>
	<u>9</u>	
T.E. Doble:		<u>26</u>
	<u>12</u>	

Después procedemos a valorar las dobles:

	Suel- do diario	Horas para T.E. s/turno	Cuota por hora	Factor horas dobles	Horas traba- jadas	Importe a pagar
	(1)	(2)	(3)=(1/2)	(4)	(5)	(6)=(3 x 4 x 5)
T.E. 1a. Semana:	230.27	8	28.78	2	6	345.41
T.E. 2a. Semana:	230.27	8	28.78	2	9	518.11
T.E. 3a. Semana:	230.27	8	28.78	2	2	115.14
T.E. 4a. Semana:	230.27	8	28.78	2	<u>9</u>	<u>518.11</u>
T.E. Doble					<u>26</u>	<u>1,496.76</u>

En seguida el T.E. triple:

	Suel- do diario	Horas para T.E. s/turno	Cuota por hora	Factor horas triples	Horas traba- jadas	Importe a pagar
	(1)	(2)	(3)=(1/2)	(4)	(5)	(6)=(3 x 4 x 5)
T.E. 1a. Semana:	230.27	8	28.78	3	0	0.00
T.E. 2a. Semana:	230.27	8	28.78	3	3	259.05
T.E. 3a. Semana:	230.27	8	28.78	3	0	0.00
T.E. 4a. Semana:	230.27	8	28.78	3	<u>9</u>	<u>777.16</u>
T.E. Doble					<u>12</u>	<u>1,036.22</u>

Después el T.E exento de impuesto sobre la renta (Art. 109-1 LISR):

**1er. Supuesto:** Si el Salario Diario del trabajador es igual al Salario Mínimo General de la Zona del Trabajador, el T.E por emergencias y el T.E doble estará 100% exento.

**2o. Supuesto:** Para todos los demás trabajadores, el T.E exento será, “el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario, que no excedan el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios. Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este Título.”

T.E. Emerg.+ T.E. 1a. sem. al 50% = 1a. exención v/s 5VSMG = T.E. exento 1a. Sem.  
 T.E. 2a. sem. al 50% = 1a. exención v/s 5VSMG = T.E. exento 2a. Sem.  
 T.E. 3a. sem. al 50% = 1a. exención v/s 5VSMG = T.E. exento 3a. Sem.  
 T.E. 4a. sem. al 50% = 1a. exención v/s 5VSMG = T.E. exento 4a. Sem.

T.E. exento 1a. sem.	+	T.E. exento 2a. sem.	+	T.E. exento 3a. sem.	+	T.E. exento 4a. sem.	+	T.E. exento Total
T.E. x emergencia	+	143.92						
T.E. 1a. semana		<u>345.41</u>						
		489.32	50%	244.66		243.35		243.35
T.E. 2a. semana		518.11	50%	259.05		243.35		243.35
T.E. 3a. semana		115.14	50%	57.57		243.35		57.57
T.E. 4a. semana		518.11	50%	259.05		243.35		<u>243.35</u>
						Total T.E. Exento		<u><u>787.62</u></u>

## 5.10 FONDO Y CAJA DE AHORRO

La caja de ahorro es una fórmula creada por los trabajadores para fomentar el ahorro entre ellos, y con la que las empresas han cooperado para evitar que los empleados hagan “tandas” entre ellos. Ese tipo de actividades les están prohibidas a los trabajadores en la LFT (Art. 135-VIII).

El funcionamiento de una caja de ahorro consiste solamente en que es la empresa quien efectúa los descuentos acordados a los trabajadores, tanto de las aportaciones como de los pagos de los préstamos, y lo entrega a quien administra los fondos quien

normalmente es una institución de crédito a través de un fideicomiso o es el sindicato de los trabajadores.

Las únicas afectaciones a nómina por esta actividad es la de efectuar los descuentos de los salarios de los trabajadores para las aportaciones a la caja de ahorro, lo cual es una obligación para la empresa consignada en la LFT (Art. 132-XXIII), pero limitando el descuento, que debe ser libremente aceptado por los trabajadores, a una cantidad no mayor al 30% del excedente del salario mínimo (Art. 110-IV); y efectuar los descuentos acordados para el pago de los préstamos recibidos por éstos y entregar dichas cantidades a la administración del fondo.

El fondo de ahorro (F.A.), es una fórmula más sofisticada, no regulada por la LFT, que nació de las llamadas 'estrategias fiscales de las empresas", que busca dar a los trabajadores un ingreso exento de ISR, por lo menos en una parte, no afecto a las cuotas obrero patronales del SS, también parcialmente, y cuyo fundamento principal es fomentar el ahorro entre los trabajadores.

El funcionamiento del FA consiste en que el trabajador ahorra semanal o quincenalmente una cantidad y la empresa aporta otra cantidad similar y en determinado momento le es entregada al trabajador la suma de dichas cantidades, junto con los intereses que el manejo de los fondos genera. Adicionalmente, esos fondos se utilizan para hacer préstamos a los mismos empleados bajo ciertas condiciones y cierta regulación.

La LISR considera a la aportación que hace la empresa al FA., como un gasto de previsión social. Como en todos los casos, cuando ha existido abuso por parte de los causantes, la SHCP ha intervenido para regular la deducibilidad de los cargos a resultados.

En la Ley del ISR promulgada para el año 2003, se establece:

**"ARTICULO 109"**: No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

**VIII.** Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondo de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título."

Y los requisitos de deducibilidad se mencionan en el artículo siguiente:

**“ARTICULO 31”:** Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

**XII.** Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. Para estos efectos, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado. A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se esté a lo dispuesto en el último párrafo de esta fracción.

En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, éstas sólo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de esta Ley.”

Se debe destacar también, que el segundo límite es anual, es decir, que el sueldo del trabajador base para el cálculo de esta prestación, ya no está topado como hasta el año 2002, lo que estará topado es el monto anual que se derive del cálculo del 13%.

Por su parte, el actual RLISR no establece requisitos de permanencia, pero sí establece los plazos y requisitos siguientes a las aportaciones que efectúen las empresas para considerarlas deducibles (Art. 42 RLISR):

- I. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- II. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.
- III. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. Cuando se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

Por otra parte, al entregarse al trabajador el importe del fondo, lo cual constituye un ingreso para él, éste estará exento si la empresa o la persona física con actividades empresariales que constituyó el fondo (Art. 127 RLISR), cumplieron con los requisitos para que la partida fuera deducible (Art. 109-VIII LISR). Esta entrega incluye la devolución de sus propias aportaciones y los intereses generados por el manejo del fondo, tanto por préstamos como por las inversiones del remanente.

Si la aportación de empresa excede del 13% o del límite de 10 veces el SMG, y la aportación del empleado es igual a la de la empresa, será deducible para la empresa, y no acumulable para el empleado, hasta los límites establecidos y el excedente será no deducible y sí acumulable para el empleado. Si el empleado puede retirar las aportaciones más de una vez al año, toda la aportación no será deducible y el ingreso será acumulable para el empleado en su totalidad. Si los préstamos se efectúan al trabajador de acuerdo con lo consignado en el plan que establece y regula el fondo de

ahorro, sin importar cuántos sean en el año, si es a uno o a todos los trabajadores o cuál monto representen, las aportaciones serán deducibles y no acumulables para el empleado.

Por lo que se refiere a la LSS, ésta menciona que el ahorro no integrarán el 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 puede el trabajador retirarlo más de dos veces en el año, integrará salario” (Art. 27-II LSS) y existe el Acuerdo 494/93 (expedido en el año 1993 estando vigente la Ley anterior, pero que es aplicable a la actual en relación al ahorro) que agrega: “...cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador”.

Por lo que se refiere a la LFT, la aportación de empresa es una cantidad que se entrega al trabajador por su trabajo y por lo tanto debe integrar el salario base de liquidación (Art. 84 LFT).

En igual forma, la aportación de empresa está afecta al pago del impuesto del 2% sobre nóminas (Art. 178-VI CFDF).

Es común que la devolución del fondo se planee para una fecha que permita al trabajador usar el dinero para solventar gastos de fin de año, por esta razón, encontramos que la devolución se hace a fines de noviembre y comprende las aportaciones de diciembre del año anterior a noviembre del año actual, aproximadamente.

Antes de efectuar la devolución, y después de concluido el plazo, debemos registrar los intereses ganados por el fondo.

Si la empresa paga subsidios por incapacidad a los trabajadores las faltas por incapacidad podrían no descontarse de la base del fondo de ahorro.

En tanto no se publique el nuevo reglamento de la LISR, será conveniente seguir calculando el tope de la siguiente manera;

13% del sueldo diario = Primer tope diario de F.A.

SMG de la zona geográfica del trabajador x 1.3 = Segundo tope

diario de F.A.

$$\text{\$ } 48.67 \quad \times \quad 1.3 \quad = \quad \text{\$ } 63.271$$

Las aportaciones de empresa se calcularán de la siguiente manera:

Sueldo diario x 13% = Sueldo base v/s Segundo tope diario = Sueldo base FA. x Días  
base FA = Aportación de empresa en el período

#### **Ejemplo 1**

$$\begin{aligned} 70 \quad \times \quad 13\% \quad = \quad 9.100 \quad \text{v/s} \quad 63.271 \quad = \quad 9.100 \times \quad 7 \\ = \quad 63.70 \end{aligned}$$

#### **Ejemplo 2**

$$\begin{aligned} 230.27 \times \quad 13\% \quad = \quad 29.9400 \quad \text{v/s} \quad 63.271 \quad = \quad 29.9400 \quad \times \quad 15 \quad = \\ 449.02 \end{aligned}$$

#### **Ejemplo 3**

$$\begin{aligned} 1,085.53 \times \quad 13\% \quad = \quad 141.1200 \quad \text{v/s} \quad 63.271 \quad = \quad 63.270 \times \quad 30 \quad = \\ 1,898.13 \end{aligned}$$

El descuento al empleado para aportación al fondo de ahorro, será la misma cantidad que la aportación de empresa.

Si el porcentaje fuera mayor al 13% o si el tope de 1.3 veces el SMG fuera mayor o no existiera, la fórmula para fondo de ahorro exento y para fondo de ahorro no integrable, será la que aquí se muestra.

Por lo que se refiere al registro de los intereses ganados por el fondo, tendremos dos posibilidades: que el administrador del fondo nos entregue una lista con el importe de los intereses de cada uno de los empleados, en cuyo caso, bastara con registrar dicha cantidad a cada empleado para integrarlas al control de fondo de ahorro; o bien, que el administrador del fondo nos informe de una cantidad global de intereses ganados por el fondo para que nosotros lo repartamos. Esto último podremos hacerlo en función de los saldos promedio de cada participante del fondo, es decir, el importe

total de los intereses los prorratearemos en relación con la suma total de los saldos diarios promedios mediante el uso de un factor:

$$\frac{\text{Intereses totales del año}}{\text{Suma de saldos promedio de todos los participantes}} = \text{factor para pago de intereses}$$

Y después aplicando el factor a cada saldo promedio de cada empleado.

$$\text{Factor} \times \text{Saldo promedio} = \text{Intereses ganados por el fondo}$$

El saldo promedio es la suma de los saldos diarios entre el número de días.

Teniendo las aportaciones de la empresa, las aportaciones del empleado y registrados los intereses del fondo, podemos hacer la devolución de fondo de ahorro:

$$\text{Aportaciones de empresa} + \text{Aportaciones del empleado} + \text{Intereses ganados} = \text{Importe de la devolución}$$

También es común que cada año se devuelva solamente una parte del fondo acumulado en el año y la diferencia de ese año y de todos los anteriores se entregue al trabajador al momento de retirarse de la empresa, o se entregue a sus beneficiarios en caso de defunción.

Cuando el trabajador se retira antes de concluir el ejercicio del FA. se le devuelven, normalmente, las aportaciones acumuladas a la fecha y los intereses a que tiene derecho se le devuelven hasta la fecha en que se le hace entrega a todo el resto del personal.

En el plan del FA., se debe reglamentar el procedimiento, condiciones, requisitos, montos y todo lo relativo a los préstamos del FA.; de tal suerte, que se puede establecer que los préstamos se darán vía nómina. De no ser así, será necesario que se incorporen posteriormente a través del concepto de préstamo del F.A.

El importe de los descuentos del préstamo de F.A que se acuerden, se efectuarán por nómina hasta saldar el préstamo, incluidos los intereses. El importe del descuento del período puede incluir el abono al capital más los intereses del período.

El plan deberá señalar la forma de cálculo para los intereses del préstamo de F.A. Bien podría ser que al saldo insoluto a fin del período, antes del abono del mismo, se le calcule un porcentaje de interés, a una tasa anual de 15%, por ejemplo, con lo que tendríamos que hacer el siguiente cálculo:

$$\begin{array}{rcccccc}
 \text{Saldo del préstamo} & & \text{Días del} & & \text{Tasa diaria} & & \text{Interés del} \\
 \text{antes del abono} & \times & \text{período} & \times & \text{(15\%/360)} & = & \text{período} \\
 \$ 800.00 & \times & 15 & \times & 0.00041666 & = & \$ 5.00
 \end{array}$$

En el caso de los descuentos por aportaciones a caja de ahorro, ésta será una cantidad periódica (semanal, quincenal o mensual) que es definida por cada uno de los participantes, con ciertos límites impuestos por el plan que debe regular esta actividad y por lo señalado por la LFT en el sentido de que debe ser libremente aceptada por los trabajadores y de que no debe ser una cantidad mayor al 30% del excedente del salario mínimo (Art. 110-IV LFT). Esta cantidad no se ve afectada por las ausencias del trabajador.

Por lo que se refiere al registro de los intereses ganados por la inversión de la caja de ahorro, la situación es muy similar a las del fondo de ahorro, por lo que repetimos que tendremos dos posibilidades: que el administrador de la caja de ahorros nos entregue una lista con el importe de los intereses de cada uno de los participantes, en cuyo caso, bastará con registrar dicha cantidad a cada empleado para integrarlas al control de caja de ahorro; o bien, que el administrador de la caja de ahorros nos informe de una cantidad global de intereses ganados por el fondo para que nosotros lo repartamos. Esto último podremos hacerlo también en función de los saldos promedio de cada participante de la caja, es decir, el importe total de los intereses lo prorratearemos en relación con la suma total de los saldos diarios promedios mediante el uso de un factor:

$$\frac{\text{Intereses totales del año}}{\text{Suma de saldos promedio de todos los participantes}} = \text{Factor para pago de intereses}$$

Y después aplicando el factor a cada saldo promedio de cada empleado

$$\text{Factor} \times \text{Saldo promedio} = \text{Intereses ganados por el fondo}$$

Teniendo las aportaciones del empleado y registrados los intereses del fondo de la caja, podemos hacer la devolución de los importes de la Caja de Ahorro:

$$\text{Aportaciones del empleado} + \text{Intereses ganados} = \text{Importe de la devolución}$$

En este caso, se devuelve la totalidad de los ahorros acumulados en el año.

Cuando el trabajador se retira antes de concluir el ejercicio de la caja de ahorros se le devuelven, normalmente, las aportaciones acumuladas a la fecha, y los intereses a que tiene derecho se le devuelven hasta la fecha en que se le hace entrega a todo el resto del personal.

También en el plan de la caja de ahorros, se debe reglamentar el procedimiento, condiciones, requisitos, montos y todo lo relativo a los préstamos de la caja de ahorro; de tal suerte que también se puede establecer que los préstamos se darán vía nómina. De no ser así, será necesario que se incorporen posteriormente a través del concepto de préstamo de caja de ahorro.

El importe de los descuentos del préstamo de la caja de ahorro que se acuerden, se efectuarán por nómina hasta saldar el préstamo, incluidos los intereses. El importe del descuento del período puede incluir el abono al capital más los intereses del período.

El plan deberá señalar la forma de cálculo para los intereses del préstamo de la caja de ahorro. También podría ser que al saldo insoluto a fin del período, antes del abono del mismo, se le calcule un porcentaje de interés, a una tasa anual de 15%, por ejemplo, con lo que tendríamos que hacer el siguiente cálculo:

$$\begin{array}{rcccl} \text{Saldo del préstamo} & \times & \text{Días del} & \times & \text{Tasa diaria} & = & \text{Interés del} \\ \text{antes del abono} & & \text{período} & & \text{(15\% / 360)} & & \text{período} \\ \$ 800.00 & \times & 15 & \times & 0.00041666 & = & \$ 5.00 \end{array}$$

Resumiendo, las principales diferencias y similitudes entre el fondo de ahorro y la caja de ahorro son las siguientes:

## Fondo de ahorro

- Fórmula creada por las empresas para sus trabajadores.
- Regulada por la LISR.
- Se debe incluir en un plan de previsión social.
- La empresa aporta el 50% de los fondos.
- Aportación de empresa no mayor al 13% del salario del trabajador y con tope de 1.3 veces el SMG de la zona geográfica del trabajador elevado al año.
- Aportación de la empresa en ingreso para el trabajador y gasto de previsión social para la empresa.
- Aportación del trabajador igual a la de la empresa.
- Las aportaciones están relacionadas con los días trabajados.
- Deben participar todos los trabajadores.
- Los fondos se deben destinar a préstamos a los participantes y el remanente se debe invertir.
- La inversión del fondo debe ser en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine (artículo 42-II RLISR).
- El reparto de los intereses ganados se hace por prorrateo entre los saldos promedio.
- La devolución del capital más los intereses se hace a fin de año.
- Si el trabajador se retira antes de finalizar el ejercicio del fondo, se le entregan las aportaciones en ese momento y los intereses hasta el fin del ejercicio junto con todos los demás trabajadores.
- Los préstamos y pago de abonos e intereses se regulan en el plan.

## Caja de ahorro

- Fórmula creada por los trabajadores.
- Regulada por la LFT.
- Se puede incluir en un plan de previsión social.
- La empresa no hace aportaciones.
- Ninguna.
- No hay aportación de la empresa.
- Aportación del trabajador, decidida por acuerdo con él mismo, no mayor al 30% del excedente del SMG.
- La aportación es una cantidad fija por período.
- Participan los que quieren.
- Igual.
- La inversión no está regulada.
- Igual
- Igual
- Igual.

## 5.11 PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES (PTU)

La PTU se debe pagar dentro de los “sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse” el impuesto sobre la renta anual de la empresa (Art. 122 LFT). El impuesto se debe pagar “dentro de los tres meses siguiente a la fecha en que termine su ejercicio fiscal” (Art. 10 LISR). Actualmente el ejercicio fiscal termina normalmente con el año calendario (Art. 11 CFF). Es decir, el ejercicio fiscal termina en diciembre, el impuesto debe pagarse mediante declaración entre los meses de enero a marzo y la PTU debe pagarse entre abril y mayo.

Es costumbre en la mayoría de las empresas pagarla en los primeros días de mayo, antes del día 10 en una nómina especial denominada precisamente nómina de PTU, en la que se van a incluir los trabajadores que estuvieron laborando en el ejercicio al que corresponde el reparto.

Si la SHCP aumenta la renta gravable el reparto adicional se debe hacer dentro de los sesenta días siguientes (Art. 122 LFT).

- El importe de la PTU no cobrada de ejercicios anteriores y los sueldos de ejercicios anteriores no cobrados por los trabajadores se debe sumar a la utilidad repartible del año siguiente (Art. 122 LFT).
- Las incapacidades por maternidad y las incapacidades temporales de riesgo de trabajo, no se deben descontar de la base de días para efectos del cálculo de la PTU (Art. 127.IV LFT).
- La PTU no forma parte del salario para efectos de indemnización (Art. 129 LFT).
- La PTU no integra para determinación del salario (Art. 129 LFT), como tampoco integra para efectos del SS (Art. 27-IV LSS), para el Infonavit (Art. 29-II LINFONAVIT) ni para el impuesto del 2% sobre nóminas (Art. 178-A.XIII CFDF).

Por lo que se refiere al pago de ISR, está exenta “la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas... hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador...” (Art. 109-XI LISR).

Esta será la formula:

	<b>Pago de PTU</b>	<b>15VSMG</b>	<b>PTU exenta</b>
Ejemplo 1	500.00	730.05	500.00
Ejemplo 2	800.00	730.05	730.05
Ejemplo 3	3,000.00	730.05	730.05

Este límite es por año calendario, por lo que no importa si la PTU que estamos pagando es la normal o la PTU adicional, por lo que tendremos que ir sumando dichos importes hasta alcanzar la exención señalada de 15 días de SMG. En este caso, si en el transcurso del año aumenta el SMG, deberemos tomar el que esté vigente el día en que paguemos la última parte de la PTU que complete la exención.

Si el pago total por participación de utilidades no excede a 15 días de SMG, el total de la misma estará exenta, aun cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo (Art. 128 RLISR).

## **5.12 JUBILACIONES, PENSIONES Y HABERES DE RETIRO**

De acuerdo con los CCT las jubilaciones se otorgan como pensión o como pago único. Es muy raro encontrar una empresa o institución en la que el trabajador pueda optar por pago único o pensión, regularmente hay uno u otro.

La jubilación en pensión pueden ser por edad avanzada, por vejez, por invalidez y por riesgo de trabajo y regularmente son adicionales y/o complementarias a las que otorga el IMSS, por lo tanto, requiere también que el trabajador haya obtenido la jubilación ante el Instituto, salvo condiciones específicas señaladas en los CCT.

Para la LISR es requisito para su deducibilidad el que sean complementarias o adicionales a las que otorga el IMSS (Art. 29-VII LISR y Art. 30 RLISR).

Intervienen en su reglamentación los factores de edad, años de servicio salario al momento de autorizarse la jubilación. Regularmente se limita el número de trabajadores que pueden jubilarse en el año.

Regularmente, los años de servicio y los porcentajes pueden variar según el motivo de la pensión y según la antigüedad misma, por ejemplo:

	<b>Jubilación por años de servicio, pensión por edad avanzada y vejez</b>	<b>Pensión por invalidez</b>	<b>Pensión por riesgo de trabajo</b>
Número de años mínimos de servicio para otorgarse	15	10	5
Porcentaje por año	0.50%	0.75%	1.00%
Porcentaje máximo de la pensión	15%	20%	25%

Supongamos que la prestación se otorga a un trabajador que al momento de obtener su jubilación del SS tiene 28 años en la empresa con un sueldo diario de \$ 650.00, el cálculo es el siguiente:

Determinación del monto base:

<b>Sueldo diario</b>	<b>Días del año</b>	<b>Meses del año</b>	<b>Monto base de pensión</b>
650.00	x 365	/ 12	= 19,770.83

Determinación de la pensión mensual:

	<b>Antigüedad en la empresa</b>	<b>Factor por año</b>	<b>% total</b>	<b>Monto base de pensión</b>	<b>Pensión mensual</b>
Ejemplo	28 años	x 0.50%	= 14%	x 19,770.83	= 2,767.92

Si el porcentaje total excediera de 15% se tomaría el 15%.

Normalmente estas pensiones son vitalicias, se pagan en la segunda quincena de cada mes, están sujetas a aumentos anuales y tienen derecho a un aguinaldo en el mes de diciembre.

Por lo que se refiere al pago de ISR, están exentas "III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro... cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título." (Art. 109-III primer párrafo LISR).

La reforma para 2003 agregó el siguiente requisito que será difícil de cumplir y por el que debemos tener mucho cuidado en solicitar la información al beneficiario de la pensión (Art. 109-III segundo párrafo LISR):

“Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el Reglamento de esta Ley.”

Esta será la forma de calcular la exención:

	<b>Pago de pensión</b>	<b>9 veces SMG mensual</b>	<b>Pensión exenta</b>
Ejemplo	2,767.92	13,140.90	2,767.92

Si la persona que obtenga los ingresos por este concepto, opta por escrito por la cantidad de \$ 6,333.33 en sustitución de la exclusión general a que hace mención el tercer párrafo del artículo 113 de la LISR, entonces tomaremos para comparación la cantidad de \$ 6,333.33 (último párrafo del artículo 118 LISR). Fácilmente podemos apreciar, que en todos los casos será más conveniente optar por la exclusión general (que en este caso es de 9 veces el SMG) que por la cantidad fija de \$ 6,333.33.

La jubilación en pago único puede ser por años de servicio, por edad avanzada y por vejez, y puede ser adicional a las que otorga el IMSS.

También intervienen en su reglamentación los factores de edad, años de servicio y sueldo al momento de autorizarse la jubilación.

Regularmente, este tipo de jubilación es más específica, por ejemplo, podrá acceder a esta prestación el trabajador que haya cumplido 60 años de edad y 15 de servicios ininterrumpidos en la empresa o 55 años de edad y 20 de servicios ininterrumpidos, y en el caso de madres de familia que hayan cumplido 50 años de edad y 15 de servicio ininterrumpidos en la empresa o 45 años de edad y 20 de servicio ininterrumpidos y que se retiren, en todos los casos, por demérito de su salud.

Es común que esta prestación se limite a un número de empleados por año entre los que se prefiere a quienes tengan más antigüedad. El pago puede establecerse en

un número determinado de días de salario, que puede ir aumentando con la antigüedad. Si el trabajador aún no reúne condiciones para su jubilación ante el SS, la empresa puede seguir cubriendo sus cuotas hasta que alcance el derecho ante el Instituto.

Por ejemplo:

Antigüedad en empresa	Trabajadores		Madres Trabajadoras	
	De 55 a 60 años de edad	Más de 60 años de edad	De 45 a 50 años de edad	Más de 50 años de edad
15 años	–	600 días	–	600 días
Hasta 20 años	600 días	650 días	600 días	650 días
Hasta 25 años	650 días	700 días	650 días	700 días
Hasta 30 años	700 días	750 días	700 días	750 días
Más de 30 años	750 días	800 días	750 días	800 días

Supongamos que la prestación se otorga a un trabajador que al momento de autorizar su jubilación tiene 58 años de edad y 28 años en la empresa con un sueldo diario de \$ 650.00, el cálculo sería el siguiente:

	Sueldo diario		Días según tabla		Monto de la jubilación
Ejemplo	650.00	x	700	=	455,000.00

Respecto al pago del ISR, ya vimos que existe una parte exenta y cuando se hace en pago único no pierde su característica para efectos de esta exención (Art. 125 RISR), por lo que ésta será la forma de calcular la exención:

	SMG diario		Veces de exención		Días de jubilación		Monto máximo exento de jubilación
Ejemplo	48.67	x	9	x	700	=	306,621.00
	Monto de la jubilación		Monto máximo exento de jubilación		Monto de la jubilación exenta		
Ejemplo	455,000.00		306,621.00		306.621.00		

En la incapacidad temporal, el trabajador percibe su salario hasta que se declare su incapacidad permanente (Art. 491 LFT).

La indemnización por incapacidad, puede ser total o parcial. En la incapacidad permanente total, la empresa está obligada a pagar 1095 días de salario (Art. 495 LFT), considerando como salario diario, el que percibía el trabajador al momento de dictaminarse la incapacidad permanente (Art. 484 LFT) sin que éste pueda ser menor al mínimo del área geográfica de donde se presta el servicio (Art. 485 LFT) ni mayor a dos veces dicho salario (Art. 486 LFT). Este es el tope que señala la Ley, pero en el CCT podría establecerse un monto máximo mayor, o inclusive del 100% de la cuota diaria, aunque ésta exceda al doble del salario mínimo.

En el caso de la incapacidad permanente parcial, se pagará un porcentaje proporcional a la incapacidad permanente total de acuerdo con los artículos 492, 493 y 494 de la LFT.

Esta será la forma de calcular la indemnización por incapacidad permanente total.

Se determina primero el salario base:

	<b>Sueldo diario</b>	<b>2 veces SMG</b>	<b>Salario base</b>
Ejemplo	650.00	97.34	97.34

Para determinar el monto de la indemnización por incapacidad:

	<b>Salario base</b>		<b>Días de indemnización</b>		<b>Monto de la indemnización</b>
Ejemplo	97.34	x	1095	=	106,587.30

Respecto al pago del ISR, también procede la exención que ya vimos, por lo que ésta será la forma de calcularla:

	<b>SMG diario</b>		<b>Veces de exención</b>		<b>Días de indemnización</b>		<b>Monto máximo exento de indemnización</b>
Ejemplo	48.67	x	9	x	1,095	=	479.642.85
	<b>Monto de la indemnización</b>		<b>Monto máximo exento de la indemnización</b>		<b>Monto de la indemnización exenta</b>		
Ejemplo	106,587.30	x	479,642.85	=	106,487.30		

Cuando el riesgo de trabajo produce la muerte del trabajador, la empresa está obligada a pagar una indemnización de 790 días de salario (Art. 500 LFT),

considerando el salario diario con las mismas consideraciones, limitaciones y alcances que se tienen para la Incapacidad permanente parcial o total.

Se puede estipular que cuando se dé la muerte del trabajador por causas ajenas a accidentes o enfermedades de trabajo, la empresa pagará también una indemnización por determinado número de días, menor a los que corresponden por accidente o riesgo de trabajo y de acuerdo con la antigüedad del trabajador, y considerando el salario diario bajo las mismas condiciones. O bien, que se pagará solamente la indemnización prevista en el artículo 54 de la LFT de un mes de salario y la prima de antigüedad.

El pago de estas dos últimas cantidades de indemnización por incapacidad, se hará a los beneficiarios del trabajador de acuerdo con el Artículo 501 de la LFT.

A esto se le llama pago de marcha y ésta será la forma de calcularlo, considerando el salario base que señala la LFT.

Para determinar el monto de la indemnización por muerte o pago de marcha:

	<b>Salario base</b>		<b>Días de indemnización</b>		<b>Monto de la indemnización</b>
Ejemplo	97.34	x	790	=	76,898.60

Respecto al pago del ISR, también procede la exención, por lo que ésta será la forma de calcularla:

	<b>SMG diario</b>		<b>Veces de exención</b>		<b>Días de jubilación</b>		<b>Monto máximo exento de jubilación</b>
Ejemplo	48.67	x	9	x	790	=	346,043.70
	<b>Monto de la indemnización</b>				<b>Monto máximo exento de la indemnización</b>		<b>Monto de la indemnización exenta</b>
Ejemplo	76,898.60	x			346,043.70	=	76,898.60

En el pago de incapacidades permanentes parciales y totales o en la indemnización por muerte por riesgo de trabajo, no podrán descontarse los pagos por incapacidades temporales que se hubiesen pagado al trabajador con anterioridad (Art. 496 y 502 LFT).

La empresa podrá invertir un porcentaje sobre los salarios para constituir un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez que no sean consecuencia de un riesgo laboral (Art. 277 LFT). Este porcentaje se entregará al IMSS y si éste no acepta, se entregará a una institución bancaria quien cubrirá las pensiones previa aprobación de la JCA (Art. 277 LFT). La LISR establece una serie de requisitos para esta reserva, respecto a crearse y calcularse de acuerdo a cálculos actuariales, invertir en determinados valores, manejarse mediante un fideicomiso, destinarse precisamente a estos pagos (Art. 33 LISR) y reglamentarse mediante un plan cuya existencia se deberá dar a conocer a las autoridades fiscales mediante un aviso (Art. 59 RLISR).

Para cubrir las indemnizaciones por incapacidades permanentes parciales y totales y los pagos de marcha, que sean consecuencia o no de un riesgo laboral, la empresa podrá contratar un seguro de grupo que cubra estos importes. En este caso, la suma asegurada podrá ser por el total a pagar sin considerar ningún descuento o retención de impuestos, podrá considerar un salario integrado del trabajador o una cantidad mayor en días de las que señala la LFT.

Si la compañía de seguros no cubre estas indemnizaciones, por cualquier causa (como por ejemplo que no se haya pagado la prima oportunamente), la empresa estará obligada a pagarlas ella misma.

Esta consideración deberá estar en la declaración anual del empleado, ya que la obligación que tenía la compañía de seguros al hacer pagos de estos seguros de grupo, de comunicar por escrito a la empresa dentro de los 5 días siguientes anexando copia de la retención para acumular el ingreso y considerarlo dentro del cálculo de la retención mensual y en su caso del cálculo anual del trabajador, ya no existe.

Consecuentemente, tampoco se deberán incluir las cifras en la constancia de percepciones e impuestos retenidos que expida la empresa. Estas obligaciones estaban contenidas en la regla 3.16.2. RMF 2000 y en la RMF 2002 ya no se hace referencia a esta situación.

Es importante comentar que la disposición contenida en el último párrafo de la fracción XVII del artículo 109 de la LISR, deja sin efecto la prohibición contenida en el último párrafo de la regla 3.27.2. (último párrafo) de la RMF 2002 en el sentido de que los pagos de las compañías de seguros por estos conceptos no podían considerarse como indemnizaciones de las señaladas en la fracción III del artículo 109 LISR.

Naturalmente, las primas de seguros que pague la empresa no son ingresos para el trabajador, aunque reúnan todos los requisitos para considerarse como un gasto de previsión social porque no son pagos que se hagan a éste por sus servicios y no los recibe directamente; además, son pagos que la empresa hace, derivados de una relación contractual entre la empresa y la aseguradora.

En este caso de seguro de grupo se puede establecer que el trabajador que sufrió un riesgo de trabajo y que fue indemnizado parcialmente por ello, seguirá protegido por el riesgo de muerte por accidente de trabajo que se entregará a sus beneficiarios en caso de fallecimiento. Se puede establecer también, lo cual es común, que en caso de muerte accidental, la indemnización a los beneficiarios será doble.

Regularmente se establece en los CCT, que en caso de muerte de un trabajador por causas derivadas de riesgo de trabajo, que en vida haya llegado a reunir los requisitos para una liquidación por retiro voluntario recibirá ésta, si es mayor a la indemnización por muerte.

A un trabajador que está próximo a jubilarse, sólo se le podrá rescindir por una causa particularmente grave que haga imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los CCT (Art. 249 LFT). Si la relación laboral ha durado más de 20 años, el patrón sólo podrá rescindirla por una causa particularmente grave que haga imposible su continuación, pero se impondrá la corrección disciplinaria que corresponda, respetando sus derechos de antigüedad. Si hay repetición en la falta, o la comisión de otra u otras, que constituyan causa legal de rescisión, se le podrá despedir (Art. 161 LFT).

### **5.13 COMISIONES**

Nos vamos a referir a las comisiones o primas (como las llama la LFT) que reciben los empleados de la empresa por vender las mercancías o servicios que la empresa produce o presta.

Si el comisionista tiene un contrato firmado con la empresa como tal y presenta factura por sus comisiones, no debe considerársele en nómina en ningún momento, porque no es empleado de la empresa.

Para el Seguro Social, los comisionistas son sujetos de aseguramiento, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas. La empresa deberá acreditar en cada caso particular que los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de venta y otros semejantes, así como los agentes comisionistas denominados “representantes” con los cuales mantiene la relación, se encuentran en este caso y por lo tanto no existe relación laboral con ellos (acuerdo 278/2004 del IMSS del 23 de junio de 2004; artículo 285 LFT).

Un empleado no puede ser empleado y comisionista independiente simultáneamente porque eso sería simulación.

El trabajador puede recibir una parte de su sueldo como parte fija y la comisión ser adicional, o bien puede recibir sólo la comisión. Esta comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos (Art. 286 LFT).

El derecho del trabajador nace en el momento en que se perfeccione la operación o en el momento en que se reciban los pagos según se haya acordado (Art. 287 LFT).

Lo normal es que se acuerde que las comisiones se paguen hasta que se reciban los pagos parciales o totales de las mercancías o servicios, ya que de acuerdo con la Ley, las comisiones no se pueden retener ni descontar cuando la operación que les dio origen queda sin efecto (Art. 288 LFT).

Las comisiones integran salario para todos los efectos (Art. 84 LFT, Art. 5-A-XVIII LSS, artículo 110 LISR y Art. 178 CFDF).

El importe a pagar será determinado por las áreas de ventas o contabilidad previamente a la preparación de la nómina.

#### **5.14 DIA FESTIVO TRABAJADO**

Cuando es necesario que determinado trabajador o trabajadores (Art. 75 LFT) laboren en un día festivo (día de descanso obligatorio), él o los trabajadores estarán obligados, pero tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario

que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

La fórmula para este concepto es la siguiente:

Sueldo diario	x	2	x	Número de días festivos trabajados	=	Pago por día festivo trabajado
Ejemplo:						
\$ 70.00	x	2	x	1	=	\$ 140.00

### 5.15 DIA DE DESCANSO TRABAJADO

El trabajador tiene derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo (Art. 69 LFT), y también en caso necesario, el patrón y el trabajador acordarán de común acuerdo los días en que los trabajadores disfrutarán de sus días de descanso semanal (Art. 70 LFT).

Esta es una prestación irrenunciable del trabajador y no está obligado a prestar sus servicios en sus días de descanso (Art. 73 LFT), 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 el servicio prestado.

La fórmula para este concepto es la siguiente:

Sueldo diario	x	2	x	Número de días de descanso trabajados	=	Pago por día de descanso trabajado
Ejemplo 1						
70.00	x	2	x	1	=	140.00
Ejemplo 2						
230.27	x	2	x	1	=	460.54
Ejemplo 3						
1,085.53	x	2	x	1	=	2,171.06

## 5.16 PRIMA DOMINICAL

La LFT establece que cuando el trabajador preste sus servicios en domingo, se le deberá pagar una prima adicional del 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (Art. 71 LTF).

Por esta razón es recomendable que el día de descanso semanal a que obliga la LFT sea precisamente el domingo.

Esta prima será adicional a los conceptos de día festivo trabajado y de día de descanso trabajado si éstos fueron en domingo.

La fórmula para este concepto es la siguiente:

Sueldo diario	x	25 %	x	Número de domingos trabajados	=	Pago por prima dominical
Ejemplo 1						
70.00	x	.25	x	1	=	17.50
Ejemplo 2						
230.27	x	.25	x	1	=	57.57
Ejemplo 3						
1,085.53	x	.25	x	1	=	271.38

Para la LISR, este pago estará exento hasta por el equivalente a un día de SMG por cada domingo que se trabaje (Art. 109-XI LISR) y si el pago total por este concepto no excede a un día de SMG, el total del mismo estará exento, aun cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo (Art. 128 RLISR).

## 5.17 INCENTIVOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Uno de los principales problemas de las empresas para cumplir con sus planes de productividad es la inasistencia y la impuntualidad de los trabajadores. Por esta razón, se crearon estímulos o incentivos para que el personal no falte ni llegue tarde a sus labores.

Uno de los motivos de la rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad para el patrón, es que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días sin permiso o sin causa justificada (Art. 47-X LFT).

Es común, y es válido, que estos estímulos sólo sean para el personal sindicalizado o de las áreas operacionales.

En términos generales, las condiciones para otorgarse se estipulan en el CCT o en el RIT de las empresas.

Puede acordarse por ejemplo, que el incentivo de puntualidad se pagará al trabajador que no tenga un solo retardo en la semana (puntualidad perfecta). Se puede considerar que si el trabajador llega dentro de la tolerancia (de 10 ó 20 minutos) que la empresa concede para casos de emergencia, entonces tendrá retardo y perderá el incentivo por puntualidad.

De la misma forma se puede acordar que el incentivo por asistencia se pagará a quien no tenga ni una falta (justificada y/o injustificada) (asistencia perfecta) en el mes anterior y se pagará en la primera semana del mes. Adicionalmente, se puede acordar que en el mes de diciembre (o en agosto, o en semana santa) se pagará otro incentivo adicional a quien no haya faltado en el año, o bien, se pagará un día por cada mes en que haya obtenido el incentivo por asistencia. Se puede considerar que si el trabajador tiene un retardo en el mes en los términos del párrafo anterior, pierde el incentivo por asistencia del mes. También se puede fijar por semana sin incentivo adicional pero creemos que sería más efectivo si se lleva al mes y con incentivo adicional.

Estos incentivos pueden fijarse en un porcentaje sobre el sueldo nominal o sobre el salario base de cotización o en días por mes o por año.

Para efectos del SS, no formarán parte del salario base de cotización siempre y cuando no excedan del 10% del salario base de cotización cada uno de ellos (Art. 27-VII LSS) si exceden, integrará el salario base de cotización únicamente las sumas que excedan a dichos topes. Para Infonavit, no forman parte según artículo 143-e) LFT. Para todos los demás efectos sí integrará al salario (para liquidaciones, impuesto del 2% sobre nóminas y para ISR).

La fórmula de cálculo, cuando se hayan cumplido las condiciones para otorgarse, será la siguiente:

Supongamos que ambos conceptos se otorgan en un porcentaje (3% por ejemplo) sobre sueldo semanal.

Sueldo diario	x	7 días	x	3%	=	Incentivo por asistencia
Ejemplo 1						
70.00	x	7	x	3%	=	14.70

El incentivo por puntualidad se calcula de la misma manera.

La parte no integrable para efectos del SS de estos conceptos, se calcula como sigue:

Se calcula el tope:

Sueldo base de cotización	x	7 días	x	10%	=	Tope incentivo asistencia y puntualidad
Ejemplo 1						
73.22	x	7	x	10%	=	51.25

Si incentivo es mayor al tope, el tope es la parte no integrable, de lo contrario, el incentivo total es la parte no integrable.

<b>Si</b>	<b>Es mayor a</b>	<b>Incentivo no integrable</b>	
14.70	51.25	14.70	Esto es por cada uno de los incentivos

## 5.18 PENSION ALIMENTICIA

La LFT establece que los salarios de los trabajadores no pueden ser embargados, salvo cuando se trate de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente (Art. 112 LFT) en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos (Art. 110-V LFT).

Las empresas no están obligadas a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo (Art. 112 LFT).

Este es uno de los pocos descuentos que se pueden hacer a los salarios mínimos (Art. 97-I LFT), también cuando lo decreta autoridad competente y en favor de las personas mencionadas.

Igual criterio sigue la LSS señalando que las prestaciones que corresponden a los asegurados y a sus beneficiarios son inembargables, excepto en los casos de

obligaciones alimenticias a su cargo, en cuyo caso se pueden embargar por la autoridad judicial las pensiones y subsidios hasta por el 50% de su monto (Art. 10 LSS).

De la misma manera, la LISA señala que este concepto está exento para quien lo recibe (Art. 109-XXII LISA).

Las pensiones alimenticias están reguladas en los artículos 301 a 323 del Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal.

La pensión alimenticia o pensiones alimenticias, porque pueden ser varias para un mismo trabajador, se descuentan del salario reducido con el impuesto sobre la renta y las cuotas obreras del seguro social y antes que cualquier otro descuento. Siempre serán un porcentaje sobre este neto.

El descuento se debe efectuar en todos los pagos que se hagan al trabajador, llámese gratificaciones, compensaciones, vacaciones, PTU o fondo de ahorro (sobre la parte de aportación de empresa solamente).

Sobre las indemnizaciones o liquidaciones no procede el descuento de este concepto porque éstas no son cantidades que el trabajador reciba por su trabajo. Según la SCJN procede sobre el “sueldo y demás prestaciones ordinarias que por conducto de su trabajo obtenga el deudor, incluyendo en ellas a los aguinaldos, primas vacacionales y otras prestaciones que en forma fija forman parte del ingreso del prestador del servicio”

Por el importe de cada descuento o una vez al mes, según lo ordene el juez de lo familiar en el escrito que hará llegar a la empresa, se deberá expedir cheque o recibo a la persona o personas señaladas en dicho escrito.

La obligación de empresa iniciará desde el momento en que reciba la notificación de la resolución judicial y subsistirá mientras se haga algún pago al trabajador.

## **5.19 DESCUENTO FONACOT**

Por acuerdo contenido en la LFT, se creó el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, mejor conocido como Fonacot (Art. 103 Bis LFT).

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 el bien o el servicio que desea, avalado por el fondo que es el que cubre el importe del bien o servicio directamente.

El fondo solicita a la empresa efectuar los descuentos correspondientes del sueldo del trabajador mediante una relación que envía a ésta cada mes. Los descuentos deben haber sido aceptados libremente por el trabajador y no pueden exceder del 20% de su sueldo (Art. 110-VII LFT). Si el trabajador percibe el salario mínimo, el descuento no podrá exceder del 10% de su sueldo (Art. 97-IV LFT). Estos límites los debe haber estudiado el Fonacot, ya que la relación que envía a la empresa contiene el importe del descuento a efectuar al trabajador en el mes de referencia.

En este caso, la empresa está obligada a hacer los descuentos (Art. 132-XXVI LFT) y enterarlos al fondo mediante la copia de la relación que recibió para tal efecto y en la que deberá anotar entre otras cosas, el importe no retenido o retenido de menos y la fecha de baja del trabajador.

Normalmente el importe mensual a retener se divide entre el número de pagos del mes.

## **5.20 DESCUENTO PRESTAMOS DE INFONAVIT**

La obligación de la empresa de hacer estos descuentos nace de la Linfonavit (Art. 29-III Linfonavit) y de la LFT, que señala que se deben hacer estos descuentos para pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos (Art. 110-III LFT). Los descuentos deben haber sido aceptados libremente

por los trabajadores y en el caso de los que ganan el salario mínimo, el descuento no puede exceder del 20% del salario (Art. 97-III LFT), no obstante que los avisos de descuento del Infonavit señale un porcentaje mayor.

El descuento o amortización es una cantidad o un porcentaje sobre el salario diario integrado (Art. 29-III Infonavit), el mismo que se usa para calcular las cuotas patronales del 5%. El Instituto dará aviso a los patrones a través del aviso para retención de descuentos o a través de las notificaciones que entregue el IMSS (Art. 42 RIPAED) y la empresa debe hacer, inmediatamente después de recibir los avisos, los descuentos correspondientes. En la práctica, el Instituto autoriza el descuento a partir del mes siguiente cuando el mismo es cuantificado en veces al salario mínimo.

La base para el cálculo de los descuentos será el salario diario integrado por los días laborados en el período, a los que se podrá descontar las faltas, pero no las incapacidades (Art. 29 penúltimo párrafo Linfonavit) (artículo 45 RIPAED). Para estos efectos, el salario diario integrado no tendrá límite superior salarial (Art. 40 RIPAED).

Si el importe a percibir por el trabajador es inferior al descuento a efectuar para pago de la amortización, el patrón debe descontar el 100% de la percepción (excepto en el caso del trabajador que perciba el salario mínimo general, en el que el descuento máximo es el 20%).

La amortización acordada también puede ser en veces del salario mínimo general del DF, que regularmente será inferior al obtenido por porcentaje y a la que podrán acceder los trabajadores que lo soliciten (INFONATEL).

La información de los descuentos debe presentarse individualizada y en la forma y con la periodicidad que establezcan las leyes reglamentarias (Art. 29-III Infonavit), es decir, por mensualidades vencidas a más tardar los días 17 del mes siguiente (Art. 35 Linfonavit); si el último día es inhábil o recae en viernes, se recorre de acuerdo con el CFF (Art. 41 RIPAED) junto con el entero de las aportaciones patronales (Art. 43 RIPAED).

El Infonavit o el IMSS podrán emitir y notificar liquidaciones para el cobro de los descuentos, conjuntamente con las liquidaciones del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (Art. 35 Linfonavit).

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 (Art. 46 RIPAED), y si la empresa omite hacer los descuentos, deberá enterarlos por su cuenta (Art. 48 RIPAED) y al trabajador sólo podrá descontársele el último año de descuentos omitidos (Art. 516 LFT).

Si el trabajador tiene dos patrones simultáneamente, ya sea desde el inicio del crédito o si ingresa con el segundo patrón posteriormente, ambos patrones deberán efectuar el descuento del préstamo. Regularmente, el segundo patrón no recibe el aviso de descuento, sino que le es notificado a través de las cédulas de determinación que entrega el IMSS.

No obstante que se enteren los descuentos en tiempo y forma, el Instituto podrá efectuar las revisiones que crea convenientes ejerciendo sus facultades de revisión que le confiere la Ley (Art. 49 RIPAED).

Este descuento se calculará como sigue: utilizando el salario integrado y considerando que el trabajador aceptó un descuento del 25% de su salario y que no hubo faltas en el período:

<b>Ejemplo 1</b>	<b>73.22</b>	<b>x</b>	<b>25%</b>	<b>x</b>	<b>7</b>	<b>=</b>	<b>128.14</b>
<b>Ejemplo 2</b>	<b>242.42</b>	<b>x</b>	<b>25%</b>	<b>x</b>	<b>15</b>	<b>=</b>	<b>909.09</b>
<b>Ejemplo 3</b>	<b>1,076.40</b>	<b>x</b>	<b>25%</b>	<b>x</b>	<b>15</b>	<b>=</b>	<b>4,036.50</b>

El importe de estos descuentos se entrega bimestralmente al IMSS junto con las cuotas obrero patronales de los meses pares y a través del SUA.

El procedimiento para calcular y enterar el descuento del bimestre es el siguiente:

- Se requiere conocer el salario diario integrado del trabajador vigente en el bimestre, el porcentaje original acordado de descuento, los salarios mínimos vigentes en cada una de las zonas y los días no laborados por faltas en el bimestre.
- Este procedimiento estaría efectuándose al final de los meses pares, ya que hay que recordar que el SUA calcula para meses pares el pago mensual IMSS (4 seguros) y bimestral IMSS (retiro, cesantía y vejez) e Infonavit (aportaciones

y amortizaciones). Otra cosa que hay que tener en cuenta, es que este cálculo es para enterar la amortización bimestral y si lo hacemos a fin del bimestre en el último descuento de ese bimestre al empleado, podríamos hacer el ajuste necesario para que coincidan los importes descontados a éste y lo enterado al Infonavit.

Los pasos a seguir para el cálculo son los siguientes:

\* **PASO 1:** Debemos expresar el salario diario integrado del bimestre en número de veces el SMG del área geográfica del centro de trabajo:

$$\text{Ejemplo} \quad 242.42 \quad / \quad 48.67 \quad = \quad 4.981$$

\* **PASO 2:** Debemos localizar el nuevo porcentaje de descuento, considerando el porcentaje consignado en el “aviso para retención de descuentos” en el siguiente cuadro:

Salario del Trabajador en número de veces el S.M.G	Porcentaje conforme al aviso para retención de descuentos		
	20%	25%	30%
De 1 a 2.5	15.7%	19.6%	24.6%
Más de 2.5 a 3.5	16.8%	21.0%	26.0%
Más de 3.5 a 4.5	17.2%	21.5%	26.5%
Más de 4.5 a 5.5	17.7%	22.1%	27.1%
Más de 5.5 a 6.5	17.8%	22.3%	27.3%
Mas de 6.5	20.0%	25.0%	30.0%

\* **PASO 3:** Debemos calcular el número de días base de descuento en el bimestre. Este número se obtiene de restar a los días naturales del bimestre de 60 ó 61, las ausencias del trabajador.

\* **PASO 4:** Efectuar la siguiente operación:

Salario diario integrado (al inicio del bi- mestre)	x	Tasa de des- cuento (localiza- da en el paso 2)	x	Días del bimestre /2	=	Importe men- sual de amor- tización
242.42	x	22.1%	x	(61 / 2)	=	1,634.05

\* **PASO 5:** Registrar el importe de la amortización mensual del trabajador en el SUA o en la cédula de determinación emitida por el IMSS, según corresponda.

Si el pago se realiza con el SUA, deberá elegirse en “tipo de descuento”, la opción 2 (cuota fija monetario) y registrar el importe de la amortización mensual. En el campo “fecha de inicio de descuento” deberá registrarse 01/09/1997. Dado que el importe que se registra tiene una base mensual, el SUA lo multiplica por dos para obtener el valor del pago bimestral.

Si el pago se realiza con la cédula de determinación emitida por el IMSS cuando son 40 menos los trabajadores y no se optó por el SUA, el importe mensual de amortización deberá anotarse en dicha cédula y presentarse ante la Subdelegación del IMSS que corresponda. Esta modificación, al igual que cualquier otro cambio en los datos de la cédula, deberá efectuarse conforme al procedimiento de ajuste establecido.

Por la dificultad para identificar la fecha de otorgamiento de los créditos que se encuentran en proceso de amortización y poder aplicar a cada uno de ellos el porcentaje de descuento que legalmente les corresponde, el Infonavit publicó un aviso (DOF del 24 de noviembre de 2003) señalando que a partir del 1er bimestre de 2004, los porcentajes e importes a pagar por los trabajadores se consignarán en la Cédula de determinación de cuotas, aportaciones y amortizaciones que emite el IMSS.

Para aclarar dudas, el Infonavit tiene a disposición del patrón, los teléfonos 01-800-00-839 para toda la República y para el DF el 91 71-5050 (INFONATEL) y su página de Internet [www.infonavit.gob.mx](http://www.infonavit.gob.mx)

## **CAPITULO 6**

### **FINIQUITOS Y LIQUIDACIONES**

Existen dos maneras en que se puede dar por terminada la relación de trabajo: la primera, que el trabajador desee terminarla; la segunda, que sea la empresa quien lo desee.

La LFT prevé que en cualquier momento el trabajador o el patrón pueden dar por terminada la relación de trabajo, es decir, rescindirla por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad (Art. 46 LFT).

#### **6.1 FINIQUITOS**

Si es el trabajador quien desea terminar la relación, la empresa estará obligada solamente a entregarle lo que se llama sus alcances por renuncia.

La empresa formulará un finiquito que como su nombre lo indica, constituye un remate de cuentas; es la certificación que se da para que conste estar ajustado y satisfecho el alcance que resulta de ellas.

En este caso, también se formula una nómina: la nómina de finiquitos. Regularmente incluirá una sola persona, pero pudiesen ser varias. Esta nómina contendrá los conceptos necesarios para pagar al empleado que se retira todo lo que esté pendiente a ese momento: días de sueldo o salario, vacaciones y prima vacacional pendientes, vacaciones y prima vacacional proporcionales por el último ejercicio, gratificación proporcional, tiempo extra, primas dominicales, etc. pudiendo descontar faltas, incapacidades y adeudos pendientes.

#### **6.2 LIQUIDACIONES**

Por otra parte, habrá ciertos casos en los que será necesario calcular una liquidación:

- Cuando el trabajador rescinde el contrato por causas justificadas.
- Cuando el trabajador que se retira adquirió por su antigüedad derechos de liquidación, ya sea por condiciones de la Ley o por contrato colectivo.
- En el caso de que sea la empresa quien desee terminar la relación de trabajo, con causa justificada o sin ella.
- Cuando las autoridades laborales determinan en juicio que la causa de despido de un trabajador no fue justificada y el trabajador opta por la liquidación en vez de la reinstalación.
- Cuando fallece el trabajador.

La liquidación como acción y efecto de ajustar formalmente las cuentas puede variar en cada caso y el cómo lo determinará la empresa o, en caso, la junta de conciliación y arbitraje, pero regularmente, esta liquidación incluirá lo mencionado en el finiquito, más los conceptos de indemnización 3 meses, Indemnización 20 días por año y prima de antigüedad; o bien gratificación por separación y prima de antigüedad. En ambos casos, se incluirá también la indemnización exenta y el ISR a descontar. Naturalmente en este caso, también se formula una nómina, la nómina de liquidaciones que también puede incluir una sola persona o a varias.

### **6.2.1 FORMA DE INTEGRAR EL SALARIO PARA EFECTOS DE LIQUIDACIÓN**

Los conceptos de indemnización 3 meses e indemnización 20 días por año se pagan, regularmente, para evitar la reinstalación en caso de que el empleado no esté de acuerdo con la rescisión y gane una demanda ante la JCA. En este caso, la empresa no estará obligada a la reinstalación, pero podría ser que tenga que pagar dos conceptos adicionales: salarios caídos o días de indemnización.

Todos estos conceptos están basados en días de sueldo o salario, naturalmente deberá ser sueldo o salario integrado.

El salario se integra, para efectos de indemnizaciones (Art. 84 LFT), por los pagos 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.

La integración, para efectos de indemnización, está basada en una mecánica similar a la que utilizamos para obtener el salario diario integrado para SS: se integra por una parte fija y una parte variable.

La parte fija se forma por la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones (Art. 89 primer párrafo LFT) y debemos decir que es exactamente igual que en el caso de la parte fija para SS, es decir, podemos usar el mismo factor que usamos para determinar esta parte en el salario diario integrado para SS.

La parte variable es el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho a la indemnización (Art. 89 segundo párrafo LFT).

En este caso, existen dos diferencias con la parte variable del salario diario integrado para SS:

La primera diferencia es que para efectos de indemnización, según la LFT, se deben tomar los ingresos variables de los últimos 30 días trabajados y para efectos del SS se toman los ingresos variables del bimestre anterior dividido entre los días de salario devengado en el mismo bimestre.

La segunda diferencia consiste en que para efectos del SS se toman todas las percepciones variables afectas al SS y esto significa que no se toman todas las que deben ser para efectos laborales y que se restan los conceptos no integrables para efectos del SS. Y para efectos de indemnizaciones se deben tomar todas las percepciones variables sin restar estos últimos conceptos no integrables para efectos del SS. En la práctica, también se consideran los mismos conceptos para SS que para indemnizaciones, lo cual es un error.

También en este caso, cada empresa debe decidir cuáles serán los conceptos que considerarán afectos a esta parte variable de la cuota del salario para efectos de indemnización, ya que será su responsabilidad ante las autoridades laborales.

El salario diario integrado para efectos de indemnización tiene tres variantes: para salarios diarios caídos debemos entender la cuota diaria normal del trabajador y si en el lapso en el que se comprenden estos salarios diarios caídos se pagó o debió pagarse vacaciones o aguinaldo o gratificación, se deberán pagar estos conceptos como si hubiese estado activo el trabajador. En caso de que el trabajador reciba comisiones, para determinar el monto del salario se debe tomar como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios (Art. 289 LFT).

### **6.2.2 GRATIFICACIÓN POR SEPARACIÓN**

Normalmente, éste es un pago que la empresa fija en una cantidad determinada que no está relacionada más que con la satisfacción o agradecimiento que la empresa tiene para con el trabajador que se retira.

No debe confundirse este concepto con el de jubilación cuando ésta se paga en una sola exhibición, ya que de ser así, ese concepto tiene una cuantificación determinada y un tratamiento fiscal diferente.

Si en el contrato colectivo de trabajo se establece algún procedimiento para cuantificar este concepto de gratificación por separación, por ejemplo con una escala de días de salario por años de antigüedad, se deberá hacer tal y como lo señale el contrato ya que es obligación para el patrón pagar las indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa (Art. 132-II LFT).

Con frecuencia, la empresa calcula la liquidación que le correspondería a una persona y con base en el importe determinado hace un convenio con el trabajador para ofrecerle un porcentaje de la misma, esperando que el empleado haga la estimación de que si demanda a la empresa y gana tiene que esperar algún tiempo para cobrar su indemnización y el abogado que le ayude o represente se quedará con parte importante de la misma. Si el empleado acepta, la cantidad global se paga bajo este rubro. Se puede decir que, esto es un riesgo demasiado alto ya que si, no obstante el acuerdo, el trabajador demanda y gana, la empresa de todas formas deberá pagar la indemnización que le hubiera correspondido al trabajador o la que determinen las autoridades laborales, corriendo el altísimo riesgo de no poder descontar lo que haya pagado en este concepto e inclusive, teniendo que pagar salarios caídos.

### **6.2.3 SALARIOS CAÍDOS**

También llamados salarios vencidos. Cuando la empresa despida al trabajador por causa que considera justificada y éste presenta una demanda alegando lo contrario y gana el juicio, y el despido se califica como injustificado (Art. 48 LFT), o cuando el patrón no cumpla con los derechos de preferencia del trabajador para ascensos y suplencias y el trabajador presente una demanda y gana el juicio, y el trabajador opta por la indemnización y no por el puesto (Art. 157 LFT), el patrón deberá pagar los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la fecha de cumplimiento del laudo.

Para cuantificar los salarios caídos debemos entender la cuota diaria normal del trabajador (salvo determinación específica en el CCT) y si en el lapso en el que se comprenden estos salarios diarios caídos se pagó o debió pagarse vacaciones o aguinaldo o gratificación se deberán pagar estos conceptos como si hubiese estado activo el trabajador.

Si en el lapso que se señala hubo aumentos generales o al puesto que ocupaba el trabajador, éste se deberá pagar sólo si el laudo así lo determina (Art. 843 y 844 LFT).

En cualquier caso, los salarios caídos deberán registrarse en los conceptos de sueldos o salarios según corresponda, así como los pagos de aguinaldo o gratificación y los de vacaciones o prima vacacional deberán registrarse en el concepto correspondiente.

### **6.2.4 INDEMNIZACION 3 MESES**

En términos generales, la indemnización de 3 meses se paga para liberar a la empresa de la reinstalación del trabajador (Art. 50-III LFT) en los siguientes casos:

Cuando la empresa despide al trabajador por causa que considera justificada y éste presenta una demanda alegando lo contrario y gana el juicio, y el despido se califica como injustificado (Art. 48 LFT), el trabajador tiene la opción de la reinstalación o la indemnización.

Cuando el trabajador presenta una demanda porque la empresa, quien tiene la obligación de preferir a los trabajadores mexicanos de mayor antigüedad, con familia,

sindicalizados de aquellos que no lo sean, no lo hizo y el trabajador se sintió afectado, y gana la demanda, podrá solicitar esa preferencia o la indemnización de tres meses de salario (Art. 154, 156 y 157 LFT).

Cuando se da la terminación de la empresa por caso fortuito o causa de fuerza mayor, por incosteabilidad, por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva o por el concurso o la quiebra legalmente declarada (Art. 434 LFT), los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 3 meses (Art. 436 LFT).

Normalmente esta indemnización se paga al trabajador que es retirado de la empresa, de entrada, es decir, al momento del despido para así evitarse tener que reinstalarlo aunque presentare una demanda y la ganara.

Otra ocasión en que se paga esta indemnización es cuando se da un reajuste de personal por cambios productivos o por incosteabilidad de alguna línea de ingresos.

También es común que por acuerdo con el sindicato de la empresa, consignado en el contrato colectivo de trabajo, se paguen más de los tres meses que señala la LFT.

La forma de calcular esta indemnización es la siguiente:

Datos para el cálculo:

	<b>Antigüedad</b>	<b>Sueldo Diario</b>	<b>Nómina</b>
<b>Ejemplo 1</b>	11 meses, 5 días	70.00	Semanal
<b>Ejemplo 2</b>	10 años, 4 meses y 16 días	210.00	Quincenal
<b>Ejemplo 3</b>	14 años, 7 meses y 28 días	1,300.00	Quincenal

El salario diario integrado se calcula así:

	<b>Sueldo diario</b>	<b>Parte Fija</b>		<b>Parte variable</b>		<b>Sal. diario Integrado</b>
	<b>(a)</b>	<b>Factor</b>	<b>Importe</b>	<b>Perc. Var</b>	<b>Importe</b>	<b>(f)</b>
		<b>(b)</b>	<b>(c)</b>	<b>Mes ante.</b>	<b>(e)</b>	
			<b>(a) x (b)</b>	<b>(d)</b>	<b>(d) / 30</b>	<b>(c) + (e)</b>
<b>Ejemplo 1</b>	70.00	1.046528	73.26	157.50	5.25	78.51
<b>Ejemplo 2</b>	210.00	1.054167	221.38	52.50	1.75	223.18
<b>Ejemplo 3</b>	1,300.00	1.056250	1,373.12	325.00	10.83	1,383.96

La indemnización 3 meses se calcula así:

	<b>Salario diario Integrado</b>	<b>Días de Indemnización</b>	<b>Indemnización 3 meses</b>
<b>Ejemplo 1</b>	78.51	90	7,065.90
<b>Ejemplo 2</b>	223.13	90	20,081.70
<b>Ejemplo 3</b>	1,383.96	90	124,556.40

### 6.2.5 INDEMNIZACION 20 DÍAS POR AÑO

La indemnización en días por años de servicio se paga para cubrir daños y perjuicios, según como haya sido la contratación.

Si la relación fue por un tiempo determinado menor de un año, el pago de la indemnización será por una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de los servicios prestados. Si la relación fue por un tiempo determinado mayor de un año, una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados (Art. 50-1 LFT).

Si la relación fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados (artículo 50-II LFT), además de los 3 meses que veíamos anteriormente. Este es el caso más frecuente.

También cuando la empresa implanta maquinaria o procedimientos de trabajos nuevos y como consecuencia de ello es necesario reducir personal, el personal ajustado tendrá derecho a los 20 días por cada año de servicios más 4 meses de salario o a lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo, si esto fuera mayor además de la prima de antigüedad (Art. 439 LFT).

La LFT no lo señala específicamente pero normalmente las fracciones del último año se pagan en forma proporcional. La fracción la podemos determinar dividiendo los días del último año entre 365.

La fórmula para calcular esta indemnización considerando el caso más común, es decir, cuando el contrato fue por tiempo indeterminado en los tres ejemplos que estamos usando:

	<b>Antigüedad</b>	<b>Años de antigüedad</b>	<b>Salario diario integrado</b>	<b>Días por año</b>	<b>Indemnización de 20 días por año</b>
Ejemplo 1	11 meses, 5 días	0.92	78.51	20	1,444.58
Ejemplo 2	10 años, 4 meses y 16 días	10.37	223.13	20	46,277.16
Ejemplo 3	14 años, 7 meses y 28 días	14.65	1,383.96	20	405,500.28

### **6.2.6 PRIMAS DE ANTIGÜEDAD**

Esta es una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo. La LFT establece una serie de condiciones:

- a)** Se paga a los trabajadores de planta.
- b)** La prima de antigüedad consistirá en 12 días de salario por cada año de servicio (Art. 162-I).
- c)** El salario base (Art. 162-II LFT) no puede ser menor al mínimo (Art. 485 LFT) y como máximo será el doble del salario mínimo del área geográfica donde el trabajador preste sus servicios (Art.486 LFT).
- d)** Se pagará a los que se separen de su empleo si tienen 15 años cumplidos de antigüedad o se separen por causa justificada y a todos los que sean separados de su empleo exista o no la justificación de esa separación (Art. 162- III LFT).
- e)** Cuando se da la terminación de la empresa por caso fortuito o causa de fuerza mayor, por incosteabilidad, por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva o por el concurso o la quiebra legalmente declarada (Art. 434 LFT), los trabajadores tendrán derecho la prima de antigüedad (Art. 436 LFT).
- f)** Cuando se implanta maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos y se reajuste al personal (Art. 139 LFT).
- g)** En caso de muerte del trabajador (Art. 162-V LFT), se pagará a sus beneficiarios en los términos del artículo 501 LFT o al IMSS independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda (artículo 162-VI).
- h)** En el caso de incapacidad física o mental (Art. 53-IV LFT) 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 en los términos del artículo 162 LFT independientemente de la incapacidad que haya pagado el SS.

Es normal que la fracción del último año de antigüedad se pague en forma proporcional.

Con frecuencia, las empresas establecen en su contrato colectivo de trabajo que la prima de antigüedad se pagará a todos los trabajadores que se retiren o sean retirados independientemente de su antigüedad, o bien que hayan cumplido un número de años menor al que señala la LFT, o puede acordar días adicionales a los que marca la LFT, o en su caso una combinación de estas situaciones.

En este caso, podríamos referirnos a una prima de antigüedad legal (la mínima que marca la LFT) y a una prima de antigüedad contractual (la que otorga el CCT).

La fórmula de cálculo es la siguiente:

Para determinar el salario base para el pago de la prima:

	<b>Salario diario Integrado</b>	<b>Doble del SMG</b>	<b>Salario base para pago de prima</b>
<b>Ejemplo 1</b>	78.51	97.34	78.51
<b>Ejemplo 2</b>	223.13	97.34	97.34
<b>Ejemplo 3</b>	1,383.96	97.34	97.34

Para determinar la prima de antigüedad a pagar:

	<b>Sal. base para pago d prima</b>	<b>Años de Antigüedad</b>	<b>Días por Año</b>	<b>Primas de Antigüedad</b>
<b>Ejemplo 1</b>	78.51	0.92	12	866.75
<b>Ejemplo 2</b>	97.34	10.37	12	12,112.99
<b>Ejemplo 3</b>	97.34	14.65	12	17,112.37

## **6.2.7 INDEMNIZACION EXCENTA**

La LISR establece la exención para la indemnización (Art. 109-X LISR):

- a)** Noventa días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada año de servicios.
- b)** Los años serán los que se usaron para el cálculo de la indemnización.
- c)** Toda fracción de más de 6 meses se considera año completo para estos fines.

La fórmula para determinar el importe de esta exención es la siguiente:

Determinamos primero la exención máxima:

	<b>Años d antigüedad p/indemnizacion</b>	<b>Años para Exención</b>	<b>90días de SMG</b>	<b>Exención máxima</b>
<b>Ejemp 1</b>	0.92	1	4,380.30	4,380.30
<b>Ejemp 2</b>	10.37	10	4,380.30	43,803.00
<b>Ejemp 3</b>	14.65	15	4,380.30	65,704.50

Y con estos datos, la indemnización exenta:

	<b>Indemnización 3 meses</b>	<b>Indemn 20 d x año</b>	<b>Prima d Antigüedad</b>	<b>Indemniz Total</b>	<b>Exención Máxima</b>	<b>Indemniz. exenta</b>
<b>Ejemp 1</b>	7,065.90	1,444.58	866.75	9,377.23	4,380.30	4,380.30
<b>Ejemp 2</b>	20,081.70	46,277.16	12,112.99	78471.85	43,803.00	43,803.00
<b>Ejemp 3</b>	124,556.40	405,500.28	17,112.37	547,169.05	65,704.50	65,704.50

### 6.3 CALCULO DEL ISR ANUAL EN LIQUIDACIONES

La empresa deberá efectuar una retención de impuesto al momento de pagar la liquidación. El impuesto anual ya no será responsabilidad de la empresa, sino del trabajador. Este deberá presentar declaración anual en los primeros meses del año siguiente. En esa declaración calculará el impuesto anual y descontará la retención que le haya hecho la empresa.

Nos dice el artículo 112 de la LISR:

**“ARTICULO 112:** Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:

- I. Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos de este Título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo.
- II. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario y al resultado se le aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.”

La tasa a que se refiere la fracción II se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 177; el cociente se multiplica por cien y el producto se expresa en porciento.

Un ejemplo de este procedimiento, es el siguiente:

Se determina primero el ingreso total gravable (Art. 83 RISR):

	<b>Indemnización Total</b>	<b>Indemnización exenta</b>	<b>Indemnización gravable</b>
<b>Ejemplo 1</b>	9,377.23	4,380.30	4,996.93
<b>Ejemplo 2</b>	78,471.85	43,803.00	34,668.85
<b>Ejemplo 3</b>	547,169.05	65,704.50	481,464.55

Por otro lado, ésta es también la base sobre la que se debe calcular la retención en el momento del pago de la liquidación.

Se calcula un sueldo mensual ordinario:

	<b>Sueldo Diario</b>	<b>Días de sueldo Mensual</b>	<b>Sueldo mensual ordinario</b>
<b>Ejemplo 1</b>	70.00	30	2,100
<b>Ejemplo 2</b>	210.00	30	6,300
<b>Ejemplo 3</b>	1,300.00	30	39,000

Del importe de la indemnización gravable se separa hasta un último sueldo mensual ordinario (artículo 112-I LISR). A esa cantidad se suman las demás percepciones obtenidas en el año y al total se le calcula el impuesto en los términos del Título IV LISR:

	<b>Indemnización gravable</b>	<b>Sueldo mensual ordinario</b>	<b>Importe que se sumará a las demás percepciones</b>	<b>Demás percepciones obtenidas en el año</b>	<b>Percepciones gravables según artículo 112-I LISR</b>
Ejemplo 1	4,996.93	2,100.00	2,100.00	21,000.00	23,100.00
Ejemplo 2	34,668.85	6,300.00	6,300.00	38,034.75	44,334.75
Ejemplo 3	481,464.55	39,000.00	39,000.00	117,000.00	156,000.00

Si el importe de la indemnización es menor al último sueldo mensual ordinario, se suma el importe total de la indemnización a las demás percepciones obtenidas en el año y al total se le calcula el impuesto que será el Impuesto total a pagar en el año.

Calculamos el impuesto anual del ejemplo 3:

### **CALCULO ANUAL**

	156,000.00			
Impuesto	103,218.01	Fija	14,747.76	Fija
	10,326.36			
	<u>52,781.99</u>	29 %	<u>15,306.79</u>	40%
	<u>6,122.71</u>			
	156,000.00		30,054.54	
	16,449.07			

Subsidio NO acreditable

6,053.25                      36.80% Sub

de salarios

No Acred.

Subsidio Acreditable

10,395.82

Crédito al Salario

0.00

RESUMEN:

Impuesto	30,054.54	
Subsidio	<u>10,395.82</u>	19,658.72
Crédito al Salario		<u>                    </u>
<u>0.00</u>		

NETO \$ 19,658.72

Determinamos la tasa del impuesto:

Impuesto anual = Tasa del impuesto x 100 = Tasa %  
Ingreso anual

19,658.72                      =                      0.1260174                      X 100 = 12.60 %  
156,000.00

Al total de la indemnización se resta lo exento y la cantidad que se sumó a las demás percepciones Al resultado se le aplica la tasa obtenida (Art. 11 2-II LISR y Art. 139 RLISR):

	<b>Indemnización Total</b>	<b>Indemnización Exenta</b>	<b>Importe de percepc.</b>	<b>Neto</b>	<b>Tasa %</b>	<b>2ª parte del impuesto</b>
<b>Caso 1</b>	9,377.23	4,380.30	2,100	2,896.93	0.00	0.00
<b>Caso 2</b>	78,471.85	43,803.00	6,300	28,368.85	0.00	0.00
<b>Caso 3</b>	547,169.05	65,704.50	39,000	442,464.55	12.60	55,758.25

Por último determinamos el impuesto anual total y el impuesto a pagar o saldo a favor:

	<b>1a. parte del impuesto (art. 112-I)</b>	<b>2a. parte del impuesto (art.112-II)</b>	<b>Impuesto total anual</b>	<b>Retenido en otros ingresos</b>	<b>Retenido en la liqui- dación</b>	<b>Saldo a cargo (a favor)</b>
Ejemplo 1	(3,586.96)	0.00	(3,586.96)	(3,732.88)	0.00	145.92
Ejemplo 2	(1,842.06)	0.00	(1,842.06)	(2,562.90)	2,685.45	(1,964.61)
Ejemplo 3	19,658.72	55,758.25	75,416.97	12,821.26	124,002.33	(61,406.63)

Como podemos observar, con demasiada frecuencia resultará saldo a favor a las personas que son liquidadas, y eso sin considerar deducciones personales que cada una pudiese tener, por lo que será conveniente que insistamos con ellas para que recuperen parte del impuesto que se les retiene en la liquidación.

## CAPITULO 7

### IMPUESTO DEL 2% SOBRE NOMINAS

#### 7.1 FUNDAMENTOS LEGALES

El impuesto 2% sobre nóminas está regulado básicamente en 4 artículos del CFDF (y impuesto del 2% sobre remuneraciones en 4 artículos del CFEMM):

<b>ARTICULO 178.</b> Que establece:	Artículo 56 FEMM
Quienes están obligados al pago de este impuesto	
Quienes realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado	Idem
Otros causantes no señalados específicamente para el CFDF pero si para el CFEMM son los siguientes:	
Quienes contraten servicios de administración de personal a empresas con domicilio fuera de la entidad	2o. párrafo
Qué se entiende por erogaciones afectas a este impuesto:	
I. Sueldo y salarios	Fracción I
II. Tiempo extraordinario de trabajo	Fracción II
III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos	Fracción III
IV. Compensaciones	Fracción IV
V. Gratificaciones y aguinaldo	Fracción V
VI. Participación patronal al fondo de ahorro	Fracción VI
VII. Prima de antigüedad	Fracción VII
VIII. Derogada	Fracción IX Derogada
IX. Pagos realizados a administradores...	Fracción XI
Otros conceptos no señalados específicamente para el CFDF pero si para e CFEMM son los siguientes:	
Participación de los trabajadores en las utilidades	Fracción VIII

Comisiones	Fracción X
Servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores	Fracción XII
Vales de despensa	Fracción XIII
Servicio de transporte	Fracción XIV
Primas de seguro para gastos médicos o de vida	Fracción XV
<b>ARTICULO 179.</b> Que delimita lo que está exento:	Artículo 59 CFEMM
I. Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo	
II. Aportaciones al SAR	
III. Gastos funerarios	Fracción VI
IV. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, así como pensiones vitalicias y otras formas de retiro; las indemnizaciones por riesgo de trabajo de acuerdo a la ley aplicable	Fracción VI
V. Aportaciones al Infonavit y al Fovissste, destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores	
VI. Cuotas al IMSS y al ISSSTE	
VII. Aportaciones adicionales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y las aportaciones a planes de pensiones	
VIII. Gastos de representación y viáticos	
IX. Alimentación, habitación y despensas onerosas	
X. Intereses subsidiados en créditos al personal	
XI. Primas por seguros obligatorios por Ley en las que no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de las aseguradoras	
XII. Prestaciones de previsión social regulares y permanentes	
XIII. Participación de utilidades en las empresas	
XIV. Personas contratadas con discapacidad	Fracción VIII
Otros conceptos no señalados específicamente para el CFDF pero si para el CFEMM son los siguientes:	
Becas educacionales y deportivas	Fracción III
Indemnizaciones por riesgos o enfermedades profesionales	Fracción V
Pagos a Trabajadores Domésticos	Fracción VII
Contraprestaciones pagados por el Estado, los municipios, partidos políticos, instituciones de beneficencia, sindicatos, cámaras empresariales y microindustrias	Fracción X
Pagos a administradores, comisarios...	Fracción XI
<b>ARTICULO 180.</b> Que señala la tasa del impuesto:	Artículo 57 CFEMM
Tasa del 2%	Tasa del 2.5%
<b>ARTICULO 181.</b> Que indica:	Artículo 58 CFEMM
El momento de causación (los pagos efectuados en el mes)	Idem
La forma de pago (mediante declaración en forma autorizada)	Idem
Fecha de pago (día 17 del mes siguiente)	Día 17

Podemos observar que las diferencias de ambas leyes sobre el impuesto son más de forma que de fondo. Sin embargo, reiteramos que deberá ser la empresa quien decida qué conceptos incluye en la base para la determinación del impuesto a pagar, ya que será su responsabilidad ante las autoridades correspondientes.

El CFDF establece que las empresas que en el año calendario inmediato anterior hayan contado con un promedio mensual de trescientos o más trabajadores, están obligadas a dictaminarse sobre el impuesto sobre nóminas por contador público registrado ante la Secretaría de Finanzas del Distrito Federal (Art. 64-I CFDF).

En el CFEMM se establece que quien efectúe pagos a trabajadores por concepto de edificación de obra e incumpla con el pago oportuno del impuesto y no proporcione la información suficiente para el cálculo del impuesto o cuando no sea posible establecer la base, deberá pagar con base en una estimación por m<sup>2</sup> de construcción según una tabla consignada en dicho Código (Art. 56 Bis CFEMM). Esta disposición exenta la edificación de obra de casa habitación y modificaciones y/o remodelaciones cuando el costo de éstas no rebase 50,000 UDIS y 10,000 UDIS respectivamente, según la licencia de construcción expedida por la autoridad respectiva.

## **7.2 INTEGRACION DE LA BASE**

Si la empresa tuviese empleados en ambas entidades, podrá establecer dos bases: la 906 Base del Impuesto del 2% sobre Nóminas para los del Distrito Federal y la Base 911 Base del Impuesto del 2.5% sobre Remuneraciones para los del Estado de México; así como dos conceptos para el cálculo de la provisión: el 402 Provisión Impuesto 2% sobre Nóminas y 407 Provisión Impuesto 2.5% sobre Remuneraciones. De esta forma podría diferenciar claramente ambos impuestos.

La base del 2% del impuesto sobre nóminas (CFDF) la base del 2% del impuesto sobre remuneraciones (CFEMM) se integra con los conceptos que se señalan a continuación:

- Sueldos
- Salarios
- Tiempo extra
- Compensación fija
- Comisiones
- Pago por destajo
- Tiempo extra doble
- Tiempo extra triple
- Tiempo extra por emergencia
- Suplencias
- Derramas
- Día festivo trabajado
- Días de descanso trabajado
- Prima dominical
- Compensación eventual
- Incentivo por asistencia

- Incentivo por puntualidad
- Incentivo por productividad
- Incentivo por viaje
- Comisión foránea
- Aportación empresa fondo de ahorro
- Despensa en efectivo
- Vale despensa
- Ayuda para comida
- Vales restaurante
- Ayuda para renta
- Ayuda para transporte
- Vale gasolina
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Aguinaldo o gratificación
- Participación de los trabajadores utilidades
- Bono anual
- Premio por antigüedad
- Vacaciones pagadas
- Vacaciones proporcionales
- Prima vacacional proporcional
- Aguinaldo o gratificación proporcional
- Gratificación por separación
- Indemnización 3 meses
- Indemnización 20 días por año
- Prima de antigüedad
- Subsidio por incapacidad
- Justificación de faltas
- Cuotas obreras SS pagadas por la empresa

Con lo anterior, podemos calcular la provisión del impuesto 2% sobre nóminas y, en su caso, la provisión del impuesto 2.5% sobre remuneraciones.

### **7.3 EXENCIONES Y REDUCCIONES DEL IMPUESTO**

En ambos impuestos se establece una exención cuando se contratan personas con discapacidad.

Existen en el Distrito Federal otras posibilidades de reducir este impuesto: para las empresas que incrementen su planta laboral en un 25%, para las que inicien actividades (con mayor beneficio las micro y pequeñas empresas y las que inicien operaciones en los sectores de alta tecnología), para las que contraten personas con capacidades diferentes, las que sustituyan materias primas de importación por insumos de producción local, para las que realicen actividades de maquila de exportación y las que puedan demostrar que más del 50% de su planta laboral reside en la misma demarcación territorial.

En todos los casos, estas reducciones son por un año y con limitaciones, y en su caso, se deberán llevar registros por separado de las erogaciones y personas por las que no se paga el impuesto y cubrir todos y cada uno de los requisitos contenidos en los artículos 293, 294, 295 y 296 del CFDF (reformado según publicación en la Gaceta Oficial del Distrito Federal del 26 de diciembre de 2003) que son en los que se reglamentan estas reducciones.

En ambos casos, para el DF y para el Estado de México, este impuesto se deberá pagar ante la Administración Tributaria que corresponda al domicilio de la empresa, en forma autorizada y dentro del plazo señalado (día 17 del mes siguiente).

En el caso del DF se utiliza el “Formato Universal de la Tesorería 2002” y con él se puede pagar en los bancos o en tiendas de autoservicio, obteniendo previamente la “Línea de captura” en Internet en la dirección: [www.finanzas.df.gob.mx](http://www.finanzas.df.gob.mx)

El caso del Edo de Méx, es la oficina de recaudación quien la proporciona.

Los formularios autorizados son los siguientes:





DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL						
TIPO DE DECLARACION	NORMAL	COMPLEMENTARIA	PAGO	ANUAL	MENSUAL	
<b>DATOS DEL CONTRIBUYENTE</b>						
RAZON SOCIAL O APELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRE(S)						
DOMICILIO (SEÑALE LA CALLE)			No. EXT	No. INT	CODIGO POSTAL	
COLONIA	LOCALIDAD	MUNICIPIO	CLAVE LADA		TELEFONO	
DOMICILIO PARA OIR NOTIFICACIONES (SEÑALE LA CALLE)			No. EXT	No. INT	CODIGO POSTAL	
COLONIA	LOCALIDAD	MUNICIPIO	CLAVE LADA		TELEFONO	
RFC	No. DE CUENTA		REGISTRO ANTE EL IMSS			
ACTIVIDAD O GIRO	CLAVE DEL GIRO		CLAVE DEL CENTRO DE RECAUDACION EN QUE SE DIJO DE ALTA			
No. DE EMPLEADOS	No. DE EMPLEADOS DISCAPACITADOS		No. DE TRABAJADORES CON TRATAMIENTO FISCAL			
<b>DESGLASE DE LAS REMUNERACIONES PAGADAS Y GRAVADAS</b>						
CONCEPTOS	1 NOMINA TOTAL	2 NOMINA DISCAPACITADOS	3 + 2 + 3 BASE DEL IMPUESTO			
SUELDOS Y SALARIOS	\$	\$	\$			
TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO	\$	\$	\$			
PREMIOS, PRIMAS, BONOS, ESTIMULOS E INCENTIVOS	\$	\$	\$			
COMPENSACIONES	\$	\$	\$			
GRATIFICACIONES O AGUINALDOS	\$	\$	\$			
PARTICIPACION PATRONAL AL FONDO DE AHORRO	\$	\$	\$			
PRIMAS DE ANTIGUEDAD	\$	\$	\$			
PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES	\$	\$	\$			
INDEMNIZACIONES POR DESPIDO O TERMINACION DE LA RELACION LABORAL	\$	\$	\$			
COMISIONES	\$	\$	\$			
PAGOS REALIZADOS A ADMINISTRADORES, COMISARIOS O MIEMBROS DE LOS CONSEJOS DIRECTIVOS DE VIGILANCIA O ADMINISTRACION DE SOCIEDADES O ASOCIACIONES	\$	\$	\$			
OTRAS	\$	\$	\$			
TOTALS	\$	\$	\$			
<b>LIQUIDACION</b>						
CONCEPTO	IMPORTE					
* IMPUESTO SOBRE EROGACIONES PAGADAS A LA TASA DEL ____ %	\$					
* MENOS BONIFICACION	\$					
* MENOS IMPUESTO SUBSIDIADO (DETALLE AL REVERSO)	\$					
* IMPUESTO <input type="checkbox"/> MENSUAL <input type="checkbox"/> ANUAL	\$					
IMPUESTO A COMPENSAR FECHA CORRESPONDIENTE AL MES O AÑO (AÑO, MES, DIA)	\$					
IMPUESTO PAGADO EN LA DECLARACION QUE MODIFICA FECHA (AÑO, MES, DIA)	* A CARGO		\$			
	* A FAVOR		\$			
* ACTUALIZACION DEL CREDITO FISCAL DEL MES DE ____ AL MES DE ____	\$					
* RECARGOS AL ____ % MENSUAL DEL MES DE ____ AL MES DE ____	\$					
* MULTAS	\$					
* GASTOS DE EJECUCION	\$					
TOTAL A PAGAR	\$					
CANTIDAD EN LETRA						
FORMA DE PAGO <input type="checkbox"/> EFECTIVO <input type="checkbox"/> CHEQUE	EN CASO DE HABER RECIBIDO ALGUN REQUERIMIENTO DE PAGO ANOTAR EL NUMERO					
No. DE CHEQUE	BANCO					
DECLARO, BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE LOS DATOS ASENTADOS SON CIERTOS Y APEGADOS A LAS DISPOSICIONES VIGENTES						
ENTREGA			RECIBE			
NOMBRE Y FIRMA DEL INTERESADO O LEGAL			NOMBRE, CARGO, FIRMA Y SELLO O SELLO DEL BANCO			
R.F.C. REPRESENTANTE LEGAL						
SI DESEA EFECTUAR SU PAGO EN CUALQUIERA DE LAS SUCURSALES BANAMEX EN EL ESTADO DE MEXICO FAVOR DE ANOTAR LOS SIGUIENTES DATOS						
BANAMEX PA: 056313	RFC DEL CONTRIBUYENTE	MES PERIODO DE PAGO	NUMERO DE EMPLEADOS	No. DE OFICINA	IMPORTE SIN CENTAVOS	



## **CAPITULO 8**

### **IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

#### **8.1 INGRESOS GRAVABLES**

De acuerdo con:

**ARTICULO 110:** Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

#### **INGRESOS EN ENTIDADES FEDERALES Y ESTATALES**

- I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las entidades federativas y de los de municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

#### **RENDIMIENTOS Y ANTICIPOS**

- II. Los rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.

#### **HONORARIOS A MIEMBROS DE CONSEJO Y OTROS**

- III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.

## **HONORARIOS PAGADOS POR UN PRESTATARIO**

- IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

### **CONCEPTO DE SERVICIO PREPONDERANTE**

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 720 de esta Ley.

### **COMUNICACION POR ESCRITO AL PRESTATARIO**

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

### **COMUNICACION POR ESCRITO PARA PAGAR EL ISR MEDIANTE RETENCION**

- V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

## **COMUNICACION POR ESCRITO DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES CON OPCION DE RETENCION**

**VI.** Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

## **INGRESOS POR ADQUISICION, INCLUSO MEDIANTE SUSCRIPCION, ACCIONES O TITULOS VALOR O UNA PARTE RELACIONADA**

**VII. (A)** Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o parte relacionada del mismo.

## **EL INGRESO ES DE QUIEN LO PERCIBE Y SI ES EN CREDITO SE DECLARA HASTA QUE SE PERCIBA**

Se estima que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Los ingresos en crédito se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

## **PRESTACIONES NO GRAVADAS**

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

## **INGRESO ACUMULABLE**

**(A) ARTICULO 110-A.** Para los efectos de la fracción VII del artículo 110 de esta Ley, el ingreso acumulable será la diferencia que exista entre el valor de mercado que tengan las acciones o títulos valor sujetos a la opción, al momento en el que el contribuyente ejerza la misma y el precio establecido al otorgarse la opción.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS DE LA LEY DEL ISR**

#### **ARTICULO TERCERO**

#### **DETERMINACION DEL INGRESOS ACUMULABLE POR ADQUISICION DE ACCIONES O TITULOS VALOR**

**XXVI.** Para los efectos de los artículos 710, fracción VII y 110-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, Las opciones otorgadas por el empleador a las personas físicas para adquisición de acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor, o igual al del mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento de ejercer la opción, que hayan sido otorgadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, el ingreso acumulable se determinará considerando el valor del mercado que tenían dichas acciones o títulos valor al 31 de diciembre de 2004.

#### **BECAS, RENTAS Y OTROS QUE SE ACUMULEN AL SALARIO**

**ARTICULO 137:** Para efectos del artículo 110 de la Ley, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe.

De acuerdo a los artículos transcritos, dentro de los ingresos gravables se encuentran:

- a)** Sueldos y salarios a cuota diaria.
- b)** Premios y gratificaciones.
- c)** Horas extras.
- d)** Participación de utilidades.
- e)** Primas.

- f) Comisiones.
- g) Pagos en especie.
- h) Subsidios.
- i) Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.
- j) Becas otorgadas.
- k) Determinados honorarios.
- l) Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
- m) Acciones o Títulos Valor sujetos a opciones de compra.

## **8.2 INGRESOS QUE SE ASIMILAN A LOS SUELDOS Y SALARIOS**

Por disposición del artículo 110 de esta Ley, se asimilan a los sueldos y salarios los siguientes ingresos.

### **INGRESOS EN ENTIDADES FEDERATIVAS Y ESTATALES**

#### **ARTICULO 110**

#### **INGRESOS DE FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LA FEDERACION**

- I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las entidades federativas y de los municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

#### **RENDIMIENTOS Y ANTICIPOS**

- II. Los rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.

## **HONORARIOS A MIEMBROS DEL CONSEJO Y OTROS**

- III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.

## **HONORARIOS PAGADOS POR UN PRESTATARIO**

- IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

## **CONCEPTO DE SERVICIO PREPONDERANTE**

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley.

## **COMUNICACION POR ESCRITO AL PRESTATARIO**

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

### **8.3 INGRESOS NO GRAVABLES**

De acuerdo con el artículo 110, último párrafo:

#### **PRESTACIONES NO GRAVADAS**

##### **ARTICULO 110**

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

### **8.4 INGRESOS EXENTOS**

El artículo 109 de la Ley establece que no se pagará ISR por la obtención de los siguientes ingresos:

##### **ARTICULO 109**

#### **8.4.1 PERCEPCIONES ADICIONALES AL SALARIO MÍNIMO GENERAL**

- I. 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 se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este Título.

#### **8.4.2 INDEMNIZACIONES POR RIESGOS O ENFERMEDADES**

- II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

De conformidad con los artículos 472 al 515 de la LFT, los patrones pueden entregar a sus trabajadores indemnizaciones por riesgos o enfermedades que los imposibilitan total o parcialmente para seguir desempeñando sus labores; ese tipo de cobros por parte de los trabajadores se encuentran totalmente exentos de impuestos.

#### **8.4.3 PENSIONES, JUBILACIONES**

- III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

Considerando el salario mínimo general de la zona económica correspondiente al D.F., que al mes de enero es de \$ 46.80 diarios, una pensión, jubilación o haber de retiro estará exenta hasta por \$ 421 .20 ( $\$ 46.80 \times 9$ ) y en caso de ser mayor tiene que pagarse impuesto por el excedente; sin embargo, si se supone una pensión de \$ 500.00 diarios se tendría la siguiente situación:

Total de ingresos al mes por pensión	
\$ 500.00 x 30 días	\$ 15,000.00
Menos	
ingresos exentos ( $\$ 46.80 \times 9 \times 30$ días)	12,636.00
<b>INGRESOS GRAVABLES</b>	<u><u>\$ 2,364.00</u></u>

Considerando el mecanismo del cálculo del impuesto, una pensión estará gravada únicamente por la parte que exceda a \$ 421 .20 diarios o lo que es lo mismo, por el excedente a \$ 12,636.00 mensuales, considerando meses de treinta días para efectos prácticos.

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el Reglamento de esta Ley.

#### **8.4.4 REEMBOLSO DE GASTOS MÉDICOS Y DE FUNERAL**

- IV.** Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

Es evidente que un reembolso de gastos médicos es un beneficio económico para la clase trabajadora que forma parte de un sueldo en los términos del artículo 84 de la LFT, sin embargo, se encuentra exento de impuesto por tratarse de una prestación de previsión social, siempre y cuando se sigan los lineamientos en cuanto a generalidad previstos en el artículo 43 del nuevo RISR.

#### **8.4.5 PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL QUE OTORGUEN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS**

- V.** Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

#### **8.4.6 INDEMNIZACIÓN POR SEPARACIÓN**

- X.** Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios

Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados.

#### **EJEMPLO**

**Datos:**

1. Indemnización por \$ 5,000.00.
2. Antigüedad por tres años.
3. Salario mínimo al mes de enero en el D.F. \$ 46.80.

Determinación de la parte exenta:

$$90 \text{ días} \times \$ 46.80 = \$ 4,212.00 \quad \times \quad 3 \text{ años} = \$ 12,636.00$$

$$\text{Parte exenta} = \underline{\underline{\$ 12,636.00}}$$

#### **8.4.7 GRATIFICACIONES ANUALES (AGUINALDOS) Y PRESTACIONES**

XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

#### **GRATIFICACIONES A SERVIDORES PUBLICOS**

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

## EL EXCEDENTE SERA GRAVADO CON EL ISR

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título.

La Ley indica que la parte exenta de la gratificación anual es equivalente al salario mínimo de la zona económica del contribuyente elevado a treinta días, lo cual significa que si se considerara el salario mínimo general del D.F. al mes de enero que es de \$ 46.80 diarios, la parte exenta de una gratificación anual sería de \$ 46.80 x 30 = \$ 1,404.00 y la parte gravada será el excedente.

EJEMPLOS			
Días	Gratificación	Parte exenta	Parte gravable
15	\$ 702.00	\$ 702.00	\$ 0
20	936.00	936.00	0
30	1,404.00	1,404.00	0
30	1,500.00	1,404.00	96.00

### a) Qué salario mínimo se debe considerar

Es importante mencionar que para la cuantificación de la parte exenta, debe considerarse al salario mínimo general correspondiente a la zona económica en donde está ubicada la empresa pagadora de la gratificación económica de que se trate, aunque en los términos del artículo 143 del RISR, puede considerarse al salario mínimo correspondiente a la zona económica donde se encuentra la casa habitación del trabajador, siempre y cuando éste hubiere solicitado por escrito esta consideración.

### b) Por qué se está asimilando la gratificación anual al aguinaldo

Porque la LISR habla de gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones durante un año de calendario, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general, y en cuanto a gratificaciones que se entreguen en esta forma, en nuestro concepto sólo puede haber el aguinaldo; aunque independientemente de estos argumentos, la SHCP así lo ha venido considerando.

### c) Gratificación anual otorgada mediante dos o más pagos otorgados durante el año.

De acuerdo a la Ley, se desprende que si una gratificación se otorga por ejemplo en dos partes, si la primera se supone que se paga al 30 de junio por un importe de \$ 750.00 y la segunda el 18 de diciembre por la misma cantidad, esa gratificación está parcialmente gravada en \$ 96.00 ( $\$ 1,500.00 - \$ 1404.00 = \$ 96.00$ ); sin embargo, la primera parte que se entrega (en este caso \$ 750.00) no tiene técnicamente gravamen alguno, por estar todavía dentro de los límites de exención, y ya en el monto en que se entreguen los siguientes \$ 750.00 habrá que proceder a retener considerando la cifra gravable adicionada a las demás percepciones del mes.

Cuando la gratificación se entregue en más de dos pagos deberá seguirse el mismo razonamiento, es decir, proceder a gravar el excedente de lo exento, en el momento que en el caso planteado se rebasen los \$ 1,404.00 (para el D.F., con salario mínimo de \$ 46.80 diarios).

## **8.5 CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL**

Con todas las variantes y particularidades que tienen los pagos provisionales, se hace indispensable efectuar un cálculo y consecuentemente un ajuste anual.

Aun cuando los cálculos mensuales se hayan hecho correctamente, se pueden encontrar diferencias al efectuar el ajuste anual y teniendo tantas opciones no es raro que, o no se haya elegido la más conveniente, o se haya tomado la opción para un descuento menor o más conveniente y entonces tendremos ajustes con importes considerables. Tampoco es raro que existan errores en los cálculos de pagos mensuales o periódicos.

Esto sucede con tanta frecuencia en la práctica que hay empresas en las que la principal razón de la existencia del fondo de ahorro es que los trabajadores tengan recursos suficientes para cubrir el ajuste de impuestos; también las hay donde se genera un préstamo personal para cubrir en varios meses este saldo a pagar e inclusive hay quienes decretan una gratificación especial para cubrir este ajuste.

### **8.5.1 CONSTANCIAS DE PERCEPCIONES E IMPUESTOS RETENIDOS RECIBIDAS DE OTRAS EMPRESAS**

Para el cálculo anual es indispensable considerar estas constancias. Cuando el empleado ingresó en el transcurso del año y prestó sus servicios para otro patrón anteriormente, pero en el transcurso del mismo año, deberán proporcionar a la empresa la constancia que a su vez le debió entregar su patrón anterior. La empresa conservará copia de dicha constancia devolviendo el original al trabajador (Art. 153 RLISR).

### **8.5.2 Casos en que no se hace Cálculo del Impuesto Anual**

La Ley del ISR nos señala en el último párrafo del artículo 116 en qué casos no se hará el cálculo del impuesto anual:

“No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo, cuando se trate de contribuyentes que:

- a) Hayan... dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.
- b) Hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$ 300,000.00.
- c) Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.”

El RLISR precisa que el plazo máximo de la comunicación señalada en el inciso c) anterior, será el 31 de diciembre del año por el que se va a presentar la declaración (Art. 151 RLISR).

### **8.5.3 CÁLCULO DEL IMPUESTO ANUAL**

#### **✚ Cálculo del impuesto**

La Ley del ISA nos señala en su artículo 116 cómo hacer el cálculo anual a asalariados y asimilables:

**“ARTICULO 116:** Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por lo conceptos a que se refiere este Capítulo, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año de calendario. Al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 177 de esta Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 178 de esta Ley y contra el monto que se obtenga se acreditará el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 113 de esta Ley”.

Y en relación con los que reciben ingresos por la prestación de servicios personales subordinados, nos señala:

Los contribuyentes a que se refiere el artículo 115 de esta Ley estarán a lo siguiente:

- I. “El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere el primer párrafo y la fracción 1 del artículo 110 de esta Ley, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año de calendario, al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 177 de la misma. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 178 de la misma y con la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le correspondió al contribuyente”.

#### **Resultado del cálculo**

Después de la aplicación de estas tarifas y tablas, tendremos dos situaciones respecto al resultado del cálculo:

\* **PRIMERA SITUACION:** Que el impuesto sea superior al crédito al salario mensual que le correspondió al contribuyente. En este caso, el artículo 116 LISR dispone:

II. “En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, exceda de la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le correspondió al contribuyente, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte. Contra el impuesto que resulte a cargo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados”.

\* **SEGUNDA SITUACION:** Que el Impuesto sea inferior al crédito al salario. En este caso, la fracción III del artículo 116 LISR nos señala:

III. “En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable a que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, sea menor a la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le correspondió al contribuyente, no habrá impuesto a cargo del contribuyente ni se entregará cantidad alguna a este último por concepto de crédito al salario”.

Es decir, el crédito al salario mensual es, a partir de 2003, definitivo y sólo se considerará para disminuir el impuesto a cargo según la fracción II del artículo 116 de la LISR.

#### ✚ **Ajuste anual al cálculo del impuesto**

Finalmente habremos de determinar una diferencia a cargo o a favor después de acreditar el importe de los pagos provisionales efectuados El primer párrafo después de la fracción III del artículo 116 de la LISR, nos da la siguiente instrucción:

“La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior”.

Si el saldo a favor no se pudiese compensar dentro del año, la empresa ya no seguirá compensando al año siguiente, ya que, continúa el artículo 116 de la LISR:

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

#### **⊕ Entero del saldo a cargo**

Por otra parte, el entero a la SHCP al que nos referimos anteriormente, será por el importe neto de los saldos a cargo, descontando los saldos a favor de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto por el siguiente párrafo del artículo 116 LISR:

“El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos de los mencionados en este Capítulo, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor”.

#### **⊕ Saldo a favor después de la compensación**

Si los saldos a cargo fuesen por un importe menor a los saldos a favor, y esto nos impidiese compensar los saldos a favor de los empleados o lo hiciéramos parcialmente, continúa diciéndonos el artículo 116 LISR:

“Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta Ley, el monto que le hubiere compensado”.

Esta situación es muy poco frecuente, sin embargo, en la forma 37 publicada en el DOF del 28 de diciembre de 2005, se incluye en la página 3, en el capítulo 6, el renglón XI para anotar el saldo a favor del ejercicio anterior no compensado durante el ejercicio que ampara la constancia.

Estos dos párrafos del artículo 116 de la LISR se ratifican en el artículo 150 del Reglamento de la Ley del ISR.

#### ✚ **Requisitos para Acreditar el Crédito al Salario**

El artículo 119 LISR es el que nos señala los requisitos para acreditar el crédito al salario pagado a los trabajadores:

**“ARTÍCULO 119:** Quienes hagan los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al crédito al salario a que se refieren los artículos 115 y 116 de esta Ley sólo podrán acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dicho concepto, cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Lleven los registros de los pagos por los ingresos a que se refiere este Capítulo, identificando en ellos, en forma individualizada, a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.
- II. Conserve los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados en los términos de este Capítulo, el impuesto que, en su caso, se haya retenido, y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario.
- III. Cumplan con las obligaciones previstas en las fracciones 1, II, V y VI del artículo 118 de esta Ley.
- IV. Hayan pagado las aportaciones de seguridad social y las mencionadas en el artículo 109 de esta Ley que correspondan por los ingresos de que se trate.”

## **CAPITULO 9**

### **PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA**

#### **9.1 FUNDAMENTACION**

La PTU nace por disposición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 123-IX) que señala en forma imperativa que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas. Está regulada por la LFT (Art. 117 a 131 y 575 a 590), por el Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la LFT por la Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y por los artículos 16, 132 y 138 de la LISR.

#### **9.2 DETERMINACION DEL PORCENTAJE**

La participación será un porcentaje de las utilidades de la empresa. Ese porcentaje lo determina la comisión, que se crea para tal efecto.

La última comisión que se creó fue la Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la que emitió su resolución en el mes de diciembre de 1996 para entrar en vigor el 1.º de enero de 1997. La misma determinó que el porcentaje en el que participarán los trabajadores en las utilidades será de un 10% de la renta gravable determinada de acuerdo con la LISA y ratifica que el reparto se regirá por lo dispuesto en la LFT, la LISR y sus reglamentos.

Esta comisión se reúne cada diez años (Art. 589 LFT), por solicitud del Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de patronos, cuando existan condiciones o estudios que lo ameriten (Art. 587 LFT). La comisión se integra y funciona de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 117 a 120 y 575 a 590 de la LFT y al concluir sus estudios debe emitir una Resolución. La última de ellas se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 17 de diciembre de 1996.

### 9.3 DETERMINACION DEL IMPORTE

El importe será el 10% de la renta gravable determinada de conformidad con las normas de la LISR (artículo 120 LFT).

La utilidad fiscal según la LISR, se determina disminuyendo de la totalidad de los ingresos acumulables obtenidos en el ejercicio, las deducciones autorizadas por la misma Ley (artículo 10-I). Esta será normalmente, la renta gravable que aparecerá en la declaración que la empresa formule para pagar sus impuestos.

Pero la misma Ley señala en el artículo 16, la forma en que se determinará la renta gravable para efectos del PTU, que se puede resumir en lo siguiente:

Artículo 16 Fracción I	CONCEPTO	IMPORTE
	Total de los ingresos acumulables	16'300,000.00
	- Interés acumulable	0.00
	- Ganancia inflacionaria	310,000.00
	a) + Ingresos por dividendos o utilidades en acciones	0.00
	b) + Utilidad en cambios	20,000.00
	c) + Monto de la enajenación menos ganancia acumulable en la enajenación de activos fijos.	25,000.00
	= Total de ingresos afectos al pago de PTU	<u>16'035,000.00</u>
Fracción II	a) - Deducciones autorizadas	(15'265,000.00)
	a) + Deducciones fiscales por inversiones	184,500.00
	a) + Pérdida inflacionaria	485,000.00
	b) - Deducción contable por inversiones	105,000.00
	c) - Valor nominal de dividendos reembolsados	0.00
	d) - Intereses devengados a cargo	2,000.00
	e) - Pérdida en cambios	13,500.00
	= Deducciones para determinar la base para la PTU	<u>14'716,000.00</u>
	Base gravable para la PTU	1'319,000.00
	x Tasa	10%
	= PTU del ejercicio	<u>131,900.00</u>
	+ PTU del ejercicio anterior no cobrada por los trabajadores	1,850.00
	+ Sueldos del ejercicio anterior no cobrados por los trabajadores	<u>12,750.00</u>
	= PTU por repartir	<u><u>146,500.00</u></u>

La SCJN, derivado de varios juicios de amparo, declaró inconstitucional el artículo 16 LISR al considerar injustificado la existencia de dos bases gravables diferentes, la del 16 para PTU y la del 10 para efectos de pago de ISR. Por ello, las empresas que

lograron obtener una resolución favorable por el Máximo Tribunal determinarán su base gravable para efectos de PTU en los términos del artículo 10 LISR, mientras que otras que consintieron la Ley o no interpusieron al amparo respectivo, deberán determinar su renta gravable para efectos del PTU con el artículo 16 LISA.

El importe de la PTU de ejercicios anteriores no cobrados por los trabajadores se debe sumar a la utilidad repartible del año siguiente (Art. 122 LFT y Art. 9 del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la LFT).

De igual forma, si existen sueldos pendientes de pago por recibos de sueldo que siendo procedentes, no se pagaron porque los empleados y/o los obreros ya no se presentaron a cobrarlos y que estuvieron a disposición del trabajador por un año (Art. 516 LFT) en el que tampoco fueron pagados, su importe también se debe acumular a la utilidad repartible del año siguiente ya que ese dinero no corresponde a la empresa (Art. 33 LFT).

Es importante mencionar, que si bien la PTU pagada en el ejercicio, se puede deducir del resultado fiscal del ejercicio (a partir de 2005, según la fracción II del artículo tercero de Disposiciones transitorias de la LISR de 2005) para efectos de determinar el ISR a pagar no se puede disminuir de la renta gravable (Art. 16 último párrafo LISR) para efectos de la determinación de la PTU a pagar sobre el resultado del ejercicio.

Cuando la PTU pagada en el ejercicio sea mayor a la utilidad fiscal de dicho ejercicio, la diferencia se considerará pérdida fiscal del mismo ejercicio en los términos del artículo 61 de LISR (regla 3.2.1. de la RMF2005).

#### **9.4 FORMA DE DISTRIBUIR LA PARTICIPACION**

La cantidad a repartir se divide en dos partes 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” e independientemente de los días trabajados (Art. 123 LFT).

## **9.5 DETERMINACION DE DIAS Y SALARIO BASE**

La Base para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades se forma con los días y los importes de los conceptos de Sueldos, Salarios y Justificación por faltas (Art. 124 LFT):

No se incluyen los conceptos de vacaciones ni vacaciones proporcionales ya que el Artículo 123 LFT señala que: “se repartirá, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno durante el año.” Y 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, que específicamente se excluyen en el artículo 127-IV de la LFT.

De esta forma, los días son la suma aritmética de los conceptos (Sueldos, Salarios y Justificación por faltas) y el salario será el salario promedio que se obtenga como resultado de dividir el importe acumulado de todos los conceptos entre los días trabajados.

## **9.6 EN QUE MOMENTO DEBE PAGARSE**

La PTU se debe pagar dentro de los “sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse” el impuesto sobre la renta anual de la empresa (Art. 122 LFT). El impuesto se debe pagar “dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que termine su ejercicio fiscal” (Art. 10 LISR). Actualmente el ejercicio fiscal termina normalmente con el año calendario (Art. 11 CFF). Es decir, el ejercicio fiscal termina en diciembre, el impuesto debe pagarse mediante declaración entre los meses de enero a marzo y la PTU debe pagarse entre abril y mayo.

El plazo para el pago de la PTU prescribe en un año (Art. 516 LFT) contado a partir del día siguiente a aquél en que se hace exigible la prestación. Si la prestación es exigible en abril y mayo, la prescripción empieza a correr a partir del 1º de junio.

La mayoría de las empresas acostumbran pagarla en los primeros días de mayo, antes del día 10, en una nómina especial denominada precisamente nómina de PTU, en la que se van a incluir los trabajadores que estuvieron en el ejercicio al que corresponde el reparto y que tienen derecho a éste.

## 9.7 EMPRESA EXCEPTUADAS DEL REPARTO

La LFT señala las empresas que están exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- Las empresas de nueva creación, durante el primer año de su funcionamiento (Art. 156-I LFT).
- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de su funcionamiento (Art. 126-II LFT)
- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración (Art. 126-III LFT).
- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios (Art. 126-IV LFT).
- El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia (Art. 126-V LFT).
- Las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a trescientos mil pesos (Art. 126-VI LFT y la resolución por la que se le da cumplimiento a esta fracción, publicada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social en el Diario Oficial el 19 de diciembre de 1996 para entrar en vigor el 1º de enero de 1997).

**CEDULA DE REPARTO DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES POR EL EJERCICIO 2000  
CLANDI DE MEXICO, S.A. DE C.V.**

Núm.	Días traba- jados	Salario anual	Salario promedio	Factor (1)	Participación por días trabajados	Factor (2)	Participación por salario	Participación total
1	340	25,500.00	75.00	14.5193	4,936.57	73.3108	5,498.31	10,434.88
2	358	18,616.00	52.00	14.5193	5,197.92	73.3108	3,812.16	9,010.08
3	355	24,104.50	67.90	14.5193	5,154.36	73.3108	4,977.81	10,132.17
4	350	22,750.00	65.00	14.5193	5,081.76	73.3108	4,765.21	9,846.97
5	357	19,081.65	53.45	14.5193	5,183.40	73.3108	3,918.46	9,101.86
6	330	26,888.40	81.48	14.5193	4,791.38	73.3108	5,973.37	10,764.75
7	358	22,554.00	63.00	14.5193	5,197.92	73.3108	4,618.58	9,816.50
8	358	20,406.00	57.00	14.5193	5,197.92	73.3108	4,178.72	9,376.64
9	310	25,258.80	81.48	14.5193	4,500.99	73.3108	5,973.37	10,474.36
10	353	18,356.00	52.00	14.5193	5,125.32	73.3108	3,812.16	8,937.49
11	354	24,036.60	67.90	14.5193	5,139.84	73.3108	4,977.81	10,117.65
12	320	20,160.00	63.00	14.5193	4,646.18	73.3108	4,618.58	9,264.77
13	351	28,599.48	81.48	14.5193	5,096.28	73.3108	5,973.37	11,069.65
14	306	17,442.00	57.00	14.5193	4,442.91	73.3108	4,178.72	8,621.63
15	245	19,962.60	81.48	14.5193	3,557.23	73.3108	5,973.37	9,530.60
<b>Total</b>	<b>5045</b>	<b>333,716.03</b>	<b>999.17</b>		<b>73,250.00</b>		<b>73,250.00</b>	<b>146,500.00</b>

$$(1) \text{ Factor por días} = \frac{50\% \text{ PTU de días trabajados}}{\text{Total de días trabajados}} = \frac{73,250.00}{5,045.00} = 14.5193$$

$$(2) \text{ Factor por sueldo} = \frac{50\% \text{ PTU de sueldos percibidos}}{\text{Total Salarios Promedio}} = \frac{73,250.00}{999.17} = 73.3108$$

Sueldo promedio de trabajador sindicalizado más alto más 20% 67.90

13.58

Sueldo promedio tope 81.48

## **CAPITULO 10**

### **CALCULO DE LA PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO**

#### **10.1 FUNDAMENTACION**

**El artículo 55 LSS:** Los riesgos de trabajo pueden producir:

- I.** Incapacidad temporal;
- II.** Incapacidad permanente parcial;
- III.** Incapacidad permanente total; y
- IV.** Muerte.

Se entiende por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, lo que al respecto disponen los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, las prestaciones derivadas de estos riesgos se van a cubrir íntegramente con las cuotas que para este efecto aporten los patrones (Art. 70 LSS).

Las cuotas por el seguro de riesgo de trabajo, de acuerdo al Artículo 71 LSS, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate. Es decir, las cuotas se determinan aplicando a los salarios base de cotización una prima determinada de acuerdo con el riesgo que representen las actividades de la empresa según la clasificación de grado de riesgo que tiene el Instituto en el reglamento respectivo.

La prima de riesgo se determinará para cada registro patronal (Art. 26 RLSS).

La empresa tiene 5 días hábiles para dar aviso de cambio de actividades, nuevas actividades que alteren la actividad principal preponderante, cambio de domicilio de municipio, así como al o fuera del DF, sustitución patronal, fusión o escisión y en los casos de modificación por autodeterminación (Art. 16 RLSS).

En caso de que la empresa sufra un cambio, que no impliquen cambio en el grado de riesgo, las empresas podrán seguir con la misma prima Con la que venían cotizando (Art. 28-II y III RLSS).

El Instituto podrá rectificar la clasificación y consecuentemente la prima de riesgo autodeterminada por la empresa (Art. 29 RLSS) y dicha rectificación surtirá efectos a partir de la fecha que determine en la resolución respectiva (Art. 30 y 33 RLSS).

Los patrones están obligados a inscribir a sus empleados en este ramo, de no hacerlo, en caso de accidente, deberá cubrir al Seguro Social los capitales constitutivos. Lo mismo sucederá si los SDI declarados están por abajo de los reales. Si los accidentes ocurren antes de presentarse los avisos de alta o modificación de salarios, aunque estén en tiempo, se deberán pagar capitales constitutivos (Art. 77 LSS).

## **10.2 AUTODETERMINACION DE LA PRIMA DE RIESGO**

A partir de la Ley del SS que entra en vigor en julio de 1997, y con vigencia a partir del segundo bimestre de 1998 (Art. Noveno Transitorio de la LSS), cada empresa debe determinar su prima de riesgo de acuerdo a su propia siniestralidad (Art. 74 LSS y Art. 32 RLSS).

Esto tiene la ventaja de que si la empresa cuida su siniestralidad y lleva a cabo acciones que disminuyan sus accidentes de trabajo, la prima de riesgo de trabajo bajará para el siguiente ejercicio.

Esto significa que la prima de riesgo se va a determinar con base en la siniestralidad (incapacidades de riesgo de trabajo otorgadas por el Instituto) que la empresa haya tenido en el ejercicio y será válida por un ejercicio al fin del cual se volverá a revisar dicha prima. Es decir, la fecha de vigencia será normalmente del 1º de marzo al día último de febrero del año subsecuente (Art. 32-III RLSS).

Al inscribirse la empresa en el SS o al cambiar de actividad, cubrirá la prima media de la clase que conforme al RCEDGR le corresponda (Art. 73 LSS).

El Reglamento clasifica a las empresas según su giro en cinco clases de grado de riesgo y el artículo 73 LSS fija la prima media:

<b>Prima media</b>	<b>En por ciento</b>
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Esta prima sólo se aplica a las empresas que se inscriben por primera vez o que cambian de actividad (Art. 75 LSS). Esto será validado por el Instituto (Art. 24 RLSS). A partir de su segundo año, la autodeterminarán con base en su siniestralidad.

### **10.3 FORMULA PARA EL CÁLCULO DE LA PRIMA DE RIESGO**

La fórmula para calcular la prima de riesgo de trabajo es la siguiente (Art. 72 LSS y Art. 35, 36 y 37 RLSS):

$$\text{PRIMA} = \{(s/1365) + V * (I+D)\} * (F/N) + M$$

Donde:

**V** = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

**F** = 2.3 que es el factor de prima.

**N** = Número de trabajadores expuestos al riesgo.

**S** = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

**I** = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

**D** = Número de defunciones.

**M** = 0.005, que es la prima mínima de riesgo.

**N**: se podrá obtener sumando el número de días cotizados por todos los trabajadores en el año y dividiendo dicha suma entre 365.

**S**: se obtendrá de los días hombre de incapacidad registrados durante el año.

El mismo artículo precisa que no se tomarán en cuenta para efecto de fijar la prima de riesgo de trabajo los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

Se tomarán en cuenta sólo los casos de riesgo de trabajo terminados en el año que sirva de base para medir la siniestralidad, no importando la fecha en que éstos hayan ocurrido (Art. 74 LSS).

El cálculo que se haga modificará la prima que se venga aplicando, aumentándola o disminuyéndola en una proporción no mayor al 1% con respecto a la del año anterior y no podrá ser menor al 0.5% ni mayor al 15% (Art. 74 LSS y 32-II RLSS).

La prima mínima de riesgo, era hasta 2001 del .0025 y por modificación a la LSS en el 2002 será de 0.0031, el año 2003 será de 0.0038, al año 2004 será de 0.0044 y a partir de 2005 ya será de 0.0050 (Art. Décimo noveno transitorio de la LSS para el año 2002).

El factor de prima ( $F=2.3$ ) que se utiliza en la fórmula, se revisará cada tres años tomando en cuenta la siniestralidad de todas las empresas del país (Art. 76 LSS y Art. 40 RLSS). Hasta 2001 era del 2.9 y Por modificación a la LSS en el 2002 será de 2.7, el año 2003 será de 2.5 y a partir del 2004 ya será de 2.3 (Art. Décimo noveno transitorio de la LSS para el año 2002).

Si la empresa cuenta en sus centros de trabajo con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la STPS, el factor de prima que podrá aplicar será del 2.2 (Art. 72 LSS) a partir del siguiente año en que cuente con la acreditación respectiva (Art. 39 RLSS). La STPS realizará los trámites de registro y autorización que exige la Ley Federal de Procedimiento Administrativo respecto de la acreditación de los sistemas de administración y seguridad en el trabajo (Art. Décimo noveno Transitorio de la LSS para el año 2002). Los requisitos han sido publicados en el DOF del 19 de marzo de 2002 y en Internet en la dirección [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

Si la empresa solicita un registro patronal único para sustituir los registros patronales con los que venía operando, la prima se calculará ponderando la prima media de los salarios de los trabajadores (Art. 27 RLSS):

- a) Por cada registro patronal a sustituir se multiplicará la prima asignada por el total de los salarios base de cotización de los trabajadores comprendidos en el mismo.
- b) Se sumarán los productos obtenidos conforme al inciso anterior y el resultado se dividirá entre la suma de los salarios base de cotización del total de los trabajadores comprendidos en todos los registros patronales a sustituir.
- c) La prima así obtenida se aplicará al registro patronal único y estará vigente hasta que entre en vigor la prima derivada de la revisión anual de siniestralidad a que se refiere el artículo 32 de este Reglamento, y
- d) Si todos los registros patronales sustituidos tienen la misma fracción y clase, permanecerán en dicha clasificación, sino, será clasificada de acuerdo a la actividad a que se dedique en términos de la clasificación del reglamento.

#### 10.4 CALCULO DE DIAS COTIZADOS

El cálculo del total de días cotizados en el año por los trabajadores de la empresa se determina restando al total de días-hombre del ejercicio, las faltas e incapacidades.

Mes	Días del mes	Número de trabajadores	Total de días	Faltas	Incapacidades	Total de días cotizados
Enero	31	59	1829	12	18	1799
Febrero	28	59	1652	6		1646
Marzo	31	57	1767	15	3	1749
Abril	30	60	1800	15	12	1773
Mayo	31	60	1860	42		1818
Junio	30	60	1800	11	8	1781
Julio	31	65	2015	15	5	1995
Agosto	31	61	1891	12	16	1863
Septiembre	30	63	1890	13	8	1869
Octubre	31	68	2108	18	9	2081
Noviembre	30	68	2160	2	6	2152
Diciembre	31	68	2077	0	0	2077
	<u>365</u>		<u>22849</u>	<u>161</u>	<u>85</u>	<u>22603</u>

## 10.5. DETERMINACION DE LOS CASOS DE RIESGO DE TRABAJO

Los casos de riesgo de trabajo terminados y el total de días subsidiados por certificados de incapacidad temporal en el ejercicio de revisión, se determinan como sigue:

<b>Nombre del trabajador (Registro ante el IMSS)</b>		<b>Fecha de accidente (inicio de incapacidad) Formato ST-1</b>	<b>Fecha de alta (término de incapacidad) Formato ST-2</b>	<b>Total de días subsidiados por incapacidad temporal</b>
Lorena Hernández S. 62-45-63-2292-4	Accidente en el centro de trabajo	Diciembre 27, 2004	Enero 10, 2005	14
Rodolfo Romero T. 61-84-60-2154-3	Accidente en el centro de trabajo	Marzo 14, 2005	Marzo 28, 2005	14
Pedro Retana Poo. 39-66-59-6253-1	Accidente en el trayecto	Agosto 27, 2005	Septiembre 16, 2005	20
<b>Totales</b>	<b>3</b>			<b>48</b>
<b>Menos: Accidentes de trayecto que se excluyen.</b>	<b>1</b>			<b>20</b>
<b>Total de casos terminados y días subsidiados en el ejercicio de revisión.</b>	<b>2</b>			<b>28</b>

Se consideran los riesgos terminados en el año independientemente de la fecha en que ocurrieron y que no se consideran los riesgos de trabajo ocurridos al trasladarse el trabajador a su centro de trabajo o a su domicilio.

La empresa deberá llevar un registro pormenorizado de su siniestralidad laboral, desde el inicio de cada uno de los casos hasta su terminación, con toda la documentación generada por el Instituto o por la propia empresa (Art. 34 RLSS).

Los días se obtendrán sumando los días amparados por certificados de incapacidad otorgados al trabajador con motivo del accidente o enfermedad de trabajo, así como por recaída.

## **10.6 INCAPACIDADES PERMANENTES, PARCIALES, TOTALES Y DEFUNCIONES**

Cuando el Instituto da por terminado un caso de riesgo de trabajo y otorga una incapacidad permanente parcial o total, o cuando acontece la muerte, entrega el documento denominado "Dictamen de Incapacidad Permanente o de Defunción por Riesgo de Trabajo" (ST-3).

De los casos terminados en el ejercicio de revisión, de este documento se deberán tomar los porcentajes que sumados y divididos entre 100 se utilizarán en la fórmula.

De igual forma, se tomarán el número de defunciones.

## **10.7 EJEMPLO DEL CALCULO**

Con base en los datos mostrados, se calculara la prima de riesgo de trabajo para el ejercicio 2006:

### **Datos:**

**22603:** Número de días cotizados por todos los trabajadores en el año.

**S = 28** días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

**V = 28** años.

**I = 0.0000** de incapacidades permanentes.

**D = 0.00** defunciones.

**F = 2.3** factor de prima

**N = 61.9** trabajadores promedio expuestos al riesgo (22603 / 365).

**M = 0.0050** prima mínima de riesgo.

**Fórmula:**

$$\text{PRIMA} = \{(S/365) + V * (I+D)\} * (F/N) + M$$

**Desarrollo:**

$$\{(28/365) + 28 * (0.0000 + Q)\} * (2.3 / 61 .9) + 0.0050 = 0.007850377$$

$$\{0.07671329 + 0.00 * 0.037156704\} + 0.0050 = 0.007850377$$

$$\{0.07671 329 * 0.0371 56704\} + 0.0050 = 0.007850377$$

$$0.002850377 + 0.0050 = 0.007850377$$

Comparación entre la prima obtenida después de aplicar la fórmula y aquella con la que la empresa cubre las cuotas al momento de la revisión:

Nueva prima determinada en el cálculo de la revisión  
de siniestralidad

0.78504%

(-) Prima anterior

0.60998%

(=) Diferencia entre ambas primas

0.17506%

Incremento máximo

1 .00000%

Nueva prima del seguro de riesgo de trabajo, cuyo período de vigencia comprende del 1. de marzo de 2006 al 28 de febrero de 2007:

Prima con que la empresa ha venido cubriendo sus  
cuotas

0.60998%

(+) Proporción de incremento

0.17506%

(=) Nueva prima del seguro de riesgo de trabajo

0.78504%

Si no hay accidentes de trabajo, ni incapacidades permanentes parciales o defunciones, el resultado será la prima mínima de .50%; si hay una incapacidad permanente parcial, aunque sea un porcentaje bajo, la prima subirá considerablemente, y con mayor razón si hay una defunción.

### **10.8 DECLARACION ANUAL ANTE EL IMSS**

La declaración se presentará durante el mes de febrero en la Oficina Administrativa del IMSS que corresponda al domicilio de la empresa.

Si la prima no cambia en relación a la que se venía utilizando, no se estará obligado a presentar la declaración (Art.32-V RLSS).

Aunque no se hayan tenido casos de accidente de trabajo, ni incapacidades permanentes parciales o totales, en los años siguientes (2002 - 2005) cambiará la prima mínima y el factor de prima, por lo que habrá necesidad de presentar la declaración.

El oficio No. 09521 74200/727 emitido por el IMSS el 21 de enero de 2002, señala que la presentación extemporánea de la declaración puede hacerse en la oficialía de partes de la subdelegación del IMSS, mediante escrito que contenga la razón por la que se esta presentando en esos términos.

La presentación extemporánea no causa multa (Art. 304-C LSS), pero si no hay una razón que la justifique el Instituto podrá considerarlo como una infracción (Art. 304-A LSS) e imponer una multa (Art. 304-B LSS).

Esta declaración se presentara en los medios magnéticos que autorice el instituto (Art. 32-V RLSS). Los formatos con los cuales se presenta esta declaración, fueron publicados por el IMSS en el DOF del 7 de noviembre de 2003.



## DETERMINACION DE LA PRIMA EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO DERIVADA DE LA REVISION ANUAL DE LA SINIESTRALIDAD

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL:

EN CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 15 FRACCION IV 71, 72 Y 74 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DECIMO NOVENO TRANSITORIO DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 20 DE DICIEMBRE DE 2001 Y ARTICULOS 1 FRACCION IV 2 FRACCION VII 3, DEL 32 AL 39, 47 Y 196 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACION CLASIFICACION DE EMPRESAS RECAUDACION Y FISCALIZACION, MANIFIESTO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTE DOCUMENTO SON REALES RESPECTO A LA SINIESTRALIDAD OCURRIDA EN ESTA EMPRESA.

HOJA 1 DE

FECHA DE ELABORACION

① \_\_\_\_\_  
DIA MES AÑO

REGISTRO DE RECEPCION  
DEL I. M. S. S.

② \_\_\_\_\_

ANTES DE INICIAR EL LLENADO LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO

③ DATOS GENERALES DE LA EMPRESA			
REGISTRO PATRONAL _____ D.V. _____			
NOMBRE DENOMINACION O RAZON SOCIAL _____		DOMICILIO Y TELEFONO _____	
ACTIVIDAD ECONOMICA O GIRO _____	CLASE DE RIESGO _____	FRACCION NUMERO _____	PRIMA ANTERIOR _____

  

④ DATOS BASE PARA DETERMINAR LA PRIMA	⑤ RESULTADO DE LA DETERMINACION DE LA PRIMA
SINIESTRALIDAD LABORAL REGISTRADA EN LA EMPRESA DURANTE EL PERIODO DEL 1º DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL _____	FORMULA: <b>PRIMA = [( S / 365 ) + V * ( I + D ) ] * ( F / N ) + M</b>
<b>CONCEPTOS, CIFRAS FIJAS Y VARIABLES</b>	SUSTITUCION DE VALORES: PRIMA = [ ( _____ / 365 ) + 28 * ( _____ + _____ ) ] * ( _____ / _____ ) + _____
TOTAL DE DIAS SUBSIDIADOS A CAUSA DE INCAPACIDAD TEMPORAL <b>S</b> _____	DESARROLLO: PRIMA = [ ( _____ ) + 28 * ( _____ ) ] * ( _____ ) + _____ = _____
SUMA DE PORCENTAJES DE LAS INCAPACIDADES PERMANENTES PARCIALES Y TOTALES DIVIDIDOS ENTRE 100 <b>I</b> _____	RESULTADO: _____ X 100 = _____
NUMERO DE DEFUNCIONES <b>D</b> _____	PRIMA EXPRESADA EN POR CIENTO Y PARA COMPARACION CON LA PRIMA ANTERIOR _____
NUMERO DE TRABAJADORES PROMEDIO EXPUESTOS AL RIESGO <b>N</b> _____	<b>NUEVA PRIMA :</b> (OBTENIDA DE LA COMPARACION) _____
AÑOS PROMEDIO DE VIDA ACTIVA <b>V</b> 28	PARA EFECTUAR LA COMPARACION VER INSTRUCCIONES AL REVERSO DE LA HOJA 2
FACTOR DE PRIMA <b>F</b> _____	LA PRIMA EN LA QUE SE DEBERA COTIZAR, SE DETERMINO CONSIDERANDO LA SINIESTRALIDAD DE LA EMPRESA Y EN VIRTUD DE QUE _____ SE REGISTRO SINIESTRALIDAD LABORAL _____ SE ANEJA AL PRESENTE LA RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS COMO PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. TAMBIEN SE CONSIDERO LA COMPARACION DE LA PRIMA RESULTANTE DE LA FORMULA EXPRESADA EN POR CIENTO CON LA PRIMA ANTERIOR EN LA QUE SE VENIAN CUBRIENDO LAS CUOTAS AL MOMENTO DE LA REVISION. LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUOTAS DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO DETERMINADA, ESTARA VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE MARZO DEL _____ Y HASTA EL ULTIMO DIA DE FEBRERO DEL _____.
PRIMA MINIMA DE RIESGO <b>M</b> _____	ACREDITACION POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
NUMERO DE DIAS NATURALES DEL AÑO 365	⑥ SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
	NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO O DE SU REPRESENTANTE LEGAL
	⑦ _____

CLEM/27

D.V. DIGITO VERIFICADOR



## **CONCLUSIONES**

A través del desarrollo de este trabajo nos podemos dar cuenta que aplicar correctamente las leyes parecería no tener mayor problema; sin embargo, en la práctica profesional nos permite ver los pequeños problemas de las empresas de diferentes características, diferentes giros, diferentes condiciones de operación y diferente tamaño en cuanto a número de empleados y, nos damos cuenta el problema se basa en la falta de capacitación integral de las personas que intervienen en el proceso administrativo de la nómina.

Capacitarse y mantenerse actualizado en las diferentes leyes que rigen la materia de nómina y atender el trabajo cotidiano, que regularmente es muy pesado y absorbente, no es una tarea fácil; se tiene que recurrir a una gran cantidad de información, la que regularmente es emitida atendiendo a cada una de las leyes, esto se hace muy problemática y laboriosa la capacitación y el ver completo todo el panorama de la administración de la nómina.

También podemos concluir que desde las empresas que tienen unos cuantos empleados en la misma oficina hasta la que tiene miles distribuidos en diferentes localidades, todas tienen la necesidad de elaborar una nómina y cubrir una serie de requisitos, relacionados con ella. Más sencilla la que maneja pocos empleados y más compleja la que tiene muchos y muchas prestaciones, pero todas más o menos con las mismas bases y con la misma necesidad de cumplir con disposiciones laborales, fiscales y legales.

El tema de nómina no es muy difícil como parece, sólo se requiere de un estudio detalladamente.

Espero que el desarrollo de este tema sea de mucho interés para todas aquellas personas que vayan consultar esta memoria.

## **BIBLIOGRAFIA**

- ◆ Agenda de Seguros y Fianzas 2005 y 2006. Ediciones Fiscales ISEF. México.
- ◆ Agenda Laboral 2005 y 2006, Ediciones Fiscales ISEF. México.
- ◆ Constitución de los Estados Unidos Mexicanos
- ◆ Fisco Agenda 2005 y 2006. ediciones Fiscales ISEF. México.
- ◆ Fisco Nóminas 2005 y 2006. ediciones Fiscales ISEF. México.
- ◆ Instructivo para la Dictaminación sobre el Cumplimiento de las Obligaciones del Seguro Social.
- ◆ Ley del Impuesto sobre la Renta.
- ◆ Ley Federal del Trabajo.
- ◆ Nueva Ley del Seguro Social.
- ◆ Reglamentación de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.
- ◆ Iturriaga Bravo, Luis. *Estudio Práctico del Régimen Fiscal de los Sueldos y Salarios*. Ediciones Fiscales ISEF. Vigésima edición. México 2005.
- ◆ Rueda Heduan, Iván y Rueda del Valle, Iván. *Integración Salarial, Aspectos Laborales y Fiscales*. Ediciones Fiscales ISEF. Octava edición. México 2006.
- ◆ Rojas Novoa. *Marco legal y Régimen Fiscal de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades*. Ediciones Fiscales ISEF. Octava edición. México 2006.