



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN**

**NÓMINA, UNA VISIÓN PRÁCTICA E INTEGRAL**

**T E S I S**  
**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE**  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**  
**P R E S E N T A:**

**SANDRA MUNGUÍA PRESTADO**

**ASESOR: L.C. FRANCISCO ALCÁNTARA SALINAS**

**CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO**

**2011**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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 ADMINISTRACION ESCOLAR  
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES**

U. N. A. M.  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES CUAUTITLAN  
ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



**DRA. SUEMI RODRIGUEZ ROMO  
DIRECTORA DE LA FES CUAUTITLAN  
PRESENTE**

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

Con base en el Art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la Tesis:

Nómina, una visión práctica e integral

Que presenta la pasante Sandra Munguía Prestado

Con número de cuenta: 304797501 para obtener el título de:  
Licenciada en Administración

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

**ATENTAMENTE**  
**"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"**  
Cuautitlan Izcalli, Mex. a 19 de Mayo de 2011.

**PRESIDENTE** C.P. Marcelo Hernández García

**VOCAL** L.C. Francisco Alcántara Salinas

**SECRETARIO** M.A. Jaime Navarro Mejía

**1er SUPLENTE** L.C. Gabriel Alcántara Salinas

**2º SUPLENTE** L.D. Juana Ivon Calzada Martínez



---

---

## DEDICATORIAS

### A DIOS

*Gracias por permitirme llegar a concluir esta gran meta, por todo lo que me has dado durante estos 22 años y por hacerme ver que con fe, esperanza y empeño todo puede ser posible.*

### A MIS PADRES

*A mi papá por haber estado conmigo siempre, sé que desde donde quiera que estés, siempre me estarás cuidando y apoyando en cada paso de mi vida, por que como tú decías: “Tú y yo somos uno mismo”, te extraño y te quiero.*

*A mi mamá por ser un ejemplo a seguir, por guiarme, por alentarme a seguir superándome y sobre todo gracias por creer en mí, gracias por ser una mujer fuerte y admirable, por todo el esfuerzo que haces, sabes... este triunfo también es tuyo, mamá te amo.*

*A papá Chano por ser un papá fuerte y al mismo tiempo con un corazón muy noble, por todos esos momentos de risas y ocurrencias y por mostrarme una figura paterna, te quiero muchísimo.*



## ***A MI FAMILIA***

*Ustedes saben que no me alcanzarían estas líneas para nombrarlos a todos, gracias a dios tengo una enorme familia a la que quiero muchísimo, y a los que agradezco cada momento compartido y que cada uno me deja una lección aprendida, mi abuelita, tíos, primos, a todos en verdad Gracias.*

*En especial, con los que he podido compartir más y que han sido muy importantes para mí. Tío Nacho, Tío Ale, Tía Bety, Tía Irene, Tía Meche, Tía Ale, Chava por su apoyo Gracias.*

*Ya mis hermanitos Lalo, Daniela, Gaby, César, Fredy, Nancy, Daniel, Carlitos y Jocelyn sé que todo lo que se propongan lo lograrán, niños los quiero.*

## ***A TODOS MIS AMIGOS***

*Por todos los momentos compartidos, los días de diversión que tuvimos, los consejos, las aventuras, y sobre todo por el privilegio de ser de sangre azul y piel dorada, los quiero.*

## ***A ALFRED***

*Por ser esa personita que llegó un día de sorpresa, para darle chispa y color a la vida, dejando solo cosas esenciales, mágicas y magnificas, por todas las risas, pláticas, momentos tan lindos, por compartir sueños y esperanzas, que sin duda alguna día con día realizaremos, te amo niño.*



---

---

## AGRADECIMIENTOS

### A LA UNAM Y FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTILÁN

Te agradezco universidad por estos gloriosos años y por los que faltan, por los conocimientos adquiridos, por todas las personas valiosas que conocí dentro de tus instalaciones, amigos y maestros, por todo lo que he conseguido a tu lado , y sobre todo por enseñarme el valor de ser universitaria orgullosamente UNAM.

### A MI ASESOR L.C. FRANCISCO ALCÁNTARA SALINAS

Por el apoyo para lograr y concluir este gran reto para mí, por dejarme conocerlo en una faceta muy especial y por la oportunidad de haberlo tenido como mi asesor de tesis.

### A MI JURADO

C.P. Marcelo Hernández García  
L.C. Francisco Alcántara Salinas  
M.A. Jaime Navarro Mejía  
L.C. Gabriel Alcántara Salinas  
L.D. Juana Ivon Calzada Martínez

Por el tiempo que me compartieron para la revisión de este trabajo y por ser partícipes de este gran logro. Gracias.

Una mención especial para el **C.P. Fausto Fermín González Camberos** por el tiempo y apoyo recibido, fue parte importante para la realización de este trabajo y para el **L.C. Gabriel Alcántara Salinas** por las enseñanzas recibidas, por la convivencia y por dejarme conocer a la gran persona que es usted, en verdad lo aprecio mucho.

Al equipo de trabajo que conocí durante este tiempo, y que me compartieron conocimientos y un gran aprecio pero sobre todo que se han convertido en verdaderos amigos, C.P. Gloria López Martínez, L.C. Carmen López Delgado, Ing. Ricardo Borja, L.A. Yanai Rodríguez, Jesús Chávez, Liliana Sánchez, María Elena Alvarado y Lourdes Flores.

**A todos, Gracias.**



## ÍNDICE

<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>8</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES O PRINCIPIOS GENERALES .....</b>	<b>11</b>
1.1 Definición de Nómina.....	12
1.2 Tipos de Nómina.....	13
1.3 Elaboración de la Nómina.....	15
1.4 Aspectos contractuales de la Relación Laboral .....	19
1.4.1 Contrato Colectivo de Trabajo .....	19
1.4.2 Contrato LEY .....	26
1.4.3 Reglamento Interior de Trabajo .....	30
<b>CAPÍTULO 2. MARCO LEGAL Y DISPOSICIONES GENERALES.....</b>	<b>32</b>
2.1. Relaciones Individuales de Trabajo.....	33
2.1.1 Duración de la Relación de Trabajo.....	34
2.1.2 Recisión de la Relación de Trabajo .....	35
2.1.3 Terminación de la Relación de Trabajo .....	38
2.2 Condiciones de Trabajo.....	39
2.2.1 Jornada de Trabajo.....	39
2.2.2 Días de Descanso.....	39
2.2.3 Vacaciones .....	40
2.2.4 Prima Vacacional .....	42
2.2.5 Faltas .....	43
2.2.6 Incapacidades.....	44
2.2.7 Horas Extra .....	45



2.2.8 Comisiones .....	46
2.2.9 Prima Dominical.....	46
2.2.10 Prima de Antigüedad .....	47
2.2.11 Aguinaldo.....	47
2.2.12 Fondo de Ahorro.....	48
2.2.12 Finiquitos y Liquidaciones.....	49
<b>CAPÍTULO 3. ANÁLISIS NOMINAL.....</b>	<b>54</b>
3.1 Aportaciones de Seguridad Social .....	55
3.1.1 Salario Base de Cotización .....	55
3.1.2 Factor de Integración.....	57
3.1.3 Altas, Bajas y Modificaciones ante el IMSS.....	60
3.2 Impuestos Estatales de la Relación Laboral.....	65
3.2.1 Impuesto del 2.5% sobre nóminas .....	65
3.3 Cálculo y Determinación del ISR.....	67
3.4 Participación de Utilidades de los Trabajadores (PTU) .....	70
3.5 Cálculo y Determinación de la Prima de Riesgo de Trabajo .....	79
3.6 INFONAVIT .....	84
3.6.1. Base de Cotización.....	84
3.6.2 Descuento y Amortización de Créditos.....	90
3.7 FONACOT .....	92
<b>CASO PRÁCTICO .....</b>	<b>94</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>106</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>107</b>





## OBJETIVOS

- a) Proporcionar una herramienta, que sea de gran utilidad a toda aquella persona interesada en conocer y desarrollar el proceso de elaboración de Nómina dentro de una organización, así como aplicar adecuadamente las disposiciones generales que se tienen que tomar en cuenta para su elaboración.
  
- b) Definir el proceso de elaboración de la Nómina, desarrollado a través de un marco legal y disposiciones generales actualizadas que nos dé como resultado su correcto cálculo y determinación.



---

---

## INTRODUCCIÓN

**H**oy en día en cualquier organización, una o más personas son responsables de realizar la Nómina de una empresa, es por eso que requieren conocer su proceso de elaboración y la importancia del conocimiento de aspectos legales que se debe tomar en cuenta al momento de su realización.

En el presente trabajo se dará a conocer este proceso de elaboración, de acuerdo a sus respectivas normas y disposiciones legales.

En el Primer Capítulo se explicarán aspectos básicos, tales como la definición, tipos y clasificación de una Nómina, así como aspectos contractuales que se llevan a cabo dentro de la relación laboral.

Como es de vital importancia tener el conocimiento del marco legal que fundamente este proceso de elaboración, el Segundo Capítulo se enfocará a explicar las disposiciones generales de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, Ley de Impuesto Sobre la Renta, Ley del Seguro Social y Código Fiscal de la Federación, tales como son las Relaciones Colectivas, Individuales y Condiciones de Trabajo, que envuelven conceptos de jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, prima vacacional, faltas, incapacidades, horas extra, comisiones, prima dominical, prima de antigüedad, aguinaldo, fondo de ahorro, finiquitos y liquidaciones.

En un aspecto práctico se detallan en el Tercer Capítulo, las aportaciones de seguridad social, acerca del Salario Base de Cotización, factor de integración, altas, bajas y modificaciones del IMSS. También en este aspecto se incluyen los



Impuestos Estatales, como el Impuesto del 2.5% sobre Nóminas, así como el cálculo del ISR.

La Participación de los Trabajadores en las Utilidades en la empresa, es parte esencial de una aportación que por ley deben recibir, por esta razón es de gran importancia su correcto cálculo, de acuerdo a las disposiciones legales que existen, permitiendo obtener en este trabajo las bases para su determinación.

Otro factor importante que comprende este tema, es la Prima de Riesgo de Trabajo, que para su realización se obtiene un factor de riesgo que tienen los trabajadores dentro de una empresa, es importante este cálculo, ya que establece por medio de las incapacidades que se han dado durante el año en curso, los riesgos que se tienen y las medidas que como empresa podemos llevar a cabo para evitar este tipo de accidentes de trabajo.

Como podemos darnos cuenta el tema de Nómina engloba considerables términos y aspectos que son fundamentales en cuanto a la organización de los trabajadores en la empresa.



---

---

# ANTECEDENTES O PRINCIPIOS GENERALES

# C A P Í T U L O 1

---

*La Innovación es lo que  
distingue a un líder de los  
demás.*

---

*Steve Jobs*

---



---

---

## **CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES O PRINCIPIOS GENERALES**

### **1.1 DEFINICIÓN DE NÓMINA**

Se le llama nómina al documento en el que se consignan los días trabajados y el sueldo percibido por los trabajadores y se asientan los conceptos de percepciones y deducciones para cada uno de ellos en un periodo determinado.

Es por este motivo que cualquier pago o descuento que se efectúe a los empleados deberá estar reflejado en la nómina y debe seguir un determinado proceso.

La nómina se encuentra fundamentada en partes del contenido del contrato de trabajo, en relación al servicio que deba prestarse y a la remuneración, los cuales se regirán por las siguientes normas:

- a. El trabajador estará obligado a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono.
- b. La remuneración deberá ser adecuada a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrá ser inferior al salario mínimo ni a la que se le pague por trabajos de igual naturaleza en la región y en la propia empresa.

Estos detalles ayudan a determinar fácilmente la prestación del servicio y remuneración en aquellos contratos de trabajo donde no hubiese estipulación expresa, situación que se presenta frecuentemente.



## 1.2 TIPOS DE NÓMINA

De acuerdo a lo anterior se pueden agrupar 5 tipos de Nómina, que son: Regulares, Para cubrir prestaciones, Especiales, Al momento del Retiro Y Eventuales.

a) Regulares. Estas nóminas son como su nombre lo indica, las que consignan los pagos regulares. Principalmente son:

- Semanal
- Quincenal
- Mensual
- Confidencial

En la semanal se incluyen a los empleados que desempeñan un trabajo material y en la quincenal los demás empleados (Artículo 88 LFT).

En la mensual se paga regularmente a altos ejecutivos cuando en su contrato se señala este plazo.

La nómina confidencial se estableció para cubrir el sueldo de aquellas personas que tiene un alto rango dentro de la empresa.

b) Para cubrir prestaciones, como son:

- Gratificaciones
- Participación de Utilidades (PTU)
- Despesas
- Fondo de Ahorro
- Pago de Previsión Social

Este tipo de nómina se acostumbra a hacer por separado dadas sus características y fechas de pago.

En la nómina de Gratificaciones o Aguinaldo, se incluye a todos los trabajadores, dependiendo de cómo sea su cobro, de forma semanal o quincenal.



La de Participación de Utilidades incluye a empleados y ex – empleados; La nómina de Despensas se paga en especie.

En la nómina de Fondo de Ahorro se destaca como principal característica la aportación del patrón.

Y por último el Pago de Previsión Social deriva de un plan previamente establecido.

c) Especiales, tales como son:

- Vacaciones
- Comisiones

Cuando estos conceptos son de un importe elevado, algunas empresas acostumbran a llevarlos en una nómina especial, para facilitar su manejo, utilizar una forma diferente de pago, o incluso para cuidar su confidencial.

d) Al momento del Retiro, se consideran las siguientes:

- Finiquitos
- Liquidaciones

Este tipo de nómina comprende por lo regular solo un empleado, el finiquito se realiza cuando existe una renuncia voluntaria y la liquidación cuando existe un despido e incluye una indemnización de la empresa o legal.

e) Eventuales:

- De ajustes

Esta nomina se utiliza cuando para incorporar pagos, para cancelar recibos improcedentes, o para corregir datos acumulados de los conceptos de pago o deducción del empleado.



### 1.3 ELABORACIÓN DE LA NÓMINA

En el proceso de elaboración de la nómina no solo se incluye el departamento de recursos humanos, sino que también intervienen otros departamentos como contabilidad, finanzas, informática.

Este proceso 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, prestaciones, indemnizaciones, presentación de declaraciones, reportes, etcétera.

Se puede 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 trabajadores de los trabajadores en las utilidades (PTU), incluyendo por supuesto a los ex empleados, pasando por la distintas actividades que son: altas de los empleados, presentación de avisos, elaboración de la nómina, pago de sueldos, pago de prestaciones, presentación de declaraciones, reportes, entre otros.

Es decir este proceso debe incluir todo lo relacionado con ella, independientemente de que departamento lo realice dentro de la organización.

El procedimiento administrativo para elaborar la Nómina comprende los siguientes pasos, que son considerados fundamentales para facilitar el proceso y tener una adecuada administración de la nómina:

1. Definición de Políticas de Pago y de Descuento. Este paso es fundamental para facilitar el proceso y la administración de la nómina.
2. Definición de Calendarios de Pago. Regularmente se debe hacer antes del inicio de año, deberá ser para todo el año y dependerá de los tipos de nómina que se definan.





3. Alta de Empleados. Se recaba toda la información necesaria para dar el ingreso de cada uno de los trabajadores.
4. Consideración de los Movimientos de Incidencias. Este reporte se entrega con anticipación al pago, para tener el tiempo necesario de su elaboración, los más comunes son: faltas, incapacidades, vacaciones, tiempo extra, descuentos, compensaciones, etcétera.
5. Consideración de los pagos y descuentos fijos. Éste punto se refiere a tener un control de los descuentos fijos que tenga el trabajador, tales como préstamos personales, etcétera.
6. Cálculo de la nómina. Es la realización del pago de cada uno de los trabajadores de la empresa, según las incidencias que se tengan durante el periodo.
7. Obtención de Reportes y Archivos. Se refiere a los reportes como lo son: recibos de nómina, resumen de nómina, los archivos que se envían al banco para pagar con crédito a cuentas bancarias, etcétera.
8. Pago de la nómina. Ya sea la forma de pago en efectivo, o a través de cuentas bancarias mediante transferencias.
9. Contabilización. Se incluye cada una de las nóminas elaboradas regulares o especiales y la contabilización de provisiones.
10. Cierre de la nómina. Este paso se entiende como definitivo para no hacer modificaciones y comenzar con el siguiente periodo.
11. Presentación de informes y declaraciones. Se incluye todo tipo de declaraciones que tengan que ver con la nómina, ya sean mensuales o anuales.



## Normas del Control Interno para la Nómina

Las normas de control interno que se citarán a continuación, representan la garantía para la empresa, que los recursos monetarios destinados a la administración de personal, están siendo adecuadamente distribuidos.

1. Deben ser aprobadas por personas autorizadas:
  - a) La contratación de personal.
  - b) El salario a pagar
  - c) Las deducciones que se realizarán en nómina.
  - d) Horas extraordinarias y otros pagos especiales.
2. El expediente de cada trabajador debe permanecer inaccesible para las personas que:
  - a) Preparen la nómina.
  - b) Aprueban nómina.
  - c) Pagan la nómina.
3. Deben ser utilizados relojes marcadores u otros medios que permitan controlar el tiempo de trabajo.
4. En caso de trabajo a destajo, deben ser establecidos controles, de forma que la producción del trabajador pueda ser determinada.
5. Debe existir separación de funciones:
  - a) Entre el personal que controla el tiempo trabajado, elabora la nómina y paga la nómina.
  - b) Entre el personal que contrata o despide y el que elabora la nómina.
6. Las contrataciones o despidos deben ser inmediatamente notificados al departamento de nómina.
7. El tiempo a pagar a cada trabajador debe ser aprobado por el jefe del departamento respectivo.



8. Los cálculos hechos en la nómina deben ser revisados antes de pagar a los trabajadores.
9. El pago de la nómina debe ser aprobado por un funcionario responsable.
10. Cuando la nómina sea pagada con cheque:
  - a) Debe existir una cuenta bancaria que se utilice sólo con ese objetivo.
  - b) La cuenta bancaria de nómina debe ser conciliada mensualmente por una persona diferente de la que prepara la nómina y de la que paga.
  - c) La persona que realiza la conciliación, debe recibir directamente el estado de cuenta bancario.
11. Cuando la nómina se paga en efectivo:
  - Debe hacerse un retiro del banco exactamente por el neto a pagar.
  - Deben ser tomadas las medidas necesarias para evitar el robo por parte de empleados o extraños.
12. Cada trabajador, al recibir su remuneración debe firmar un recibo en el que aparezcan detallados los diferentes conceptos que han intervenido en el cálculo.
13. Los sueldos no reclamados, deben ser depositados en el banco después de un tiempo prudencial, registrado el correspondiente pasivo por ese concepto.
14. El pago posterior de sueldos no reclamados, debe ser aprobado por un funcionario diferente al que prepara la nómina.

La distribución contable de la nómina debe ser revisada por una persona que no pertenezca al departamento de nómina.



## 1.4 ASPECTOS CONTRACTUALES DE LA RELACIÓN LABORAL

### 1.4.1 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El **Contrato Colectivo de Trabajo**, también llamado **Convenio Colectivo de Trabajo (CCT)** o **Convención Colectiva de Trabajo**, es un contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización.

El Artículo 386° de la Ley Federal del Trabajo lo define como:

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral: salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales, así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.).

Este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores del ámbito (empresa o actividad) alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante. También, aunque depende de la legislación de cada país, en los casos de CCT que abarcan un oficio o una actividad, suele aplicarse a todas las empresas del ámbito que alcanza el contrato, aun aquellas que no se encuentran afiliadas a las organizaciones de empleadores firmantes del CCT



El Contrato Colectivo de Trabajo debe contener:

- Nombres y domicilios de las partes, es decir los contratantes
- Empresas y establecimientos que abarque.
- Duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada
- Jornadas de trabajo
- Días de descanso y vacaciones
- Monto de los salarios
- Cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y,
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 LFT.



## **Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo.**

Con el nombre de Revisión se conocen los procedimientos de re-estudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas.

Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo.

El principio general es que los contratos colectivos no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, porque ellas viven en las relaciones individuales de trabajo, que poseen su independencia ante el contrato colectivo, y porque la misión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios de trabajo, sino a la inversa, su superación constante.

### **Formas de Revisión.**

La práctica mexicana ha creado un doble procedimiento, a cuyos aspectos ha dado los nombres de:

- A. Nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen conveniente o útil; la revisión se efectuará antes del vencimiento del contrato colectivo, ya que en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria.
- B. La Revisión Convencional.
- C. La Revisión Obligatoria.

La Ley concibe a la revisión como el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención. Se le da el nombre de revisión obligatoria, porque tanto el sindicato obrero como el patrono puede emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales, a que concurran a las Juntas de Avenencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento el contrato queda prorrogado por un período de tiempo igual al originario.

Titulares de la Acción de Revisión:

Son los mismos que encontramos para la celebración de los contratos colectivos.



En el art. 398 de la Ley Federal de Trabajo, pueden presentarse diversas hipótesis con respecto a la revisión:

- a. Si se celebró por un sólo Sindicato de trabajadores o un sólo patrono, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.
- b. Si se celebró por varios Sindicatos de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los Sindicatos que representen el 51% de la totalidad de los miembros de los Sindicatos.
- c. Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará "siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo".

### **Modalidades de la Revisión.**

Es un procedimiento periódico, deberá efectuarse en fechas determinadas, anteriores a los vencimientos sucesivos de las convenciones colectivas.

La idea de la libertad de acción de los sindicatos obreros y de los patronos, creó dentro de la revisión obligatoria, dos posibilidades, a los que se dan los nombres de:

- Revisión en Plazo Convencional. Es la que debe efectuarse en las fechas y de conformidad con las reglas fijadas por las partes en el contrato colectivo. Es la que debe celebrarse obligatoriamente en el período inmediato anterior al vencimiento del contrato colectivo, bajo la sanción de prórroga por un lapso igual al originario.
- Revisión en Plazo Legal. Es la que tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos precisos señalados por la ley, bajo la misma sanción de prórroga del contrato colectivo



## **Periodo de Revisión.**

Damos este nombre al lapso de 30 días para la revisión parcial o de 60 días para la general, que debe transcurrir desde la presentación de la solicitud hasta la fecha del vencimiento del contrato colectivo. No son términos fatales, pues las partes pueden prorrogarlo por el tiempo que juzguen conveniente para lograr un entendimiento.

### **Consecuencias de la Falta de Solicitud de Revisión.**

Si ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión, el contrato se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

## **Terminación del Período de Revisión.**

Concluidos los términos legales y sus prórrogas, son posibles dos resultados:

Un acuerdo favorable, lo que implica que el contrato colectivo, con sus cláusulas nuevas, se convertirá en el derecho para la regulación del trabajo; o por lo contrario, que fracasen las pláticas

Todo contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399 LFT.





## Rescisión del Contrato Colectivo de Trabajo

Entendemos por Rescisión de un contrato, la terminación que del mismo declara u obtiene una de las partes, cuando la otra no cumple las obligaciones que le correspondían.

El elemento normativo del contrato colectivo, creado por la asociación obrera y el empresario, tiene vida propia y se realiza en los contratos individuales de trabajo. Sus creadores, como tales, no pueden faltar a su cumplimiento, porque no está dirigido a ellos; el empresario puede dejar de cumplir obligaciones contraídas en las relaciones individuales de trabajo, o los obreros, pero esta falta de cumplimiento no es de las partes creadoras del contrato colectivo, esto es, del sindicato obrero y del sindicato patronal o del empresario y no puede, consiguientemente, producir la rescisión del contrato colectivo.

En otros términos, el incumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones individuales de trabajo, no puede dar origen a la rescisión del contrato colectivo. En otros términos, el incumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones individuales de trabajo, no puede dar origen a la rescisión del contrato colectivo.

Así lo entendió la Suprema Corte de justicia, en la ejecutoria del 24 de marzo de 1942, Amparo Directo 9887/41/, Anselmo García:

"El contrato colectivo de trabajo no puede considerarse desaparecido por el solo hecho que uno o algunos de los trabajadores den lugar, en lo personal, a que respecto de ellos, se considere terminada la relación individual que por virtud del citado contrato mantenían con el patrono".

Se piensa que tampoco es posible la rescisión del elemento obligatorio, porque una institución jurídica no puede rescindirse parcialmente y por qué analizando el contenido del elemento obligatorio se nota que en sus cláusulas se contienen las sanciones por la falta de cumplimiento a las mismas; así por ejemplo, si el patrono deja de cumplir la cláusula de exclusión, tiene el sindicato determinadas acciones; finalmente, es contrario a la lógica el pedido de rescisión, pues normalmente se favorecía la parte que dejó de cumplir la obligación.



## **El contrato colectivo de trabajo termina:**

- Mutuo consentimiento.
- Renuncia escrita del trabajador.
- Por quiebra.
- Por muerte del trabajador.
- Terminación de la obra.
- Incapacidad permanente del trabajador física o mental que le impida el desempeño de sus labores.

Es indudable que el Contrato Colectivo de Trabajo, ofrece la protección más amplia y completa a cualquier tipo de trabajador y establece la defensa más efectiva en cuanto a las condiciones que se impongan para su ejercicio, sin más limitación que la impuesta por las propias partes interesadas.

## **Efectos de la Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo.**

La terminación del contrato colectivo de trabajo produce distintos efectos, según que subsistan o desaparezcan las relaciones individuales de trabajo.

1. Cuando el contrato colectivo termina, pero no concluyen, a la vez, las relaciones individuales de trabajo, se operan los siguientes efectos:
  - a. El elemento obligatorio del contrato colectivo deja de tender vigencia. Así, por ejemplo, disuelto el sindicato titular del contrato colectivo, el empresario será



- libre, en el futuro de seleccionar su personal y podrá recoger que hubiere prestado al sindicato;
- b. El elemento normativo deja de valer como integrante del contrato colectivo, pero continúa vigente como cláusulas de las relaciones individuales trabajo; el artículo 403 de la Ley dice que, en estos casos, los miembros del sindicato continuarán prestando sus servicios en las mismas condiciones del contrato colectivo.
  - c. Por lo tanto, la envoltura del contrato colectivo es llevada por los elementos de la institución.

Si la terminación del contrato colectivo va acompañada de la destrucción de las relaciones individuales de trabajo, concluyen todos los vínculos jurídicos.

La parte final del artículo 55 previene las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores y los derechos que pueden quedar a su favor, como la readmisión en caso de apertura de una nueva negociación.

#### 1.4.2 CONTRATO LEY

Contrato-LEY es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

#### ELEMENTOS

- Esenciales.
- Consentimiento.
- Objeto posible.
- De validez.
- Capacidad.



- Libre albedrío.
- Licitud del objeto.
- La forma.

## **NORMAS**

Pueden solicitar su celebración los sindicatos que representen las 2/3 partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o mas zonas económicas, que abarque una o mas de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

La solicitud se presentará a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, si se prefiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al gobernador del estado o territorio o jefe del departamento del D. F. Si se trata de industrias de jurisdicción local.

Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato colectivo convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

La convocatoria se publicará en el diario oficial de la federación en el periódico oficial de la entidad federativa y en los periódicos de mayor circulación, señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de 30 días.

La convención será presidida por el Secretario del trabajo y previsión social, o por el gobernador del estado o territorio o por el jefe del departamento del D.F. o por el representante que al efecto designen.

La convención formulará su reglamento e integrara las comisiones que juzgue conveniente.



## **CONTENIDO**

Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurren a la convención.

La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional.

Su duración, que no podrá exceder de dos años. Las condiciones de trabajo como: jornada, días de descanso, vacaciones, el salario y las bases para integrar comisiones.

Las reglas conforme a las cuales se formularan los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria a que se trate.

Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Podrán establecerse las cláusulas de admisión y de exclusión. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del Contrato ley en cada empresa.

Producirán efectos a partir de la fecha de su publicación en el D.F., o en el periódico oficial de la entidad federativa salvo que la convención señale otra fecha distinta.

El contrato ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

## **ADMINISTRACIÓN**

En cada empresa la administración del contrato ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores, la pérdida de la mayoría; produce la de la administración

## **REVISIÓN (NORMAS)**

Podrán solicitarla los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías.



La solicitud se presentará a la Secretaría del trabajo y previsión social, al gobernador del estado o territorio o al jefe del departamento del D.F., 90 días antes del vencimiento del contrato ley, por lo menos.

La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar en requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención.

Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del trabajo y previsión social, el gobernador del estado o territorio o el jefe del departamento del D.F., ordenará su publicación en el diario oficial o en el periódico oficial de las entidades federativas, las reformas surtirán efectos a partir, del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Será revisable cada año en lo que se refiere a los salarios en efecto por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos 60 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato ley.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

## **TÉRMINO**

Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría.

Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.



### 1.4.3 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

#### CONCEPTO

Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento.

#### CONTENIDO

Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada.

Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.

Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.

Días y lugares de pago.

Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere la ley federal del trabajo. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.

Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.

Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.

Permisos y licencias.

Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de 8 días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento para seguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.



## FORMACIÓN

Se formará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y el patrón.

Si las partes se ponen de acuerdo cualquiera de ellas, dentro de los 8 días siguientes a su firma, lo depositará ante la junta de conciliación y arbitraje.

No producirán ningún efecto legal las disposiciones contraídas a esta ley, a sus reglamentos y a los contratos colectivos y contratos ley.

Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la ley federal del trabajo.

## VIGENCIA

El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito, deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijara en los lugares más visibles del establecimiento.





---

---

**MARCO LEGAL  
Y  
DISPOSICIONES GENERALES**

---

*La verdadera sabiduría está  
en reconocer la propia  
ignorancia.*

---

*Sócrates*

---

**C  
A  
P  
Í  
T  
U  
L  
O  
2**



---

## CAPÍTULO 2. MARCO LEGAL Y DISPOSICIONES GENERALES

### 2.1. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- b) Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- c) El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- d) El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo.
- e) La duración de la jornada.
- f) La forma y el monto del salario.
- g) El día y el lugar de pago del salario.



- h) La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa.
- i) Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

### 2.1.1 DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Si no existen tales estipulaciones, la relación será por tiempo indeterminado.

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
2. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
3. En los demás casos previstos por esta Ley.

La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.



## 2.1.2 RECISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- A. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- B. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- C. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- D. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- E. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- F. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;



- G. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- H. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- I. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- J. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- K. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- L. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- M. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- N. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- O. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.



La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- A. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- B. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- C. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- D. Reducir el patrón el salario del trabajador;
- E. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- F. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- G. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- H. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- I. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.



### 2.1.3 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

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

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

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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

IV. Los casos del artículo 38; y

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



## 2.2 CONDICIONES DE TRABAJO

### 2.2.1 JORNADA DE TRABAJO

Es el tiempo durante el cual el trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales. Ambos podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los trabajadores reposar los sábados x la tarde o cualquier modalidad equivalente

- Jornada Diurna. Es que se comprende entre las 6:00 y las 20:00 horas, su duración máxima será de 8 horas, durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso mínimo de media hora.
- Jornada Nocturna. Se comprende entre las 20:00 y las 6:00 horas, y su duración máxima será de 7 horas.
- Jornada Mixta. Es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre y cuando el periodo nocturno no rebase de tres horas y media, ya que de lo contrario se considerará jornada nocturna. Su duración máxima será de 7 horas y media.

### 2.2.2 DÍAS DE DESCANSO

De acuerdo a la LFT por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Por lo general se procurará que el descanso semanal sea el día domingo. En el caso de los trabajos que requieren una labor continua el patrón y los trabajadores fijarán de común acuerdo los días en que se deban disfrutar los descansos semanales.





Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Son días de descanso obligatorio:

- El 1o. de enero.
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
- 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, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- El 25 de diciembre.
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

### 2.2.3 VACACIONES

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

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.



Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

**Tabla de Vacaciones según Ley Federal de Trabajo**

AÑOS DE ANTIGUEDAD	DIAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
5	14
6	14
7	14
8	14
9	14
10	16
11	16
12	16
13	16
14	16
15	18
16	18
17	18
18	18
19	18
20	18
21	20
22	20
23	20
24	20
25	22



## 2.2.4 PRIMA VACACIONAL

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

El porcentaje puede ser mayor y no existe un límite para este e igual que las vacaciones también es válido, que diferentes categorías de empleados, tengan diferentes porcentajes de prima.

Aunque la prima se calcula sobre los importes de las vacaciones es conveniente calcularla inicialmente en días, para efectos del cálculo del salario integrado y demás conceptos que se relacionen con ésta.

Este es un pago anual y normalmente se pagará en el periodo de pago de la nómina regular, en el que corresponda el aniversario del empleado.

Si la relación laboral termina antes de que se cumpla el año de servicios, se debe pagar la parte proporcional que corresponda a la prima de vacaciones, según la antigüedad.

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



**Tabla Factor de Prima Vacacional según Ley Federal del Trabajo**

<b>AÑOS DE ANTIGUEDAD</b>	<b>DIAS DE VACACIONES</b>	<b>PRIMA VACACIONAL</b>	<b>FACTOR DE PRIMA VACACIONAL</b>
1	6	25%	0,004109589
2	8	25%	0,005479452
3	10	25%	0,006849315
4	12	25%	0,008219178
5	14	25%	0,009589041
6	14	25%	0,009589041
7	14	25%	0,009589041
8	14	25%	0,009589041
9	14	25%	0,009589041
10	16	25%	0,010958904
11	16	25%	0,010958904
12	16	25%	0,010958904
13	16	25%	0,010958904
14	16	25%	0,010958904
15	18	25%	0,012328767
16	18	25%	0,012328767

### 2.2.5 FALTAS

El trabajador puede ausentarse eventualmente de sus labores por diversos motivos, uno de ellos por faltas, estas pueden ser injustificadas o justificadas con goce de sueldo (que podría no descontarse, pero que siempre será necesario registrarse como falta, o como falta con permiso o con goce de sueldo).

La ausencia también podrá ser por tiempos menores a 1 día, como los retardos o pases de salida para acudir a citas médicas del IMSS, que igual en este caso deberán registrarse para efectos de control interno y de estadística.



Las faltas deben aparecer en el recibo de sueldo para contar con la conformidad del empleado, también es conveniente manejarlas por separado y nunca incluidas dentro del concepto de sueldo, ya que tiene diversos efectos para diferentes cálculos, como pueden ser el cálculo de la base del PTU en donde si se tienen que considerar las faltas, o en donde no se consideran que es en el pago de Gratificaciones o Vacaciones, etcétera.

De acuerdo con la LFT, por cada 6 días de trabajo se debe tener un descanso por lo regular el día domingo; algunas empresas por acuerdo con sus trabajadores establecen 5 días de trabajo y dos días de descanso, por lo tanto, si un empleado falta, se le debe descontar la parte proporcional de esos días de descanso. El cálculo de ésta proporción será:

- Semana de 6 días trabajados  $7/6 = 1.166667$
- Semana de 5 días trabajados  $7/5 = 1.4$

Una forma de calcular el descuento de faltas, es de la siguiente manera:

**“Días de faltas \* Proporción = Faltas a descontar \* Salario diario = Importe a descontar (\$)”**

Si después de haber descontado la falta, el empleado la justifica de alguna manera, se debe reembolsar su descuento.

## 2.2.6 INCAPACIDADES

Otra de las razones de ausencia del trabajador, es por enfermedad o por maternidad. La ley del Seguro Social distingue dos tipos de incapacidades: por riesgo de trabajo, y por enfermedad y maternidad.

Los riesgos de trabajo, pueden ser incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total y muerte. Este tipo de incapacidades son la base para realizar el Cálculo de la Prima de Riesgo de Trabajo.



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

En el caso de incapacidad por enfermedad general, el Seguro Social cubre un subsidio del 60% del SBC, a partir del 4ª día de la incapacidad.

### 2.2.7 HORAS EXTRA

El tiempo extra es la prolongación de la jornada de trabajo, que se puede dar por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas ni de tres veces a la semana.

Las horas de trabajo se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda cada una de las horas de la jornada.

En cambio las horas de trabajo extraordinario se pagan con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

La prolongación de tiempo extraordinario que excede de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Fórmula para el Cálculo:

- **Salario Diario / 8hrs. \* No. de Horas Extra \* 2 (Si no rebasa límite de 9hrs. a la semana) = Neto Pagado**
- **Salario Diario / 8hrs. \* No. de Horas Extra \* 3 (Si rebasa límite de 9hrs. a la semana) = Neto Pagado**



## 2.2.8 COMISIONES

Este concepto se refiere a las comisiones o primas (llamadas así por la LFT) que reciben los empleados de la empresa por vender las mercancías o servicios que la empresa produce o presta.

Normalmente, las comisiones integran salario para todos los efectos, y el importe a apagar será determinado por el área de ventas o contabilidad previamente a la preparación de la nómina.

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, ya que no es empleado de la empresa.

El trabajador puede recibir una parte de su sueldo como parte fija y la comisión ser adicional o bien puede recibir solo 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.

Regularmente se acuerda que las comisiones se paguen hasta que se reciban los pagos parciales o totales de la mercancía o servicios, ya que de acuerdo con la LFT las comisiones no se pueden retener ni descontar cuando la operación que les dio origen queda sin efecto.

## 2.2.9 PRIMA DOMINICAL

La Ley Federal del Trabajo establece que cuando el trabajador preste sus servicios en domingo se le deberá pagar una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Por esta razón es recomendable que el día de descanso semanal sea el domingo.



La fórmula para este concepto será la siguiente:

- **Salario Diario \* 25% \* No. de Domingos Trabajados = Pago por prima Dominical**

### 2.2.10 PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Este concepto es una prestación que se da al trabajador en su liquidación, consta de varias condiciones para su pago:

- Se paga a los trabajadores de planta.
- La prima consistirá en 12 días de salario por cada año de servicios.
- El salario base no puede ser menor al mínimo y como tope serán dos salarios mínimos vigentes dependiendo del área geográfica donde el trabajador preste sus servicios.

### 2.2.11 AGUINALDO

Esta prestación se establece que se debe pagar al equivalente de 15 días de salario mínimo cuando menos, y antes del 20 de Diciembre de cada año.

El salario diario debe ser el que esté vigente al momento del pago, en el caso de los sueldos variables, el que se deberá tomar es el promedio de los percibidos en el año.

Regularmente esta prestación se paga en una nómina especial, pero también se puede incluir en la nómina regular.

La fórmula del cálculo para este concepto será:

- **Sueldo diario \* Días de Aguinaldo = Importe a pagar.**





Si el empleado ingresó iniciado el año o si la relación laboral termina antes de que concluya el ejercicio, es decir si el trabajador no trabajo todo el año, deberá pagarse la parte proporcional a los días trabajados.

En el primer caso se incluirá en el pago normal a todos los empleados y en el segundo se incluirá en el pago del finiquito o liquidación correspondiente.

Por lo que se refiere al pago de ISR están exentas las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones hasta el equivalente a 30 días de salario mínimo vigente.

## 2.2.12 FONDO DE AHORRO

El fondo de ahorro 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 y cuyo fundamento principal es fomentar el ahorro entre los trabajadores.

El funcionamiento del Fondo de Ahorro consiste en que el trabajador ahorra semanal o quincenalmente una cantidad y la empresa aporta otra cantidad similar y en que determinado momento 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.



## 2.2.12 FINIQUITOS Y LIQUIDACIONES

Existen 2 maneras en que se puede dar por terminada la relación de trabajo, la primera, que el trabajador desee terminarla y la otra que sea la empresa quien la termine.

- **Finiquito.**

Sucede cuando el trabajador es el que termina la relación laboral, la empresa estará obligada solamente a entregarle lo que se le llama sus alcances por renuncia. Al efecto la empresa realizará un finiquito, que como su nombre lo indica constituye un remate de cuentas en la que las dos partes queden satisfechas.

En el caso de finiquitos también se formulará una nómina que incluirá los conceptos necesarios para pagar al empleado que se retira todo lo que está pendiente hasta ese momento: días de sueldo, vacaciones y primas vacacionales proporcionales, gratificación proporcional, tiempo extra, primas dominicales, extra, pudiendo descontar faltas y adeudos proporcionales.

- **Liquidaciones.**

Este caso se origina cuando la empresa desea terminar la relación laboral, con causa justificada o sin ella.

La liquidación por lo regular incluye los conceptos del finiquito, además de una indemnización de 3 meses de salario y prima de antigüedad. Donde se incluirá la indemnización exenta y el ISR a descontar.

Para efectos del cálculo de la liquidación se especifica que los conceptos que se incluyen en el finiquito se calculan de acuerdo al salario diario del trabajador, mientras que los conceptos adicionales para la liquidación se calculan de acuerdo al salario diario integrado del trabajador, estando topada la prima de antigüedad a no rebasar 2 salarios mínimos generales del área geográfica que corresponda.



### **Gratificación por separación.**

Este concepto 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.

### **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, o cuando el patrón no cumpla con los derechos de preferencia del trabajador para ascensos y suplencias y el trabajador presente una demanda y gane el juicio, y el trabajador opta por la indemnización y no por el puesto., es así como el patrón deberá pagar los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la fecha del cumplimiento del laudo.

### **Indemnización de 3 meses.**

En términos generales la indemnización de 3 meses se paga liberar a la empresa de la reinstalación del trabajador, en el siguiente caso:

- Cuando la empresa despide al trabajador por causa que considera justificada y éste presenta una demanda alegando lo contrario y gana el juicio, el trabajador tiene la opción de la reinstalación o de indemnización.

Normalmente encontraremos que esta indemnización se paga al trabajador que es retirado de la empresa al momento del despido para así evitar tener que reinstalarlo, aunque presentara demanda y la ganará.



## Indemnización 20 días por año

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

Si la relación fue por un tiempo determinado menor de 1 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 indeterminado la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

### Ejemplo:

Antigüedad: 10 años, 4 meses y 16 días.

Años de Antigüedad: 10.37

Salario Diario Integrado: 233.13

Días por año: 20

Indemnización de 20 días por año = 46,277.16

La LISR establece la exención para la indemnización, noventa días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada año de servicios prestados. Toda fracción de más de 6 meses se considera año completo para estos fines.



### Ejemplo de Finiquito:

NOMBRE: **TANIA GONZALEZ ESTRADA**  
FECHA DE INGRESO: 19/12/2007  
FECHA DE BAJA: 21/07/2009  
SALARIO DIARIO

<b>\$ 113,07</b>

AGUINALDO	365	-	15		
	<b>202</b>	-	8,30136986		
	8,30136986	X	113,07		<b>938,64</b>
VACACIONES	365	-	8		
	<b>214</b>	-	4,69041096	<b>\$530,34</b>	
DIAS DISFRUTADOS	2		\$ 113,07	<b>\$226,14</b>	<b>\$304,20</b>
PRIMA VACACIONAL	\$530,34	X	0,29		<b>\$153,80</b>
TOTAL					<b><u>\$1.396,64</u></b>



### Ejemplo de Liquidación:

NOMBRE: **ANA DIAZ HERNADEZ**  
 FECHA DE INGRESO: 13/04/2007  
 FECHA DE BAJA: 09/06/2009  
 SALARIO DIARIO **\$ 77,00**  
 SALARIO DIARIO **\$ 80,68**  
 INTEGRADO

AGUINALDO	365	-	15	
	<b>160</b>	-	6,57534247	
	6,57534247	X	77	<b>506,30</b>
VACACIONES	365	-	10	
	<b>57</b>	-	1,56164384	<b>\$120,25</b>
DIAS NO DISFRUTADOS	7		\$ 539,00	<b>\$539,00</b>
PRIMA VACACIONAL	\$ 539,00	X	0,25	<b>\$134,75</b>
3 MESES DE SALARIO	\$ 80,68	X	90	<b>\$7.261,20</b>
12 DIAS * AÑO	\$ 80,68	*	24	<b>\$1.936,32</b>
<b>TOTAL</b>				<b>\$10.497,82</b>



---

---

# **ANÁLISIS NOMINAL**

# **C A P Í T U L O 3**

---

*Nadie sabe de lo que es capaz,  
hasta que lo intenta*

---

*Charles Dickens*

---



---

---

## CAPÍTULO 3. ANÁLISIS NOMINAL

### 3.1 APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

#### 3.1.1 SALARIO BASE COTIZACIÓN

El Salario Base de Cotización (SBC) es la base con la que el patrón cubre las cuotas de seguridad social a su cargo, y para el trabajador es la base para calcular la retención que el patrón le hará en la nómina.

El SBC se integra de acuerdo con el artículo 27 de la Ley del Seguro Social (LSS) por los siguientes conceptos:

- a) Pagos hechos en efectivo por cuota diaria
- b) Gratificaciones
- c) Percepciones
- d) Alimentación
- e) Habitación
- f) Primas
- g) Comisiones
- h) Prestaciones en especie
- i) Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Así mismo, el propio artículo 27 de la LSS excluye como integrantes del salario las siguientes prestaciones:





1. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares
2. El ahorro, cuando se aporten una cantidad igual el trabajador y la empresa y que además el trabajador no pueda retirarlo más de dos veces al año
3. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
4. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa
5. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal
6. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal

Ahora bien, para determinar el SBC que le corresponde al trabajador generalmente se emplea el factor de integración (FI). Para determinar el FI se deben considerar los elementos fijos que integran al salario, como lo es la cuota diaria, el aguinaldo y la prima vacacional.



La suma de las dos partes del salario integrado, (fija y 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 fija en el Distrito Federal (Zona A, 25 VSMGA).

### 3.1.2 FACTOR DE INTEGRACIÓN

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 debe calcular:

- a) Al ingresar el empleado para dar el aviso de alta.
- b) Al modificarse el salario del empleado (por aumento individual o masivo)
- 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.
- d) En el aniversario de cada empleado, ya que se hace acreedor a mayores prestaciones.

El salario diario integrado se forma en dos partes, una fija y otra variable:

La parte fija se compone de las percepciones fijas conocidas como son: sueldo, prima vacacional, gratificación y cualquier otra percepción fija conocida.

Calculamos un factor, para facilitar la determinación de la parte fija del salario diario integrado de todo el personal, es decir, siempre será más fácil multiplicar el salario diario de cada uno de los empleados por un factor.

En lo que se refiere al sueldo, deberemos considerar los días de trabajo que va a recibir en el año, es decir, 360 días para la nómina quincenal o mensual, (15 días



por 24 quincenas) o 30 días por 12 meses y 364 días para la semanal (7 días por 52 semanas).

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.

Para el cálculo de la antigüedad se considera el año que está corriendo, es decir, si el empleado entro a la empresa en Enero de ese año, para efectos del salario diario integrado, se le considera 1 año de antigüedad, ya que la empresa tiene el compromiso de pago de vacaciones cuando cumpla 1 año de servicios, en caso de que se retire antes, se tiene la obligación de pagarle la parte proporcional de esas vacaciones.

#### FACTORES DE INTEGRACION DE SALARIO

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	DIAS DE VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	FACTOR DE PRIMA VACACIONAL	DIAS DE AGUINALDO	SALARIO	FACTOR DE INTEGRACION
1	6	25%	0,004109589	15	1	1,045205479
2	8	25%	0,005479452	15	1	1,046575342
3	10	25%	0,006849315	15	1	1,047945205
4	12	25%	0,008219178	15	1	1,049315068
5	14	25%	0,009589041	15	1	1,050684932
6	14	25%	0,009589041	15	1	1,050684932
7	14	25%	0,009589041	15	1	1,050684932
8	14	25%	0,009589041	15	1	1,050684932
9	14	25%	0,009589041	15	1	1,050684932
10	16	25%	0,010958904	15	1	1,052054795
11	16	25%	0,010958904	15	1	1,052054795
12	16	25%	0,010958904	15	1	1,052054795
13	16	25%	0,010958904	15	1	1,052054795



14	16	25%	0,010958904	15	1	1,052054795
15	18	25%	0,012328767	15	1	1,053424658
16	18	25%	0,012328767	15	1	1,053424658
17	18	25%	0,012328767	15	1	1,053424658
18	18	25%	0,012328767	15	1	1,053424658
19	18	25%	0,012328767	15	1	1,053424658
20	18	25%	0,012328767	15	1	1,053424658
21	20	25%	0,01369863	15	1	1,054794521
22	20	25%	0,01369863	15	1	1,054794521
23	20	25%	0,01369863	15	1	1,054794521
24	20	25%	0,01369863	15	1	1,054794521
25	22	25%	0,015068493	15	1	1,056164384

La parte variable se compone del resultado de dividir la suma del importe de todas las percepciones variables afectadas al Seguro Social, pagadas realmente en el bimestre anterior, entre el número de días del salario devengado en el mismo bimestre.



### 3.1.3 ALTAS, BAJAS Y MODIFICACIONES ANTE EL IMSS

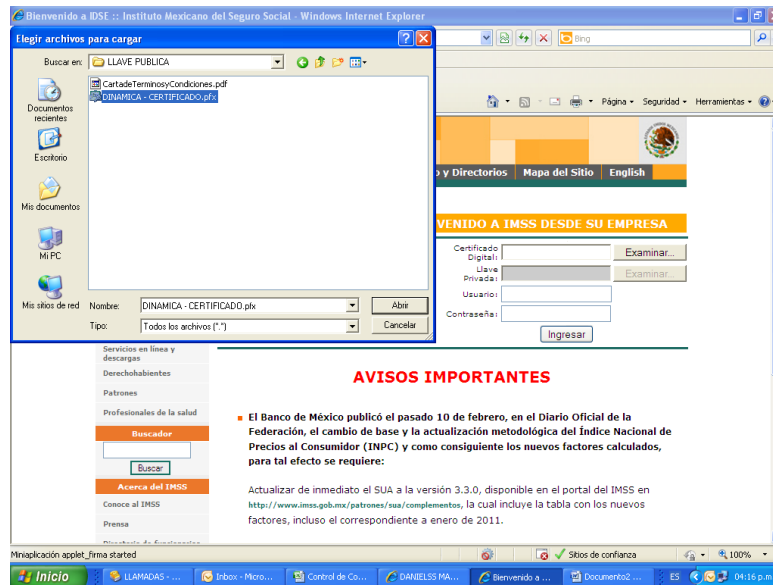
Actualmente cualquier alta, baja o modificación ante el IMSS de los trabajadores de una empresa, puede llevarse a cabo mediante el portal de internet de IMSS desde tu Empresa (IDSE), en el cuál se debe tramitar un certificado o una firma digital para su acceso.



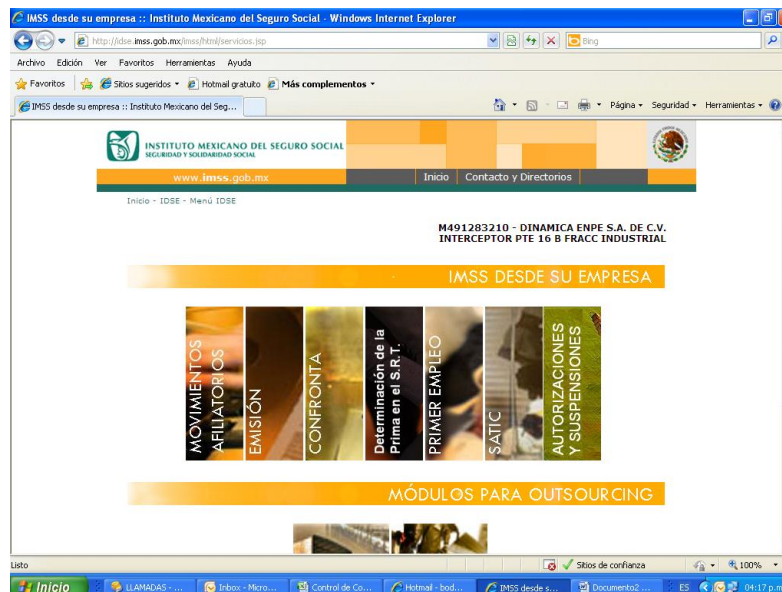
La página es: <http://idse.imss.gob.mx/imss/>



Como ya se mencionó anteriormente para su acceso se necesita el Certificado Digital o Llave Privada, Usuario y Contraseña

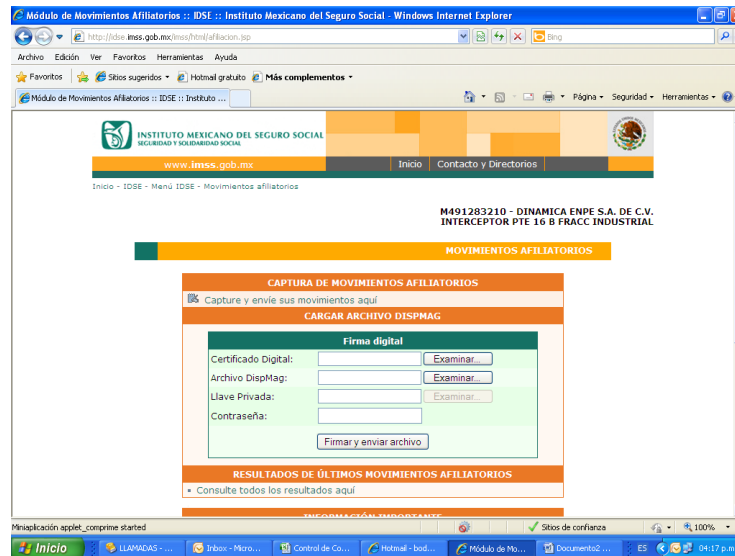


Al entrar a la página, se desplegará el menú principal, dependiendo lo que desees realizar, para poder aplicar las altas, bajas. Modificaciones del IMSS, será en el menú Movimientos Afiliatorios.

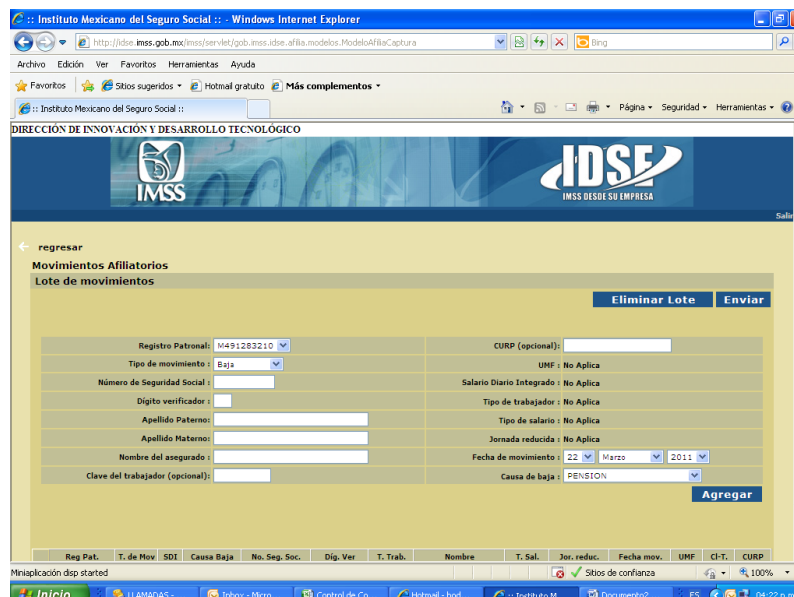




Dentro de este menú, se muestra 2 formas de alicar los movimientos afiliatorios de la empresa, una mediante un Archivo DispMag y la otra capturando los datos del trabajador.



En esta parte se dará la opción de alta, baja o modificación de algun trabajador, en donde se tendrá que especificar el Número de Seguridad Social, Nombre Completo, CURP, UMF, Salario diario Integrado, Tipo de Tranajador, Tipo de Salario, Fecha del Movimiento y en el caso correspondiente la Causa de la Baja.





Al enviar el movimiento, aparecerá el lote de movimientos enviados, así como el lote de movimientos procesados, donde se podrá descargar el archivo y así el trabajador tendrá su alta, baja o modificación de salario.

The screenshot shows the IDSE web application interface. At the top, there is a navigation bar with the IMSS logo and the text 'DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO'. Below this, there is a header for the user 'M491283210 - DINAMICA ENPE S.A. DE C.V. INTERCEPTOR PTE 16 B FRACC INDUSTRIAL'. The main content area is titled 'Movimientos Afiliatorios' and 'Lotes de movimientos'. It features a table with columns for 'Lote', 'Tipo lote', 'Fecha de Transacción', 'Acuse de recibo IMSS', and 'Confirmación de movimientos'. The table lists several lots, including 'Lote de Movimientos # 66551726' and 'Lote de Movimientos # 66551379'. A 'Nuevo lote de movimientos' button is visible above the table. The interface also includes a search bar and a 'regresar' link.

Lote	Tipo lote	Fecha de Transacción	Acuse de recibo IMSS	Confirmación de movimientos
Lote de Movimientos # 66551726	Individual	22/mar/11	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 66551379	Individual	22/mar/11	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 66466775	Individual	18/mar/11	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 66466101	Individual	18/mar/11	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 66463911	Individual	18/mar/11	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 66372323	Individual	16/mar/11	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 66359900	Individual	16/mar/11	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 66174964	Individual	11/mar/11	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 66001742	Individual	08/mar/11	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 65591833	Individual	02/mar/11	consultar	consultar descargar

Otra herramienta indispensable que ofrece la página de IDSE es poder sacar la liquidación, que se pagará de acuerdo al mes en curso o el bimestre que corresponda, este se da en el menu Emisión.

The screenshot shows the IMSS web application interface. At the top, there is a navigation bar with the IMSS logo and the text 'IMSS DESDE SU EMPRESA'. Below this, there is a header for the user 'M491283210 - DINAMICA ENPE S.A. DE C.V. INTERCEPTOR PTE 16 B FRACC INDUSTRIAL'. The main content area is titled 'MÓDULOS PARA OUTSOURCING' and features a menu of services including 'MOVIMIENTOS AFILIATORIOS', 'EMISION', 'CONFRONTA', 'Determinación de la Prima en el S.R.T.', 'PRIMER EMPLEO', 'SATIC', 'AUTORIZACIONES Y SUSPENSIONES', 'CONTRATOS', and 'INCIDENCIAS'. The interface also includes a search bar and a 'regresar' link.





Donde se podrá descargar el archivo en diferentes formatos, para poder hacer una comparación del pago que se hará correspondiente a las cuotas obrero - patronales, así como el INFONAVIT.

regresar

M491283210 - DINAMICA ENPE S.A. DE C.V.  
INTERCEPTOR PTE 16 B FRACC INDUSTRIAL

Descarga Emisión

Datos Generales del Patrón

Registro Patronal: M491283210

Nombre o razón social: DINAMICA ENPE S.A. DE C.V.

Domicilio: INTERCEPTOR PTE 16 B FRACC INDUSTRIAL

Actividad: CONSULTORIA Y SUPERVISION CONTABLE 54730

DESCARGA DE EMISIÓN MAS RECIENTE

FORMATO DE VISOR

Descargar [programa Visor](#) y su [manual de instalación](#).

La emisión mensual anticipada(EMA) disponible corresponde al periodo: 2 / 2011  
[DESCARGAR ARCHIVO \(4 KB\)](#)

La emisión bimestral anticipada(EBA) disponible corresponde al periodo: 1 / 2011  
[DESCARGAR ARCHIVO \(4 KB\)](#)

FORMATO SUA

La emisión mensual anticipada (EMA) disponible corresponde al periodo: 2 / 2011  
[DESCARGAR ARCHIVO \(2 KB\)](#)

La emisión bimestral anticipada (EBA) disponible corresponde al periodo: 1 / 2011  
[DESCARGAR ARCHIVO \(2 KB\)](#)



Como podemos ver en la actualidad cualquier movimiento que se quiera realizar respecto al IMSS, puede ser a través de su portal de Internet, donde se ofrecen herramientas útiles que mejoran el control de los trabajadores dentro de una empresa.

## 3.2 IMPUESTOS ESTATALES DE LA RELACIÓN LABORAL

### 3.2.1 IMPUESTO DEL 2.5% SOBRE NÓMINAS

Es un impuesto Estatal que se encuentra contemplado en los artículos 56, 57 y 58 del Código Fiscal de la Federación, que grava la realización de pagos en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal prestado bajo la dirección o dependencia de un patrón

Esto quiere decir que cualquier persona física o moral que tenga trabajadores, deberá pagar este impuesto por las remuneraciones que efectuó a sus trabajadores, esos pagos pueden ser en dinero o en especie.

Están obligados a pagar este impuesto, las personas físicas o morales, que en su carácter de patrones, realicen pagos por remuneración a sus trabajadores, así como los trabajadores que perciben dichos pagos, cuando su patrón resida fuera del estado.

En base al monto total de pagos realizados por el patrón a sus trabajadores, es decir sobre Nómina.

La Tasa será el 2.5% sobre el monto total de los pagos efectuados por concepto de remuneraciones al trabajo personal y se causa o retiene en el momento en que se paguen las remuneraciones al trabajo personal.

Se deberá pagar a más tardar el día 10 del mes siguiente al de su causación o retención, en la forma oficial aprobada.

**HOJA DE TRABAJO DEL IMPUESTO DE 2.5% SOBRE NOMINA  
FEBRERO 2011**

PERCEPCIONES	MPC							DINAMICA						
	#####	#####	NOMINA	NOMINA	NOMINA	NOMINA	TOTAL MPC	#####	#####	NOMINA	NOMINA	NOMINA	NOMINA	TOTAL DINAM
SUELDO	8921.96	8921.96	6860.00	5701.09	3555.98	4713.31	38674.30	90228.85	85209.29	1602.00	1682.10	1121.40	1601.40	181445.04
AGUINALDO					848.22		848.22		178.11			150.79		328.90
COMISIONES							0.00	1153.02						1153.02
VACACIONES					1756.93		1756.93	211.13	2963.21	80.10		164.38		3418.82
PRIMA VACACIONAL					439.23		439.23		165.06			94.08		259.14
PREMIO DE PUNTUALIDAD	600.00			400.00			1000.00	2199.89		80.10				2279.99
HRS. EXTRAS DOBLES							0.00							0.00
HRS. EXTRAS TRIPLES							0.00							0.00
COMPENSACIÓN				100.00			100.00							0.00
BONO DE PRODUCTIVIDAD							0.00							0.00
PRIMA DOMINICAL							0.00							0.00
AYUDA DE TRANSPORTE							0.00	800.00	800.00					1600.00
VALES DE DESPENSA							0.00							0.00
12 DIAS POR AÑO							0.00							0.00
3 MESES DE SALARIOS							0.00							0.00
AYUDA ESCOLAR							0.00							0.00
AJUSTE DE SUELDO							0.00							0.00
FONDO DE AHORRO	356.87	356.87	274.42	228.04	196.00	188.53	1600.73	3609.11	3408.35	64.08	67.29	44.86	64.06	7257.75
DESC. DE HORAS			200.00	536.66	256.66	15.00	1008.32							0.00
<b>TOTAL</b>	<b>9878.83</b>	<b>9278.83</b>	<b>6934.42</b>	<b>5892.47</b>	<b>6539.70</b>	<b>4886.84</b>	<b>43411.09</b>	<b>98202.00</b>	<b>92724.02</b>	<b>1826.28</b>	<b>1749.39</b>	<b>1575.51</b>	<b>1665.46</b>	<b>197742.66</b>
							SUBTOT.	\$43,411.09						\$197,742.66
							0.03	\$1,085.28						\$4,943.57
														\$241,153.75
														<b>TOTAL A PAGAR</b>
														<b>\$6,029</b>
<b>SUELDOS Y SALARIOS</b>							224286.77							
<b>TIEMPO EXTRA ORDINARIO</b>							0.00							
<b>PREMIOS, PRIMAS BONOS, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>							5578.36							
<b>COMPENSACIONES</b>							100.00							
<b>GRATIFICACIONES Y AGUINALDOS</b>							1177.12							
<b>FONDO DE AHORRO</b>							8858.48							
<b>PRIMA DE ANTIGUEDAD</b>							0.00							
<b>PTU</b>							0.00							
<b>COMISIONES</b>							1153.02							
<b>VALES DE DESPENSA</b>							0.00							
														\$241,153.75





### 3.3 CÁLCULO Y DETERMINACIÓN DEL ISR

La obligación de pagar los impuestos nace en el artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que son obligaciones de los mexicanos:

“Contribuir para los gastos públicos, así de la federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.”

El cálculo del impuesto sobre la renta para salarios, conocido normalmente como retención de ISR o ISPT, por lo general este impuesto se calcula, por periodos, semanales, catorcenales, quincenales o mensuales, todo depende de los periodos de pago de la empresa.

Sin embargo la forma más exacta para el cálculo del ISR, es hacerlo mensualmente.

Para efectos prácticos este ejemplo se hace sobre los ingresos mensuales de una persona asalariada cuyos ingresos son de 5,000.00

Por lo cual tomaremos como base gravable para el cálculo del ISPT 2011 o ISR los 5,000.00 y utilizaremos la tabla mensual del impuesto sobre la renta para 2011, que es la siguiente:



## Tarifa aplicable durante 2011, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.

Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior %
<b>244,80</b>	0,00	1,92%
<b>2.077,50</b>	4,65	6,40%
<b>3.651,00</b>	121,95	10,88%
<b>4.244,10</b>	293,25	16,00%
<b>5.081,40</b>	388,05	17,92%
<b>10.248,45</b>	538,20	21,36%
<b>16.153,05</b>	1.641,75	23,52%
<b>En adelante</b>	3.030,60	30,00%

- Ubicamos el ingreso gravable, entre el Límite inferior y Límite superior, es decir en el renglón resaltado en negritas.
- Luego le restamos a nuestro ingreso gravable, el límite inferior
- Después Multiplicamos el resultado del punto anterior por la tasa de la columna “por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior”
- Al resultado del punto anterior, le sumamos el importe de la columna “Cuota Fija” y con esta serie de operaciones ya tenemos nuestro ISR

Para ingresos de	Hasta ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo mensual
<b>0,01</b>	1.768,96	407,02
<b>1.768,97</b>	2.653,38	406,83
<b>2.653,39</b>	3.472,84	406,62
<b>3.472,85</b>	3.537,87	392,77
<b>3.537,88</b>	4.446,15	382,46
<b>4.446,16</b>	4.717,18	354,23
<b>4.717,19</b>	5.335,42	324,87
<b>5.335,43</b>	6.224,67	294,63
<b>6.224,68</b>	7.113,90	253,54
<b>7.113,91</b>	7.382,33	217,61
<b>7.382,34</b>	En adelante	0,00



## Retención de ISR de Ingresos por Salarios o Asimilados

Ejercicio	2010
Periodicidad de pago	Mensual
Ingreso gravable del periodo	5.000,00
Tipo de pago	Salarios
¿Aplica subsidio para el empleo?	SI

<b>Ejercicio</b>	<b>2010</b>
<b>Impuesto</b>	<b>Mensual</b>
Base	5.000,00
(-) Límite inferior	<u>4.210,42</u>
(=) Excedente sobre el límite inferior	789,58
(x) Tasa de impuesto	<u>10,88%</u>
(=) Impuesto previo	85,91
(+) Cuota fija	<u>247,23</u>
(=) <b>Impuesto</b>	<b>333,14</b>
<b>Determinación</b>	
Impuesto	333,14
(-) Subsidio para el empleo	<u>324,87</u>
(=) Cantidad a retener	8,27
(=) Subsidio para el empleo a pagar en efectivo	0,00
<b>Ingreso neto</b>	<b>4.991,73</b>



### 3.3 PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES DE LOS TRABAJADORES (PTU)

La PTU nace por disposición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 123<sup>a</sup>) que señala en forma imperativa que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas.

Para tal efecto, nuestra Constitución, establece las siguientes bases en lo que a la Participación de los Trabajadores (P.T.U.) en las Utilidades se refiere:

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores. **(10% sobre la base repartible).**
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesidad de reinversión de capitales.
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.
- d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.



f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

La Ley Federal del Trabajo y la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Como hemos señalado con anterioridad, la Constitución establece en primer orden que los trabajadores tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas. Para su cálculo, regulación y bases de reparto, debemos de remitirnos a lo que dispone en lo conducente la Ley Federal del Trabajo.

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

La base será la utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Tratándose de Patrones, Personas Morales, el plazo concluye el día 31 de Mayo, toda vez que en términos de lo dispuesto por la Ley del Impuesto sobre la Renta, la declaración anual de dicho impuesto deberá de presentarse dentro de los tres primeros meses del ejercicio siguiente al que se declara.

Si hablamos de Patrones, Personas Físicas, el plazo termina el día 30 de Junio.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual 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 prestado durante el año.





Algunas empresas están exentas de repartir P.T.U., tales como:

I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.

II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración.

IV. 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.

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Las Reglas Generales para el reparto de P.T.U. son las siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta



---

de esté al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario.

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo, adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación.

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades.

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.



<b>DINAMICA ENPE, S.A. DE C.V.</b>		
<b>Determinación de la P.T.U. a repartir por el ejercicio de 2010</b>		
<b>Concepto</b>	<b>Parcial</b>	<b>Importes</b>
<b>Ingresos acumulables</b>	38.640.195,00	
<b>Ajuste Anual por Inflación Acumulable</b>	90.071,00	
<b>Dividendos</b>	-	
<b>Intereses devengados a favor</b>	1.312.646,00	
<b>Ganancia cambiaria</b>	-	
<b>Dif. Enajenación y gananc. acumulable</b>	2.954.099,00	
<b>Ingresos base para P.T.U.</b>		42.816.869,00
<b>Deducciones autorizadas</b>	32.500.000,00	
<b>Deducción de Inversión</b>	91.463,00	
<b>Depreciación y amortización contable</b>	90.507,00	
<b>Intereses devengados a cargo</b>	29.568,00	
<b>Deducciones base para P.T.U.</b>		34.615.377,00
<b>Ingresos base para P.T.U.</b>		42.816.869,00
<b>Deducciones base para P.T.U.</b>		34.615.377,00
<b>Base de reparto de P.T.U.</b>		8.201.492,00
<b>Base de reparto para P.T.U.</b>		8.201.492,00



% de P.T.U.	10%
P.T.U. determinada ejerc. de 2010	820.149,00
P.T.U. no cobrada del ejerc. anterior (2009)	32.100,00
P.T.U. para repartir en el ejercicio	852.249,00

#### DINAMICA ENPE, S.A. DE C.V.

##### Datos de los Trabajadores Ejercicio 2010

Puesto	Salarios Anuales Devengados	Días Trabajados en el Año
Recepcionista	115.200,00	360
Tesorería	145.000,00	276
Vendedor 1	74.100,00	320
Vendedor 2	67.500,00	360
Vendedor 3	86.300,00	310
Cobrador	56.300,00	360
Chofer	39.000,00	320
Almacenista 1	45.000,00	360
Almacenista 2	45.000,00	350
<b>Totales</b>	<b>\$ 673.400,00</b>	<b>3,376</b>

Una vez que tenemos los datos de P.T.U. a repartir, así como los datos de cada uno de los trabajadores con el total de los salarios devengados y los días



trabajados durante el año, se procede a determinar el factor salario y el factor días, esto para tener una mayor facilidad en el cálculo de la P.T.U. correspondiente.

<b>Factor Días:</b>	$\frac{50\% \text{ de la P.T.U. a repartir}}{\text{Suma de los Días Laborados por los Trabajadores en el año}}$
<b>Factor Días:</b>	$\frac{426.124,50}{3.376,00} = \boxed{126}$

<b>Factor Salarios:</b>	$\frac{50\% \text{ de la P.T.U. a repartir}}{\text{Suma de los Salarios Devengados por los Trabajadores Durante el año}}$
-------------------------	---

<b>Factor Salarios:</b>	$\frac{426.124,50}{673.400,00} = \boxed{0,6328}$
-------------------------	--



Ya que obtuvimos el factor días y el factor salarios, se realiza una cédula para tener el cálculo de la P.T.U. correspondiente a cada uno de los trabajadores de la empresa.

La cédula debe contener el nombre y puesto del empleado, el total de los salarios anuales devengados, los días trabajados en el año, el factor días, así como el factor salarios.

Para obtener el total de P.T.U. por días se hace una multiplicación de los días trabajados en el año, por el factor días.

Y para obtener la P.T.U. por Salarios se hace una multiplicación de los salarios anuales devengados por el factor salarios.

Por último se hace la suma de P.T.U. por días y P.T.U. por salarios, es así como se obtiene la cantidad total de P.T.U. a repartir correspondiente a cada uno de los trabajadores de la empresa.

Sin olvidar que en términos de lo dispuesto por el artículo 106 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, la P.T.U. constituye un ingreso para las personas físicas y que por consecuencia generan el pago de dicho impuesto, por lo que se debe tener cuidado de manejarlo de forma correcta en la nómina del período en que se pague, para que no se incurra en ninguna omisión en el cálculo del Impuesto de los Trabajadores.



**DINAMICA ENPE, S.A. DE C.V.**  
**Cédula de Reparto Individual para el Ejercicio 2010**

Puesto del Empleado	Salarios Anuales Devengados	Días Trabajados en el Año	Factor Días	PT.U. por días	Factor Salarios	P.T.U. por Salarios	Total de P.T.U.
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D= B * C</b>	<b>E</b>	<b>F= A * E</b>	<b>( D + F )</b>
Recepcionista	115.200,00	360	126	45.360,00	0,6328	72.898,56	\$ 118.258,56
Tesorería	145.000,00	276	126	34.776,00	0,6328	91.756,00	\$ 126.532,00
Vendedor 1	74.100,00	320	126	40.320,00	0,6328	46.890,48	\$ 87.210,48
Vendedor 2	67.500,00	360	126	45.360,00	0,6328	42.714,00	\$ 88.074,00
Vendedor 3	86.300,00	310	126	39.060,00	0,6328	54.610,64	\$ 93.670,64
Cobrador	56.300,00	360	126	45.360,00	0,6328	35.626,64	\$ 80.986,64
Chofer	39.000,00	320	126	40.320,00	0,6328	24.679,20	\$ 64.999,20
Almacenista 1	45.000,00	360	126	45.360,00	0,6328	28.476,00	\$ 73.836,00
Almacenista 2	45.000,00	350	126	44.100,00	0,6328	28.476,00	\$ 72.576,00
<b>Totales</b>	<b>673.400.00</b>	<b>3.016.00</b>	<b>1.134.00</b>	<b>380.016.00</b>	<b>5.70</b>	<b>426.127.52</b>	<b>\$ 806.143.52</b>





## 3.5 CÁLCULO Y DETERMINACIÓN DE LA PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO

El Seguro de Riesgo de trabajo es una prestación en dinero que cubre el patrón a sus trabajadores por cualquier accidente o enfermedad de trabajo a que están expuestos en el ejercicio o con motivo de la actividad que desarrollan.

La Ley del Seguro Social en el artículo 74, establece la obligación de revisar anualmente su siniestralidad para verificar si el riesgo del trabajador aumenta o disminuye.

Entendiéndose como siniestralidad, las consecuencias de los casos de riesgos de trabajo terminados traducidas en días subsidiados a causa de incapacidad temporal, porcentajes de las incapacidades permanentes y defunciones y las consecuencias derivadas de recaídas y revisiones de incapacidades permanentes parciales durante el período comprendido del 1 de enero y el 31 de diciembre del año de que se trate.

### Contribuyentes obligados

Todos los empleadores se encuentran obligados a presentar la declaración anual de la prima de riesgos.

### Contribuyentes exceptuados

1. Cuando el empleador no haya tenido un ejercicio completo del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior, por





- a) Cambio de actividad o
  - b) Por registro reciente ante el IMSS.
- 
2. Cuando en el cálculo de la prima del seguro de riesgos de trabajo se determine una prima igual a la del ejercicio anterior.
  3. Cuando se produzca una baja y se reanuden actividades en el mismo período anual y el lapso entre la baja y el restablecimiento exceda de seis meses.
  4. Cuando el empresario deje de tener trabajadores a su servicio más de seis meses y no informe sobre la baja patronal, siempre que el período transcurrido entre la baja y la reanudación de actividades o el tiempo en que el patrón dejó de tener trabajadores a su cargo en un período de seis meses o menos.  
Seguirán cotizando con la misma prima que tenían antes de que se presentara dicho hecho.

Cálculo de la prima de riesgo de trabajo.

El cálculo de la prima del Seguro de Riesgos de Trabajo se calculará mediante la fórmula que indica el artículo 72 de la Ley del Seguro Social (LSS) y 26 del Reglamento para la Clasificación de las Empresas y Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo (RCRT).

La Prima de Riesgo se calculará multiplicando la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y el producto se le sumará el 0.0025, no pudiendo ser esta menor a 0.25%, ni mayor a 15.00%.



La fórmula es:

$$\text{Prima} = [(S/365) + V * (I+D)] * (F/N) + M$$

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	2.9, que es el factor de prima.
N	Número de trabajadores promedio 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	0.0025, que es la prima mínima de riesgo

Es importante destacar, que los empleadores están obligados a llevar un registro detallado de la siniestralidad laboral durante su relación laboral, recabando la documentación correspondiente del trabajador o por medio de los informes que requiere el IMSS al patrón.

Estos deben considerar los siniestros ocurridos del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, por medio de los formatos ST-1 (avisos para calificar probables riesgos de trabajo), ST-2 (dictámenes de alta por riesgo de trabajo) y ST-3 (dictamen de incapacidad permanente o de defunción por riesgo de trabajo).

Para el cálculo de la siniestralidad no se tomarán en cuenta los accidentes de trayecto; es decir, los que pudieran ocurrir a los trabajadores cuando éstos se trasladan de su domicilio al lugar donde prestan sus servicios y viceversa.



Solo se considerará el total de días subsidiados por incapacidad temporal derivada sólo de riesgos de trabajo, en donde es necesario contar con los certificados correspondientes a esa inhabilitación. En el caso de recaídas posteriores a un riesgo de trabajo los días sólo se contarán para el período del subsidio.

En los casos de incapacidades permanentes parciales, las reevaluaciones dentro de los dos años siguientes influirán en el resultado de la determinación de la prima de riesgo.

Al comparar la prima de riesgo del período anterior, con la prima obtenida al aplicar la fórmula se deberá:

- a) Si la prima del seguro de riesgos de trabajo calculada es menor a la prima anterior, disminuir sin exceder de 1%
- b) Si la prima del seguro de riesgos de trabajo calculada es mayor a la prima anterior, aumentar sin exceder de 1%.

Formato, lugar y fecha de presentación

La declaración anual de la prima del seguro de riesgos de trabajo se presentará a más tardar el último día de Febrero correspondiente a cada año. Ya sea por Internet a través del Portal del IDSE o acudiendo al Instituto correspondiente.

Multas por incumplimiento.

- Por no dar aviso al Instituto de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia en las instalaciones o fuera de ellas en el desarrollo de sus actividades, no llevar los registros de los riesgos de trabajo o no mantenerlos actualizados, la multa será de 211 a 350 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal a la fecha en que se apliquen.



- Por omitir, presentar, hacerlo extemporáneamente o con datos falsos o incompletos la declaración anual de la prima en el seguro de riesgos de trabajo la multa será de 126 a 210 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal a la fecha en que se apliquen.

- El Instituto también podrá imponer multa si la declaración de la prima de grado de riesgo se realiza de manera extemporánea o incompleta, con la única excepción de que la prima del patrón sea la misma de la del año anterior, según reforma al reglamento para la imposición de multas por infracción a las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos para el 2001.

No procederá la imposición de multas por no presentar la Declaración Anual de la Prima de Riesgos de Trabajo, cuando:

1. La infracción deriva de un caso fortuito o fuerza mayor, o cuando se cumplan en forma espontánea la revisión y determinación de la prima de riesgos.
2. Si la empresa demuestra que la infracción respecto a la misma, fue por causas imputables al Instituto.
3. Cuando no se esté obligado a la presentación de la declaración, según lo mencionado anteriormente.



## 3.6 INFONAVIT

### 3.6.1. BASE DE COTIZACIÓN

Es el fondo de recursos económicos que administra el Infonavit. Se forma con las aportaciones hechas por tu empresa (patrón), correspondientes al 5% de tu salario integrado (sueldo más prestaciones) y está formado por:

- Fondo de ahorro,
- Subcuenta de vivienda (SAR 92 y SAR 97)

La forma de administrar estas aportaciones ha evolucionado conforme a la ley, por lo que ahora las cuentas del Fondo de Vivienda se clasifican de la manera siguiente:

- Fondo de Ahorro 72-92  
Son las aportaciones patronales del periodo de mayo de 1972 a febrero de 1992. Es operado y administrado por el Infonavit y de acuerdo con la normativa de ese periodo, no generó rendimientos.
- Subcuenta de Vivienda 92-97  
Está constituida por las aportaciones patronales del periodo de marzo de 1992 a junio de 1997. Fue administrada en un principio por los bancos y posteriormente, a partir de julio de 1997, por las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afore), una vez realizado el traspaso. Genera rendimientos superiores a la inflación,
- Subcuenta de Vivienda 97  
Se constituye por las aportaciones patronales a partir de julio de 1997 y es administrada por las Afore. Genera rendimientos superiores a la inflación



Los Requisitos para Solicitar un Crédito son:

- a) Tener una relación laboral vigente
- b) El patrón realice las aportaciones patronales del 5% correspondiente de tu Salario Diario Integrado.
- c) Cumplir con la puntuación mínima requerida de 116 puntos, los cuáles se determinan con base a la edad, salario, el saldo de subcuenta de vivienda (SSV) y el número de los últimos bimestres de cotización continua.

Cálculo de Puntuación:

- Dependiendo la edad y el salario diario integrado de acuerdo a la siguiente tabla:

EDAD	Salario (VSM)					
	1.0 a 2.6	2.7 a 3.6	3.7 a 5.2	5.3 a 6.7	6.8 a 11.0	11.1 ó más
Hasta 17	30	31	32	34	39	40
18 a 20	56	57	58	60	65	66
21 a 34	60	61	62	64	69	70
35 a 42	63	64	65	67	72	73
43 a 49	66	67	68	70	75	76
50 ó más	51	52	53	55	60	61

- De acuerdo al ahorro acumulado en la Subcuenta de Vivienda:

De	Hasta	Puntos
0	1.70	24
1.71	2.20	27
2.21	2.60	31
2.61	3.10	33
3.11	3.70	35
3.71	4.50	37
4.51 en adelante		39



- Mediante la cotización continua, se considera el número de los últimos bimestres cotizados con el Infonavit, ya sea con el mismo o diferente patrón.

Bimestres	Puntos
<b>Hasta 5</b>	0
<b>de 6 a 12</b>	16
<b>de 13 a 15</b>	23
<b>*16 a más</b>	38

**Tasas de Interés:**

La tasa de interés anual varía de acuerdo al salario del trabajador, y podrá subir si tu sueldo incrementa:

\* La

Monto del salario integrado en VSMMVDF	Tasa anual de interés ordinario en %	Monto del salario integrado en VSMMVDF	Tasa anual de interés ordinario en %
1.0 a 1.5	4.00%	3.6	7.50%
1.6	4.20%	3.7	7.70%
1.7	4.40%	3.8	7.90%
1.8	4.60%	3.9	8.00%
1.9	4.80%	4.0	8.00%
2.0	5.00%	4.1	8.10%
2.1	5.10%	4.2	8.20%
2.2	5.20%	4.3	8.30%
2.3	5.30%	4.4	8.40%
2.4	5.40%	4.5	8.50%
2.5	5.50%	4.6	8.50%
2.6	5.60%	4.7	8.60%
2.7	5.70%	4.8	8.70%
2.8	5.80%	4.9	8.80%
2.9	5.90%	5.0 a 6.0	9.00%
3.0	6.00%	6.1	9.10%
3.1	6.30%	6.2	9.20%
3.2	6.60%	6.3	9.30%
3.3	6.90%	6.4	9.40%
3.4	7.00%	6.5 a 10.0	9.50%
3.5	7.30%	10.1 y más	10.00%

sigla VSMMVDF significa: Veces el Salario Mínimo Mensual Vigente del Distrito Federal.



## **Obligaciones patronales y derechos del trabajador.**

Inscribirse e inscribir a sus trabajadores manifestando el salario diario integrado que les pague en ese momento, con los datos de identificación que les correspondan.

Determinar y efectuar el pago de las aportaciones del 5% sobre los salarios diarios integrados que pague a cada trabajador.

Presentar los avisos que modifiquen la situación laboral del trabajador, como son: Alta, Baja, Modificación de salario y Reingreso, así como aquellos que modifiquen su situación patronal, como son: Alta, Baja, Cambio de domicilio, Cambio de razón social, aumento o disminución de obligaciones, Clausura, Fusión, Enajenación, Concurso mercantil, declaración de quiebra y huelga

Para quedar en orden con el Infonavit es suficiente con que el patrón presente estos avisos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), dentro de un plazo de 5 días hábiles contados a partir de que ocurra alguno de los supuestos señalados, con excepción del caso de huelga, cuyo plazo es de 8 días.

Si el patrón tiene a su servicio trabajadores con un crédito de vivienda del Infonavit deberá retener y enterar los descuentos que haga a su salario en cuanto reciba el Aviso de retención de descuentos o la Cédula de determinación de cuotas, aportaciones y/o amortizaciones, para lo cual se le indicará el número de crédito del trabajador, así como el porcentaje o cantidad que debe descontar. El no cumplir con esta obligación le convierte en Responsable solidario del trabajador, por lo que los adeudos le serán cobrados a través de un crédito fiscal.

El presentar de manera oportuna el aviso de baja de los trabajadores evita al patrón la posibilidad de responsabilidad de pago de aportaciones y amortizaciones, aun cuando ya no exista la relación laboral, pues éste es el único documento que le libera de esas obligaciones.





## **Obligaciones de los patrones en materia de ejercicio de facultades fiscales**

El Infonavit es un organismo fiscal autónomo facultado para llevar a cabo diversos actos tendientes a verificar el cumplimiento de las obligaciones patronales ante este instituto. En este sentido, los patrones están obligados a:

Proporcionar los elementos necesarios para precisar su situación ante el instituto y determinar el monto de las obligaciones de pago de aportaciones y entero de descuentos.

Permitir la práctica de inspecciones y visitas domiciliarias.

Atender los requerimientos de pago e información.

Proporcionar constancia de días trabajados y de salarios pagados a sus trabajadores cuando el patrón esté dedicado eventual o esporádicamente a la construcción. En el caso de estos trabajadores deberá efectuar el pago de aportaciones, inclusive cuando no le sea posible determinar a quién o a quiénes se deban aplicar los pagos.

Presentar copia con firma autógrafa del Dictamen fiscal y los anexos correspondientes a aportaciones al Infonavit.

Puede optar por presentar dictamen para el Infonavit, con los beneficios siguientes:

- No ser sujeto de visitas domiciliarias, por los periodos dictaminados y anteriores.
- No se emitirán cédulas de determinación de diferencias por el periodo dictaminado.

Si el patrón adquiere la calidad de patrón sustituto (aquel que adquiere una empresa) debe tener cuidado en que el patrón sustituido (quien vende una empresa) esté al corriente de sus obligaciones para con el Infonavit, ya que es responsable solidario respecto a las obligaciones que debieron cumplirse antes de la fecha de la sustitución, hasta por dos años después de ésta. Posterior a este tiempo el patrón sustituto es el único responsable



## **Derechos de los trabajadores**

Los derechos de los trabajadores son:

Inscribirse al Infonavit, dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquél en el que comenzó a prestar sus servicios.

Informar al Infonavit de manera correcta el nombre, Número de Seguridad Social (NSS) y salario.

Al inscribirlo, declarar el salario diario integrado que perciba en ese momento e informar oportunamente los aumentos que se vayan presentando con el tiempo.

Pagar el 5% sobre ese salario, para constituir el fondo de vivienda que es administrado por el Infonavit, el que es parte de su patrimonio y le servirá para obtener un crédito de vivienda o para su retiro.

Pagar al instituto los descuentos que haya efectuado a su salario cuando cuente con un crédito de vivienda otorgado por el Infonavit.

Además, si trabaja para un patrón que se dedica, de manera esporádica o permanente, a la construcción, éste le tiene que entregar, según la periodicidad con la que le pague (semanal o quincenalmente), una constancia escrita donde señale el número de días que trabajó y el salario que percibió



### 3.6.2 DESCUENTO Y AMORTIZACIÓN DE CRÉDITOS.

Salario Mínimo DF (59.82)

(x) Factor de descuento

(=) Descuento mensual 2,366.89

(x) 2

(=) Descuento bimestral

(/) Días del bimestre

(=) Descuento diario

(x) Días de pago

(=) Amortización a enterar

(+) Cuota Seguro contra daños 15.00

(=) Total a pagar

#### **Créditos y Aportaciones de los trabajadores.**

Revisa en la CEA si tus trabajadores tienen crédito del Infonavit. Si uno de tus trabajadores tiene crédito del Infonavit y no te informa, puedes verte afectado. Conforme a la Ley del Instituto eres Deudor solidario. En la Consulta Empresarial de Acreditados (CEA) conoce los datos de los créditos (como el factor o porcentaje de descuento y el número de crédito) de tus empleados

#### **Cálculo de las aportaciones de tus trabajadores**

La aportación a pagar es del 5% sobre el salario diario integrado. Utiliza el Sistema Único de Autodeterminación (SUA) para realizar este cálculo, ingresando el salario diario integrado del trabajador y sus días laborados. Calcular con anticipación te conviene para ajustar tu presupuesto. De cualquier manera, el IMSS te hará llegar bimestralmente la Cédula de determinación de cuotas



## **Cálculo las amortizaciones de créditos de tus trabajadores**

Si el tipo de descuento que efectúas del salario de tu trabajador para el pago de su crédito es en cuota fija, el pago mensual se calcula así:

Descuento = factor de pago (revisalo en la CEA) x salario mínimo diario del Distrito Federal.

Recuerda que los enteros (o pagos) de descuentos al Infonavit son bimestrales.

Si es un porcentaje de su salario base de cotización, el pago se calcula así:

Descuento = porcentaje (chécalo en la CEA) x días trabajados en el bimestre a pagar x salario diario integrado del trabajador.

Calcular con anticipación te conviene para ajustar tu presupuesto. De cualquier manera, el IMSS te hará llegar bimestralmente la Cédula de determinación de cuotas. Además, el Infonavit te hará llegar el Aviso de retención de descuentos (por única vez) cuando el trabajador obtenga un crédito o bien cuando, ya teniéndolo, establezca una relación laboral en tu empresa.



## 3.6 FONACOT

El **Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot)** es una institución financiera del gobierno mexicano, creada para apoyar la adquisición de bienes y servicios por parte de los trabajadores a tasas competitivas de mercado. El Fonacot es una institución tripartita en cuyo Consejo de Administración participan el sector obrero, el sector empresarial y el gobierno federal, sectorizada en la Secretaría del Trabajo, por lo que el presidente del Consejo es el propio secretario del Trabajo.

### EMPRESAS

#### Requisitos para afiliarte

1. Contar con dos años de antigüedad de establecida y al menos ocho trabajadores, o bien diez años de antigüedad de establecida y más de tres trabajadores.
2. Estar regulada por alguna de las Leyes en materia de Trabajo, reglamentarias de los apartados "A" y "B" del artículo 123 constitucional y que asimismo, se encuentren en los supuestos previstos en el artículo 8º de la Ley que crea al "Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores".
3. Indicar el régimen de seguridad social ante el cual se encuentran inscritos sus trabajadores, ya sea IMSS, ISSSTE o el que corresponda.
4. Registrar la Solicitud de Afiliación como Centro de Trabajo para su alta en el Instituto.
5. Demostrar que es una empresa constituida bajo el marco legal vigente.

### CLIENTE

Infonacot sigue ofreciéndote el uso de la Tarjeta para la compra de bienes y el pago de servicios, la cual te facilitará la disposición de tu crédito en miles de establecimientos comerciales.

En este crédito también te ofrecemos los intereses más bajos del mercado y sin aval. Te damos créditos desde 6 meses al 0.8% mensual, hasta 36 meses.



Con esta opción puedes obtener una quincena de tu sueldo descontándote el 10% de lo que percibes mensualmente para pagarlo y empiezas a pagar diferido hasta 3 meses.

Puedes obtener crédito automotriz, crédito educativo, créditos para viajes, créditos para servicios notariales, créditos para remodelación de casa, créditos para salud, entre otros.

Además, te ofrecemos el Crédito para Imprevistos, con el que te prestamos hasta dos meses de tu sueldo en efectivo, con una tasa de interés atractiva.

### **Requisitos para Créditos**

Si eres empleado mayor de 18 años, tienes laborando un año o más, permanentemente, en tu centro de trabajo actual y la empresa donde trabajas está afiliada a nuestro sistema de crédito, puedes obtener de forma fácil y rápida el crédito Infonacot.

Esta línea de crédito, que podrás disponer a través de la Tarjeta Infonacot o del efectivo que transfieran a tu cuenta bancaria, no tiene comisiones, cobra los intereses más bajos del mercado y se te descontará vía nómina.

Para tramitarlo, acude a una de nuestras oficinas y lleva:

- Identificación oficial con fotografía
- Comprobante de domicilio reciente.
- Último recibo de nómina.
- Si deseas el crédito para imprevistos, debes presentar el último estado de una cuenta bancaria a tu nombre, donde se encuentre la Clave Bancaria Estandarizada (CLABE), o bien el último estado de cuenta de tu nómina o tarjeta de débito, en donde te depositaremos el dinero, máximo en 3 días.

En nuestras oficinas llenarás una solicitud de crédito que también está disponible en esta misma página. Llénala aquí mismo.

Si quieres saber más, llama gratis al 01800 FONACOT (01800 366 22 68) y consulta en esta página la ubicación y números telefónicos de nuestras oficinas de atención. Hay 5 en el DF y más de 80 en todo el país.



---

---

# **CASO PRÁCTICO**

---

*La práctica debe ser siempre  
edificada sobre la buena  
teoría.*

---

*Leonardo Da Vinci*

---



## CASO PRÁCTICO

La empresa Dinámica Enpe, S.A. de C.V. tiene los siguientes trabajadores, se requiere hacer la nómina quincenal, de acuerdo a las incidencias que se proporcionan.

No.	Clave	Nombre	Fecha de Ingreso	Sueldo Mensual	Salario Diario
1	023	Ricardo Borja Osornio	18/10/2000	10.000,00	333,33
2	028	Lázaro Hernandez Ibarra	02/09/2000	8.500,00	283,33
3	034	Carmen López Delgado	01/05/2007	8.000,00	266,67
4	041	Jesús Chávez Alemán	06/06/2007	4.500,00	150,00
5	043	Yanai Rodríguez Rivera	01/12/2008	4.000,00	133,33

Los cuáles tienen prestaciones de 16 días de Aguinaldo, Prima Vacacional 29%, Fondo de Ahorro 4%, Vacaciones conforme a la ley.

Para calcular el Salario Diario Integrado, necesitamos tener el factor de integración de para cada uno de nuestros trabajadores:

---

### FACTORES DE INTEGRACION DE SALARIO

---





AÑOS DE ANTIGÜEDAD	DIAS DE VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	FACTOR DE PRIMA VACACIONAL	DIAS DE AGUINALDO	SALARIO	FACTOR DE INTEGRACION
1	6	29%	0,004767123	16	1	1,04860274
2	8	29%	0,006356164	16	1	1,050191781
3	10	29%	0,007945205	16	1	1,051780822
4	12	29%	0,009534247	16	1	1,053369863
5	14	29%	0,011123288	16	1	1,054958904
6	14	29%	0,011123288	16	1	1,054958904
7	14	29%	0,011123288	16	1	1,054958904
8	14	29%	0,011123288	16	1	1,054958904
9	14	29%	0,011123288	16	1	1,054958904
10	16	29%	0,012712329	16	1	1,056547945
11	16	29%	0,012712329	16	1	1,056547945
12	16	29%	0,012712329	16	1	1,056547945

Dependiendo el año de antigüedad y de acuerdo a las prestaciones que ofrece la empresa, se obtiene de la multiplicación del salario diario y el factor de integración correspondiente:

No.	Clave	Nombre	Antigüedad	Salario Diario	Factor de Integración	Salario Diario Integrado
1	023	Ricardo Borja Osornio	10 años	333,33	1,056547945	352,1826484
2	028	Lázaro Hernandez Ibarra	10 años	283,33	1,056547945	299,3552511
3	034	Carmen López Delgado	3 años	266,67	1,051780822	280,4748858
4	041	Jesús Chávez Alemán	3 años	150,00	1,051780822	157,7671233
5	043	Yanai Rodríguez Rivera	2 años	133,33	1,050191781	140,0255708



Se obtuvieron en el periodo las siguientes incidencias:

No.	Clave	Nombre	Incidencias
1	023	Ricardo Borja Osornio	1 Día a cuenta de Vacaciones
2	028	Lázaro Hernandez Ibarra	Prima Vacacional
3	034	Carmen López Delgado	1 falta
4	041	Jesús Chávez Alemán	5 horas extra
5	043	Yanai Rodríguez Rivera	Gratificación \$500



## Trabajador 1. Ricardo Borja Osornio

- Días Trabajados: 14.2083
- Sueldo correspondiente a los días trabajados: 4,671.23
- Vacaciones: 333.33
- Base para cálculo de ISR: 5,004.56

### Cálculo de ISR:

	Quincenal
<b>Impuesto</b>	
Base	5.004,56
(-) Límite inferior	4.244,11
(=) Excedente sobre el límite inferior	760,45
(x) Tasa de impuesto	17,92%
(=) Impuesto previo	136,27
(+) Cuota fija	388,05
(=) <b>Impuesto</b>	<b>524,32</b>
<b>Determinación</b>	
Impuesto	524,32
(-) Subsidio para el empleo	0,00
(=) Cantidad a retener	524,32
(=) Subsidio para el empleo a pagar en efectivo	0,00
<b>Ingreso neto</b>	<b>4.480,24</b>



## Trabajador 2. Lázaro Hernández Ibarra

- Días Trabajados: 15.2083
- Sueldo correspondiente a días trabajados: 4,308.96
- Prima Vacacional:  $283.33 * 16 * 0.29 = 1,314.65$
- Base para cálculo de ISR: 5,623.61

### Cálculo de ISR:

	Quincenal
<b>Impuesto</b>	
Base	5.623,61
(-) Límite inferior	5.081,41
(=) Excedente sobre el límite inferior	542,20
(x) Tasa de impuesto	21,36%
(=) Impuesto previo	115,81
(+) Cuota fija	538,20
(=) <b>Impuesto</b>	<b>654,01</b>
<b>Determinación</b>	
Impuesto	654,01
(-) Subsidio para el empleo	0,00
(=) Cantidad a retener	654,01
(=) Subsidio para el empleo a pagar en efectivo	0,00
<b>Ingreso neto</b>	<b>4.969,60</b>



### Trabajador 3. Carmen López Delgado.

- Días Trabajados: 13.8083
- Faltas : 1.40
- Sueldo correspondiente a días trabajados: 3,682.25
- Base para cálculo de ISR: 3,682.25

#### Cálculo de ISR:

	<b>Quincenal</b>
<b>Impuesto</b>	
Base	3.682,25
(-) Límite inferior	<u>3.651,01</u>
(=) Excedente sobre el límite inferior	31,24
(x) Tasa de impuesto	<u>16,00%</u>
(=) Impuesto previo	5,00
(+) Cuota fija	<u>293,25</u>
(=) <b>Impuesto</b>	<b>298,25</b>
 <b>Determinación</b>	
Impuesto	298,25
(-) Subsidio para el empleo	<u>0,00</u>
(=) Cantidad a retener	298,25
(=) Subsidio para el empleo a pagar en efectivo	0,00
 <b>Ingreso neto</b>	 <b>3.384,00</b>



**Trabajador 4.Jesús Chávez Alemán**

- Días Trabajados: 15.2083
- Sueldo correspondiente a días trabajados: 2,281.24
- Horas Extra: 187.50
- Base para cálculo de ISR: 2,468.74

**DINAMICA ENPE S.A. DE C.V.**

**RELACION DE HORAS EXTRAS**

	TRABAJADOR	DOBLES TRIPLES				
		05/09/11	06/09/11	07/09/11		
1	JESUS CHAVEZ ALEMAN	2	2	1	5	0

**1 JESUS CHAVEZ ALEMAN**

5	HORAS DOBLES						
0	HORAS TRIPLES						
150,00	8	18,75					
5	X	18,75	X	2	\$187,50		
0	X	18,75	X	3	\$0,00	<b>\$187,50</b>	

**Cálculo de ISR:**

<b>Impuesto</b>		
Base		2.468,74
(-) Límite inferior		2.077,51
(=) Excedente sobre el límite inferior		391,23
(x) Tasa de impuesto		10,88%
(=) Impuesto previo		42,57
(+) Cuota fija		121,95
(=) <b>Impuesto</b>		<b>164,52</b>
<b>Determinación</b>		
Impuesto		164,52
(-) Subsidio para el empleo		160,35
(=) Cantidad a retener		4,17



## Trabajador 5. Yanai Rodríguez Rivera

- Días Trabajados: 15.2083
- Sueldo correspondiente a días trabajados: 2,027.72
- Gratificación Extraordinaria: 500
- Base para cálculo de ISR: 2,527.72

### Cálculo de ISR:

	Quincenal
<b>Impuesto</b>	
Base	2.527,72
(-) Límite inferior	<u>2.077,51</u>
(=) Excedente sobre el límite inferior	450,21
(x) Tasa de impuesto	<u>10,88%</u>
(=) Impuesto previo	48,98
(+) Cuota fija	<u>121,95</u>
(=) <b>Impuesto</b>	<b>170,93</b>
<b>Determinación</b>	
Impuesto	170,93
(-) Subsidio para el empleo	<u>160,35</u>
(=) Cantidad a retener	10,58
(=) Subsidio para el empleo a pagar en efectivo	0,00



Por último se elaboran los recibos de nómina de cada trabajador:

<b>DINAMICA ENPE, S.A. DE C.V. DEN800313V83</b>			
No.		R.	IMSS:
Trab.: 023		90843225451	
Nombre <b>Ricardo Boja Osornio</b>		Días Trab.: 14,2083	
RFC: BOOR8012183A0	CURP: BOOR801218HDFNRRN04	Faltas: 1,00	
Depto.: Administración		Periodo Del: 01/Sept/2011	
Puesto: Supervisor		Al : 15/Sept/2011	
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
<b>P001</b>	<b>SUELDO</b> 4736,05	<b>D001</b>	<b>ISR</b> 524,32
<b>P004</b>	<b>VACACIONES</b> 333,33	<b>D002</b>	<b>IMSS</b> 132,06
		<b>D005</b>	<b>FONDO DE AHORRO</b> 186,84
Total de Percepciones	5069,38	Total Deducciones	843,22
Neto Pagado	<b>4226,16</b>	FIRMA:	

<b>DINAMICA ENPE, S.A. DE C.V. DEN800313V83</b>			
No.		R.	IMSS:
Trab.: 028		08951423542	
Nombre <b>Lázaro Hernández Ibarra</b>		Días Trab.: 15,2083	
RFC: HEIL7006259W4	CURP: HEIL700625HDFNRRN06	Faltas: 0,00	
Depto.: Administración		Periodo Del: 01/Sept/2011	
Puesto: Contabilidad		Al : 15/Sept/2011	
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
<b>P001</b>	<b>SUELDO</b> 4308,96	<b>D001</b>	<b>ISR</b> 654,01
<b>P005</b>	<b>PRIMA VACACIONAL</b> 1314,65	<b>D002</b>	<b>IMSS</b> 112,25
		<b>D005</b>	<b>FONDO DE AHORRO</b> 172,35
Total de Percepciones	5623,61	Total Deducciones	938,61
Neto Pagado	<b>4.685,00</b>	FIRMA:	





<b>DINAMICA ENPE, S.A. DE C.V. DEN800313V83</b>			
No. Trab.:	034	R. IMSS:	08951423542
Nombre	<b>Carmen López Delgado</b>	Días Trab.:	13,8083
RFC:	LODC740505548	CURP:	LODC740505MMNRNO6
Depto.:	Administración	Faltas:	1,40
Puesto:	Tesorería	Periodo Del:	01/Sept/2011
		Al :	15/Sept/2011
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
<b>P001</b>	<b>SUELDO</b>	<b>D001</b>	<b>ISR</b>
	3682,25		298,25
		<b>D002</b>	<b>IMSS</b>
			105,17
		<b>D005</b>	<b>FONDO DE AHORRO</b>
			147,29
Total de Percepciones	3682,25	Total Deducciones	550,71
Neto Pagado	<b>3.131,54</b>	FIRMA:	

<b>DINAMICA ENPE, S.A. DE C.V. DEN800313V83</b>			
No. Trab.:	041	R.IMSS:	08951423542
Nombre	<b>Jesús Chávez Alemán</b>	Días Trab.:	15,2083
RFC:	CAAJ721225FR9	CURP:	CAAJ721225HDFRNRS6
Depto.:	Operaciones	Faltas:	0,00
Puesto:	Cobrador	Periodo Del:	01/Sept/2011
		Al :	15/Sept/2011
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
<b>P001</b>	<b>SUELDO</b>	<b>D001</b>	<b>ISR</b>
	2281,24		164,52
<b>P007</b>	<b>HORAS EXTRA DOBLES</b>	<b>D002</b>	<b>IMSS</b>
	187,50		59,16
		<b>D005</b>	<b>FONDO DE AHORRO</b>
			91,24
Total de Percepciones	2468,74	Total Deducciones	314,92
Neto Pagado	<b>2.153,82</b>	FIRMA:	



<b>DINAMICA ENPE, S.A. DE C.V. DEN800313V83</b>			
No. Trab.:	043	R. IMSS:	08951423542
Nombre	<b>Yanai Rodríguez Rivera</b>	Días Trab.:	15,2083
RFC:	RORY850313S9A	CURP:	RORY850313MMNRN04
Faltas:	0,00	Periodo Del:	01/Sept/2011
Depto.:	Administración	Al :	15/Sept/2011
Puesto:	Asistente Administrativo		
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>	
<b>P001</b>	<b>SUELDO</b>	<b>D001</b>	<b>ISR</b>
	2027,72		170,93
<b>P005</b>	<b>GRATIFICACION</b>		
<b>EXTRA</b>	500,00	<b>D002</b>	<b>IMSS</b>
			52,5
		<b>D005</b>	<b>FONDO DE AHORRO</b>
			81,11
Total de Percepciones	2527,72	Total Deduciones	304,54
Neto Pagado	<b>2.223,18</b>	FIRMA:	

Una vez que se entreguen los recibos de nómina, queda concluido una parte del proceso del proceso de nómina, después seguirá la contabilización de ésta, así como realizar y entregar los reportes correspondientes.



---

---

## CONCLUSIONES

La nómina tal y como se presenta en este trabajo es de una manera práctica, integral y sencilla, para que todo aquel que quiera consultarlo, pueda entender todo lo explicado anteriormente con mayor facilidad.

Se explica desde las normas y disposiciones legales, su proceso, su importancia, y lo que se deriva de ésta, como impuesto sobre nóminas, PTU, riesgo de trabajo, así como ejemplos gráficos y fórmulas para un mejor entendimiento.

Hoy en día existen varios sistemas de nómina, que ayudan en gran parte y facilitan la realización de la misma, pero no solo se trata de capturar datos para su reporte, sino también de su comprensión, análisis y comprobación, ya que muchas veces debido a un sistema computarizado fijo y consolidado, existen cierto margen de error como en la actualización de tablas y datos que nos llevan a un deficiente cálculo del trabajo realizado.

El proceso de elaboración de la nómina es muy amplio, se necesita tener un profundo conocimiento del tema, para poder aplicarlo correctamente a los múltiples casos que se presentan a diario en las empresas. Pero esto no implica que no podamos conocer los aspectos fundamentales básicos. Ya que toda persona que labore en una empresa tiene la responsabilidad de saber y entender lo que le corresponde de acuerdo a lo que expresan diferentes leyes, tales como la Ley Federal del Trabajo o la Ley del Seguro Social.

Esta es la razón del tema de este trabajo, para ayudar a una mejor comprensión del resultado del cálculo, reflejado en recibos de nómina, salarios, percepciones y deducciones y cantidad total recibida ya sea semanal, quincenal, mensual o en nominas especiales como utilidades bonos, finiquitos y liquidaciones, todo esto en beneficio de todas las personas interesadas en indagar y examinar todo lo relacionado a nómina.



## BIBLIOGRAFÍA

- REYES PONCE, Agustín. “Administración de empresas” Teoría y Práctica. México, Limusa-Wiley, 1968.
- ARIAS GALICIA, Fernando. “Administración de Recursos Humanos” Ed. Trillas. México. Ed. Trillas 1973.
- REYES PONCE, Agustín. “Administración del personal” Ed. Limusa. México, 1980.
- OROZCO COLÍN, Luis Ángel. “Estudio Integral de la Nómina” Ediciones Fiscales ISEF. México, 2010.
- PÉREZ CHAVEZ, José; FOL OLGUIN, Raymundo. “Taller de Prácticas Laborales y de Seguridad Social” Edit. Tax. México, D.F. 2005
- ZORRILLA ARENA Santiago, “Introducción al estudio de la Metodología de la Investigación”, México, Océano 2000.
- NAGHI NAMAforoosh, Mohammad. “Metodología de la Investigación en Administración, Contaduría y Economía”, México Limusa 2001.
- Fisco Nóminas 2010: Compendio de Leyes, Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas sobre la Materia. México: Ediciones Fiscales Isef, 2010.
- Fisco agenda 2010: compendio de leyes, reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia: con casos prácticos. México, D.F. : Ediciones Fiscales Isef, 2010
- Portal internet IMSS ([www.imss.gob](http://www.imss.gob))