



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN

**“ELEMENTOS INTEGRANTES DE UNA
NÓMINA”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TTULO DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
P R E S E N T A:
MÓNICA CASARREAL LÓPEZ**

ASESOR: M.C.E. ROSA MARIA OLVERA MEDINA



CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO

2011



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
 UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
 DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

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



DRA. SUEMI RODRÍGUEZ ROMO
 DIRECTORA DE LA FES CUAUTITLAN
 PRESENTE

ATN: L.A. ARACELI HERNÁNDEZ
 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:

Elementos integrantes de una nómina

Que presenta la pasante Mónica Casarreal López
 Con número de cuenta: 093095626 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 ESPÍRITU"
 Cuautitlán Izcalli, Mex. a 15 de Marzo del 2011.

PRESIDENTE	<u>M.C.E. Rosa María Olvera Medina</u>	
VOCAL	<u>M.C.E. María del Carmen Pérez Castillo</u>	
SECRETARIO	<u>M.P.D. Rogelio Moises Sánchez Arrastio</u>	
1er SUPLENTE	<u>L.A.E. José Manuel Herrera Arellano</u>	
2º SUPLENTE	<u>L.D. Juana Ivon Calzada Martínez</u>	

Agradecimientos:

A mis padres:

Por todo su apoyo y palabras de aliento.

A mi hijo:

Por el tiempo que deje de brindarte y enseñarme que con esfuerzo se logran las metas.

Arnulfo:

Gracias por tu cariño, tu comprensión y tu apoyo incondicional.

A mi asesora:

Quien más que apoyarme académicamente muchas veces fue el hombro que me sostuvo.

A mis amigos:

Que con sus palabras y ejemplo me ayudaron a sacar el valor suficiente para por fin concluir este proyecto.



ELEMENTOS INTEGRANTES DE UNA NÓMINA

Índice

Introducción		i
Objetivo		ii
Metodología de la investigación		iii
Capítulo 1	Generalidades	
1.1	Concepto de nómina	1
1.2	Tipos de nómina	5
1.3	A quien se le paga por nómina	6
1.4	Conceptos que forman parte de las nóminas	6
Capítulo 2	Relaciones laborales	
2.1	Artículo 123 constitucional	8
2.2	Contrato	9
2.3	Elementos de un contrato	10
2.4	Tipos de contrato	11
2.5	Obligaciones de los patrones y trabajadores	14
2.6	Clasificación de los trabajadores	17
Capítulo 3	Previsión social	
3.1	Definición de previsión social	19
3.2	Conceptos que la integran	25
Capítulo 4	Sueldos y salarios de acuerdo a la L.F.T.	
4.1	Concepto	32
4.2	Clasificación	33
4.3	Integración del salario	36
4.4	Integración para IMSS	37
4.5	Integración para INFONAVIT	41
4.6	Deducciones al salario	41
4.7	Establecimiento de política de sueldos y salarios, en las empresas.	50



Capítulo 5	Fundamentos legales sobre: jornada de trabajo, vacaciones y días de descanso	
5.1	Clases de jornada	53
5.2	Tiempo extra	54
5.3	Días de descanso laborados	55
5.4	Prima dominical	57
5.5	Vacaciones, prima vacacional y su prescripción	57
5.6	Aguinaldo y PTU	60
Capítulo 6	Pagos por terminación de las relaciones laborales	
6.1	Causas de rescisión laboral a cargo del trabajador	72
6.2	Causas de rescisión laboral a cargo del patrón	81
6.3	Finiquito y liquidación	84
Capítulo 7	Cálculo de impuestos	
7.1	Tablas para el cálculo del Impuesto sobre la renta	96
7.2	Tablas para el cálculo del subsidio al empleo	100
7.3	Ajuste anual	105
Capítulo 8	Presentación y pago de impuestos	
8.1	Impuesto sobre nóminas	108
8.1.2	Fundamentos legales	108
8.1.3	Integración de la base	109
8.1.4	Exención y cálculo del impuesto	112
8.2	Seguro Social	
8.2.1	Fundamentos legales	116
8.2.2	Integración de la base	119
8.2.3	Determinación de la prima de riesgo de trabajo	141
8.2.4	Inscripción del patrón	147
8.2.5	Presentación de variables bimestrales	157



8.2.6	Capitales constitutivos	162
8.2.7	Seguros de riesgo de trabajo	167
8.2.8	Movimientos afilatorios	168
8.3	INFONAVIT	
8.3.1	Fundamentos legales	179
8.3.2	Integración de la base	179
8.4	Declaraciones informativas	181
8.5	Los salarios y la nueva ley del IETU	185
8.6	Generalidades del SUA	188
	Caso práctico	202
	Conclusiones	214
	Bibliografía	215



Índice de tablas.

Tabla 1	Requisito de generalidad.	22
Tabla 2	Determinación de la parte deducible cuando se tienen trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.	23
Tabla 3	Topes para despensa.	29
Tabla 4	Distribución de áreas geográficas.	35
Tabla 5	Cálculo del factor de integración con prestaciones mínimas de Ley.	39
Tabla 6	Días de vacaciones según antigüedad.	58
Tabla 7	Tiempo laborado para aguinaldo.	64
Tabla 8	Días efectivamente laborados para PTU.	69
Tabla 9	Indemnizaciones a pagar en caso de negar el patrón la reinstalación.	89
Tabla 10	Conceptos a pagar de acuerdo a la causa de la terminación laboral.	95
Tabla 11	Comparación de los topes para el SBC, cuando el SDI es menor al tope.	121
Tabla 12	Comparación de los topes para el SBC, cuando el SDI es mayor al tope.	122
Tabla 13	Comparación de los topes para el SBC, cuando el SDI es mayor al tope.	122
Tabla 14	Ausencias que se descuentan en la determinación de las cuotas.	134



Tabla 15

Fechas para la presentación de avisos
bimestrales.

156



Introducción.

Debido a las constantes reformas a las leyes principalmente a la del Impuesto sobre la Renta, surge la necesidad de encontrarnos actualizados para enterar de forma correcta el pago de impuestos, evitando con ello costos innecesarios. En el presente trabajo abordaremos temas relacionados con la elaboración de la nómina, las leyes y reglamentos que la rigen.

Es de vital importancia que la persona encargado de elaborar y supervisar el proceso de nómina, conozca y asuma la responsabilidad que conlleva, ya que de su trabajo depende que el empleado reciba su salario de forma correcta, reteniendo el impuesto correspondiente.

Por ello es necesario conocer dicho proceso, desde la determinación de las incidencias como son: días laborados, altas, bajas, modificación de salario, promociones, descuentos, faltas, primas dominicales, vacaciones, festivos, y días de descanso laborados, etc. Ingresar dicha información en los diferentes programas de cómputo para nóminas y corroborar que el cálculo se este efectuando de manera correcta mediante pruebas selectivas. La entrega de los recibos de nómina, esto es muy importante recabar la firma de conformidad del trabajador y conservarlo para posteriores aclaraciones o en caso de conflicto laboral, ya que hay que recordar que las pruebas están a cargo del patrón.

Por lo que en el capítulo 1 conoceremos lo que es una nómina, a quién se le paga por nómina y cuáles son las partes integrantes de la misma.

En el capítulo 2, abordaremos aspectos legales que se derivan de las relaciones laborales, así como en que momento surge, ya que es importante conocer como patrones o trabajadores a que estamos obligados y a que tenemos derecho por lo que en el capítulo 3 nos referiremos a la previsión social.



Para conocer que es el salario, los tipos que existen y como se integran en el capítulo 4, abordaremos lo que establece la L.F.T. para este fin.

Anteriormente nos referimos a los derechos y obligaciones que surgen de una relación laboral por lo que e el capítulo 5, trataremos los tipos de jornada, como debe hacerse el pago de horas extras, de descansos laborados y las vacaciones, de estas últimas el, plazo de prescripción ya que en algunas empresas derivado de la carga de trabajo, las vacaciones a los empleados se van postergando tanto que se acumulan a las de periodos anteriores, por lo que es importante tener un claro control de los periodos vacacionales, para no perjudicar el ambiente laboral, ya que pueden surgir conflictos por el descontento de los empleados, lo que en ocasiones provoca lo que abordamos en el capítulo 6 la terminación de las relaciones laborales.

En este capítulo examinaremos cuales son las causas de las rescisiones de contrato y los pagos que se derivan por los diferentes conceptos como son: finiquito, liquidación, solicitud de reinstalación y salarios caídos.

Por todos los ingresos que percibimos tenemos que enterar al fisco, esto es ya seamos una persona física con actividad empresarial, una persona moral o como es el caso que nos ocupa persona física asalariada, por lo que en los capítulos 7 y 8, conoceremos las diferentes disposiciones legales y fiscales a los que estamos sujetos como empleados y como patrones al entero de los impuestos retenidos. Por último se presenta un caso práctico de una nómina de una agencia automotriz con lo que ejemplificaremos lo anteriormente analizado.

Objetivo

Conocer las diferentes disposiciones fiscales que rigen la elaboración de la nómina y con ello evitar errores tanto en el pago del salario, como en el entero de los impuestos que de ella se derivan.



Metodología de la investigación.

Debido a que las pautas metodológicas indican como aprender del objeto, como concebir la realidad y como se reproduce teóricamente lo real, el presente trabajo se basará en el tipo de investigación bibliográfica y documental, ya que nos basaremos en las experiencias y resultados obtenidos de los autores de la referida bibliografía, de las cuales extraeremos los conocimientos, bases y conceptos para el desarrollo de los temas conociendo en bases legales como manejar la realidad, interpretando las diferentes disposiciones fiscales que regulan la elaboración de las nóminas, objeto de estudio de esta investigación.



Capítulo 1

Generalidades

1.1. Concepto de nómina.

La primera forma en que los hombres se organizaron para satisfacer sus necesidades, fue en la comunidad primitiva esto es producen lo que consumen, por lo que no existe una explotación del hombre por el hombre, conforme van evolucionando descubren nuevas formas de producción y surge la división del trabajo, que dará pie al inicio de los distintos modos de producción (esclavismo, feudalismo, etc.) hasta llegar a lo que hoy conocemos como las relaciones de trabajo, en este caso en particular objeto de esta investigación nos referiremos al trabajo subordinado, mediante el pago de un salario.

Del cual se necesita tener un control para saber que hay que pagar, por que y a quien, lo que da paso a las nóminas, que son el listado en el cual se detallan los ingresos y egresos de un período determinado, derivados de una relación laboral. Esta lista de raya comúnmente llamada era firmada por el trabajador como constancia de que había recibido su salario.

Actualmente pocas empresas y/o personas elaboran dicho listado manualmente, ya que la información de estos listados ahora se procesa en software especializado en la materia, los cuales hacen los cálculos y procesos de la nómina y determinan el monto a pagar.



Los datos que requiere una nómina son:

- Nombre o razón social de la compañía: El que aparece en el acta constitutiva, que es el mismo que aparece en el alta de hacienda-
- R.F.C.: Lo expide la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Registro patronal: lo proporciona el IMSS, al momento de la inscripción patronal. Se pueden tener diferentes registros, si se tienen locales o sucursales en distintas localidades.
- Número de expediente Infonavit. Al igual que el anterior lo proporciona el Infonavit con la inscripción patronal.
- Zona de salario mínimo: Es importante ubicar la zona que corresponde la dirección de la empresa, ya que algunos cálculos se basan en el salario mínimo de la zona.
- Giro: Se encuentra determinado en el alta de Hacienda.
- Prima de riesgo de trabajo: Se determina en de acuerdo a la ley del Seguro social (LSS) y reglamento, desde que se inscribe el patrón se asigna la prima de acuerdo al giro de la empresa, tiene una vigencia desde el 1° de marzo al 28 de febrero del siguiente año, y puede modificarse se acuerdo a la siniestralidad que tenga la empresa.
- Dirección: si se tiene mas de una localidad se debe vigilar que el domicilio por cada una este presente.



- Número del empleado: Es conveniente asignarle un número a cada empleado con el fin de identificar de manera ágil los movimientos de cada uno. Ejemplo credenciales, tarjetas de checado, incidencias, etc.
- Nombre del empleado: Debe de registrarse en el sistema tal como aparece en el acta de nacimiento, par no generar conflicto al empleado. Se recomienda iniciar con el apellido paterno, materno y nombres, ya que así se requiere en algunas dependencias para presentar información.

Datos del empleado:

- R.F.C.: Este número nos lo proporciona Hacienda a cada empleado es importante tenerlo ya que es indispensable para la presentación de declaraciones y avisos. En algunas empresas conforme les van llegando los entregan a los empleados que no saben para que sirve, hay que explicarles que es para presentar información fiscal de sus retenciones y en el caso de las personas que rebasan los ingresos exentos es para presentar su declaración anual. El R.F.C. esta conformado de 13 dígitos de los cuales 4 son letras 2 primera letras del apellido paterno, la segunda tiene que ser vocal; la tercera es la primer letra del segundo apellido y la inicial de tu nombre; 6 números para la fecha de nacimiento dd-mm-año; la homoclave que asigna Hacienda.
- Clave única de registro de población: Es un instrumento de registro que debemos tener todos los habitantes del país y esta formado de 18 dígitos. Hoy en día es una clave de identificación muy importante que se requiere en la mayoría de los trámites.
- Número de seguridad social: Este número lo asigna el IMSS al momento de dar de alta al trabajador, para el caso de empleados que no cuenten con el, tienen que solicitar el número de afiliación en la subdelegación que le corresponda de acuerdo a su domicilio. El número de afiliación consta de 11 dígitos: 2 corresponde al número de delegación, 2 al año de ingreso al



IMSS, 2 año de nacimiento del empleado, 4 para el consecutivo del IMSS, 1 dígito verificador.

- Lugar de nacimiento: De acuerdo al de su acta de nacimiento.

- Sexo: Este dato nos ayuda a interpretar en algunos casos de forma correcta el nombre del empleado y sirve también para identificar algún tipo de prestación.

- Puesto: es el nombre del puesto de acuerdo a la actividad que desempeña.

- Departamento: La función de este dato es organizar la información para su correcta contabilización.

- Dirección y teléfono: Es importante saber a quien notificar en caso de accidente.

- Sueldo Diario: Es la percepción diaria que se otorga al empleado en pago al cumplimiento de sus obligaciones.

- Sueldo diario integrado: Es con el que cotiza en el IMSS e Infonavit, mas adelante analizaremos su integración.

- Fecha de ingreso: Es la que corresponde al ingreso del empleado a la empresa y debe ser la misma que el alta del IMSS para no generar multas y recargos.



- Fecha de cambio de puesto y sueldo: Es importante contar con un historial sobre las modificaciones que sufre el salario para hacer los cálculos de forma correcta.
- Fecha y motivo de la baja: es la fecha en la que suspende labores debido a renuncia voluntaria, terminación de contrato, abandono de trabajo, despido y defunción.
- Presenta declaración anual: Es necesario saber si el trabajador reúne los requisitos para no entrar en el cálculo anual, al final de cada año. Se debe avisar al trabajador que de tener otros ingresos debe solicitar su constancia de percepciones/deducciones para presentar su declaración anual.
- Es importante verificar que los datos ingresados sean los correctos, así como no olvidar actualizar algunos datos que cambian cada año como los salarios mínimos.

Ya que contamos con la base de datos estamos en condiciones de procesar la nómina, ingresando las diversas incidencias que se hayan suscitado en cada período.

1.2. Tipos de nómina

Ya que conocemos que datos debe contener una nómina, nos referiremos al tipo de nómina, cabe mencionar que dependiendo de la actividad de la empresa puede manejar nóminas semanales, quincenales, mensuales o según las necesidades de la empresa. Contemplando siempre, que la L.F.T. en su artículo 88 señala que: “el plazo para el pago del salario nunca podrá ser mayor de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores”.¹

¹ Ley Federal del Trabajo, México, 2009, p. 20



En algunas empresas se manejan 2 tipos de nóminas, semanales para el personal sindicalizado, quincenal para el personal de confianza. Además de una nómina mensual para el personal que trabaja por objetivos o comisiones. También debemos mencionar las nóminas especiales denominadas así ya que son ingresos que se obtienen derivadas de las prestaciones, como son el aguinaldo y la PTU.

1.3.A a quién se les paga por nómina.

Como mencionamos anteriormente, la LFT nos menciona el plazo para el pago del salario, dicha obligación surge de la relación de trabajo, y se establece con la subordinación del trabajador respecto a su patrón, mediante el pago de un salario. La subordinación supone tres elementos básicos: **lugar**, (donde lo establezca el patrón, **tiempo** (el establecimiento de la jornada de trabajo), **forma** (obediencia del trabajador).

Por lo cual toda persona que preste un servicio personal, subordinado y perciba un salario deberá ser incluido en la nómina.

Se deberán exceptuar a las personas que proporcionen sus servicios bajo el régimen de honorarios o por actividad empresarial, y tendrán que comunicar por escrito que prefieren hacer su pago de impuestos de manera independiente.

1.4. Conceptos que forman parte de las nóminas.

Anteriormente mencionamos que la nómina es un listado en el que se indica el monto pagado a cada empleado, es relevante mencionar que dicho listado además de los datos mencionados anteriormente se deben indicar el número de días trabajados, el número de faltas, las percepciones desglosadas por sueldo, bonos, tiempo extra, gastos de transporte, días de descanso laborados, primas dominicales, días festivos laborados etc. Y las deducciones tales como los impuestos, descuentos que se le hacen al empleado por concepto de préstamos,



pensión alimenticia, incapacidades, etc. El periodo que se esta pagando de tal fecha a tal fecha.

La LSS en su artículo 15 nos indica que: “Se deben llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exige esta ley y su reglamento. Es obligación conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha”.

Es importante conservar este listado junto con los recibos de nómina ya que como lo establece la ley, se debe proporcionar una constancia de los días laborados al trabajador. Para dar cumplimiento con dicha disposición bastara con entregar el recibo de nómina que debe firmar el trabajador como constancia de conformidad con el salario que se le paga.

El proceso de nómina se complica en cada empresa dependiendo el número de la plantilla así como los conceptos que se manejan, por lo cual se puede incurrir en errores, como que nos falte pagar una prima o descontar una falta. La cual se debe reflejar en el periodo siguiente, independientemente si se le compensa al empleado por caja chica o por otro medio, toda información relativa con el pago de percepciones se tiene que registrar en la nómina, para así poder presentar la información fiscal de manera correcta.



Capítulo 2.

Relaciones laborales

2.1. Artículo 123 constitucional.

Las principales fuentes escritas del derecho del trabajo son el artículo 123 de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, en su título sexto denominado “Del Trabajo y de la Previsión Social”, su regulación tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de los trabajadores y los patrones. Es de orden público, lo que significa que es irrenunciable. Dicho artículo en el apartado “A” nos dice que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, esta conformado por XXXI fracciones, de las cuales las de más relevancia para el presente trabajo son: duración de la jornada de trabajo, día de descanso, tiempo extra, reparto de utilidades.

La ley reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo, contiene los derechos mínimos para los trabajadores, por ello queda a la libre negociación entre las partes a través de un contrato laboral, el otorgamiento de otros derechos, cuando se pretenda mejorar la dignidad, el nivel de vida personal y familiar de los trabajadores.

Dicha ley se divide en tres grandes apartados:²

- a) Derecho individual del trabajo. Relativo a la relación patrón-trabajador, contrato individual de trabajo, condiciones generales de trabajo, etc.

² Pérez Chávez José y Fol Olguín Raymundo, Taller de prácticas laborales y de seguridad social, Tax, México 2006, p. 22



- b) Derecho colectivo de trabajo. Relaciones entre patrón y sindicatos, contratos ley y colectivos de trabajo, federaciones y confederaciones, huelgas entre otros.

- c) Derecho procesal del trabajo.

Ahora que conocemos la estructura de la LFT, mencionaremos algunos elementos relevantes para nuestro caso.

2.2. Contrato.

Lo definiremos como el acto jurídico mediante el cual se establece un acuerdo de dos o más voluntades para crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones. El contrato tiene su origen en el derecho civil y es regulado por el mismo código. Es preciso señalar que para que exista es necesario tener el objeto y el consentimiento, si faltara alguno no existirían los derechos ni obligaciones que de él derivan.

El consentimiento es el acuerdo de voluntades y puede manifestarse de forma expresa ya sea verbal o escrita, y de forma tácita es decir manifestando la voluntad a través de hechos o actos.

El objeto es sobre lo que se va a constituir el contrato, debe ser lícito para que el contrato sea válido.

Es importante mencionar que la naturaleza de un contrato no depende del nombre que se le adjudique, sino de la forma en que se va a ejecutar su objeto, es decir hay casos en los que se piensa que no existe un contrato de trabajo por que al personal se le paga con recibo de honorarios o por que se tiene celebrado un



contrato de servicios profesionales o por comisión mercantil; pero si la forma en que se ejecuta el objeto del contrato implica una subordinación, estaremos frente a una relación de trabajo con los derechos y obligaciones que ello conlleva. Así tengamos el contrato los recibos o le hayamos retenido el IVA, esto no significara exclusión de obligaciones laborales, tanto para las leyes del Seguro Social como para las del Infonavit y por supuesto la Ley Federal del Trabajo.

Por lo mencionado anteriormente no es el nombre, sino el objeto la razón de ser de un contrato lo que determina el tipo de este, con sus alcances y consecuencias jurídicas.

2.3. Elementos de un contrato

1. Las partes: las partes que intervienen en un contrato son el trabajador y el patrón, la LFT define al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" y a el trabajador en el art. 8 como "la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado"
2. El objeto: es el trabajo definiéndolo como "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"
3. Los derechos y obligaciones que de él emanan: en lo que respecta a este elemento será analizado en el siguiente punto de este capítulo, que se refiere a los requisitos del contrato individual de trabajo, que son las condiciones de trabajo que vienen a constituir los derechos y obligaciones de los contratos. Es importante que queden debidamente establecidas ya que el derecho laboral es un derecho social y sus disposiciones son de orden público, que va a proteger a la clase trabajadora de abusos patronales. Y como lo indica el art. 784 de la LFT corresponde al patrón establecer las pruebas.



2.4. Tipos de contrato.

Ya que conocemos lo que es un contrato a continuación nos referiremos al contrato objeto del presente estudio, el contrato de trabajo.

La LFT, en su artículo 20, define a la relación de trabajo como: 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.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Los tipos de contrato individuales de trabajo son:

- a) Por obra determinada: según los artículos 37 y 38 de la LFT, sólo puede establecerse cuando la naturaleza de la obra así lo exija, se detallará con exactitud en qué consiste la obra a realizar. Sino se indica cual es el motivo que limita el término del contrato podría volverse por tiempo indeterminado, más aún si después del primer contrato celebrado le sigue otro en igualdad de condiciones.
- b) Por tiempo determinado: de acuerdo al artículo 37 de la LFT, se presenta cuando la naturaleza del trabajo lo exija, esto significa sujetar el contrato a un plazo o acontecimiento futuro y cierto como es el caso de la temporada navideña. Y cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, ya sea por incapacidad, o por el desempeño de un cargo sindical, entre otros. (debe señalarse el nombre del trabajador sustituido y el motivo de su ausencia).



- c) Por tiempo indeterminado: puede celebrarse por una persona física o moral y al no tener un término definido, no establece condiciones especiales para su duración puede terminar en cualquier momento por decisión de alguna de las partes. Las consecuencias legales de esta modalidad de contrato, radican principalmente en los derechos que adquieren los trabajadores por el paso del tiempo, por lo que en caso de rescisión de la relación laboral por parte del patrón habrá de atenerse a lo establecido en el artículo 50 de la LFT.
- d) Contrato Colectivo de trabajo: el artículo 386 de la LFT, lo define como el 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.

Requisitos que deben constar en los contratos:

1. Contrato individual de trabajo según el art. 25 de la LFT:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo.



- La duración de la jornada.
- La forma y el monto del salario
- El día y el lugar de pago del salario
- 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, conforme a lo dispuesto en esta ley
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

2. Contrato colectivo de trabajo, según art. 391 de la LFT.

- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- Las empresas y establecimientos que abarque.
- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- Las jornadas de trabajo.
- Los días de descanso y vacaciones.



- El monto de los salarios.
- Las 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.
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

2.5. Obligaciones de los patrones y trabajadores.

Ya que definimos lo que es un contrato, sus tipos y elementos estamos en condiciones para abordar cuales son las obligaciones y derechos que tienen las partes que celebran un contrato, las cuales mencionaremos de forma general.

Las obligaciones que tiene el patrón con el trabajador de acuerdo al art. 132 de la LFT son:

- Cumplir las disposiciones de las normas aplicables a sus empresas o establecimientos.
- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa.



- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los instrumentos de trabajo.
- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- Expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores una constancia escrita el número de días trabajados y del salario percibido.
- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios del jurado, electorales o censales.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.
- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban de formarse en cada centro de trabajo de acuerdo a lo establecido por las leyes respectivas.



Las obligaciones de los trabajadores frente al patrón de acuerdo al artículo 134 de la LFT son:

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.
- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugares convenidos.
- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que les impidan concurrir a su trabajo.
- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables del deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.
- Observar buenas costumbres durante el servicio.



- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.
- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

2.6. Clasificación de los trabajadores

En la práctica varias personas denominan indistintamente a los trabajadores de confianza, solo por el hecho de no ser sindicalizados. A continuación mencionaremos basándonos en los preceptos legales la clasificación de los trabajadores.

- a) Trabajador de confianza: de acuerdo al art. 9 de la LFT define que la categoría de trabajador de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.
- b) Trabajadores representantes de patrón, de acuerdo al art. 11 de la LFT, son representantes del patrón los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.



-
- c) Vendedores que son trabajadores, de acuerdo al art. 285 de la LFT, menciona en que casos los vendedores se consideran trabajadores: "los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.



Capítulo 3

Previsión Social.

3.1 Definición de previsión social.

El artículo 8 de la LISR, establece que para efectos de esta ley se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer las contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios miembros de sociedades cooperativas.

Por lo cual podemos decir que previsión social son aquellas prestaciones que busquen la superación física, social, económica y cultural, que permitan el mejoramiento en la calidad de vida de quien las recibe, que para este trabajo nos basaremos en el trabajador y su familia.

Las prestaciones de previsión social, debieran considerarse como una inversión ya que ayudan a incrementar el rendimiento de los trabajadores, lo que se traduce en mayor producción y calidad en el trabajo reúnen algunas características como son:

- Se otorgan como complemento al salario



- Buscan satisfacer en forma equitativa las necesidades de los empleados, por ello se dan en forma general.
- Proporcionan seguridad a los empleados
- Busca el desarrollo interactivo de los individuos
- Busca satisfactores no económicos, de índole familiar o personal como son las actividades culturales, recreativas deportivas y educativas.

En la LISR en el artículo 31 fracción XII, se menciona que las prestaciones deben otorgarse de manera general en beneficio de todos los trabajadores.

Para señalar lo que se refiere al concepto de generalidad y de beneficio para todos, diremos que la generalidad no significa otorgar a todos, sino únicamente a los que razonablemente les pueda corresponder en función de la prestación, como por ejemplo, las becas educacionales para los hijos de los trabajadores, para que el requisito de generalidad se pudiera cumplir como puntualiza la autoridad, todos los trabajadores deberían tener hijos en edad escolar, lo cual es prácticamente imposible, o para la ayuda de gastos de funeral de los padres del trabajador, sería absurdo pensarlo.

Para poder concretar la idea de que no siempre se puede otorgar a todos los trabajadores, una determinada prestación de previsión social, citaremos la resolución que el entonces Tribunal Fiscal de la Federación ahora Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, en el caso en el cual las autoridades rechazan la partida por concepto de becas escolares otorgadas a los hijos de los trabajadores con antigüedad mayor a 15 años, estimando que se viola lo dispuesto en las fracciones I y VI del artículo 26 de la LISR, por que el beneficio no es general, ni está dentro de los supuestos establecidos en dichas fracciones.



A lo que el tribunal resuelve “Debe entenderse que una prestación es de carácter general cuando la misma se aplica a todas aquellas personas que se encuentran colocadas en un supuesto normativo que establece dicha prestación, y no como erróneamente la sustentan las autoridades fiscales, cuando se aplica a toda persona sin excepción”³

Para que se cumpla el requisito de generalidad para patrones con un solo sindicato, bastará con que las prestaciones se establezcan en el contrato colectivo o contrato ley.

En el caso de patrones con dos o más sindicatos, se cumple con el requisito de generalidad cuando: las prestaciones que se establezcan en el contrato colectivo o contrato ley, sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, no importa que sean distintas entre los diferentes sindicatos de la empresa.

Cuando una empresa tenga trabajadores sindicalizados y no sindicalizados cumplirá el requisito de generalidad respecto a los no sindicalizados: sí las prestaciones de previsión social para los trabajadores no sindicalizados son las mismas para todos ellos y el promedio aritmético de las prestaciones deducibles de cada trabajador no sindicalizado, excluyendo las aportaciones de seguridad social, primas de seguros de vida y gastos médicos y las aportaciones a los fondos de ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la LSS a que se refiere el artículo 33 de esta Ley sea el mismo o menor que el promedio aritmético de las prestaciones deducibles por cada trabajador sindicalizado.⁴

³ Revista de Tribunal Fiscal de la Federación.-segundo Trimestre 1974, págs. 445 a 455

⁴ Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2009, México, artículo 31 Fracc. XII



Ejemplo según la LISR

Trabajadores no sindicalizados	1	2	3	4
Prestaciones de previsión social deducibles (sin incluir aportaciones de seguridad social, fondo de pensiones y jubilaciones, fondo de ahorro, primas de seguro de vida y gastos médicos)	\$37,500	\$1,000,000	\$100,000	\$100,000
No. De trabajadores	15	100	20	10
Promedio aritmético mensual por trabajador	\$2,500	\$10,000	\$5,000	\$10,000
Trabajadores no sindicalizados:				
Prestaciones de previsión social deducibles (sin incluir aportaciones de seguridad social, fondo de pensiones y jubilaciones, fondo de ahorro, primas de seguro de vida y gastos médicos)	\$750,000	\$100,000	\$100,000	\$100,000
No. De trabajadores	300	10	100	8
Promedio aritmético mensual por trabajador	\$2,500	\$10,000	\$1,000	\$12,500
Deducible	Todo	todo	Solo \$1,000 los 4,000 excedentes no son deducibles	Todo

Tabla 1 ejemplo requisito de generalidad

Para los patrones que solo tienen trabajadores no sindicalizados, cumplirán con el principio de generalidad al cumplir lo dispuesto en el artículo 31 fracción XII “El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la LSS a que se refiere el artículo 33 de esta Ley, las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguro de vida, no podrá exceder de 10 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.”



Ejemplo para determinar la parte deducible, tratándose de trabajadores no sindicalizados.

Concepto	A	B
Vales de despensa	\$ 1,300	\$ 7,000
Becas educacionales	\$ 5,000	\$ 15,000
Fondo de ahorro	\$ 1,690	\$ 5,000
Seguro de vida	\$ 2,000	\$ 3,000
Gastos médicos	\$ 2,000	\$ 2,000
Pagos al IMSS e INFONAVIT	\$10,000	\$15,000
Prestaciones otorgadas	\$21,990	\$47,000
Menos prestaciones deducibles sin límite: IMSS e INFONAVIT, fondo de ahorro, pensiones y jubilaciones, primas de seguro de vida y de gastos médicos	(\$15,690)	(\$25,000)
Total de prestaciones de previsión social sujetas a limitación	\$ 6,300	\$22,000
10 salarios mínimos mensuales (área A)	\$17,238	\$17,238
Prestaciones deducibles	\$ 6,300	\$17,238
Prestaciones no deducibles	0	\$ 4,762

Tabla 2 Determinación de la parte deducible cuando se tienen trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

Dentro de los conceptos que se manejan como previsión social mencionaré los siguientes:

- a) Fondo de ahorro



-
- b) Seguro de gastos médicos y seguro de vida
 - c) Uniformes y/o ropa de trabajo
 - d) Vales de restaurante
 - e) Servicios de comedor
 - f) Ayuda para renta
 - g) Ayuda para transporte
 - h) Becas educacionales para hijos de los trabajadores
 - i) Ayuda para gastos de funeral
 - j) Vales de despensa
 - k) Aportaciones al INFONAVIT
 - l) Aportaciones al IMSS



3.2 Conceptos que la integran

a) Fondo de ahorro

La LISR considera las aportaciones que hace la empresa al fondo de ahorro como un gasto de previsión social y para que sea deducible, se tendrán que cumplir los siguientes requisitos:

- Generalidad: que se cumpla con el requisito de generalidad estipulado en el art. 31 fracción XII LISR
- Monto de las aportaciones: que el patrón y el trabajador aporten cantidades iguales al fondo de ahorro, lo que implica que si aporta más el patrón que el trabajador o viceversa, el fondo de ahorro sería no deducible en su totalidad.
- Porcentaje máximo: el porcentaje de aportación no debe exceder el 13%
- Límite al monto de la aportación: que la aportación que haga el patrón no exceda de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador.
- Que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el reglamento de la LISR.

Al respecto el artículo 42 del RLISR establece los requisitos de permanencia en donde señala que pueden retirar las aportaciones únicamente al término de la relación laboral o una vez al año, que se destine a otorgar préstamos a los



trabajadores y el resto se invierta en valores a cargo del gobierno federal, y que en casos de préstamos a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, no debe exceder el importe total de los ahorrado.

El procedimiento para calcular el tope de las aportaciones de la empresa al fondo de ahorro sería:

- 13 % del sueldo diario= primer tope
- SMG del área geográfica del trabajador x 1.3= segundo tope
- \$57.46 x 1.3 = 71.24

Salario diario		SMG área geográfica del trabajador	
X 13 %		X 1.3	
-----		-----	
Sueldo base	vs	segundo tope	=sueldo base para fondo de ahorro

sueldo base para fondo de ahorro
 X días base de fondo de ahorro

 Aportación de la empresa al fondo de ahorro

186.66 X 13% =24.26 vs. 74.70 =24.26 X 15 = 363.99
 915.00 X 13% =118.95 vs. 74.70 =74.70 X 15 =1,120.50

En estos ejemplos esta sería la misma cantidad que tendrían que aportar tanto el trabajador como el patrón para que sea deducible.



La forma de cálculo anterior para determinar la exención es de acuerdo a la LISR, y para el caso del Seguro Social sólo nos menciona que no integrará al salario base de cotización cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual que el trabajador y de la empresa, si se constituye de forma distinta o se puede retirar más de dos veces en el año integrará a salario.

b) Seguro de vida y gastos médicos.

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

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

- Los beneficios que derivan de la póliza contratada sólo se entregue con motivo de la muerte del titular, o
- En caso de invalidez o incapacidad del titular para desempeñar un trabajo personal remunerado, en este caso de invalidez o incapacidad deberán ser determinadas de conformidad con las la leyes del seguridad social.



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

En el caso de los seguros de gastos médicos es importante destacar lo que menciona la ley al respecto “.....Los contribuyentes podrán deducir los pagos de prima de seguro de gastos médicos que efectúen, cuando los beneficios de dichos seguros además de otorgarse en beneficio del cónyuge, de la persona con quien viva en concubinato o de ascendientes o descendientes en línea recta, de dicho trabajador”⁵

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

c) Despensa

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

Según la LFT debe formar parte del salario para efectos de indemnización ya que consideramos que el concepto de despensa se entrega a los trabajadores por su trabajo, en forma constante y permanente a todos los trabajadores y por ello debe considerarse en la integración salarial.

En el caso del seguro social este concepto no integrará a salario si su importe no rebasa el 40% de un SMG vigente en el D.F.

⁵ Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, 2009, artículo 41



Ejemplo:

Primero calculamos el tope:

$SMGDF \times 30 \times 40\% = \text{Tope despensa}$

$57.46 \times 30 \times 40\% = 689.52$

Segundo se compara el tope contra el pago por despensa: si el pago por despensa es mayor al tope, el excedente integrara al salario, de lo contrario, el pago por despensa total será no integrable.

	Pago por despensa	Tope	Despensa no integrable
Ejemplo 1	\$ 250	\$ 689.52	\$ 250
Ejemplo 2	\$1,950	\$ 689.52	\$ 689.52
Ejemplo 3	\$5,800	\$ 689.52	\$ 689.52

Tabla 3 topes para despensa.

Como podemos observar en el primer caso el monto de la despensa no rebasa el tope señalado por esa razón esta totalmente exenta, y en los dos casos siguientes solo podemos exentar el tope y el restante será integrado al salario base de cotización para el seguro social.

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



d) Alimentación y habitación en especie.

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

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

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

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

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

f) Ayuda para transporte.

En algunas empresas dependiendo del tipo de actividades que se realicen a los cobradores, mensajeros y vendedores en el contrato de trabajo se establezca la ayuda para transporte ya sea en efectivo o en vales de gasolina.



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

g) Ayuda por fallecimiento.

Al respecto la LFT, indica “cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte de un trabajador, la indemnización comprenderá, dos meses de salario por concepto de gastos funerarios⁶”

h) Becas

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

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

⁶ Ley Federal del trabajo. 2009 México, art. 500, pág. 112



Capítulo 4

Sueldos y salarios de acuerdo a la L.F.T

4.1 Concepto

El artículo 82 de la L.F.T., define al salario como “la retribución que debe pagar el patrón a su trabajador, por su trabajo. El salario es el principal concepto de pago al trabajador y según la ley citada es un derecho irrenunciable.

En el artículo 88 de la L.F.T, se establece que los plazos para el pago de los salarios es el siguiente:

- a) Una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y
- b) Quince días para los demás trabajadores, es decir, a los que realizan un trabajo mental.

En la práctica se le llama sueldo a la percepción diaria que recibe un empleado que trabaja en la oficina y salario al que recibe el personal operativo.

Con lo anterior queda claro que para efectos laborales será salario la retribución que se entregue al empleado por la cantidad y calidad de servicios que preste.

Sin embargo y a pesar de la definición establecida en la L.F.T ocurre, con demasiada frecuencia en los Tribunales Laborales el fallo, integrando al salario laboral conceptos que si bien derivan de la relación de trabajo, no se pagan al



trabajador por sus servicios por ejemplo; becas para sus hijos, permisos con goce de sueldo etc. Por ello se debe ser muy cuidadoso y no llamar a todos los pagos que se realizan en la nómina salario, por lo que todos los conceptos de las nóminas deben ser muy específicos, los ejemplos más recurrentes son:

- Permisos con goce de sueldo (que deberían nombrarse como días de asueto con remuneración económica, ya que no pueden ser salario debido a que no hay servicio)
- Permisos sin goce de sueldo
- Algunos pagos de previsión social como días de la madre, festejos, cumpleaños, útiles escolares, despensas, etc.

Es un error que en la nómina se consideren como salario pues, como observamos en la ley laboral solamente se considera salario a lo que recibe el trabajador, como contraprestación de sus servicios.⁷

4.2 Clasificación.

Los salarios pueden clasificarse:

1. Por el medio empleado para el pago:
 - a) Salarios en moneda; en efectivo, por traspaso a cuenta bancaria a favor del trabajador o por medio de cheques a favor del trabajador.

⁷ López Iozano Eduardo, 585 Preguntas y respuestas sobre sueldos y asimilados, México, Ediciones fiscales ISEF, 2009, Pág.80.



- b) Salarios en especie; es el que se paga con comida, productos, habitación, servicios, vales de despensa, vales de gasolina etc.
- c) Pago mixto; es el que se paga parte en moneda y parte en especie.

2. Por su capacidad adquisitiva, el salario puede ser:

- a) Nominal; es la cantidad de unidades monetarias que se entregan al trabajador a cambio de su labor.
- b) Real; es la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe.⁸

3. Por sus límites puede ser:

- a) Máximo; es el más alto que permite a la empresa una producción costeable
- b) Salario mínimo, es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.⁹

Los salarios mínimos pueden ser generales o profesionales, para una o varias áreas geográficas. Los salarios mínimos regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación, que se determinen independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

⁸ Reyes Ponce Agustín, Administración de personal sueldos y salarios, México, Aldina, 2000, Pág. 16.

⁹ Ley Federal del trabajo. 2009 México, art. 90, Pág. 20



Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación. Los salarios mínimos se establecen por áreas geográficas, A (\$57.46), B (\$55.84) y C (\$54.47), como se muestra en la siguiente tabla:

DISTRIBUCIÓN DE LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS		
AREA GEOGRAFICA "A"	AREA GEOGRAFICA "B"	AREA GEOGRAFICA "C"
BAJA CALIFORNIA: Todos los municipios del Estado	Municipios del Estado de Jalisco: Guadalajara Tlaquepaque El Salto Tonalá	Todos los municipios del Estado de: AGUASCALIENTES OAXACA CAMPECHE PUEBLA QUERETARO DE
BAJA CALIFORNIA SUR: Todos los municipios del Estado	Tlajomulco de Zúñiga Zapopan	COAHUILA DE ZARAGOZA ARTEAGA COLIMA QUINTANA ROO CHIAPAS SAN LUIS POTOSI DURANGO SINALOA GUANAJUATO TABASCO
Municipios del Estado de CHIHUAHUA: Guadalupe Juárez Guerrero Praxedis G.	Municipios del Estado de NUEVO LEON: Apodaca Guadalupe San Pedro Garza García Monterrey San Nicolás de los	HIDALGO TLAXCALA MICHUACAN DE OCAMPO YUCATÁN MORELOS ZACATECAS NAYARIT
DISTRITO FEDERAL Municipio del Estado de GUERRERO: Acapulco de Juárez	General Escobedo Santa Catarina	
Municipios del Estado de MÉXICO: Atizapán de Zaragoza Naucalpan de Juárez	Municipios del Estado de SONORA: Altar Imuris Atil Magdalena	Más todos los municipios del Estado de: CHIHUAHUA SONORA
Cuautitlán Izcalli Tlalnepantla de Baz Ecatepec de Morelos Tultitlan Cuautitlán Coacalco de Berriozabal	Bácum Navojoa Benito Juárez Opodepe Benjamín Hill Oquitos Caborca Pitiquito Cajeme San Ignacio Río M Carbó San Miguel de La Colorada Horcasitas Santa Ana	GUERRERO TAMAULIPAS Y VERACRUZ DE JALISCO IGNACIO NUEVO LEON MEXICO No comprendidos en las áreas A y B.
Municipios del Estado del Sonora: General Plutarco Elías Agua Prieta Calles Cananea Puerto Peñasco Naco San Luis Río Colorado Nogales Santa Cruz	Cururpe Sáric Empalme Suaqui Grande Etchojoa Trincheras Guaymas Tubutama Hermosillo Huatabampo	
Municipios del Estado de Tamaulipas: Camargo Miguel Alemán Guerrero Nuevo Laredo Gustavo Díaz Ordaz Reynosa Matamoros Río Bravo Mier San Fernando Valle Hermoso	Municipios del Estado de TAMAULIPAS: Aldama González Altamira El Mante Antiguo Morelos Nuevo Morelos Ciudad Madero Ocampo Gómez Farías Tampico Xicoténcatl	
Municipios del Estado de VERACRUZ DE IGNACIO DE LA VALLE: Agua dulce Minatitlán Coatzacoalcos Moloacán Cosoleacaque Nanchitlán de Lázaro Las Choapas Cárdenas del Río Ixhuatlán del Sureste	Municipios del Estado de VERACRUZ DE IGNACIO DE LA VALLE: Coatzintía Poza Rica de Hidalgo Tuxpán	

Tabla 4 distribución de áreas geográficas



4. Por la forma de pago:

- a) Salario por unidad de tiempo; es decir el salario se fija dependiendo del tiempo que el trabajador este a disposición del patrón.
- b) Por unidad de obra; es este caso el salario se fija dependiendo de las unidades producidas y no de el tiempo necesario para producirlas, cuando el salario se fije mediante éste método, se debe especificar la naturaleza de la unidad de obra, el estado y tiempo de las herramientas y útiles necesarios y jamás se podrá exigir al trabajador, cantidad alguna por el desgaste de dichas herramientas.
- c) Por comisión; la comisión puede ser determinada como un porcentaje del precio de venta del producto, o una cantidad fija por unidad vendida o en base a un tabulador de comisiones.
- d) A precio alzado; el trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado.¹⁰

4.3 Integración del salario.

El artículo 84 de L.F.T, define como se integra el salario para efectos laborales, de la siguiente manera: “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Ejemplos; tiempo extra, prima dominical, festivos laborados, etc.

¹⁰ Ley Federal del trabajo. 2009 México, Art. 83, Pág. 19



4.4 Integración del salario para IMSS.

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

1. Salario Diario o Cuota Diaria: Es la cuantía sobre la cual se paga al trabajador por los días efectivamente laborados más las partes proporcionales de los días de descanso.
2. Salario Diario Integrado: Se integra con cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, cualquier otra cantidad que se le entregue al trabajador por sus servicios.
3. Base de cotización: Puede ser el propio salario integrado, o al multiplicarse por el período de pago. Es la cuantía sobre la que se aplicarán las tasas para cada ramo.

El salario se integra de diferentes formas dependiendo de la institución a la que se va a presentar, por ejemplo la integración para efectos laborales o para el pago del 2% para nóminas, que analizaremos más adelante.

Para evitar confusiones respecto de los términos de salario integrado y salario base de cotización, diremos que el salario base de cotización, es el salario diario integrado con el que queda registrado un trabajador ante el IMSS, y será la base para determinar el monto de las cuotas obrero-patronales a cargo del patrón y por ende la base para el cálculo de las prestaciones en dinero que tiene derecho el trabajador o sus beneficiarios legales.

El salario diario integrado es el que se utiliza para pagar las indemnizaciones a los trabajadores en los supuestos que marca la LFT, en su artículo 89, difiere un



poco del SBC (salario base de cotización) que es el que se utiliza para calcular las cuotas obrero- patronales, así como para el pago de todas las prestaciones que paga el IMSS. La diferencia radica en que para efectos laborales integran todos los pagos hechos al trabajador por cualquier concepto derivado de la relación de trabajo y para efectos del SBC, algunos conceptos no integran y estos conceptos son los que marca el artículo 27 LSS.

Cabe mencionar que para efectos del IMSS el salario diario integrado está formado por dos partes una fija y otra variable y se usa para determinar y enterar las cuotas obrero- patronales.

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

- I. El mes natural será el período de pago de cuotas;
- II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados, y
- III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.”¹¹

¹¹ Ley del Seguro Social, 2009, México, artículo 29, página 36



La prima vacacional y el aguinaldo varían en función de la antigüedad del empleado y al tipo de prestaciones que sean otorgadas por la empresa. Por lo tanto es importante llevar un adecuado control de la antigüedad de los empleados ya que en el aniversario el factor de integración cambia. Ejemplo: considerando las prestaciones de Ley.

ANTIGÜEDAD AÑOS	AGUINALDO DÍAS	VACACIONES DÍAS	DÍAS DEL AÑO	PROPORCIÓN		FACTOR DE INTEGRACIÓN
				AGUINALDO	VACACIONES*	
1	15	6	365	0.0411	0.0041	1.0452
2	15	8	365	0.0411	0.0055	1.0466
3	15	10	365	0.0411	0.0068	1.0479
4	15	12	365	0.0411	0.0082	1.0493
5	15	14	365	0.0411	0.0096	1.0507
6	15	14	365	0.0411	0.0096	1.0507
7	15	14	365	0.0411	0.0096	1.0507
8	15	14	365	0.0411	0.0096	1.0507
9	15	14	365	0.0411	0.0096	1.0507
10	15	16	365	0.0411	0.0110	1.0521
11	15	16	365	0.0411	0.0110	1.0521
12	15	16	365	0.0411	0.0110	1.0521
13	15	16	365	0.0411	0.0110	1.0521
14	15	16	365	0.0411	0.0110	1.0521
15	15	18	365	0.0411	0.0123	1.0534
16	15	18	365	0.0411	0.0123	1.0534
17	15	18	365	0.0411	0.0123	1.0534
18	15	18	365	0.0411	0.0123	1.0534

Tabla 5 cálculo del factor de integración con prestaciones mínimas de Ley.

* Sobre la prima vacacional del 25 %

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

- I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;
- II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los



ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y

- III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.”¹²

Cada empresa debe decidir que es lo que se considera para la parte variable, algunos conceptos utilizados en las empresas y que deben formar parte de la integración son.

- Comisiones

- Días Festivos

- Día de descanso trabajado

- Prima Dominical

- Ayuda para transporte

- Bono anual

- Premio de puntualidad y asistencia

¹² Ley del Seguro Social, 2009, México, artículo 30, página 37



- Y cualquier tipo de incentivo.

Es muy importante presentar las modificaciones del SBC, derivadas de las variables, estas se presentan en los primeros 5 días hábiles del bimestre, es decir en los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre. La extemporaneidad puede provocar gastos innecesarios.

4.5 Integración del salario para INFONAVIT.

En su artículo 29 la Ley del INFONAVIT, nos especifica que para calcular las cuotas diarias “En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de las aportaciones de aplicará lo contenido en la LSS. Estas aportaciones son gastos de previsión social de la empresa y forma parte del patrimonio de los trabajadores”¹³

Es decir que se homologan las bases salariales para el entero de aportaciones al INFONAVIT, de acuerdo a las que se determinan para el Seguro Social. Sobre dicho salario se hará la aportación del 5%.

4.6 Deducciones al salario.

En términos de los artículos 97 y 110 de la LFT, los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos; sin embargo, estos preceptos señalan los casos en los que el patrón podrá retener parte del salario, ya sea por adeudos contraídos con la empresa o en cumplimiento de otras disposiciones legales.

¹³ Ley del INFONAVIT, 2009, México, Página 17



Cuando el trabajador perciba el salario mínimo de la región o profesión de que se trate, el patrón solo podrá disminuir tal ingreso por alguno de los conceptos siguientes:

1. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad civil competente a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos;
2. Rentas de la casa-habitación que le proporcione el patrón, descuento que no podrá exceder el 10% del salario;
3. Pago de créditos de vivienda otorgados por el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los trabajadores; (Infonavit).
4. Pago de créditos otorgados por el Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot).

En materia de seguridad social también se prohíbe al patrón realizar algún tipo de descuento por concepto de cuotas de seguro social a los trabajadores que perciban el salario mínimo, ya que de acuerdo al artículo 36 LSS, en estos casos corresponde al patrón cubrir las cuotas obreras respectivas.

El artículo 110 de la LFT, señala los descuentos permitidos al salario superior al mínimo, así como el procedimiento que el patrón tendrá que aplicar, mismos que se refieren a los conceptos siguientes:

1. Pago de la renta de la casa-habitación que la empresa proporcione al trabajador; el descuento no excederá del 15% del salario de éste.
2. Los adeudos contraídos por crédito de vivienda con el Infonavit.



-
3. Cuotas para la constitución y fomento de cooperativas y cajas de ahorro, sin que puedan ser superiores al 30% del excedente del salario mínimo.
 4. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad civil competente a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos;
 5. Cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos del sindicato.
 6. Abonos de los créditos garantizados por el Fonacot, en el entendido que no podrán exceder el 20% del salario del trabajador.
 7. Impuesto sobre la renta en términos del artículo 113 de la LISR.
 8. Cuotas obreras del IMSS y del Sistema de Ahorro para el Retiro.
 9. Pago de deudas contraídas con el patrón por: Anticipos de salario, pagos hechos en exceso al trabajador, errores pérdidas o averías cometidos por el trabajador al realizar sus labores, y adquisición de artículos producidos por la empresa.

Sin embargo según dispone el artículo 110 de la LFT, referido en su fracción I, la cantidad total exigible por alguno de los conceptos señalados en este último numeral no podrá ser en ningún momento mayor al monto del salario de un mes del trabajador; por lo que en caso de que el perjuicio o deuda exceda ese límite, la diferencia la tendrá que absorber la empresa, o bien convenir con éste la forma en que terminará de resarcir el daño o reposición por otro medio que no sea el descuento a los salarios.



En cuanto al descuento, el patrón tendrá que llegar a un acuerdo con el trabajador respecto al monto de disminución del salario; aunque éste no debe ser mayor al 30% del excedente del salario mínimo.

Por ejemplo, supongamos que un empleado recibió por error un depósito mayor al correspondiente por su pago de salario y el patrón al darse cuenta, debe efectuar el descuento respectivo; en el entendido que el trabajador recibe como salario diario \$150.00 y que el salario mínimo vigente en la zona geográfica “A” que para 2010 es de \$57.46, el patrón seguirá el siguiente procedimiento:

1. Comparar el salario del trabajador con el salario mínimo.

	Salario diario del trabajador	\$	150.00
(-)	Salario mínimo vigente	\$	<u>57.46</u>
	Excedente del salario		
(=)	mínimo	\$	<u><u>92.54</u></u>

2. Determinar el monto máximo por descontar del salario diario del trabajador.

	Excedente del salario mínimo	\$	92.54
	Porcentaje máximo de		
(x)	descuento		<u>30%</u>
(=)	Importe máximo de descuento	\$	<u><u>27.76</u></u>

Por lo que el monto máximo de descuento serán \$27.76 diarios, por lo que se adecuará esta cantidad al periodo de pago; semanal, quincenal, mensual, etc.

El descuento al sueldo del trabajador se podrá efectuar hasta que quede totalmente liquidado el adeudo, o en su caso, se haya llegado al límite máximo de un mes de salario del trabajador. Siendo así que si en un pago quincenal no se salda la deuda, podrá seguirse descontando en los subsecuentes hasta que llegue a uno de los supuestos indicados.



Debe considerarse que la LFT en su artículo 517, que el patrón tiene hasta un mes para realizar estos descuentos a los salarios, plazo que correrá a partir del momento en que se comprueben los errores cometidos.

Así mismo cualquier deuda contraída por un trabajador con su patrón, no devengara intereses, LFT artículo 111.

Lo anterior son las disposiciones que supone la autoridad, dentro de las incidencias de una nómina también se encuentran otro tipo de deducciones como son:

Las Faltas: Son los ausentismos que tiene el trabajador, por diversas causas y pueden ser justificadas o injustificadas, con goce de sueldo, o por suspensión por alguna falta cometida (dicha política o disposición debe estar contenida en el Reglamento Interior de trabajo), y es conveniente registrarlas bajo conceptos específicos para tener un mejor control. Dichos ausentismos deben estar contenidos en el recibo de nómina el cual el trabajador debe firmar, con el cual reconoce dichos descuentos.

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

Es importante informar al personal que la LFT, contempla que más de 3 faltas injustificadas en un lapso de 30 días es motivo para la rescisión laboral, por lo cual es importante que las faltas sean justificadas. Como por ejemplo con certificados médicos, etc.

La LFT contempla que por cada 6 días de trabajo debe haber 1 día de descanso que generalmente es el domingo, en su artículo 69 dicta que este debe ser con salario integro, así por cada día laborado en la semana se va acreditando el derecho a una parte proporcional del séptimo día, por lo que en caso de la falta se



debe descontar también la parte proporcional del día de descanso. La cual se determina de la siguiente manera:

7 días de la semana entre días laborados $7/6=1.166667$ ó

Proporción por cada día laborado $1/6= 0.16667$

Por ejemplo un trabajador falta 2 días en una quincena, con un sueldo de \$150.00 diarios, por lo que se le descontará:

2 faltas X 1.66667= 2.33 X \$150.00 = \$350.00

Como mencionábamos anteriormente la faltas pueden justificarse con certificados o constancias como los son las incapacidades expedidas por el IMSS, que son de tres tipos; incapacidad por riesgo de trabajo, por maternidad y por enfermedad general. Es importante que dentro de la nómina se encuentren especificados estos tipos de incapacidad, para tener un adecuado control sobre ellas.

La **incapacidad por riesgo de trabajo**, el IMSS cubre el subsidio al 100% del salario diario integrado desde el primer día de otorgada. El riesgo de trabajo puede producir incapacidad temporal, permanente parcial o total.

La **incapacidad por enfermedad general**, en este caso la LSS menciona que “en caso de enfermedad no profesional el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas. Si al concluir dicho periodo el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se



podrá prorrogar el pago del subsidio hasta veintiséis semanas más”¹⁴. En su artículo 97 establece los requisitos, esto es que para obtener el subsidio el trabajador tendrá que tener por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad. En caso de ser eventual cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses. Estas incapacidades serán cubiertas al 60% del último salario diario de cotización.

La **incapacidad por maternidad**, el IMSS cubre el subsidio al 100% del salario diario de cotización desde el primer día de otorgada. Se recibirá 42 días antes y 42 días posteriores al parto. En el caso de que el tiempo previo al parto se exceda se cobrará como enlace de incapacidad en el que el subsidio será del 60% del mismo salario, y en el supuesto de que la asegurada que por su voluntad decida atenderse fuera de las clínicas del Instituto también tendrá derecho al subsidio siempre y cuando se de aviso a su médico familiar.

Para tener derecho a este subsidio el Instituto designó algunos requisitos:

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

Es importante mencionar que en caso de que la trabajadora no cumpla con las semanas cotizadas, el patrón deberá pagar el salario íntegro, motivo por el cual es casi imposible para una mujer embarazada encontrar trabajo, aunque esto sea una discriminación.

¹⁴ Ley del Seguro Social, 2009, México, artículo 96, página 91



Por lo anterior en el caso de ausentismo por incapacidad el instituto cubrirá el subsidio mientras el trabajador se encuentre incapacitado para laborar, y en el caso de la nómina es necesario justificar las ausencias con el documento oficial otorgado por el Instituto el cual deberá contener:

- Nombre del asegurado.
- Número de seguridad social.
- Que tipo de incapacidad se extiende.
- Folio de la incapacidad.
- Razón social.
- La fecha de inicio y término.
- Si es nueva o continuación de una anterior.

DESCUENTOS FONACOT

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

La operación consiste en que el trabajador acude con el proveedor a comprar algún bien, el fondo solicita a la empresa efectuar los descuentos correspondientes del sueldo del trabajador, mediante una relación que envía cada



mes. Los descuentos ya fueron aceptados por el trabajador y estos son enviados a la empresa por medio de una relación que contiene los importes a descontar al trabajador y el número de meses en que fue dividida la deuda. La empresa divide el importe entre el número de pagos que entrega al trabajador, ya sea semanal o quincenalmente.

AMORTIZACIÓN DEL INFONAVIT

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

En este caso la empresa es solidariamente responsable del pago de estos abonos desde el momento en que reciba el aviso de descuento y hasta que se presente el aviso de baja del trabajador y si la empresa omite los descuentos, deberá enterarlos por su cuenta y al trabajador solo podrá descontarle el último año de descuentos omitidos.

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

PENSIÓN ALIMENTICIA

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



Este es uno de los descuentos que se pueden hacer al salario mínimo, para el caso del Seguro Social menciona que la única forma de embargo al salario es mediante una obligación alimenticia hasta por un monto del 50%.

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

Estos son algunos descuentos que se manejan en las empresas, por ello fueron mencionados en este capítulo, ya que son parte integrante en el manejo de los salarios.

4.7 Establecimiento de la política de sueldos y salarios en las empresas.

Los sueldos y salarios justos son de importancia para la mayoría de los empleados. En consecuencia, una política equitativa de sueldos y salarios, son vitales para el desempeño del esfuerzo individual, y de grupo en toda organización. La política salarial es el conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y la filosofía de la organización en lo que corresponde en la remuneración de sus trabajadores. De esta manera todas las normas presentes y futuras, así como las decisiones sobre cada caso deberán orientarse por estos principios y directrices. La política salarial es dinámica y esta en constante evolución, adaptándose a los cambios económicos del país.

Una política salarial debe contener:

1. Estructura de cargos y salarios. Clasificación de los cargos y topes salariales para cada clase de cargos.



2. Salarios de admisión. El salario de admisión para los empleados debe coincidir con el límite inferior de la clase salarial. Sin embargo si el empleado reclutado no llena en su totalidad los requisitos del cargo, el salario de admisión podrá estar por debajo del límite mínimo de la clase salarial hasta en un 10% o 20%, debiendo ajustarse al valor de este límite después del período de prueba.

3. Previsión de ajustes salariales. Ya sea por determinación legal (acuerdos colectivos) o espontánea los reajustes pueden ser:
 - a) Reajustes colectivos (o por costo de la vida). Buscan restablecer el valor real de los salarios frente a los cambios económicos del país.

 - b) Reajustes por promoción. Se entiende por promoción el ejercicio autorizado, continuo y definitivo de un cargo diferente del actual, en un nivel funcional superior.

 - c) Reajustes por adecuación. La empresa trata de pagar salarios compatibles con los salarios pagados en el mercado de trabajo.

 - d) Reajustes por méritos. Se conceden a los empleados que deben ser recompensados por su desempeño superior al normal.

Es importante que el encargado de recursos humanos cuente con una política salarial, sobre todo en las empresas que se dan las promociones, como estímulo a los trabajadores, para aplicar los aumentos adecuados en tiempo y forma y no generar descontento entre los empleados. Cada empresa debe fijar su política de sueldos y salarios dependiendo de sus características.



Finalmente pudimos observar la importancia de identificar los conceptos que integran una nómina en lo que corresponde a salarios, así como la importancia de que las remuneraciones sean adecuadas, en el siguiente capítulo mencionaremos algunas de las incidencias que conforman las nóminas derivadas del salario diario.



Capítulo 5

Fundamentos legales sobre: jornada de trabajo, vacaciones y días de descanso.

5.1 Clases de jornada

En el capítulo 2 mencionamos las relaciones laborales, como se dan estas y hablamos del contrato en el cual se estipulan las condiciones generales de trabajo como son: la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, aguinaldo, y participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Por lo que se refiere a jornada de trabajo, diremos que es el tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

De acuerdo con el artículo 59 de la LFT, el patrón y el trabajador fijarán la duración de la jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales y el patrón podrá repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el descanso del sábado por la tarde o su equivalente.

Para establecer la jornada de trabajo es importante considerar lo contemplado en los artículos 60 y 61 de la LFT, que señala tres tipos de jornada que con:

- La jornada diurna; comprendida entre las seis y las veinte horas, con un máximo de ocho horas diarias (48 horas a la semana).



- La jornada nocturna; comprendida entre las veinte y las seis horas con un máximo de 7 horas diarias (42 horas a la semana)
- La jornada mixta; es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor a tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o mas, se computara como jornada nocturna, y su duración será de siete horas y media (45 horas a la semana).

Dentro de las jornadas de trabajo, se tendrá derecho al menos media hora de descanso, y en el caso de que el empleado no pueda salir de las instalaciones en su período de descanso, dicho tiempo será considerado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

5.2 Tiempo extra.

Una vez que conocemos la duración de las diferentes jornadas de trabajo, se dará el caso que ésta tenga que prolongarse, la LFT en sus artículos 65 y 66 supone dos situaciones:

- a) Por circunstancias adversas; esto es cuando se presenta algún siniestro en el cual peligre la vida del trabajador, sus compañeros o el patrón, se extenderá hasta que el peligro termine, las horas extras se pagaran con una cantidad igual a la que corresponda a cada hora de trabajo.
- b) Por circunstancias extraordinarias; ésta prolongación de la jornada podrá realizarse, pero sin exceder los límites establecidos por la Ley, nunca deberá exceder tres horas diarias ni tres veces en una semana. Las horas extras se pagaran con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo



excedente con un 200% más del salario que le corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.

Cabe aclarar que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido, tres horas diarias, tres veces en una semana.

5.3 Días de descanso laborados

Se pueden identificar dos tipos de descanso: el semanal y el obligatorio o festivo.

El descanso semanal esta contemplado en la LFT, en su artículo 69, en donde se establece que por cada seis días laborados, se gozará de un día de descanso con goce de salario íntegro.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Pero si fuera necesario y el trabajador esta de acuerdo en hacerlo, el patrón pagará independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

El descanso obligatorio esta señalado en el artículo 74 de la LFT, son días de descanso obligatorio;

- I. El 1° de enero.
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.



-
- IV. El 1° de mayo.

 - V. El 16 de septiembre.

 - VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre

 - VII. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal

 - VIII. El 25 de diciembre, y

 - IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.¹⁵

En los días de descanso anteriormente señalados, los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega aun convenio resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los días anteriormente mencionados, son obligatorios y adicionales al descanso semanal, por lo que si algún día festivo cae en un día diferente al de su descanso, se disfrutará de dos días de descanso en una semana.

De cualquier forma que se pague el día de descanso laborado, o día festivo laborado, por ser producto de la relación personal subordinada y como producto de su trabajo este concepto integrará tanto para ISR, IMSS, INFONAVIT y 2.5% sobre nómina de acuerdo al artículo 109 fracción I de la LISR, que señala que las prestaciones distintas del salario mínimo general para una o varias áreas

¹⁵ Ley Federal del trabajo. 2009 México, Art. 74, Pág. 18



geográficas calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que realicen en los días de descanso sin disfrutar de otro en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciba dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realicen en los días de descanso sin disfrutar de otro en sustitución, que no exceda el límite señalado en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

5.4 Prima dominical.

La LFT señala que por cada seis días de trabajo se disfrutará de un día de descanso, procurando que éste día sea en domingo. Los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho al pago de una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios. Este concepto deberá pagarse por cada uno de los domingos laborados, dentro del período de pago.

Esta prima será adicional al pago que pudiera obtener el trabajador por concepto de día de descanso o festivo trabajado que sea en día domingo. El cálculo sería:
Sueldo diario X 25% X domingos trabajados = Prima dominical.

La prima dominical integra al salario para efectos del IMSS e INFONAVIT. Para la LISR, este pago estará exento hasta por un día de SMG por cada domingo que se trabaje y si el pago total de la prima dominical no excede a un día de SMG, el total del mismo será exento.

5.5 Vacaciones, prima vacacional y su prescripción.

Las vacaciones son un derecho de los trabajadores generado en el transcurso del tiempo laborado, según lo dispuesto en el artículo 76 de la LFT, los trabajadores



que tengan mas de un año laborando, disfrutarán de un período anual de vacaciones. Según el tiempo laborado como se muestra en la siguiente tabla: (Tesis 6/96 de la segunda sala)¹⁶

ANTIGÜEDAD	VACACIONES
AÑOS	DIAS
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

Tabla 6 Días de vacaciones según a la antigüedad.

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

Así mismo la LFT, en su artículo 78 establece que el período vacacional se disfrutará de manera continua por lo menos 6 días. En la práctica es difícil otorgar los plazos señalados, por lo que se podrán disfrutar de manera discontinua, hasta cubrir los días a disfrutar. El objetivo del periodo vacacional es que el trabajador recupere las fuerzas perdidas, pero además del tiempo de

¹⁶ Semanario Judicial de la Federación y su gaceta. Novena Época. Tomo III, febrero, 1996, página 245



descanso requiere de un pago adicional para cubrir los gastos derivados de dicho descanso, así el artículo 80 de la LFT, obliga al pago de una prima vacacional de cuando menos el 25% sobre los salarios correspondientes durante el periodo vacacional. En caso de que la relación laboral termine antes de cumplir el año, se pagará la parte proporcional correspondiente por el tiempo laborado.

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

Como mencionábamos anteriormente la ley señala que se deben disfrutar de por lo menos seis días continuos del periodo vacacional, por lo que los patrones pueden elaborar un calendario vacacional, partiendo de los seis días continuos y así convenir con cada empleado los días subsecuentes a descansar.

De conformidad con el artículo 81 de la LFT, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año en servicio, y de acuerdo con el artículo 516 del mismo ordenamiento, el plazo de la prescripción de la acción para reclamar el pago de las vacaciones y de la prima vacacional, debe computarse a partir del día siguiente al que concluye, éste lapso de seis meses¹⁷. Como lo señala el citado artículo las acciones de trabajo prescriben en un año.

Ya que en caso de conflicto laboral, compete al patrón presentar pruebas, es muy importante que las vacaciones como el pago de la prima vacacional este especificado en el recibo de pago, debidamente firmado y en la nómina. La sanción por no otorgar el período vacacional es de 3 a 155 veces el SMG.

¹⁷ Pérez Chávez José y Fol Olguín Raymundo; Taller de prácticas laborales y de seguridad social, Tax Editores unidos, México, 2005 Página 149.



5.6 Aguinaldo y PTU.

El aguinaldo es uno de los principales compromisos laborales que tiene el patrón con sus trabajadores, y es un derecho irrenunciable por estar constituido en las prestaciones mínimas que establece la ley.

De acuerdo al artículo 87 de la LFT, el aguinaldo consiste en el pago del equivalente de 15 días de salario, por lo menos y debe entregarse al trabajador antes del 20 de diciembre de cada año.

El objeto de otorgar esta gratificación, es ayudar a los trabajadores en los gastos relacionados con el fin de año, por lo que cualquier empleado que preste sus servicios tiene derecho a recibir ésta prestación, en caso de no haber laborado todo el año se calculará la parte proporcional que le corresponda en relación con los días laborados.

En el cálculo del aguinaldo, existen tres situaciones por considerar en la obtención del salario base; esto debido a que la remuneración que se paga a los trabajadores puede ser fijada, por cuota fija diaria, por unidad de tiempo, comisión, o variable y mixta.

En cuanto al salario fijo, el salario base será el salario diario vigente en el momento de pagar el aguinaldo, cuando se trate de percepciones variables como por ejemplo; vendedores de seguros, impulsantes de ventas o comisionistas. Para estos trabajadores, la cuota diaria se determinará atendiendo lo dispuesto en el artículo 289 de la LFT, tomando como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

Ejemplo de aguinaldo para un trabajador con salario variable, con prestaciones mínimas de ley y un año de servicios:



MES	INGRESOS OBTENIDOS
Enero	\$ 5,000.00
Febrero	\$ 5,500.00
Marzo	\$ 3,700.00
Abril	\$ 3,900.00
Mayo	\$ 3,750.00
Junio	\$ 2,900.00
Julio	\$ 3,500.00
Agosto	\$ 6,800.00
Septiembre	\$ 7,500.00
Octubre	\$ 8,400.00
Noviembre	\$ 7,900.00
Diciembre	\$ 9,500.00
Total	\$ 68,350.00

Total de ingresos	\$68,350.00
(÷) Días del año	<u>\$ 365.00</u>
Salario promedio	
(=) diario	\$ 187.26
(x) Días de aguinaldo	<u>\$ 15.00</u>
(=) Importe a pagar por concepto de aguinaldo	<u><u>\$ 2,808.90</u></u>

En los casos de salario por unidad de obra, y en general cuando el trabajador tenga un salario variable (a excepción como ya mencionamos de los comisionistas o agentes de comercio donde el cálculo se realiza considerando como base el promedio anual), se considerará el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días laborados antes de la creación, del derecho, ello de acuerdo con el artículo 89 de LFT, párrafo segundo. Si en ese periodo existe un aumento de salario, se obtendrá como base el promedio de las percepciones adquiridas por el trabajador, a partir de la fecha de incremento.

Para los trabajadores que perciban salario mixto, es decir que obtienen además de la cuota fija diaria, percepciones continuas variables, por ejemplo trabajo a destajo o comisiones. La base para calcular el aguinaldo de estos trabajadores será la cuota diaria del salario fijo percibido en el momento del pago de la prestación, además se deberá considerar; para agentes de comercio, de seguros o propagandistas, se tomará el promedio de las percepciones variables obtenidas durante el año de servicios.



Para explicar mejor lo anteriormente citado, tomamos como ejemplo calcular el aguinaldo de un trabajador con salario mixto, prestaciones mínimas de ley, un año cumplido de servicios y \$ 85.00 de salario fijo.

MES	PERCEPCION VARIABLE
Enero	\$ 1,500.00
Febrero	\$ 1,600.00
Marzo	\$ 2,000.00
Abril	\$ 2,300.00
Mayo	\$ 3,000.00
Junio	\$ 2,900.00
Julio	\$ 4,500.00
Agosto	\$ 1,500.00
Septiembre	\$ 1,800.00
Octubre	\$ 2,800.00
Noviembre	\$ 3,700.00
Diciembre	\$ 6,900.00
Total	\$ 34,500.00

Total de ingresos variables anuales	\$34,500.00
(÷) Días del año	<u>365</u>
(=) Salario variable promedio diario	\$ 94.52
(+) Salario fijo diario	<u>85</u>
(=) Salario total diario	\$ 179.52
(x) Días de aguinaldo	<u>15</u>
(=) Importe a pagar por concepto de aguinaldo	<u>\$ 2,692.81</u>

Para los que perciben salarios por unidad de obra y otros distintos de agentes de comercio se considera el promedio de los salarios variables de los últimos 30 días efectivamente trabajados, anteriores a la creación de este derecho.

Ejemplifiquemos: cálculo de aguinaldo a que tiene derecho un trabajador con salario mixto, prestaciones mínimas de ley, inicio de labores a partir de 1° de junio y \$ 85.00 de salario diario



Cálculo de las percepciones de los últimos 30 días:

MES	PERCEPCION VARIABLE
Del 15 al 30 de noviembre	\$ 5,800.00
Del 1° al 15 de diciembre	\$ 6,300.00
Total	\$ 12,100.00

Determinación de los días de aguinaldo por recibir:

Días laborados en el año (junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre) (30+31+31+30+31+30+31)	214
(÷) Días del año	365
(=) Total	0.58630
(x) Días de aguinaldo por un año de servicios	15
(=) Días de aguinaldo proporcionales al tiempo Laborado	8.79

Cálculo del importe de aguinaldo en efectivo:

Total de ingresos mensuales	\$12,100.00
(÷) Días efectivamente trabajados	30
(=) Salario variable diario	\$ 403.33
(+) Salario fijo diario	\$ 85.00
(=) Total	\$ 488.33
(x) Días de aguinaldo (214 / 365 x 15)	8.79
(=) Importe por concepto de aguinaldo	\$ 4,294.66

Conforme al principio general contenido en el artículo 87 de la LFT, el trabajador se hace acreedor al aguinaldo sólo por el tiempo efectivamente laborado, durante el periodo por el que se calcule. Así mismo de acuerdo a la jurisprudencia Tesis V, 2° 48 L de fecha junio de 1997, establece que el patrón esta legalmente facultado para cubrir en forma proporcional el importe de aguinaldo, en caso de inasistencia del empleado.



Por ello es necesario atender la causa razón por la que se generó la ausencia del trabajador.

Si la causa de la ausencia del trabajador genera suspensión de la relación laboral:
No se considera para el cálculo del aguinaldo

Si la causa de la ausencia del trabajador no produce suspensión de la relación de trabajo: Sí se considera como tiempo laborado para el cálculo de aguinaldo.

En la siguiente tabla se muestran, los casos en que las ausencias de los trabajadores deberán o no considerarse como tiempo laborado para calcular el aguinaldo.

Motivo de la ausencia	¿Se considera tiempo laborado?		Fundamento
Incapacidad por riesgo de trabajo	Sí		Artículos 123-A fracc. XIV CPEUM; y 127 fracc.IV LFT
Incapacidad por maternidad	Sí		Artículos 123-A fracc. XIV CPEUM; y 127 fracc.IV LFT
Incapacidad temporal producida por enfermedad general no profesional		No	Artículos 42, fracc.II, LFT; y 24 LSS
Por alistarse y servir en la guardia nacional		No	Artículos 42, fracc.V, LF
Designación como representante de organismos estatales y federales		No	Artículos 42, fracc.VI, LF
Por arresto y prisión preventiva del trabajador.		No	Artículos 42, fracciones III y IV, LFT.
Vacaciones	Sí		Artículos 76, LF
Permisos con goce de sueldo	Sí		Aunque no se establece en la LFT, existe un pago de sueldo que respalda la relación de trabajo
Permisos sin goce de sueldo. Suspensión por medidas disciplinarias. Faltas injustificadas		No	Para estos casos, a pesar de que no se señalan en la LFT como causas de suspensión de la relación laboral, no hay una retribución que respalde la relación de trabajo; por lo tanto, no se considerarán para el cálculo del aguinaldo

Tabla 7 Tiempo laborado para aguinaldo



Por lo que se refiere al pago del ISR, están exentas, “las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante el año calendario, y hasta el equivalente del SMG de área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general...”¹⁸

Si hay pagos anteriores efectuados con el concepto de gratificación y no se alcanza el tope de 30 VSMG, y posteriormente se otorgan más ingresos bajo este concepto tendremos que ir sumando dichos importes hasta alcanzar la exención señalada. Si en el transcurso del año aumenta el salario mínimo deberemos tomar el que se encuentre vigente el día en que otorguemos la última parte de la gratificación.

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

Por último mencionaremos que cuando el aguinaldo se pague en una cantidad menor o no se cubra, los trabajadores tendrán un año para exigirlo, a partir del 21 de diciembre del año que se trate, según el artículo 516 de la LFT, en la misma ley artículo 1002, señala que la sanción por no cubrir la prestación en el tiempo señalado será de 3 a 155 VSMG.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.

El sistema de reparto de utilidades en México tiene el carácter de obligatorio, esto por disposición expresa en la CPEUM y la LFT, la cual dicta el derecho de los trabajadores en participar de las utilidades obtenidas por la empresa por cada ejercicio fiscal.

La PTU tiene como finalidad retribuir el esfuerzo y el esmero con que los trabajadores efectúan sus actividades para elevar la productividad. El porcentaje

¹⁸ Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2009, México, artículo 109 Fracc. XI Página, 197



a repartir sobre las utilidades obtenidas, lo determina la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (CNPTUE), integrada por representantes del sector patronal, obrero y gobierno. Dicha comisión confirmó mediante publicación en diciembre de 1996, que la proporción para repartir la PTU es del 10% sobre la utilidad obtenida.

Todos los trabajadores que perciban un salario y presten un trabajo personal subordinado, tendrán derecho a participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con lo siguiente:

- Trabajadores de planta: independientemente del número de días trabajados durante el año.
- Trabajadores por obra o tiempo determinado: siempre que hubiese laborado cuando menos 60 días durante el año, ya sea en forma continua o discontinua. Cuando pasen a ser de planta, se sumará el tiempo laborado en ambas relaciones de trabajo.
- Ex – trabajadores que hubiesen laborado durante el año objeto de reparto, siempre que hayan cumplido con los requisitos señalados

Los sujetos obligados a repartir utilidades serán los que sustentan la calidad jurídica de patrones

Los sujetos exentos al reparto de acuerdo con el artículo 126 de la LFT, son las instituciones o empresas cuyas relaciones de trabajo se rigen por el apartado “B” del artículo 123 de la CPEUM, mismas que por sus características de servicio no generan utilidades por ejemplo; Instituciones públicas o de los tres poderes de la Unión, el gobierno federal y los estados de la República. Empresas constituidas como descentralizadas.



Y las empresas de nueva creación durante el primer año en funcionamiento, las de nueva creación, dedicadas a elaborar un producto nuevo, durante los 2 primeros años de funcionamiento; empresas de la industria extractiva de nueva creación, durante el período de exploración; instituciones de asistencia privada que realicen actos con fines humanitarios sin el propósito de lucro; el IMSS, INFONAVIT y las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso que no exceda el fijado por la STPS \$300,000.00

Los trabajadores podrán formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la SHCP, para ello deberán considerar las siguientes normas:

- El patrón dentro de un término de 10 días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la SHCP quedarán a disposición de los trabajadores durante 30 días en las oficinas de la empresa.
- Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y sus anexos.
- Dentro de los 30 días siguientes el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrán formular ante la SHCP las observaciones que juzgue convenientes.
- La resolución definitiva dictada por la SHCP, no podrá ser recurrida por los trabajadores.
- Dentro de los 30 días siguientes a la resolución dictada por la SHCP el patrón dará cumplimiento a la misma, independientemente que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el



sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Para personas morales la fecha límite es el 30 de mayo y para personas físicas la fecha límite es el 29 de junio.

Para elaborar el proyecto que determine la participación individual de cada trabajador en las utilidades generadas, se deberá integrar una comisión mixta, integrada por igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa, la STPS recomienda que ésta comisión debe integrarse dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que el patrón entregue, al representante de los empleados copia de la declaración anual par poder cumplir con su objetivo.

Una vez formulado el proyecto, éste deberá ser fijado en un lugar visible del establecimiento para que pueda ser consultado por los trabajadores. Así los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un término de 15 días, y si se formulan objeciones la comisión tendrá quince días para resolver.

Para realizar el proyecto de reparto individual de participación de utilidades la comisión mixta correspondiente, en apego a lo previsto en el artículo 123 de la LFT, considerará lo siguiente:

1. Los trabajadores con derecho a participar en el reparto.
2. Los días para efectos del mismo.



3. El salario base.

4. Las cantidades de la PTU no cobradas en el ejercicio anterior.

Respecto al punto 2, deben tomarse en cuenta los días laborados, es decir, aquéllos durante los cuales los trabajadores realizan sus actividades, así como en los que por disposición de ley, de contratos y del reglamento interior de trabajo respectivo, el empleador pague el salario, aún cuando los trabajadores no laboren, algunos casos se relacionan en la siguiente tabla:

Motivo de la ausencia	¿Se considera tiempo laborado?	
Incapacidad temporal por riesgo de trabajo	Sí	
Incapacidad por maternidad	Sí	
Incapacidad temporal producida por enfermedad general		No
Descanso semanal	Sí	
Vacaciones y días festivos	Sí	
Permisos contractuales (nacimiento de los hijos, matrimonio del trabajador, defunción de padres, etc.)	Sí	
Permisos sindicales (comisiones de reparto de utilidades, de seguridad e higiene, de capacitación y adiestramiento, entre otros)	Sí	
Permisos con goce de sueldo	Sí	

Tabla 8 Días efectivamente laborados para PTU.

En cuanto a lo que se refiere el salario base sobre el que se calculará la PTU, será el que perciban los trabajadores en efectivo o por cuota diaria, por lo cual no se considerarán como parte de él, las gratificaciones, percepciones, primas y demás prestaciones como el tiempo extra, incentivos o premios, etc.

Sin embargo como el salario puede ser fijado por cuota fija variable o mixta, en cada caso se tendrá a lo siguiente:



Para el salario fijo se estará en lo mencionado anteriormente solo se tomará el salario diario, sin ningún tipo de prestación adicional,

Para el salario variable, por unidad de obra (destajo) o comisiones, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año fiscal materia del reparto, o el total percibido si el trabajador no cumple el año de servicios, conforme al artículo 124 , último párrafo de la LFT.

En el salario mixto, hay una parte fija y otra variable, comisiones o destajo, por lo que para efectos del reparto, sólo se tomará en cuenta el salario fijo, respecto a la parte que se distribuirá en proporción al monto de los salarios, ya que de acuerdo con el artículo 124 de la LFT, no forman parte del salario las percepciones distintas a la cuota diaria.

Para los trabajadores de confianza, se considerará su salario diario devengado durante el año, siempre que este no supere el monto que recibe el empleado sindicalizado o de base con mayor salario en la empresa, ya que de lo contrario a el sueldo que percibiera dicho empleado de base se le aumentará un 20%, el resultado obtenido será el salario máximo base del reparto de los empleados de confianza, según lo señala el artículo 127 de la LFT.

Las empresas con varias plantas o sucursales determinarán el salario máximo de estos trabajadores por establecimiento y el resultado será el salario base máximo con el cual participará el personal de confianza de cada unidad.

Los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos se deriven sólo de su trabajo; tal es el caso de las empresas de servicios, como despachos de abogados o contadores, así como los que se dediquen al cuidado de los bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, recibirán 1 mes de salario, como reparto de utilidades, según el artículo 127 fracción III de la LFT.



Finalmente para el cálculo del monto de la utilidad a repartir se tomará en cuenta el importe total a repartir aumentando en su caso las cantidades no cobradas del ejercicio anterior, se dividirá en dos partes iguales. El 50% se reparte entre los trabajadores, de acuerdo al número de días laborados en el año y el otro 50% se distribuye en proporción al monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año.

Se sancionará al patrón que no cumpla con la repartición de utilidades con una multa de 15 a 315 VSMG.

Como podemos observar de lo anteriormente mencionado es muy importante conocer la legislación aplicable a cada rubro de la nómina, para cumplir en tiempo y forma y no causa un perjuicio para la empresa. En el siguiente capítulo abordaremos el tema de la terminación de la relación laboral, por lo que cabe señalar que la PTU no forma parte del salario para efectos de indemnización, ni para el salario base de cotización al Seguro Social y el INFONAVIT.



Capítulo 6.

Pagos por terminación de las relaciones laborales

6.1 Causas de la rescisión laboral a cargo del trabajador.

De acuerdo a la CPEUM, toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, que como mencionamos en los capítulos anteriores esto da origen a las relaciones laborales, así mismo hablamos de la forma en que se estructuran y las leyes que las regulan.

En este capítulo comentaremos en que casos o bajo que circunstancias pueden rescindirse las relaciones laborales, las cuales están contenidas en la L.F.T.

Las causas por las que el patrón puede rescindir el vínculo laboral sin responsabilidad de indemnizar al trabajador, se encuentran en el artículo 47 de la LFT. Siendo las siguientes:

- I. 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 la capacidad, aptitudes, o facultades que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto 30 días después de prestar sus servicios;
- II. 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 se obre en defensa propia;



-
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
 - IV. Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal administrativo o directivo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
 - V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
 - VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
 - VII. Comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;
 - VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
 - IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa;
 - X. Tener el trabajador mas de 3 faltas de asistencia en un período de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;



-
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
 - XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
 - XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
 - XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida la relación de trabajo;
 - XV. Las análogas establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y si este se negare a recibirlo, el patrón tiene 5 días siguientes a la fecha de la rescisión para acudir a la junta, proporcionando el domicilio que tenga registrado del trabajador y solicitando sea notificado. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. Por lo que se tendría que pagar la indemnización correspondiente, que mas adelante veremos que conceptos la integran.

Es importante señalar que las pruebas ante cualquier conflicto laboral, estarán a cargo del patrón por lo que se recomienda que en el contrato de trabajo se indiquen, algunas características de cómo se realizarán las actividades en tanto que en el Reglamento Interior de Trabajo, se establecen las condiciones generales de trabajo y las diferentes sanciones que pueden aplicarse para



disciplinar la conducta de los empleados que actúan en forma contraria a las normas y políticas establecidas. En ocasiones las faltas son de tal gravedad en perjuicio de la empresa que es necesario rescindir el contrato de trabajo, por lo que lo mas indicado es levantar un “acta administrativa de investigación”, en donde se asienten los hechos de las faltas, mismos que deberán estar avalados por los respectivos testigos; de hechos y de asistencia, los primeros son los que dan fe de la falta cometida y que pueden ratificar las faltas cometidas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), los segundos actúan para dar fe del levantamiento del acta administrativa de investigación lo más conveniente es que sean dos; el primero fungirá como representante del trabajador acusado, (lo más conveniente es que sea un trabajador sindicalizado o de la misma categoría que el acusado) y otro del patrón (se recomienda que sea personal de confianza), ya que de esta forma las partes en conflicto mantendrán un equilibrio al momento de la resolución. Dicho lo anterior a continuación mencionaremos los puntos que se deben seguir para darle formalidad al levantamiento del acta administrativa.

1. El documento iniciará con el título del escrito de que se trata, es decir “Acta administrativa de investigación”. En ella se plasmarán los hechos ocurridos y los testimonios de los participantes procurando hacerlo con palabras sencillas, sin rebuscamientos, tal y como lo expresen los declarantes, pues mediante este sencillo procedimiento se buscará llegar a la verdad de lo ocurrido.
2. Debe cuidarse la redacción del contenido, ya que esta debe efectuarse a renglón seguido y si es necesario concluir un párrafo e iniciar otro, el espacio del renglón que quede en blanco se llenará con guiones cortos hasta el final, a fin de que no pueda agregarse más palabras que pudieran desvirtuar los hechos ahí descritos.
3. Se indicará la localidad del centro de trabajo, hora, fecha y ubicación de las instalaciones donde se actúa; nombre de las personas que intervienen sus cargos o representaciones; nombre de los testigos tanto de asistencia como de hechos, así como el objeto de la diligencia.



4. Se tomarán las declaraciones a las personas que intervengan, a quienes se les exhortará a conducirse con la verdad, y se asentarán sus datos personales. En caso de imprecisiones se podrán realizar las preguntas para aclarar las circunstancias.
5. Una vez que se ha interrogado a los participantes, se tomará declaración al trabajador, a quien se le solicitarán sus datos generales, categoría y antigüedad en la empresa, así como su horario de trabajo y lo correspondiente a los motivos que llevan a la realización del acta.
6. Al declarar el trabajador afectado podrá manifestar lo que a su derecho convenga, y acto seguido se procederá de igual forma con los testigos de los hechos investigados; y se les conminará a que expresen si alguien más tiene conocimiento de los hechos, actos o circunstancias, así como papeles, documentos, objetos y cualquier otra situación que corrobore su dicho.
7. Una vez escrito todo lo anterior se procederá a la lectura de lo asentado, preguntando a los declarantes si tienen algo más que agregar y si están conformes con sus declaraciones; anotando en el acta esta conformidad y ratificando todas y cada una de sus partes con su firma para constancia de ello.
8. En caso de inconformidad en alguno de los puntos expresados, o cuando el afectado no quisiera firmar el contenido del acta administrativa o abandone el curso de la misma, se hará constar el hecho y los motivos o razones que orillaron al declarante a tal actitud, sin que estas circunstancias invaliden o vicien el procedimiento, siempre que conste en el acta.
9. Por último se asentará en el documento que ya no hay más que hacer constar; firmando los declarantes, el original y copias correspondientes, anotando sus respectivos nombres y apellidos, se tendrá que firmar al



calce y al margen. Se debe señalar el dicho ratificando todo lo anterior. El acta administrativa de investigación deberá quedar en el expediente del trabajador.

A continuación se muestra un formato para acta administrativa el cual puede modificarse según las necesidades de la empresa.

ACTA ADMINISTRATIVA DE INVESTIGACIÓN

En la ciudad de _____, siendo las _____ horas del _____ de _____ de 200____, se encuentran reunidos en el domicilio de la empresa denominada _____, ubicada _____ en calle _____, número _____ colonia _____ ciudad _____;

En la que comparecen: por la empresa _____ en su carácter de representante legal y por otra _____ trabajador, así como los señores _____ como testigos de asistencia de los hechos que aquí se asientan. _____

Para tal fin, el señor _____ testigo de este acto, de _____ años, con domicilio _____ quien ocupa el puesto de _____ y se identifica con _____

Y el señor _____ testigo de este acto, de _____ años, con domicilio _____ quien ocupa el puesto de _____ y se identifica con _____, están de acuerdo con lo siguiente: _____

El motivo de la reanudación, es el de practicar una investigación administrativa de acuerdo con lo establecido en el contrato (colectivo o individual) y el Reglamento Interior de Trabajo, vigente en la empresa, en relación con los hechos que se le imputan al señor _____ trabajador que desempeña el puesto de _____, con horario de trabajo de _____ a _____, de _____ a _____, teniendo una antigüedad de _____ años con _____ meses en esta empresa y que son: _____ (se detallaran en secuencia los hechos), colocando a la vista del trabajador la constancia documental relativa a los actos que se le imputan, consistentes en: _____ (se mostrará al trabajador los documentos probatorios pertinentes y se detallarán en el contenido de esta acta) y en uso de la palabra el trabajador manifiesta lo siguiente: _____



A continuación, el representante de la empresa dijo (se asienta lo expresado por el representante legal de la empresa).

En seguida, se concede el uso de la palabra a los señores testigos del hecho que se le imputan al trabajador _____

los cuales expresan lo siguiente: _____

Manifiesta el señor _____ (nombre del primer testigo) ser trabajador de esta empresa, con el puesto de _____

con horario de trabajo de ___ a ___ de ___ a ___ quien se identifica con _____, manifiesta tener a la vista el texto de esta acta, porque sabe y le constan los hechos anteriormente señalados, y una vez que leyó los, antecedentes, expresa lo siguiente: _____

Asimismo, el señor _____ (segundo testigo) _____ quien declara ser trabajador de esta empresa, con el puesto de _____ con horario de trabajo de ___ a ___ de ___ a ___ quien se identifica con _____, manifiesta tener a la vista el texto de esta acta, porque sabe y le constan los hechos anteriormente señalados por lo cual menciona lo siguiente: _____

Presentada el acta ante la vista del señor _____ (trabajador) procede a leerla una vez más y se le concede el uso de la palabra a efecto de que manifieste lo que conoce y le consta sobre los hechos que aquí se asientan por lo que expresa lo siguiente (se puede preguntar y confirmar en caso de contradicción). _____ visto

lo asentado y leído en voz alta, se ratifica todo el contenido de la presente acta y se firma por los comparecientes al calce y al margen, para dar debida constancia de la legalidad y validez de este documento. Se da por concluida la presente acta administrativa de investigación a las ___ horas del _____.

Trabajador Representante legal

Nombre y firma Nombre y firma

Testigos de asistencia.



Nombre y firmaNombre y firma

Testigos de los hechos

Nombre y firmaNombre y firma

Como mencionábamos anteriormente es necesario en caso de rescisión del contrato de trabajo, dar aviso al trabajador de las faltas cometidas por las que se le rescinde el contrato, a partir de que fecha o en caso de que este se niegue dar aviso a la JCA, así mismo se debe contar con las pruebas suficientes para respaldar dicha rescisión y para tener la certeza de que en caso de controversia el laudo se ganará. A continuación se muestran los formatos que pueden utilizarse, respectivamente para cumplir con los avisos.

FORMATO DE AVISO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

_____de_____de 200_____.

Nombre del trabajador:_____

Presente

Para los efectos legales que haya lugar, me permito comunicarle, en mi carácter de representante legal del patrón:_____ que a partir del _____ queda rescindido el contrato individual de trabajo que tenía celebrado con usted, con la categoría de _____ sin ninguna responsabilidad para el patrón por haber incurrido en: _____ (relacionar circunstancias de tiempo, modo y lugar)



Tales hechos representan la causal de rescisión establecida en la(s) fracción(es) _____ del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo hago de su conocimiento atendiendo a lo indicado en el último párrafo del artículo invocado, solicitando atentamente se sirva firmar la copia del presente.

Nombre y firma del representante legal

Nombre, huella y firma del trabajador
(Recibí original)

Testigos

Nombre y firma

Nombre y firma

FORMATO DE AVISO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO A LA JCA ANTE LA NEGATIVA DE TRABAJADOR PARA RECIBIRLO.

_____ a _____ de _____ de 200__.

C. Presidente de la junta _____ de Conciliación y Arbitraje.

Presente

_____ en mi carácter de apoderado de la empresa _____ personalidad que acredito con el poder notarial



_____ de fecha _____ levantado ante el notario público _____ manifiesto para todos los efectos legales a que haya lugar que, con fecha _____, mi representada ha procedido a rescindir el contrato individual de trabajo celebrado con el trabajador _____ quien desempeñaba el puesto de _____. La rescisión se realizó con fundamento en las fracciones _____ del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior en consecuencia de que con fecha _____ se suscitó _____

Por otro lado, debido a la negativa de dicho trabajador para recibir el aviso correspondiente, solicito a esa junta notifique lo conducente al respecto, en la inteligencia de que el trabajador manifestó, bajo protesta de decir verdad, que tiene _____ su _____ domicilio _____ en:

Por lo anteriormente expuesto, solicito a esta junta:

Primero. Tenerme por presentado en tiempo y forma el presente aviso.

Segundo. Se sirva notificar al trabajador el contenido del presente oficio.

Protesto lo necesario.

Nombre y firma del representante legal

6.2 Causas de la rescisión laboral a cargo del patrón

En la rescisión de contrato tanto el patrón como el trabajador tienen la posibilidad para recurrir a ella, la terminación de las relaciones laborales por rescisión, a cargo del patrón y sin responsabilidad para el trabajador, están contenidas en el artículo 51 de la LFT, siendo las siguientes:



-
- I. 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 30 días de prestar sus servicios el trabajador;
 - II. 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;
 - III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera de servicio, en los actos que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
 - IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
 - V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
 - VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón , en sus herramientas o útiles de trabajo;
 - VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas en el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
 - VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él:



IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

En todos los casos es importante considerar que el trabajador tendrá derecho a separarse de su trabajo, hasta por un término de 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas citadas, teniendo derecho al pago de una indemnización en términos del artículo 50 de la LFT.

Ahora bien las relaciones laborales se pueden terminar por mutuo acuerdo, siendo así, solo bastara con que el trabajador entregue su renuncia por escrito, y se le pagará su finiquito, que mas adelante veremos lo que se paga bajo este concepto. Por ahora presentamos el siguiente formato de renuncia, el cual puede ajustarse a las necesidades de la empresa. Se recomienda que el trabajador transcriba con su puño y letra lo siguiente:

_____ a ____ de ____ del 200__.

Nombre o denominación social
Domicilio empresa

Muy señores nuestros:

Por medio de la presente, me permito comunicar a ustedes que con esta fecha, en forma unilateral, voluntaria y por así convenir a mis intereses, doy por terminado mi contrato individual de trabajo como __ (puesto), que me unía a esta empresa _____ (nombre de la empresa), sin ninguna responsabilidad para ella. Manifiesto expresamente que no se me adeuda cantidad alguna por ningún concepto, en virtud de haber sido pagadas todas y cada una de las prestaciones a las que tuve derecho como: horas extras, vacaciones y sus primas correspondientes, aguinaldo, prima de antigüedad, séptimos días, días de descanso obligatorio; así como cualquier otra prestación derivada de mi contrato individual de trabajo o de la Ley Federal del Trabajo. Así mismo declaro no



haber sufrido ningún riesgo, ni enfermedad profesional durante mis labores en la empresa, por lo que otorgo el más amplio finiquito que en derecho proceda y no reservo acción ninguna, ni derecho que ejercitar en su contra bajo ningún concepto.

Atentamente,

Nombre completo y firma.

Se sugiere que sobre el texto anterior en forma diagonal, se escriba la leyenda “Ratifico la presente renuncia” firma y huella digital del trabajador. En caso de que se sospeche algún conflicto, tanto la renuncia como el finiquito se pueden ratificar ante la JCA.

6.3 Finiquito y Liquidación.

Como señalábamos en el punto anterior, las relaciones laborales se pueden terminar por; mutuo consentimiento de las partes, por terminación del contrato de trabajo o por rescisión de contrato por las causales que ya mencionamos. El término de las relaciones laborales da origen a que se le pague al trabajador ya sea un finiquito o liquidación, según sea el caso.

En el caso del finiquito este se paga cuando se terminan las relaciones laborales por el mutuo consentimiento de las partes. Por lo tanto el trabajador debe hacer del conocimiento al patrón de su decisión de terminar con la relación y a su vez este tendrá que aceptarla. La carta renuncia se recomienda que sea un escrito sencillo en el que no se detallan artículos específicos de la ley, ya que el empleado podría argumentar que se le obligo a firmar su renuncia



También se paga este concepto cuando existe la rescisión por causa justificada sin responsabilidad para el patrón.

Se cubre el finiquito por muerte del trabajador, a sus beneficiarios.

Por terminación de la obra o vencimiento del termino.

La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo. En este caso si la incapacidad no es un riesgo de trabajo, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y 12 días de salario por año de servicios, conforme a lo dispuesto en el artículo 162 de la LFT, esto no constituye una indemnización sino que corresponde a una prestación derivada de la terminación de una relación laboral, o si así lo desea a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes.

El finiquito se integra por los salarios devengados y no pagados a la fecha que finaliza la relación laboral, por la parte proporcional de aguinaldo (por los días del año, no importan los años laborados), vacaciones (sí se toma en cuenta los años laborados), prima de antigüedad en caso de que proceda. Así mismo en el se pueden descontar las faltas, en fin las incidencias que estén pendientes.

Para obtener la proporción de aguinaldo se dividirá:

Días que se otorgan de aguinaldo \div días del año X días laborados =

Proporción en días para el aguinaldo X salario diario = \$ Proporción de aguinaldo



Ejemplo para obtener la proporción de aguinaldo, de un empleado que ingreso el 24 de marzo 2010 y la fecha de baja es 8 de octubre del 2010, con un salario diario de \$ 80.00

De la fecha de ingreso a la fecha de baja:

8 días al 31 de marzo + 30 días de abril + 31 días de mayo + 30 días de junio + 31 días de julio + 31 días de agosto + 30 días de septiembre + 8 días de Octubre = 199 días laborados.

Entonces aplicando la formula anterior tenemos:

$$15 \div 365 = 0.0410 \times 199 = 8.15 \text{ días,}$$

$$8.15 \times \$ 80 = \$ 652.00 \rightarrow \text{ la proporción de aguinaldo}$$

Para obtener la **proporción de vacaciones** y prima vacacional

$$\text{Días que se otorgan de vacaciones} \div \text{días del año} \times \text{días laborados} =$$

$$\text{Proporción en días de vacaciones} \times \text{salario diario} = \$ \text{Proporción de vacaciones}$$

Para la prima vacacional será:

$$\$ \text{Proporción de vacaciones} \times \% \text{ de la prima vacacional.}$$



Ejemplo para obtener la proporción de vacaciones, de un empleado que ingreso el 24 de marzo 2010 y la fecha de baja es 8 de octubre del 2010, con un salario diario de \$ 80.00.

De la fecha de ingreso a la fecha de baja:

8 días al 31 de marzo + 30 días de abril + 31 días de mayo + 30 días de junio + 31 días de julio + 31 días de agosto + 30 días de septiembre + 8 días de Octubre = 199 días laborados.

Entonces aplicando la fórmula anterior tenemos:

$$6 \div 365 = 0.0164 \times 199 = 3.26 \text{ días,}$$

$$3.26 \times \$ 80 = \$ 260.80 \rightarrow \text{la proporción de vacaciones}$$

La prima vacacional se otorga al 25 %, entonces:

$$\$ 260.80 \times 25 \% = \$ 65.20 \rightarrow \text{prima vacacional}$$

En algunas empresas elaboran nóminas de finiquitos, en otras en la nómina del período esto según a la empresa convenga. Lo que sí se debe hacer de manera general es emitir el recibo de pago en el que estén especificados los conceptos que se pagan o los descuentos, acompañado del cheque correspondiente a la determinación del finiquito, el empleado deberá firmar de recibido la póliza cheque y ratificar que recibe el número de cheque tal, por la cantidad de... Se recomienda que cuando el trabajador presente su renuncia se emita el recibo y pago correspondiente, en la práctica resulta un tanto difícil ya que en algunas empresas sobre todo las que cuentan con sucursales, es en el corporativo donde se hacen esos movimientos, por lo que resulta de gran importancia, contar con la



renuncia firmada, así como la lista de asistencia. Ya que el trabajador puede revertir las cosas, para que se le pague liquidación en lugar de finiquito.

Como lo hemos mencionado reiteradamente, todos los documentos que sirvan como constancia de hechos que tengan que ver con los actos del trabajador deberán ser archivados en su expediente, para posteriores consultas.

LIQUIDACIÓN.

El término liquidación se utiliza cuando el patrón está obligado a realizar un pago indemnizatorio, lo cual significa resarcir un daño o perjuicio causado. La indemnización se aplica en los casos que el despido es injustificado, o bien siendo justificado el patrón no comprobó plenamente la causal de la rescisión ante la JCA, o no se dio aviso de la rescisión a ésta o al trabajador. Igualmente procede cuando el trabajador rescinde la relación laboral por alguna de las causas citadas en el artículo 51 de la LFT.

Según el artículo 48 de la ley laboral, cuando el trabajador considere que se le ha despedido injustamente, podrá solicitar ante la JCA de su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de 3 meses de salario, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador al servicio del patrón; si un trabajador tiene un día de antigüedad y otro veinte años y son despedidos injustificadamente y demandan el pago de la indemnización por dicha razón, ambos tendrán derecho al pago de 3 meses de salario sin importar los años de servicio ni la calidad del mismo.

Cabe señalar que tal disposición emana del apartado “A” del artículo 123 de la CPEUM, el cual señala en su fracción XXII que el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada, a elección del trabajador estará obligado a cumplir con el contrato o indemnizarlo con el importe de 3 meses de salario.



Sin embargo, cuando el trabajador opta por la indemnización constitucional y el patrón realiza el pago de dicha cantidad además de las prestaciones a que tiene derecho; es decir, la prima de antigüedad y las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, se extingue el vínculo laboral. Por tanto al momento que el empleado demande el pago de la indemnización mencionada, pierde automáticamente el derecho a reclamar el pago de la indemnización referida en el artículo 50 de la LFT.

Sí la JCA, determina que el trabajador tiene derecho a su reinstalación y el patrón acepta, continúa la vigencia de la relación laboral, por lo que el patrón esta obligado a pagar al trabajador afectado el importe de los salarios caídos correspondientes.

En al artículo 49 la LFT, prevé que en caso de que el patrón no acepte la reinstalación, estará obligado a indemnizar al trabajador con el importe que le corresponda según lo dispuesto en el artículo 50 de la LFT.

El pago de las cantidades establecidas en el artículo 50, sólo se aplican cuando el trabajador pide ser reinstalado en el puesto que ocupaba y existe negativa del patrón. Las cuales consisten en:

Condición contractual	Plazo del contrato	Monto de la indemnización
Planta	Tiempo indeterminado	20 días por cada año de servicio prestado
Eventual (obra o tiempo determinado)	Menor a un año	Los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados (50% del tiempo laborado)
Eventual (obra o tiempo determinado)	Mayor a un año	6 meses de salario por el primer año, mas 20 días por cada año subsecuente de servicios

Tabla 9 indemnización a pagar en caso de negar el patrón la reinstalación.

Además de la indemnización mencionada, el patrón estará obligado a pagar las siguientes cantidades:



1. 3 meses de salario
2. Salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se pague la indemnización.
3. Prima de antigüedad

En casos de terminación colectiva, sólo se adquiere el derecho a recibir una indemnización de 3 meses de salario y la prima de antigüedad, en términos de los artículos 162 y 436 de la LFT.

En el artículo 49 de la ley en comento se establecen los casos en que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la LFT y que son:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la JCA, estima, tomando en consideración las circunstancias del caso que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico;



V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.¹⁹

Ahora bien el salario base que servirá para calcular las indemnizaciones arriba mencionadas, esta establecido en el artículo 89 de la LFT, y será la cuota diaria mas las prestaciones señaladas en la ley contenidas en el artículo 84, que son; gratificaciones, percepciones habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por prestar sus servicios. El salario será el que corresponda al día en el que nace el derecho a la indemnización.

Cuando se trate de trabajadores que perciban salarios por unidad de obra y en general cuando la retribución sea variable, el salario diario será el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del surgimiento del derecho a la indemnización.

En caso de que durante el lapso mencionado se hubiera dado un incremento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cualquiera de las indemnizaciones mencionadas debe pagarse conforme al salario diario integrado, se debe tener presente que éste no siempre será igual al salario base de cotización que es integrado para efectos del seguro social, ya que en la LSS, se establecen ciertos límites y condiciones que lo hacen distinto.

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

- Terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento.

¹⁹ Ley Federal del trabajo. 2009 México, Art. 49, Pág. 13



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

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

Dentro de la liquidación surge otro concepto. La **prima de antigüedad**, esta es una prestación que se deriva por el sólo hecho de prestar un servicio personal subordinado, de la misma manera que se pagan las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo.



La prima de antigüedad se pagará en los casos en que el patrón sea quien decida dar por terminada la relación de trabajo, sin importar si existe o no motivo de la separación. Así mismo el patrón la deberá pagar cuando sea el trabajador quien dé por rescindida la relación laboral por causa justificada.

En cuanto al salario que servirá para calcular la prima de antigüedad, se tendrá a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de la LFT²⁰, de acuerdo con lo siguiente:

1. Se tomará como base la cuota diaria, que el trabajador haya percibido.
2. La cantidad que sirva de base en ningún caso será inferior al mínimo.
3. La base máxima será de dos salarios mínimos del área geográfica correspondiente. En caso de que el trabajador haya prestado sus servicios en diferentes áreas, el máximo será el doble del promedio de los salarios respectivos.

Para que se otorgue la prima de antigüedad la LFT, nos menciona algunas condiciones que debemos cumplir:

- a) Se pague a los trabajadores de planta.
- b) La prima consistirá en 12 días de salario por cada año de servicio.
- c) El salario base no puede ser menor al mínimo y como máximo será el doble del salario mínimo del área geográfica donde el trabajador preste sus servicios.

²⁰ Ley Federal del trabajo. 2009 México, Art. 162, Fracc. II Pág. 45



- d) Se pagará a los que se separen de su trabajo, si tienen 15 años cumplidos de antigüedad o se separen por causa justificada y se otorgue a todos los que sean separados de su empleo exista o no la justificación.
- e) Cuando se de la terminación de la empresa por caso fortuito o causa de fuerza mayor, por incosteabilidad o por la quiebra legalmente declarada.
- f) Cuando se implanta maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos y reajustes de personal.
- g) En caso de muerte del trabajador, se pagará a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda y del tiempo laborado.
- h) En caso de incapacidad física o mental que provenga de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario y 12 días por año de servicios prestados.

Hay que recordar que cuando el patrón rescinde el contrato de trabajo, se encuentra obligado a dar aviso al trabajador de las causas y a partir de que fecha se da la rescisión, por lo que es común que los patrones exijan tal formalidad por parte de los trabajadores. Sin embargo la autoridad no lo contempla así, basta con que el empleado de aviso a la JCA, ya que existen tesis de los tribunales que los liberan de ello.²¹

En resumen tenemos que;

²¹ Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo I, segunda parte enero-junio de 1988, pág. 153



Causa de la terminación laboral	Aguinaldo, proporción	Vacaciones, proporción	Prima vacacional	Prima de antigüedad *	3 meses **	20 días de salario**
Renuncia voluntaria con antigüedad menor a 15 años	X	X	X			
Renuncia voluntaria con antigüedad de 15 años o más	X	X	X	X		
Por despido justificado	X	X	X	X		
Despido injustificado el trabajador reclama indemnización	X	X	X	X	X	
Despido injustificado el trabajador reclama reinstalación	X	X	X	X	X	X
Rescisión del trabajador por causas imputables al patrón	X	X	X	X	X	X

Tabla 10 conceptos a pagar de acuerdo a la causa de la terminación laboral

*12 días por año laborado. El salario base esta topado cuando más 2 veces el salario mínimo del área geográfica.

** El salario base para su pago es el salario diario integrado según el artículo 84 de la LFT.

Cabe señalar que el pago de los 20 días por año, es un pago indemnizatorio cuando el patrón se niega a reinstalar, mas no se origina por el simple despido.

Además de lo citado en el cuadro anterior, se podrá exigir por parte de los trabajadores el pago de los salarios caídos, desde la fecha del despido hasta que las indemnizaciones previstas en el artículo 50 de la LFT, sean cubiertas y puestas a disposición del trabajador de confianza o del que se trate según artículo 49 LFT, cuando se exime al patrón de la reinstalación.



Capítulo 7.

Cálculo de impuestos.

7.1 Tablas para el cálculo del impuesto sobre la renta.

En el artículo 31 de la CPEUM, se establece la obligación de los mexicanos a:

“IV. 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 código Fiscal de la Federación en su artículo 1, nos señala que son las personas físicas y las morales las que están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas.

El mismo ordenamiento en el artículo 2, nos indica cuales son las contribuciones: impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y de derechos. En el mismo artículo encontramos la definición de impuestos; son las contribuciones establecidas en la ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este artículo.

Las principales contribuciones que tendrá la federación son los impuestos y dentro de ellos, el impuesto sobre la renta es el principal.

La ley del ISR señala, que las personas físicas y morales están obligadas al pago del impuesto sobre la renta. Nosotros nos centraremos en las obligaciones



contenidas en el Título IV de las personas físicas, en él se señalan cuales conceptos que integran las nóminas están exentos y los gravados.

La LISR en el artículo 110, nos dice que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Cabe mencionar que en el artículo 109 de la ley en comento, señala cuáles son los ingresos exentos: salario mínimo; horas extras dobles 50 % siempre y cuando la parte exenta no exceda 5 VSMG , horas extras dobles de un salario mínimo al 100 %; las indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades que se conceden conforme a las leyes; prestaciones de previsión social con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o para sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo; primas de antigüedad e indemnizaciones hasta por el equivalente a 90 días de salario mínimo general del área del contribuyente por cada año de servicio; gratificaciones hasta 30 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, prima vacacional 15 días salario mínimo general del área geográfica del trabajador, PTU 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, primas dominicales 1 día de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, sólo por mencionar algunas.

Los artículo 110 al 119 de la LISR, contienen las reglas referentes a ingresos por servicios personales subordinados y encontraremos otras normas que regulan este impuesto en los artículos 136 al 155 del reglamento del ISR.

Como podemos observar entramos en materia concerniente al desarrollo del presente trabajo, los salarios y demás prestaciones de las relaciones laborales. Atendiendo a lo anterior, los ingresos que los trabajadores perciben generan un impuesto y es la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, la que establece una



serie de tarifas que son utilizadas dependiendo de las necesidades de cada empresa.

Para determinar el ISR que aparece en nuestros recibos de nómina debemos utilizar algunas tablas que son publicadas por el Diario Oficial de la Federación. En dicho diario aparecen las publicaciones de las tablas según se utilicen, hay semanal, decenal, quincenal mensual y anual.

A continuación presentamos las siguientes tablas para calcular la retención del impuesto:

Tarifa aplicable cuando se realicen pagos que correspondan a un periodo de 7 días, correspondiente a 2010.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	114.24	0.00	1.92
114.25	969.50	2.17	6.40
969.51	1,703.80	56.91	10.88
1,703.81	1,980.58	136.85	16.00
1,980.59	2,371.32	181.09	17.92
2,371.33	4,782.61	251.16	21.36
4,782.62	7,538.09	766.15	23.52
7,538.10	En adelante	1,414.28	30.00



Tarifa aplicable cuando se realicen pagos que correspondan aun período de 10 días correspondiente a 2010.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	163.20	0.00	1.92
163.21	1,385.00	3.10	6.40
1,385.01	2,434.00	81.30	10.88
2,434.01	2,829.40	195.50	16.00
2,829.41	3,387.60	258.70	17.92
3,387.61	6,832.30	358.80	21.36
6,832.31	10,768.70	1,094.50	23.52
10,768.71	En adelante	2,020.40	30.00

Tarifa aplicable cuando se realicen pagos que correspondan a un periodo de 15 días, correspondiente a 2010.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	244.80	0.00	1.92
244.81	2,077.50	4.65	6.40
2,077.51	3,651.00	121.95	10.88
3,651.01	4,244.10	293.25	16.00
4,244.11	5,081.40	388.05	17.92
5,081.41	10,248.45	538.20	21.36
10,248.46	16,153.05	1,641.75	23.52
16,153.06	En adelante	3,030.60	30.00



Tarifa aplicable durante 2010, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.62	21.36
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52
32,736.84	En adelante	6,141.95	30.00

Cabe indicar que el artículo 113 de la LISR, establece que quienes hagan pagos por los que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes calendario, la tarifa antes mencionada

7.2 Tablas para el cálculo del subsidio al empleo.

Digamos que el subsidio al empleo viene a suplir la función del crédito al salario, que establecía el artículo 115 de la LISR, en el 2008 este artículo como el 114 fueron derogados. El impuesto calculado se disminuye o se elimina con el llamado Subsidio para el Empleo

La fracción I del artículo Octavo de la Miscelánea que establece éste impuesto (DOF del 01/10/2007) nos señala:



“Los contribuyentes que perciban ingresos a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, gozarán del subsidio para el empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 113 de la misma Ley. El subsidio para el empleo se calculará aplicando a los ingresos que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta que correspondan al mes de calendario de que se trate, la tabla correspondiente”

Si el subsidio al empleo es mayor que el ISR determinado, el retenedor deberá entregar al trabajador la diferencia que se obtenga. El retenedor (es decir, el patrón en este caso) podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entregue a los contribuyentes.

Es decir para el trabajador el subsidio al empleo es un ingreso y en efectivo, sin embargo, en el mismo ordenamiento se dispone que estos ingresos no serán acumulables, ni formarán parte del cálculo de la base gravable para ninguna contribución, por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado. Por lo cual no formaran parte ni para el ISR, IMSS, INFONAVIT, 2.5% sobre nóminas, ni para la LFT.

A continuación presentamos las tablas a aplicarse en este caso, igual que las anteriores semanal, decenal, quincenal y mensual.



Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 2 del rubro B (7 días).

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para ingresos de	Hasta ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo semanal
\$	\$	\$
0.01	407.33	93.73
407.34	610.96	93.66
610.97	799.68	93.66
799.69	814.66	90.44
814.67	1,023.75	88.06
1,023.76	1,086.19	81.55
1,086.20	1,228.57	74.83
1,228.58	1,433.32	67.83
1,433.33	1,638.07	58.38
1,638.08	1,699.88	50.12
1,699.89	En adelante	0.00



Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 4 del rubro B (15 días).

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para ingresos de	Hasta ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo quincenal
\$	\$	\$
0.01	872.85	200.85
872.86	1,309.20	200.70
1,309.21	1,713.60	200.70
1,713.61	1,745.70	193.80
1,745.71	2,193.75	188.70
2,193.76	2,327.55	174.75
2,327.56	2,632.65	160.35
2,632.66	3,071.40	145.35
3,071.41	3,510.15	125.10
3,510.16	3,642.60	107.40
3,642.61	En adelante	0.00



Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 5 del rubro B. (mensual)

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para ingresos de	Hasta ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo mensual
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

Ahora que conocemos las tarifas para determinar el impuesto, desarrollaremos el siguiente ejemplo: Calcularemos el ISR mensual sobre la base gravable de \$6,576.00

	Base gravable	\$ 6,576.00
-	límite inferior	\$ 4,210.42
=	Excedente	\$ 2,365.58
X	% s/excedente	10.88%
=	Impuesto marginal	\$ 257.38
+	Cuota fija	\$ 247.23
=	ISR	\$ 504.61

Subsidio para el empleo según tabla del subsidio mensual
Para \$6,576.00, le corresponde \$253.54

Entonces

	ISR	\$ 504.61
-	subsidio	\$ 253.54
	Subsidio para el empleo pagado	\$ 251.07



7.3 Ajuste anual.

Aún cuando hayamos efectuado los cálculos mensuales correctamente es muy común que encontremos diferencias al efectuar el ajuste anual. Comencemos este tema por decir que no se les hará cálculo del impuesto anual a las personas que hayan ingresado con posterioridad a 1 de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo. Tampoco se efectuará el cálculo a los empleados que hayan tenido ingresos que excedan los \$ 400,000.00 y a los que comuniquen por escrito al patrón que presentarán su declaración anual a más tardar el 31 de diciembre.

La forma en que debe realizarse el cálculo anual esta enunciado en el artículo 116 de la LISR “el impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este capítulo, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año calendario. Al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 177 de esta Ley. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se acreditará el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 113 de esta Ley.” Y en la miscelánea de 2007 se agrega, que el impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente.



Es decir que el cálculo del impuesto quedará como sigue:

Ingresos obtenidos en un año calendario, por los conceptos a que se refieren el primer párrafo o fracción I del artículo 110 de la LISR	Ingresos totales
menos:	
Impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio general por la prestación de un servicio personal subordinado	Impuesto local
Diferencia	Ingreso neto
Aplicación de la tarifa del artículo 177 al ingreso neto	<u>Impuesto anual</u>
Menos:	
Subsidio para el empleo mensual que correspondió al contribuyente. (es el subsidio determinado, no el realmente pagado al contribuyente)	Subsidio para el empleo
Diferencia	Impuesto neto
Menos: Importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 113 de la LISR	<u>Pagos provisionales</u>
Resultado	<u>Impuesto a cargo o a favor en el ejercicio</u>

Como resultado del cálculo tendremos dos situaciones. En la primera que el impuesto sea mayor que al subsidio para el empleo mensual que le corresponda al contribuyente. En este caso, el inciso b), de la resolución miscelánea 2007 en su artículo octavo dispone: en caso de que el ISR determinado exceda de la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte. Contra el impuesto que resulte a cargo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados



Segunda situación que el impuesto sea inferior al subsidio para el empleo. En este caso el mismo artículo octavo en el inciso c) en caso de que el impuesto determinado sea menor a la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente, no habrá impuesto a cargo del contribuyente ni se entregará cantidad alguna a este último por concepto de subsidio para el empleo.

Es decir el subsidio para el empleo mensual es definitivo y sólo se considerará para disminuir el impuesto a cargo según la fracción II b) del artículo octavo.

Ajuste anual al cálculo del impuesto.

Después de realizar el cálculo anterior determinaremos una diferencia a cargo o a favor, toda vez que hayamos acreditado el importe de los pagos provisionales efectuados, sobre esto el artículo 116 de la LISR en su cuarto párrafo nos instruye en lo siguiente: “la diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año calendario posterior,”

Si no se puede compensar el saldo a favor dentro del año, la empresa ya no seguirá compensando al año siguiente, ya que el artículo 116 continua mencionando “el contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los s términos que señale el SAT, mediante reglas de carácter general.



Capítulo 8.

Presentación y cálculo de impuestos.

8.1. Impuesto sobre nóminas.

El impuesto que analizaremos en este tema es el impuesto que pagan las personas físicas y morales, por erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se le otorgue, siendo así que en el Distrito Federal se llama “Impuesto sobre nóminas” y lo establece el Código fiscal del Distrito Federal y en el Estado de México se llama “impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal” que se establece en el Código Financiero del Estado de México y Municipios.

Esta obligación la contrae el patrón al establecer una relación laboral, pues realizará erogaciones por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado.

8.1.2 Fundamentos legales.

El código Fiscal del Distrito Federal en su artículo 156, nos menciona quienes se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, “las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.



El artículo 157 del CFDF, nos menciona las erogaciones que no causarán el impuesto. Así mismo al impuesto sobre nóminas lo regulan el artículo 158 y 159, que mencionaremos mas adelante.

Para el Estado de México el citado impuesto esta regulado por el Código Financiero del Estado de México y municipios, en su artículo 56 nos señala que las personas físicas y jurídicas colectivas, incluidas las asociaciones en participación, que realicen pagos en efectivo o especie por concepto de las remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado, independientemente de la denominación que se les otorgue. Están obligadas a retener y enterar este impuesto al contratar la prestación de servicios de contribuyentes domiciliados en otro Estado o entidad federativa, cuya realización genere la prestación de trabajo personal dentro del territorio del Estado.

Es decir quienes contraten servicios de administración de personal a empresas con domicilio fuera de la entidad. La retención del impuesto se efectuará al contribuyente que preste los servicios contratados, debiendo entregarle la constancia de retención correspondiente durante los quince días siguientes al período respectivo.

En cuanto al Estado de México, los artículos del CFEMM que regulan el impuesto del que hablamos son el 56, 57, 58 y 59, de los cuáles hablaremos más adelante.

8.1.3 Integración de la base.

La base la integran los distintos conceptos que se pagan por el trabajo personal subordinado.

El artículo 156 del **CFDF**, nos indica que remuneraciones al trabajo personal, deben considerarse:



-
- I. Sueldos y salarios;
 - II. Tiempo extraordinario de trabajo;
 - III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos;
 - IV. Compensaciones;
 - V. Gratificaciones y aguinaldos;
 - VI. Participación patronal al fondo de ahorros;
 - VII. Primas de antigüedad;
 - VIII. Comisiones, y
 - IX. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

Así mismo para el Estado de México, el artículo 56 del **CFEMM**, nos indica que remuneraciones al trabajo personal, deben considerarse:

- I. Pagos de sueldos y salarios.
- II. Pagos de tiempo extraordinario de trabajo.



-
- III. Pagos de premios, bonos, estímulos, incentivos y ayudas.
 - IV. Pagos de compensaciones.
 - V. Pagos de gratificaciones y aguinaldos.
 - VI. Pagos de participación patronal al fondo de ahorros.
 - VII. Pagos de primas de antigüedad.
 - VIII. Pagos de participación de los trabajadores en las utilidades.
 - IX. Pagos en bienes y servicios, incluyendo la casa habitación, inclusive con la reserva del derecho de su dominio.
 - X. Pagos de comisiones.
 - XI. Pagos realizados a administradores, comisarios, accionistas, socios o asociados de personas jurídicas colectivas, que provengan de una relación de trabajo personal.
 - XII. Pagos en efectivo o en especie, directa o indirectamente otorgados por los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores.
 - XIII. Pagos de despensa en efectivo, en especie o vales.



-
- XIV. Pagos en efectivo o en especie directa o indirectamente otorgados por los servicios de transporte proporcionados a los trabajadores.
 - XV. Pagos de primas de seguros para gastos médicos o de vida.
 - XVI. Pagos que se asimilen a los ingresos por salarios en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
 - XVII. Cualquier otra de naturaleza análoga a las señaladas en esta disposición que se entregue a cambio del trabajo personal, independientemente de la denominación que se le otorgue.

8.1.4 Exención y cálculo del impuesto.

El Código Fiscal del Distrito Federal en su artículo 157 nos indica que no se causará el Impuesto sobre Nóminas, por las erogaciones que se realicen por los siguientes conceptos:

- I. Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;
- II. Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro;
- III. Gastos funerarios;
- IV. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro; las indemnizaciones por riesgos de trabajo de acuerdo a la ley aplicable;



-
- V. Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y al Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores;
 - VI. Cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
 - VII. 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, del sistema obligatorio y las que fueren aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro;
 - VIII. Gastos de representación y viáticos;
 - IX. Alimentación, habitación y despensas onerosas;
 - X. Intereses subsidiados en créditos al personal;
 - XI. Primas por seguros obligatorios por disposición de Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora;
 - XII. Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo;
 - XIII. Las participaciones en las utilidades de la empresa, y



XIV. Personas contratadas con discapacidad.

Para que los conceptos mencionados en este precepto, se excluyan como integrantes de la base del Impuesto sobre Nóminas, deberán estar registrados en la contabilidad del contribuyente, si fuera el caso.

Artículo 158.- El Impuesto sobre Nóminas se determinará, aplicando la tasa del 2.5% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

Artículo 159.- El Impuesto sobre Nóminas se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración, en la forma oficial aprobada (formato universal de la tesorería), que deberá presentarse a más tardar el día 17 del mes siguiente.

Los contribuyentes del Impuesto sobre Nóminas, deberán formular declaraciones aun cuando no hubieren realizado erogaciones a que se refiere el párrafo anterior, en el período de que se trate, hasta en tanto no presenten el aviso de baja al padrón o de suspensión temporal de actividades.

En el **CFEMM** es en el artículo 57 en donde se señala que para determinar el impuesto se aplicará la tasa del 2.5% sobre el monto total de los pagos efectuados por concepto de remuneraciones al trabajo personal a que se refiere el artículo 56 de este Código.

En el artículo 58, se indica que este impuesto se causará o retendrá en el momento en que se realicen las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal a que se refiere el artículo 56 de este Código, y se pagará o enterará mediante declaración en la forma oficial aprobada (es la oficina de recaudación



quien la proporciona), que deberá presentarse a más tardar el día 10 del mes siguiente a aquél en que se causó o retuvo el impuesto.

Artículo 58 Bis.- Están obligados a presentar declaración anual informativa dentro de los dos primeros meses del año, las personas físicas o jurídico colectivas que realicen los siguientes actos:

- I. Presten servicios mediante los cuales proporcionen trabajadores a terceros cuyo domicilio se encuentre dentro o fuera del territorio del Estado.
- II. Contraten en territorio del Estado, servicios mediante los cuales se le proporcione trabajadores.
- III. La presentación de declaraciones informativas a que refiere este artículo se harán conforme a las reglas de carácter general que emitirá la autoridad fiscal competente, mismas que habrán de publicarse en el Periódico Oficial.

En el artículo 59, nos indica que no se pagará este impuesto, por las erogaciones que se realicen por concepto de las siguientes remuneraciones otorgadas de manera general: Becas educacionales y deportivas para los trabajadores; Indemnizaciones por despido o terminación de la relación laboral, riesgos o enfermedades profesionales; pensiones, jubilaciones y gastos funerarios; pagos a personas con capacidades diferentes; contraprestaciones pagadas por: las instituciones de beneficencia reconocidas por el Estado; pagos realizados a personas físicas por la prestación de su trabajo personal independiente, por el cual se deba pagar y en su caso retener el Impuesto al Valor Agregado.



8.2 Seguro social.

El IMSS es una institución tripartita (gobierno, trabajador y patrón) que proporciona servicio obligatorio de seguridad social a nivel nacional a todas aquellas personas que están vinculadas a otras por un contrato de trabajo, plasmada en la constitución política del 1917 en el artículo 123.

No fue sino hasta el año de 1940 que el gobierno del presidente de la república Manuel Ávila Camacho logró hacer realidad este mandato constitucional y en 1943 se crea la ley del seguro social. La nueva ley que inició su vigencia el 1° de julio de 1997, se publicó el 21 de diciembre de 1995 en la actualidad se han hecho reformas, la última fue en julio del 2009.

Recordemos que la obligación para los patrones de aportar cotizaciones al SS, deriva de la Ley del Seguro Social. Es decir ésta no es una obligación de carácter laboral, sino una obligación derivada de un sistema de seguridad social nacional y sus cuotas son “aportaciones de seguridad social” señaladas en el Código Fiscal de la Federación. Las Contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad pública, aportaciones y mejoras y derechos.

Las aportaciones de seguridad social son: las contribuciones establecidas en Ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social.²²

8.2.2 Fundamentos legales.

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

²² Código Fiscal De la Federación, artículo 2°, México, 2010, Pág. 1



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

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

Es a través del seguro social que se otorga el servicio de, seguridad social comprendido en el régimen obligatorio.

A continuación presentamos de manera general la estructura que tiene la Ley del Seguro Social.

RÉGIMEN OBLIGATORIO

- ❖ Régimen obligatorio (artículos 1 al 40)
- ❖ Riesgo de trabajo (artículos 41 al 83)
- ❖ Enfermedades y maternidad (artículos 84 al 111)
- ❖ Seguro de invalidez y vida (artículos 112 al 151)
- ❖ Seguro de retiro cesantía y vejez (artículos 152 al 200)



- ❖ Seguro de guardias y prestaciones sociales (artículos 201 al 217)
- ❖ Incorporación voluntaria al régimen obligatorio (artículos 218 al 233)
- ❖ Seguridad social en el campo (artículos 234 al 239)

REGIMEN VOLUNTARIO

- ❖ Seguro de salud para la familia (artículos 240 al 245)
- ❖ De los seguros adicionales (artículos 246 al 250)
- ❖ Otros seguros (artículo 250)

ATRIBUCIONES DEL INSTITUTO

- ❖ Seguro Social Organismo Fiscal y Autónomo (artículos 251 al 286 N)
- ❖ De los procedimientos, de la caducidad y prescripción (artículos 287 al 302)
- ❖ Responsabilidad, infracción, sanción y delito (artículos 303 al 319)

Para los fines del presente trabajo nos enfocaremos lo que corresponde al régimen obligatorio.



Antes de analizar la integración que sirve de base para el pago de las cuotas, es importante saber quienes son sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio. La LSS, en su artículo 12 nos indica:

- I. “Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;
- II. Los socios de sociedades cooperativas, y
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo.”

En la misma Ley se establecen las obligaciones de los patrones entre las cuales esta el de determinar las cuotas obrero patronales a su cargo. En el siguiente tema señalaremos los cálculos que se deben realizar par cumplir con dichas obligaciones.

8.2.2 Integración de la base.

Para determinar estas cuotas necesitamos, conocer el SBC (salario base de cotización). El cual no podrá ser inferior al mínimo general del área geográfica, ni mayor a 25 salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal.



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

Este salario se deberá calcular: al dar de alta al empleado, al modificarse el sueldo por aumento individual o masivo y al inicio de cada bimestre para la correcta consideración de las percepciones variables del bimestre anterior.

Ahora bien, ya conocemos que el salario diario integrado se forma de 2 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 prestación fija conocida.

Para obtener el sueldo diario la LSS en el artículo 29 nos dice que en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente.

La parte variable se compone del resultado de dividir la suma del importe de todas las percepciones variables que integran para seguro social pagadas realmente en el bimestre anterior, entre el número de días de salario devengado en el mismo bimestre.

La suma de la parte fija y la variable, será el salario diario integrado, el cual estará topado a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal zona A (VSMGDF).

La Ley señala límites para la consideración del salario en diferentes situaciones, el tope general es de 25 VSMGDF, el tope para calcular los riesgos de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez era diferente hasta el 30 de junio del 2007, que fue cuando alcanzó su límite a 25 VSMGDF.



El tope para calcular las cuotas de enfermedad y maternidad, prestaciones en especie, cuota fija es de 1 VSMGDF, según artículo 106-1 LSS.

Para la cuota adicional (excedente) es de 3VSMGDF, en este caso el salario diario integrado (SDI) será la diferencia entre el salario diario integrado menos el tope de 3VSMGDF cuando el salario diario integrado sea mayor al tope. Cuando el salario diario integrado sea menor al tope, el salario diario integrado será cero.

Para no caer en confusiones con otros autores diremos que el salario diario integrado es la suma de la parte fija y la variable. En cuanto al salario base de cotización diremos que es el salario diario integrado topado según la LSS.

Ejemplo de lo arriba mencionado.

Estos serán los topes que manejaremos para el cálculo del SBC (salario base de cotización), salario mínimo general vigente en el Distrito Federal zona A \$57.46

1	VSMGDF	\$ 57.46
25	VSMGDF	\$ 1,436.50
3	VSMGDF	\$ 172.38

Sí el salario diario integrado es mayor a los topes, los topes serán el SBC, si no lo será el salario diario integrado.

COMPARACIÓN CON LOS TOPEs			
Sí el salario diario integrado	Es mayor al tope	Salario base de cotización	Observaciones
\$60.06	\$1,436.50	\$60.06	Tope al 25 VSMGDF
\$60.06	\$172.38	\$ -	Tope al excedente 3 VSMGDF
\$60.06	\$57.46	\$57.46	Tope al 1 VSMGDF

Tabla 11 Comparación con los topes para el SBC, cuando el SDI es menor al tope.



COMPARACIÓN CON LOS TOPEs			
Sí el salario diario integrado	Es mayor al tope	Salario base de cotización	Observaciones
\$209.04	\$1,436.50	\$209.04	Tope al 25 VSMGDF
\$209.04	\$172.38	\$36.66	Tope al excedente 3 VSMGDF
\$209.04	\$57.46	\$57.46	Tope al 1 VSMGDF

Tabla 12 Comparación con los topes para el SBC, cuando el SDI es mayor al tope.

COMPARACIÓN CON LOS TOPEs			
Sí el salario diario integrado	Es mayor al tope	Salario base de cotización	Observaciones
\$1,045.20	\$1,436.50	\$1,045.20	Tope al 25 VSMGDF
\$1,045.20	\$172.38	\$872.82	Tope al excedente 3 VSMGDF
\$1,045.20	\$57.46	\$57.46	Tope al 1 VSMGDF

Tabla 13 Comparación con los topes para el SBC, cuando el SDI es mayor al tope.

En el capítulo 4 mencionamos la forma en que se integra el salario para efectos del IMSS, con las prestaciones mínimas de ley, más adelante ejemplificaremos como se integra cuando se tienen prestaciones adicionales. Para ello debemos conocer lo que integra para la base de cálculo.

La LSS en su artículo 27 nos señala:

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:



-
- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
 - II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
 - III. 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;
 - IV. 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;
 - V. 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;
 - VI. 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;
 - VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;



VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se *integrarán los excedentes al salario base de cotización*.

Ahora que conocemos los conceptos que integran el salario base de cotización, ejemplificaremos la integración del salario base de cotización con prestaciones adicionales a la Ley.

SALARIO VARIABLE

De un comisionista con un SBC de \$925.00 en el cuarto bimestre (mayo-junio) y en el de julio y agosto tuvo los siguientes ingresos:

DATOS	JULIO	AGOSTO	TOTAL
Ausencias injustificadas	2	0	2
Incapacidades	0	0	0
Bono por puntualidad	\$2,900.00	\$ 3,100.00	\$ 6,000.00
Comisiones	\$9,500.00	\$10,900.00	\$20,400.00
Bono de productividad	\$1,900.00	\$ 2,180.00	\$ 4,080.00



1. Determinación del importe del bono por puntualidad a integrar al sbc.

	FÓRMULA	SUSTITUCIÓN
	SBC del bimestre anterior	\$ 925.00
Por:	Porcentaje de exención establecido en el artículo 27 Fracción VII LSS	10%
Igual:	Subtotal	\$ 92.50
Por:	Días de salario devengados en el bimestre*	60
Igual:	Importe exento de los bonos por puntualidad	\$5,550.00
	Total de bonos por asistencias otorgados en el bimestre	\$6,000.00
Menos:	Importe exento de los bonos por puntualidad	\$5,550.00
Igual:	Subtotal	\$ 450.00
Entre:	Días de salario devengados en el bimestre*	60
Igual:	Cantidad diaria de bonos por puntualidad a integrar al SBC	\$ 7.50

Nota: *Días del bimestre menos las incidencias (62-2)

2. Determinación de las comisiones percibidas en el bimestre a integrar al sbc

	FÓRMULA	SUSTITUCIÓN
	Comisiones del bimestre	\$20,400.00
Entre:	Días de salario devengados en el bimestre*	60
Igual:	Cantidad diaria de comisiones a integrar al SBC	\$ 340.00

Nota: *Días del bimestre menos las incidencias (62-2)



3. Determinación del monto de bonos de productividad a integrar al sbc

	FÓRMULA	SUSTITUCIÓN
	Bonos de productividad del bimestre	\$4,080.00
Entre:	Días de salario devengados en el bimestre*	60
Igual:	Cantidad diaria de bonos de productividad a integrar al SBC	\$ 68.00

Nota: *Días del bimestre menos las incidencias (62-2)

4. Determinación del sbc variable a comunicar al IMSS.

	FÓRMULA	SUSTITUCIÓN
	Cantidad diaria de bonos por puntualidad a integrar al SBC	\$ 7.50
Más:	Cantidad diaria de comisiones a integrar al SBC	\$340.00
Más:	Cantidad diaria de bonos de productividad a integrar al SBC	\$ 68.00
Igual:	SBC variable a comunicar al IMSS en septiembre para cotizar en el quinto bimestre de 2007	\$415.50



SALARIO MIXTO

DATOS	JULIO	AGOSTO	TOTAL
Incapacidades (días)	1	2	3
Despensa	\$1,000.00	\$1,000.00	\$2,000.00
Bono aniversario	\$ 700.00	\$ 700.00	\$1,400.00
Bono por asistencias	\$3,150.00	\$2,800.00	\$5,950.00
Bono por puntualidad	\$2,000.00	\$1,933.33	\$3,933.33
Comisiones	\$6,350.00	\$4,210.00	\$10,560.00
Tiempo extra	Tres horas pagadas con un 100% más y dos pagadas con un 200% más	Dos horas pagadas con un 100% más y dos pagadas con un 200% más	Cinco horas pagadas con un 100% más y cuatro pagadas con un 200% más

Análisis del tiempo extra

SEMANA 1 JULIO	TOTAL	EXENTAS	INTEGRAN	INTEGRAN	
				DOBLES	TRIPLES
Lunes	5	3	2	2	0
Martes	6	3	3	1	2
Miércoles	1	1	0	0	0
Jueves	0	0	0	0	0
Viernes	0	0	0	0	0

SEMANA 2 AGOSTO	TOTAL	EXENTAS	INTEGRAN	INTEGRAN	
				DOBLES	TRIPLES
Lunes	3	3	0	0	0
Martes	1	1	0	0	0
Miércoles	3	3	0	0	0
Jueves	1	0	1	1	0
Viernes	3	0	3	1	2



1. Determinación del factor de integración

	FÓRMULA	SUSTITUCIÓN
	Días de aguinaldo	15
Entre:	Días del año	365
Igual:	Proporción diaria de aguinaldo	0.0411
	Días de vacaciones*	8
Por:	Porcentaje de prima vacacional **	25%
Igual:	Proporción anual de la prima vacacional	2
Entre:	Días del año	365
Igual:	Proporción diaria de prima vacacional	0.0054
	Proporción diaria de aguinaldo	0.0411
Más:	Proporción diaria de prima vacacional	0.0054
Más:	Valor que representa la cuota diaria	1
Igual:	Factor de integración salarial	1.0465

Notas:

* Según el artículo 76 LFT

** De conformidad con el artículo 80 LFT

2. Determinación del sbc con prestaciones mínimas de ley

	FÓRMULA	SUSTITUCIÓN
	Percepción mensual	\$20,000.00
Entre:	Días del período de pago	30
Igual:	Cuota diaria:	\$ 666.67
Por:	Factor de integración	1.0465
Igual:	SBC fijo con prestaciones mínimas de Ley	\$ 697.66



3. Determinación del excedente de despensa a integrar al sbc

	FÓRMULA	SUSTITUCIÓN
	SMGDVDF	\$ 50.57
Por:	Días de salario efectivamente devengados en el bimestre*	59
Igual:	Subtotal	\$2,983.63
Por:	Porcentaje de exención establecido en el artículo 27 fracción VI LSS	40%
Igual:	Importe exento de despensa	\$1,193.45
	Cantidad de despensa otorgada en el bimestre	\$2,000.00
Menos:	Importe exento de despensa	\$1,193.45
Igual:	Cantidad de despensa otorgada en el bimestre a integrar al SBC	\$ 806.55
Entre:	Días de salario efectivamente devengados en el bimestre*	59
Igual:	Cantidad diaria de despensa a integrar al SBC	\$ 13.67

Nota: *Días del bimestre menos las incidencias (62-3)

4. Determinación de la integración del bono aniversario a integrar al sbc

	FÓRMULA	SUSTITUCIÓN
	Importe bimestral del bono aniversario	\$1,400.00
Entre:	Días de salario efectivamente devengados en el bimestre*	59
Igual:	Cantidad diaria del bono aniversario a integrar al SBC	\$23.73

Nota: *Días del bimestre menos las incidencias (62-3)



5. Determina del bono por asistencias a integrar al sbc

	FÓRMULA	SUSTITUCIÓN
	SBC del bimestre anterior	\$1,125.00
Por:	Porcentaje de exención establecido en el artículo 27 fracción VII LSS	10%
Igual:	Subtotal	\$1,12.50
Por:	Días de salario efectivamente devengados en el bimestre*	59
Igual:	Importe exento de los bonos por asistencias	\$6,637.50
Vs	Bonos por asistencia otorgados en el bimestre	\$5,950.00
Igual:	Cantidad diaria de bonos por asistencias a integrar al SBC	\$ 0.00

Nota: *Días del bimestre menos las incidencias (62-3)

6. Determinación del importe del bono por puntualidad a integrar al sbc

	FÓRMULA	SUSTITUCIÓN
	SBC del bimestre anterior	\$1,125.00
Por:	Porcentaje de exención establecido en el artículo 27 fracción VII LSS	10%
Igual:	Subtotal	\$112.50
Por:	Días de salario efectivamente devengados en el bimestre*	59
Igual:	Importe exento de bonos por puntualidad	\$6,637.50
Vs	Bonos por puntualidad otorgados en el bimestre	\$3,933.33
Igual:	Cantidad diaria de bonos por puntualidad a integrar al SBC	\$ 0.00

Nota: *Días del bimestre menos las incidencias (62-3)



7. Determinación de las comisiones percibidas en el bimestre a integrar al sbc

	FÓRMULA	SUSTITUCIÓN
	Comisiones del bimestre	\$10,560.00
Entre:	Días de salario efectivamente devengados en el bimestre*	59
Igual:	Cantidad diaria de comisiones a integrar al SBC	\$178.98

Nota: *Días del bimestre menos las incidencias (62-3)

8. Determinación del pago de horas extra

	FÓRMULA	SUSTITUCIÓN
	Cuota diaria	\$666.67
Entre:	Horas de jornada ordinaria	8
Igual:	Percepción por hora	\$83.33
	Percepción por hora	\$83.33
Por:	Dos	2
Igual:	Costo por hora extra doble	\$166.67
Por:	Horas extra pagadas al doble que integran al SBC	5
Igual:	Importe de horas extra dobles a integrar al SBC	\$833.33
	Percepción por hora	\$83.33
Por:	Tres	3
Igual:	Costo por hora extra triple	\$250.00
Por:	Horas extra pagadas al triple que integran al SBC	4
Igual:	Importe de horas extra triples a integrar al SBC	\$1,000.00
	Importe de horas extra dobles a integrar al SBC	\$833.33
Más:	Importe de horas extra triples a integrar al SBC	\$1,000.00
Igual:	Cantidad de horas extra a integrar al SBC	\$1,833.33
	Cantidad de horas extra a integrar al SBC	\$1,833.33
Entre:	Días de salario efectivamente devengados en el bimestre*	59
Igual:	Cantidad de horas extra a integrar en el SBC	\$31.07

Nota: *Días del bimestre menos las incidencias (62-3)



9. Determina del salario mixto a comunicar al IMSS

	FÓRMULA	SUSTITUCIÓN
	SBC fijo con prestaciones mínimas de Ley	\$697.66
Más:	Cantidad diaria de despensa a integrar al SBC	\$ 13.67
Más:	Cantidad diaria del bono aniversario a integrar al SBC	\$ 23.73
Más:	Cantidad diaria de bonos por asistencias a integrar al SBC	\$ 0.00
Más:	Cantidad diaria de bonos por puntualidad a integrar al SBC	\$ 0.00
Más:	Cantidad diaria de comisiones a integrar al SBC	\$178.98
Más:	Cantidad de horas extra a integrar en el SBC	\$ 31.07
Igual:	SBC mixto a comunicar al IMSS	\$945.11

La importancia de calcular correctamente los salarios de los trabajadores deriva de que éstos son la base para la determinación y pago de las cuotas obrero-patronales y aportaciones de vivienda, y si se consideran salarios distintos a los efectivamente percibidos por los trabajadores, los Institutos de seguridad social podrían determinar las diferencias respectivas y requerir su pago más actualizaciones y recargos, lo cual incidiría negativamente en la economía del patrón.

Recordemos como mencionamos en el capítulo 4, el patrón debe avisar al Instituto en tiempo y forma sobre las modificaciones de los salarios variables y de las partes fijas y variables de los salarios mixtos, pues a diferencia de los fijos, los referidos deben presentarse dentro de los cinco primeros días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre y tienen vigencia por un bimestre, por lo que de fallar en el aviso de la modificación salarial se afectaría todo un bimestre.



Ahora solo nos falta conocer cuanto se pagará por cada ramo del seguro.

Seguro	Cuota			Base salarial	Fundamento legal
	Patronal	Obrera	Total		
IMSS					
Riesgos de Trabajo	De acuerdo con la siniestralidad laboral de la empresa			SBC ¹	71 LSS
<i>Enfermedades y Maternidad</i>					
<i>Prestaciones en Especie</i>					
Cuota fija por cada trabajador hasta por tres VSMGVDF	20.40% ²	0.00%	20.40%	SMGVDF ³	106, fracciones I y II y Décimo Noveno Transitorio LSS
Cuota adicional o excedente	1.10% ²	0.40% ²	1.50%	(SBC-3VSMGVDF)	
Gastos médicos para pensionarios y beneficiarios	1.05%	0.375%	1.425%	SBC	25, último párrafo de la LSS
Prestaciones en dinero	0.70%	0.25%	0.95%	SBC	107, fracciones I y II LSS
Invalidez y Vida	1.75%	0.625%	2.375%	SBC	147 de la LSS
<i>Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez</i>					
Ramo de Retiro	2.00%	0.00%	2.00%	SBC	168, fracción I LSS
Ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	3.150%	1.125%	4.275%	SBC	168, fracción II LSS
<i>Guarderías y Prestaciones Sociales</i>	1.00%	0.00%	1.00%	SBC	211 LSS
Infonavit					
Aportaciones de vivienda	5.00%	0.00%	5.00%	SBC	29, fracción

Notas:

1) Salario base de cotización, el cual se determina tomando en cuenta cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios (arts. 27 LSS, 29, fracción II Ley del Infonavit y 29 Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit –Ripaedi–)

2) De acuerdo con el artículo Décimo Noveno Transitorio de la LSS la última modificación ocurrió el 1o de julio de 2007

3) Salario Mínimo General Vigente en el DF



Para garantizar un cálculo correcto de las cuotas y aportaciones, se debe considerar lo siguiente:

Tope mínimo; es el salario mínimo del área geográfica respectiva integrado (A \$60.05, B \$58.36 y C \$56.93) y el tope máximo de cotización: que es el equivalente a 25 veces el salario mínimo vigente en el DF (VSMVDF) (\$1,436.50) artículos 28 y Vigésimo Quinto Transitorio LSS y 29, fracción II y Quinto Transitorio Ley del Infonavit

Así como los ausentismos para proceder a su aplicación en la determinación de las cuotas y aportaciones, conforme a los artículos 31 de la LSS y 33 del Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al Infonavit (Ripaedi), tales días podrán ser descontados del pago de las cuotas obrero-patronales y aportaciones, sólo en algunos seguros como se muestra en la siguiente tabla.

Ramo de seguro	Ausencias injustificadas Artículo 31, LSS	Incapacidades médicas artículo 31-IV LSS
Riesgos de trabajo	Sí se descuentan	Sí se descuentan
Enfermedades y maternidad	No se descuentan	Sí se descuentan
Guarderías y prestaciones sociales	Sí se descuentan	Sí se descuentan
Invalidez y vida	Sí se descuentan	Sí se descuentan
Retiro	Sí se descuentan	No se descuentan
Cesantía en edad avanzada y vejez	Sí se descuentan	Sí se descuentan
Aportaciones del Infonavit	Sí se descuentan	No se descuentan
Amortizaciones del Infonavit *	Sí se descuentan	Sí se descuentan

Tabla 14 Ausencias que se descuentan en la determinación de las cuotas.

*Ripaedi, artículo 33



Para ejemplificar lo anteriormente dicho consideraremos que, la empresa Fulanita, SA de CV otorga a sus trabajadores prestaciones superiores a las establecidas en la Ley (aguinaldo 20 días y período vacacional según la siguiente tabla), excepto la prima vacacional la cual sí se ajusta a lo dispuesto en el numeral 80 de la LFT (25%) y tiene que calcular las cuotas obrero-patronales de octubre y del quinto bimestre de 2010.

1. Datos de los trabajadores

Número de seguridad social	Nombre del trabajador	Tipo de trabajador	Fecha de ingreso	Vacaciones	Salario	Días laborados en la semana	Horas laboradas por día	Ausencias	Incapacidades
77816411156	Casarreal López Edgar	Semana reducida	05/04/08	15 días	\$125.00 *	4	8	01/10/2010 06/10/2010	
644876301253	Casarreal Melquíades	Pensionado por vejez	30/01/08	15 días	\$15,000.00 **				11/10/2010 12/10/2010 13/10/2010
78827710567	Ramírez Zárate Arnulfo	Jornada reducida	10/09/2007	17 días	\$200.00 ***	6	4		
80807828657	Casarreal López Cinthya	Pensionado por invalidez	07/07/09	8 días	\$6,000.00 **				27/10/2010 28/10/2010 29/10/2010
70987210269	Ramírez Casarreal Emiliano	Eventual	01/06/10	8 días	\$12,000.00 **			28/10/2010 29/10/2010	
79853215482	López Gómez Mercedes	Planta	05/05/07	17 días	\$16,000.00 **				

Notas: * Diario, ** Mensual, ***Por hora



	Casarreal López Edgar	Casarreal Melquíades	Ramírez Zárata Arnulfo	Casarreal López Cinthya	Ramírez Casarreal Emiliano	López Gómez Mercedes
Días de aguinaldo	20	20	20	20	20	20
Días de vacaciones	15	15	17	8	8	17
Prima vacacional	25%	25%	25%	25%	25%	25%

2. Cálculo del tope máximo de cotización para los seguros del Régimen Obligatorio del Seguro Social (ROSS) y aportaciones de vivienda

Fórmula	Casarreal López Edgar	Casarreal Melquíades	Ramírez Zárata Arnulfo	Casarreal López Cinthya	Ramírez Casarreal Emiliano	López Gómez Mercedes
SBC	\$93.92	\$532.45	\$845.42	\$212.02	\$424.04	\$568.69
VS Tope salarial máximo (25VSMGDF=25 X \$57.46)*	\$ 1,436.50	\$ 1,436.50	\$ 1,436.50	\$ 1,436.50	\$ 1,436.50	\$ 1,436.50
Igual:	SBC máximo	\$93.92	\$532.45	\$845.42	\$212.02	\$424.04
					\$424.04	\$568.69

*Nota: Si el salario de los trabajadores es superior a este límite, el patrón debe ajustarlo a éste (art. Vigésimo Quinto Transitorio LSS y Quinto Transitorio Ley del Infonavit)



3. Cálculo de cuotas del seguro de riesgos de trabajo

Fórmula		Casarreal López Edgar	Casarreal Melquíades	Ramírez Zárate Arnulfo	Casarreal López Cinthya	Ramírez Casarreal Emiliano	López Gómez Mercedes
SBC		\$93.92	\$532.45	\$845.42	\$212.02	\$424.04	\$568.69
Por:	Prima	2.59840%	2.59840%	2.59840%	2.59840%	2.59840%	2.59840%
Igual:	Subtotal	2.44	13.84	21.97	5.51	11.02	14.78
Por:	Días del mes	27 ¹	28 ²	31	28 ²	29 ³	31
Igual:	Cuotas por cubrir	\$65.88	\$387.52	\$681.07	\$154.28	\$319.58	\$458.18

Notas:

1) Este trabajador de semana reducida tiene dos ausencias en octubre por lo que se le descuentan cuatro días para el cálculo de las cuotas, según la tabla del artículo 116 del RACERF. En las ausencias injustificadas por períodos menores a ocho días, consecutivos o ininterrumpidos no se cubren las cuotas de este Seguro (art. 31, fracción I de la LSS)

2) Por los días amparados por certificados de incapacidad temporal para el trabajo, no es obligatorio pagar las cuotas relativas a este Seguro (art. 31, fracción IV LSS)

3) Por los días de ausencias injustificadas no se cubren las cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo (art. 31, fracción I LSS)

4. Cálculo de cuotas del seguro de enfermedades y maternidad.

Fórmula		Casarreal López Edgar	Casarreal Melquíades	Ramírez Zárate Arnulfo	Casarreal López Cinthya	Ramírez Casarreal Emiliano	López Gómez Mercedes
Prestaciones en dinero							
SBC		\$93.92	\$532.45	\$845.42	\$212.02	\$424.04	\$568.69
Por:	Prima patronal	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%
Igual:	Subtotal	0.66	3.73	5.92	1.48	2.97	3.98
Por:	Días del mes	31 ¹	28 ²	31	28 ²	31 ¹	31
Igual:	Cuota patronal	\$20.46	\$104.44	\$183.52	\$41.44	\$92.07	\$123.38
SBC		\$93.92	\$532.45	\$845.42	\$212.02	\$424.04	\$568.69
Por:	Prima obrera	0.25%	0.25%	0.25%	0.25%	0.25%	0.25%
Igual:	Subtotal	0.23	1.33	2.11	0.53	1.06	1.42
Por:	Días del mes	31	28	31	28	31	31
Igual:	Cuota obrera	\$7.13	\$37.24	\$65.41	\$14.84	\$32.86	\$44.02
	Total de cuotas a cubrir	\$27.59	\$141.68	\$248.93	\$56.28	\$124.93	\$167.40
Prestaciones en especie							
Cuota fija							
SMGVDF		\$57.46	\$57.46	\$57.46	\$57.46	\$57.46	\$57.46
Por:	Días del mes	31	28	31	28	31	31



Igual:	SMGVDF	\$1,781.26	\$1,608.88	\$1,781.26	\$1,608.88	\$1,781.26	\$1,781.26
Por:	Prima patronal	20.40%	20.40%	20.40%	20.40%	20.40%	20.40%
Igual:	Cuotas patronales	\$363.38	\$328.21	\$363.38	\$328.21	\$363.38	\$363.38
Cuota adicional o excedente SBC							
	SBC	\$93.92	\$532.45	\$845.42	\$212.02	\$424.04	\$568.69
Por:	Días del mes	31	28	31	28	31	31
Igual:	SBCM	\$2,911.52	\$14,908.60	\$26,208.02	\$5,936.56	\$13,145.24	\$17,629.39
Menos:	3SMGVDF (3*31*\$57.46) y (3*28*\$57.46)	\$5,343.7	\$4,826.64	\$5,343.78	\$4,826.64	\$5,343.78	\$5,343.78
Igual:	Excedente	\$2,432.26	\$10,081.96	\$20,864.24	\$1,109.92	\$7,801.46	\$12,285.61
Por:	Prima patronal	1.10%	1.10%	1.10%	1.10%	1.10%	1.10%
Igual:	Cuota patronal a cubrir	\$0.00	\$110.90	\$229.51	\$12.21	\$85.82	\$135.14
	Excedente	\$2,432.26	\$10,081.96	\$20,864.24	\$1,109.92	\$7,801.46	\$12,285.61
Por:	Prima obrera	0.40%	0.40%	0.40%	0.40%	0.40%	0.40%
Igual:	Cuotas obreras a retener	\$0.00	\$40.33	\$83.46	\$4.44	\$31.21	\$49.14
	Total de cuotas a cubrir	\$0.00	\$151.23	\$312.97	\$16.65	\$117.03	\$184.28
Gastos médicos para pensionados							
	SBC	\$93.92	\$532.45	\$845.42	\$212.02	\$424.04	\$568.69
Por:	Prima patronal	1.05%	1.05%	1.05%	1.05%	1.05%	1.05%
Igual:	Subtotal	0.99	5.59	8.88	2.23	4.45	5.97
Por:	Días del mes	31	0	31	28	31	31
Igual:	Cuota patronal a cubrir	\$30.69	\$0.00	\$275.28	\$62.44	\$137.95	\$185.07
	SBC	\$93.92	\$532.45	\$845.42	\$212.02	\$424.04	\$568.69
Por:	Prima obrera	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%
Igual:	Subtotal	0.35	2	3.17	0.8	1.59	2.13
Por:	Días del mes	31	0	31	28	31	31
Igual:	Cuotas obreras a retener	\$10.85	\$0.00	\$98.27	\$22.40	\$49.29	\$66.03
	Total de cuotas a cubrir	\$41.54	\$0.00	\$373.55	\$84.84	\$187.24	\$251.10
Total de cuotas a cubrir por el Seguro de Enfermedades y Maternidad		\$432.51	\$621.12	\$1,298.83	\$485.98	\$792.58	\$966.16

Notas:1) Por los días de ausencia injustificados sólo se cubren las cuotas de este Seguro (art. 31, fracción I LSS).

2) Por los días amparados por certificados de incapacidad no se pagan las cuotas de este Seguro (art. 31, fracción IV LSS)



5. Cálculo de cuotas del seguro de invalidez y vida.

Fórmula		Casarreal López Edgar	Casarreal Melquiádes	Ramírez Zárate Arnulfo	Casarreal López Cinthya	Ramírez Casarreal Emiliano	López Gómez Mercedes
SBC		\$93.92	\$532.45	\$845.42	\$212.02	\$424.04	\$568.69
Por:	Prima patronal	1.75%	1.75%	1.75%	1.75%	1.75%	1.75%
Igual:	Subtotal	1.64	9.32	14.79	3.71	7.42	9.95
Por:	Días del mes	27 ¹	0 ²	31	0 ²	293	31
Igual:	Cuota patronal a cubrir	\$44.28	\$0.00	\$458.49	\$0.00	\$215.11	\$308.45
SBC		\$93.92	\$532.45	\$845.42	\$212.02	\$424.04	\$568.69
Por:	Prima obrera	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%
Igual:	Subtotal	0.59	3.33	5.28	1.33	2.65	3.55
Por:	Días del mes	27 ¹	0 ²	31	0 ²	29 ³	31
Igual:	Cuotas obreras a retener	\$15.93	\$0.00	\$163.68	\$0.00	\$76.85	\$110.05
Total de cuotas a cubrir		\$60.21	\$0.00	\$622.17	\$0.00	\$292.03	\$418.50

Notas:1) Por los días de ausencia amparados por certificados de incapacidad temporal para el trabajo, no es obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales de este Seguro (art. 31, fracción IV LSS).

2) Los trabajadores pensionados y sus patrones no están obligados a pagar las cuotas relativas a este Seguro (arts. 196, primer párrafo LSS).

3) Por los días de ausencia injustificada no se pagan las cuotas de este Seguro (art. 31, fracción I LSS)

6. Cálculo de cuotas del seguro de guarderías y prestaciones sociales



Fórmula		Casarreal López Edgar	Casarreal Melquiádes	Ramírez Zárate Arnulfo	Casarreal López Cinthya	Ramírez Casarreal Emiliano	López Gómez Mercedes
SBC		\$93.92	\$532.45	\$845.42	\$212.02	\$424.04	\$568.69
Por:	Prima patronal	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
Igual:	Subtotal	0.94	5.32	8.45	2.12	4.24	5.69
Por:	Días del mes	27 ¹	28 ²	31	28	29 ¹	31
Igual:	Cuota patronal a cubrir	\$25.38	\$148.96	\$261.95	\$59.36	\$122.96	\$176.39

Notas:

1) Por los días de ausencia injustificados por períodos menores a ocho días, consecutivos o ininterrumpidos no se pagan las cuotas relativas a este Seguro (art. 31, fracción I LSS)

2) En caso de los días de ausencia amparados por certificados de incapacidad temporal para el trabajo, no se cubren las cuotas de este Seguro (art. 31, fracción IV LSS)

7. Cálculo de las cuotas obrero-patronales a pagar en Octubre

Fórmula		Casarreal López Edgar	Casarreal Melquiádes	Ramírez Zárate Arnulfo	Casarreal López Cinthya	Ramírez Casarreal Emiliano	López Gómez Mercedes
Riesgos de Trabajo		\$65.88	\$387.52	\$681.07	\$154.28	\$319.58	\$458.18
Más:	Enfermedades y Maternidad	\$ 432.51	621.12	\$1,298.83	\$ 485.98	\$792.58	\$ 966.16
Más:	Invalidez y Vida	\$ 60.21	\$ -	\$ 622.17	\$ -	\$292.03	\$ 418.50
Más:	Guarderías y Prestaciones Sociales	\$ 25.38	\$ 148.96	\$ 261.95	\$ 59.36	\$122.96	\$ 176.39
Igual:	Total de cuotas mensuales a cubrir	\$583.98	\$1,157.60	\$2,864.02	\$699.62	\$1,527.15	\$2,019.23



Las cuotas determinadas se pagan:

- Período mensual;
 - riesgos de trabajo,
 - enfermedades y maternidad,
 - invalidez y vida,
 - guarderías y prestaciones sociales

Se deben de cubrir a más tardar el día 17 de cada mes.

8.2.3 Determinación de la prima de riesgo de trabajo.

En el ejemplo del cálculo de las cuotas del seguro de riesgos de trabajo, se hace sobre el porcentaje de siniestralidad laboral de cada empresa, para dicho ejercicio consideramos un a prima del 2.59840%, a continuación explicaremos como determinamos la prima de riesgo de trabajo, pero antes es necesario conocer algunos conceptos.

Los riesgos laborales son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo (artículos 473 Ley Federal del Trabajo y 41 Ley del Seguro Social).

Por mandato constitucional, los patrones son responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con



motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; sin embargo, aquéllos que aseguren a sus trabajadores contra riesgos de trabajo, quedan relevados en los términos de la LSS del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de siniestros establece la LFT (artículos 123, fracción XIV Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 53 LSS).

De ahí la importancia de asegurar a los trabajadores dentro de plazos no mayores a cinco días hábiles a partir del inicio de la relación laboral, o bien el día hábil anterior al comienzo del vínculo obrero-patronal, en cuyo caso el reconocimiento de derechos o semanas para determinar el otorgamiento de las prestaciones en dinero y en especie se contabilizará a partir de la fecha de alta señalada en el aviso respectivo (artículos 15, fracción I LSS y 45 Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF)). Ya que si ocurren accidentes antes de presentar los avisos de alta o modificación de salario, aunque estén en tiempo, se deberán pagar capitales constitutivos (artículo 77 LSS)

Una de las principales obligaciones patronales es la determinación de la prima con la que cotizan en el Seguro de Riesgos de Trabajo, para ello deben revisar anualmente la siniestralidad de la empresa conforme a los riesgos de trabajo terminados durante el período comprendido entre el 1o de enero al 31 de diciembre del año que se trate (artículos 74 Ley del Seguro Social y 32 del RACERF).

Los riesgos de trabajo que les pueden ocurrir a los trabajadores se dividen en accidentes y enfermedades. Se considera accidente laboral a toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualquiera que sea el lugar y tiempo en que dicha labor se preste; y enfermedad a todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el colaborador se vea obligado a prestar sus servicios (artículos 42 y 43 LSS).



A fin de establecer las diferencias entre los accidentes y las enfermedades de trabajo, así como de los accidentes en trayecto (todos riesgos de trabajo) haremos las siguientes consideraciones:

Accidentes en trayecto

Conforme al artículo 42, segundo párrafo de la LSS y el acuerdo del Consejo Técnico número 258/2002 del 22 de mayo de 2002, se consideran accidentes en tránsito los ocurridos a un colaborador al trasladarse:

- Directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquél
- Del domicilio del primer centro laboral al segundo, cuando labora para dos o más patrones
- De un domicilio transitorio en el que hubiese tenido la necesidad de pernoctar como sería el caso de que tuvo que velar a un ascendiente o un hijo enfermo en el domicilio de éstos y de allí salió para su centro de labores, y de su domicilio al trabajo o de éste a aquél con una alteración habitual consistente en llevar a los hijos a la guardería o pasar por ellos de regreso

En los dos últimos casos deberán acreditarse plenamente las circunstancias en que ocurrió el accidente para poder calificarlo como en trayecto.

Cabe señalar que si bien es cierto este tipo de accidentes son considerados como de trabajo para efecto de otorgamiento de prestaciones a los trabajadores, también lo es que no se toman en cuenta para la siniestralidad de las empresas (artículo 72, párrafo tercero LSS).



Las enfermedades profesionales serán las consignadas en la Tabla de Enfermedades de Trabajo establecida en el artículo 513 de la LFT.

Los riesgos de trabajo pueden producir: incapacidad temporal, incapacidad permanente total, incapacidad permanente parcial y muerte.

Las cuotas por el seguro de riesgo de trabajo, se determinan aplicando a los salarios base de cotización una prima determinada de acuerdo con el riesgo que representen las actividades de la empresa según la clasificación de grado de riesgo que tiene el Instituto en el reglamento respectivo.

Si la empresa tiene varios centros de trabajo en municipios diferentes o en el D.F. y algún municipio, tendrá un registro patronal por cada municipio o D.F. la prima de riesgo se determinará para cada registro patronal.

Año con año las empresas deben determinar su prima de riesgo de acuerdo a su propia siniestralidad (incapacidades de riesgo de trabajo otorgadas por el Instituto) y será válida por un ejercicio, es decir la fecha de vigencia será normalmente del 1° de marzo al día último de febrero del año subsecuente (artículo 32-III RLSS).

Al inscribirse la empresa en el SS o al cambiar de actividad, cubrirá la prima media de la clase que conforme al Reglamento (artículo 196 del reglamento) le corresponda. El reglamento clasifica a las empresas según su giro en cinco clases de riesgo y el artículo 73 LSS fija la prima media:

Prima media	<i>En por cientos</i>
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875



La fórmula para el cálculo de la prima de riesgo es la siguiente de acuerdo con el artículo 72 LSS y los artículos 35,36 y 37 RLSS)

Fórmula de siniestralidad a aplicar

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

Donde:

S Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal

Símbolo de división

365 Número de días naturales del año

V 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o incapacidad permanente total

Símbolo de multiplicación

I Suma de porcentaje de las incapacidades permanentes parciales y totales, divididos entre 100

D Número de defunciones

F 2.3, que es el factor de prima



N Número de trabajadores expuestos al riesgo

M 0.005, que es la prima mínima de riesgo

Sustitución de valores

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

$$\text{Prima} = [(550/365) + 28*(0.20+1)]*(2.3/12.6) + 0.005$$

$$\text{Prima} = [(1.506849315)+28*(1.20)]*(0.18253968) + 0.005$$

$$\text{Prima} = [(1.506849315)+33.60]*0.182539683 + 0.005$$

$$\text{Prima} = [35.10]*0.182539683 + 0.005$$

$$\text{Prima} = 6.413393145$$

Obtención de la nueva prima

Prima obtenida 6.413393145

Por: 100

Igual: Nueva prima 641.3393145



Se compara la prima obtenida después de aplicar la fórmula y aquella con la que la empresa cubre las cuotas al momento de la revisión. El cálculo que hagamos modificará la prima que se venga aplicando aumentándola o disminuyéndola en una proporción no mayor al 1% con respecto a la del año anterior y no podrá ser menor al 0.5% ni mayor al 15%.

Se tomarán en cuenta sólo los casos de riesgo de trabajo terminados en el año que sirva de base para medir la siniestralidad, no importando la fecha en que éstos hayan ocurrido (artículo 74 LSS).

8.2.4 Inscripción del patrón.

Cuando el patrón contrae una relación laboral se hace inherente la obligación de obtener su registro patronal IMSS-Infonavit, en un plazo máximo de 5 días hábiles como lo establece el artículo 15 de la LSS y 29 de la Ley del Infonavit.

Para cumplir con tal obligación el RACERF, le otorga facultad al IMSS, de establecer los procedimientos que de acuerdo con la normatividad de dicho Instituto. Actualmente se puede agilizar el trámite por Internet en la pagina Web www.imss.gob.mx, con el trámite de pre-alta patronal, donde se obtiene una cita.



INICIO - PATRONES - PRE-ALTA PARA INSCRIPCIÓN PATRONAL

Imprimir esta página | Recomienda a un amigo | COMPARTIR

PRE-REGISTRO DE ALTA PATRONAL E INSCRIPCIÓN EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO Y/O REGISTRO PATRONAL POR CLASE, PARA PRESTADORAS DE SERVICIOS

El IMSS pone a su disposición un **nuevo** concepto que le permitirá simplificar el trámite de Inscripción Patronal mediante la PRE-ALTA, obteniendo una cita para completar el trámite en la Subdelegación que le corresponde en menos de dos horas.

[Obtenga su cita](#)

Antes, le pedimos consulte cuáles son los documentos a presentar:

- Persona Moral
- Persona Física

Descargue los instaladores de Dispositivo Magnético.

Para mayor información, escriba al correo electrónico: atn.contribuyente@imss.gob.mx

[«Regresar](#)

Última modificación : 2009/10/12, 09:00 hrs., Fuente: Dirección de Incorporación y Recaudación

Reforma 476, Col. Juárez, México DF - Tel 01 800 623 23 23 - Comentarios sobre este sitio de Internet

MÁS INFORMACIÓN

- » INICIO
- » IDSE
- » FIRMA DIGITAL
- » SUA
- » PRE-ALTA PARA INSCRIPCIÓN PATRONAL
- » SOLICITUD DE NSS
- » DISPOSITIVOS MAGNÉTICOS
- » SUA
- » ¿QUÉ ES EL SUA?
- » ZONA DE DESCARGAS
- » MANUAL DE OPERACIÓN
- » ENTIDADES RECEPTORAS
- » PREGUNTAS FRECUENTES SUA

Cuadro 1. Página del IMSS, para tramitar el alta patronal.

Se llena un formulario,



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

www.imss.gob.mx Inicio Contacto y Directorios Mapa del Sitio English

PRE-ALTA PARA INSCRIPCIÓN PATRONAL

MOVIMIENTOS PATRONALES
FECHA EN QUE ESTA GENERANDO EL TRÁMITE : 2010/10/21

ANTES DE CAPTURAR SUS DATOS, REVISE EL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

EN MATERIA DE AFILIACION, CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS, RECAUDACIÓN Y FISCALIZACIÓN.

EN LO REFERENTE AL CATÁLOGO DE ACTIVIDADES DEL ART. 196 PARA DETERMINAR SU CLASE Y FRACCIÓN.

- Personas Morales
- Personas Físicas

Algunos derechos reservados IMSS | Reforma 476, Col. Juárez, México DF | Tel. 01 800 6292323 | [Salir](#)

Cuadro 2. Podemos seleccionar para la pre- alta, personas físicas o morales.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

www.imss.gob.mx Inicio Contacto y Directorios Mapa del Sitio English

CAPTURA DE DATOS

Solicitud de Número de Registro Patronal

Personas Morales en el Régimen Obligatorio

Datos Opcionales (*)

Fecha de presentación de este aviso: 21-10-2010
Fecha a partir de la cual surte efectos este movimiento: [calendar icon]

Datos generales del patrón o sujeto obligado

Denominación o razón social (El nombre no debe incluir las siglas que identifican el tipo de sociedad)

Tipo de sociedad: Seleccione uno: [dropdown menu]

RFC: [input field]

Nombre Comercial: [input field]

Domicilio fiscal

Calle: [input field]

Número y/o letra exterior: [input field] Número y/o letra interior: [input field]

Entre la calle de: [input field]

Y la calle de: [input field]

Entidad Federativa: Seleccione uno: [dropdown menu]

Cuadro 3. Se llena la solicitud para iniciar el trámite.



Hay que acudir a la cita con los documentos que se solicitan en este caso para personas morales son:

- Registro Federal de Contribuyentes
- Comprobante de domicilio del centro de trabajo
- Escritura pública o acta constitutiva
- Poder notarial para actos de administración del representante legal
- Identificación oficial del representante legal
- Registro Federal de Contribuyentes del representante legal
- Clave única de registro de población del representante legal

Para la inscripción patronal en el seguro de riesgos de trabajo se llena el siguiente formato.



**INSCRIPCION DE LAS
EMPRESAS EN EL
SEGURO DE RIESGOS
DE TRABAJO**

NOMBRE O RAZON SOCIAL	REGISTRO (S) PATRONAL (ES)
DELEGACION	



INSTRUCCIONES DE LLENADO

AVISO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD

- 1.- DATOS GENERALES
 - * FECHA - ANOTAR EL DÍA, MES Y AÑO DE ELABORACIÓN DE ESTE FORMATO.
 - * NOMBRE O RAZÓN SOCIAL - ANOTAR EL NOMBRE DEL PATRON, YA SEA ESTE PERSONA FÍSICA O MORAL.
 - * DOMICILIO - INDICAR LA UBICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO A QUE SE REFIERE ESTA INFORMACIÓN Y EN CASO DE EXISTIR, ANOTAR LOS DOMICILIOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS O SUCURSALES CON QUE CUENTE EN EL MISMO MUNICIPIO O EN EL DISTRITO FEDERAL, TELÉFONO Y FAX.
 - * REGISTRO (S) PATRONAL (ES) - ANOTAR EL NÚMERO DE REGISTRO (S) PATRONAL (ES) EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
 - * MARCAR CON UNA CRUZ "X" EL MOTIVO DE LA INSCRIPCIÓN DEL PATRON.

- 2.- ACTIVIDAD ECONÓMICA Y GIRO
 - * ACTIVIDAD ECONÓMICA - MARCAR CON UNA CRUZ "X" LA (S) RAMA (S) ECONÓMICA (S) EN LA (S) QUE CONFIGURE (N) SUS ACTIVIDAD (ES).
 - * ESPECIFICAR SU GIRO - INDICAR EN FORMA CONCRETA EL (LOS) GIRO (S) ACTUAL (ES) DEL PATRON, ESPECIFICANDO EL NOMBRE COMUN Y USO AL QUE SE DESTINA EL PRODUCTO QUE EXPLOTA O SERVICIO QUE PRESTA.
 EJEMPLOS: "X" INDUSTRIA DE TRANSFORMACIÓN
 FABRICACIÓN DE TELA POLIÉSTER PARA PRENDAS DE VESTIR
 "X" SERVICIOS
 REPARACIÓN MECÁNICA, HOJALATERÍA Y PINTURA DE AUTOMÓVILES

- 3.- MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES
 - * ANOTAR EL NOMBRE COMUN DE LAS MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES QUE EMPLEA EL PATRON PARA EL DESARROLLO DE SU (S) ACTIVIDAD (ES).

- 4.- MAQUINARIA Y EQUIPO
 - * DETALLAR EL NÚMERO, NOMBRE, USO AL QUE SE DESTINA, COMBUSTIBLE O ENERGÍA QUE CONSUMEN Y CAPACIDAD O POTENCIA DE LAS MAQUINAS, EQUIPOS Y TRANSPORTES QUE UTILIZA EL PATRON PARA EL DESARROLLO DE SU (S) ACTIVIDAD (ES).
 EJEMPLO:

NO. DE UNIDADES	NOMBRE	USO	COMBUSTIBLE O ENERGÍA	CAPACIDAD O POTENCIA
3	PRENSAS MECÁNICAS	TROQUELADO	ELÉCTRICA	50 TONS.

- 5.- PERSONAL
 - * ANOTAR EL NÚMERO DE TRABAJADORES CON QUE CUENTE EL PATRON POR GRUPOS DE OFICIOS U OCUPACIÓN.
 EJEMPLO:

NO. DE TRABAJADORES	OFICIO U OCUPACIÓN
3	CAJERAS

- 6.- PROCESOS DE TRABAJO
 - * DESCRIBIR LOS PROCESOS DE TRABAJO DE LA ACTIVIDAD DEL PATRON, SIN OMITIR PROCESOS INICIALES, INTERMEDIOS O FINALES. EN CASO DE QUE EL PATRON REALICE MAS DE UNA ACTIVIDAD, LOS PROCESOS DEBERAN DESCRIBIRSE POR SEPARADO.

- 7.- CLASIFICACION MANIFESTADA POR EL PATRON
 - * ANOTAR LA DIVISION ECONOMICA, GRUPO Y FRACCION, ASI COMO MARCAR CON UNA CRUZ "X" LA CLASE DE RIESGO EN QUE, A CRITERIO DEL PATRON, SE CONFIGURE SU ACTIVIDAD CON BASE EN LO QUE ESTABLECEN LOS ARTICULOS 6, 7, 8, 9 Y 13 DEL REGLAMENTO PARA LA CLASIFICACION DE EMPRESAS Y DETERMINACION DE LA PRIMA EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO, ANOTANDO ADEMÁS EL NOMBRE DEL PATRON O DE SU REPRESENTANTE LEGAL Y FIRMANDO DE CONFORMIDAD.

- 8.- PARA USO EXCLUSIVO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
 - * RECEPCIÓN: HORA Y FECHA
 MEDIANTE RELOJ MARCADOR, SE REGISTRARA LA HORA Y FECHA DE RECEPCIÓN DE ESTE DOCUMENTO.
 - * CLASIFICACION DELEGACIONAL O SUBDELEGACIONAL
 SE ANOTARA LA CLASE, FRACCION Y PRIMA EN QUE LA DELEGACION O LA SUBDELEGACION CONSIDERE INCLUIDA LA ACTIVIDAD DEL PATRON, CON BASE EN LA INFORMACION DECLARADA Y EL REGLAMENTO DE LA MATERIA, ASENTÁNDOSE NOMBRE Y FIRMA DE LOS FUNCIONARIOS SEÑALADOS.
 - * SE ANOTARA LA CLASE, FRACCION Y PRIMA CON QUE SE INCLUYO AL SISTEMA EL FORMATO AFI -DI, ASENTÁNDOSE NOMBRE Y FIRMA DEL C. JEFE DEL DEPARTAMENTO DE AFILIACION VIGENCIA DE DERECHOS.
 - * NEGATIVA O AUSENCIA PATRONAL
 SE SEÑALARA CON UNA "X" CUANDO EXISTA CUALESQUIERA DE LAS CIRCUNSTANCIAS ANOTADAS.
 - * RATIFICACIÓN
 SE ESTAMPARA EL SELLO DE RATIFICACIÓN, SI SE COINCIDE CON LA CLASIFICACION MANIFESTADA POR EL PATRON.
 - * INSCRIPCIÓN DEL PATRON AL I.M.S.S.
 SE ANOTARA EL DÍA, MES Y AÑO (4 DIGITOS) DE INSCRIPCIÓN DEL PATRON AL I.M.S.S.



**INSCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS
EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO**

DÍA	MES	AÑO

IMPORTANTE: PREVIO AL LLENADO DE ESTE FORMULARIO, SIRVASE LEER CUIDADOSAMENTE LAS INSTRUCCIONES CORRESPONDIENTES. EN CASO DE QUE LOS ESPACIOS MARCADOS NO SEAN SUFICIENTES, ANEXAR LA INFORMACIÓN ADICIONAL EN HOJAS POR SEPARADO

1. DATOS GENERALES					REGISTRO (S) PATRONAL (ES)	
NOMBRE O RAZON SOCIAL						
DOMICILIO: CALLE		NUM EXT.	NUM INT.	COLONIA		
POBLACIÓN	ENTIDAD	CODIGO POSTAL	TEL:	FAX:		
<input type="checkbox"/> INICIAL	<input type="checkbox"/> CAMBIO DE ACTIVIDADES	<input type="checkbox"/> INCORPORACIÓN DE ACTIVIDADES	<input type="checkbox"/> CAMBIO DE DOMICILIO	<input type="checkbox"/> SUSTITUCIÓN PATRONAL	<input type="checkbox"/> FUSION O ESCISION	<input type="checkbox"/> RESTABLECIMIENTO

2. ACTIVIDAD ECONOMICA Y GIRO				
<input type="checkbox"/> AGRICULTURA	<input type="checkbox"/> GANADERIA	<input type="checkbox"/> SILVICULTURA	<input type="checkbox"/> PESCA	<input type="checkbox"/> CAZA
<input type="checkbox"/> INDS. EXTRACTIVAS	<input type="checkbox"/> INDS. TRANSFORMACION	<input type="checkbox"/> CONSTRUCCION	<input type="checkbox"/> COMERCIO	<input type="checkbox"/> SERVICIOS
ESPECIFICAR SU GIRO (ACTUAL)				

3. MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES	
NOMBRE	NOMBRE

4. MAQUINARIA Y EQUIPO				
NUMERO DE UNIDADES	NOMBRE	USO	COMBUSTIBLE O ENERGIA	CAPACIDAD POTENCIA

5. PERSONAL			
NUMERO DE TRABAJADORES	OFICIO U OCUPACION	NUMERO DE TRABAJADORES	OFICIO U OCUPACION



8.2.5 Presentación de variables bimestrales.

En el ejemplo que utilizamos para la integración de la base para el cálculo de las cuotas obrero patronales, mencionamos la forma de obtener las variables. Sin embargo es importante destacar que el salario variable es aquél integrado por elementos variables que no pueden ser previamente conocidos y cuya cuantificación depende de acontecimientos futuros de realización incierta (artículo 30, fracción II LSS). Anteriormente mencionamos cuales son los elementos que se pueden considerar variables.

Para obtener el salario variable se suman los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividen entre el número de días de salario devengado en este período (días del bimestre menos ausencias e incapacidades) artículo 30, fracción II LSS.

Los avisos relativos a las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior, deberán presentarse al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre (artículo 34, fracción II LSS).

En este caso, las modificaciones salariales surtirán efecto a partir del primer día del mes calendario siguiente al bimestre que sirvió de base para establecer dicho cambio artículo 53 Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF) .

Como se muestra en la siguiente tabla:



Ingresos del período	Presentación de avisos (cinco primeros días hábiles)	Vigencia del salario Variable comunicado al IMSS
Julio y agosto de 2010	Septiembre de 2010	1° septiembre-31 octubre de 2010
Septiembre y octubre de 2010	Noviembre de 2010	1° noviembre-31 diciembre de 2010
Noviembre y diciembre de 2010	Enero de 2011	1° enero-29 febrero de 2011
Enero y febrero de 2011	Marzo de 2011	1° marzo-30 abril de 2011
Marzo y abril de 2011	Mayo de 2011	1° mayo-30 junio de 2011
Mayo y junio de 2011	Julio de 2011	1° julio-31 agosto de 2011

Tabla 15 fechas para la presentación de avisos bimestrales.

Cuando la presentación de las modificaciones salariales sea extemporánea, surtirán efectos a partir de la fecha de recepción de los avisos por el Instituto sin importar que en dichos documentos se señale el día primero del mes del que se trate (artículo 54 RACERF).

Trabajadores de nuevo ingreso para determinar su SBC se estimará el salario probable que le corresponda en dicho período, para ello el patrón deberá basarse en las percepciones de los trabajadores que laboren bajo las mismas condiciones (artículo 30, fracción II LSS).

En la práctica, cuando el salario inicial es de difícil determinación el patrón paga a sus trabajadores el salario mínimo del área geográfica donde se ubica, pues de acuerdo con el artículo 90 de la LFT dicho salario es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Cabe señalar que de enterarse las cuotas obrero-patronales y de vivienda con este salario más las prestaciones mínimas de Ley, ni el IMSS ni el Infonavit podrán determinar diferencias porque no están facultados para fijar los salarios con los que deben cotizar los trabajadores.



El salario mixto, el cual también ya ejemplificamos en su cálculo esta conformado por elementos fijos y variables, esto es por aquéllos de monto previamente conocido y aquéllos cuya cuantificación depende de la realización de acontecimientos futuros (artículo 30, fracción III LSS).

Para efectos de cotización se suman a los elementos fijos (salario más las prestaciones mínimas legales, tales como aguinaldo y prima vacacional) el promedio obtenido de los variables en términos de lo señalado anteriormente (artículo 30, fracción III LSS).

Esto es, el SBC se determina dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado y el resultado se suma al SBC fijo (artículo 34, fracción III LSS).

Según lo dispuesto en el artículo 34, fracción III de la LSS cuando se modifiquen los salarios mixtos se considerará lo siguiente, según el cambio en los elementos:

Fijos; el aviso correspondiente deberá presentarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en la que cambie el salario. Por ejemplo, si a un trabajador que percibe un salario fijo más comisiones se le aplica un incremento en la parte fija con efectos a partir del 15 de agosto, el aviso de modificación salarial deberá presentarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha señalada y considerarse en el mismo las variables correspondientes.

VARIABLES; si al concluir el bimestre se modificaron, el aviso deberá presentarse dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.

Se considerará como fecha de origen del cambio del salario el primer día del mes calendario siguiente al bimestre que sirvió como base para establecer dicha modificación (artículo 53 RACERF).



No obstante, si la presentación es extemporánea surtirá efectos a partir de la fecha de recepción de los avisos por parte del Instituto (artículo 54 RACERF).

- Período bimestral, se determina y se pagan lo siguiente:
 - ramo de retiro,
 - ramos de cesantía en edad avanzada y vejez y
 - aportaciones al Infonavit.

Continuando con el ejemplo para la determinación de las cuotas tenemos la siguiente tabla:



8. Cálculo de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Fórmula		Casarreal López Edgar	Casarreal Melquiádes	Ramírez Zárate Arnulfo	Casarreal López Cinthya	Ramírez Casarreal Emiliano	López Gómez Mercedes
Retiro							
SBC		\$93.92	\$532.45	\$845.42	\$212.02	\$424.04	\$568.69
Por:	Prima patronal	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%
Igual:	Subtotal	\$ 1.88	\$ 10.65	\$ 16.91	\$ 4.24	\$ 8.48	\$ 11.37
Por:	Días del bimestre	57 ¹	61 ²	61	61 ²	59 ¹	61
Igual:	Cuota patronal a cubrir	\$107.16	\$649.65	\$1,031.51	\$258.64	\$500.32	\$693.57
Cesantía y Vejez							
SBC		\$93.92	\$532.45	\$845.42	\$212.02	\$424.04	\$568.69
Por:	Prima patronal	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
Igual:	Subtotal	\$ 2.96	\$ 16.77	\$ 26.63	\$ 6.68	\$ 13.36	\$ 17.91
Por:	Días del bimestre	57 ¹	58 ³	61	58 ³	59 ¹	61
Igual:	Cuota patronal por cubrir	\$168.72	\$972.66	\$1,624.43	\$387.44	\$788.24	\$1,092.51
SBC		\$93.92	\$532.45	\$845.42	\$212.02	\$424.04	\$568.69
Por:	Prima obrera	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%
Igual:	Subtotal	\$ 1.06	\$ 5.99	\$ 9.51	\$ 2.39	\$ 4.77	\$ 6.40
Por:	Días del bimestre	57 ¹	58 ³	61	58 ³	59 ¹	61
Igual:	Cuotas obreras a retener	\$60.42	\$347.42	\$580.11	\$138.62	\$281.43	\$390.40
	Cuotas a retener por C y V	\$229.14	\$1,320.08	\$2,204.54	\$526.06	\$1,069.67	\$1,482.91
Total de cuotas a cubrir		\$336.30	\$1,969.73	\$3,236.05	\$784.70	\$1,569.99	\$2,176.41

Notas:

1) Por los días de ausencia injustificados por períodos menores a ocho días, consecutivos o ininterrumpidos no se cubrirán las cuotas obrero-patronales de este Seguro (art. 31, fracción I LSS)

2) Por los días de ausencia amparados por certificados de incapacidad temporal para el trabajo es obligatorio cubrir las cuotas relativas a este Ramo (art. 31, fracción IV LSS)

3) Por los días amparados por certificados de incapacidad temporal para el trabajo no es necesario cubrir las cuotas de este ramo (art. IV LSS)



10. Cálculo de las cuotas bimestrales a cubrir

Fórmula		Casarreal López Edgar		Casarreal Melquiades		Ramírez Zárate Arnulfo	
		Cuotas		Cuotas		Cuotas	
		Patronal	Obrera	Patronal	Obrera	Patronal	Obrera
	Retiro	\$107.16		\$649.65		\$1,031.51	
Más:	Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	\$ 168.72	\$ 60.42	\$ 972.66	\$ 347.42	\$ 1,624.43	\$ 580.11
Más:	Aportaciones al Infonavit	\$ 267.90		\$1,623.82		\$ 2,578.47	
Igual:	Monto de cuotas y aportaciones bimestrales	\$543.78	\$60.42	\$3,246.13	\$347.42	\$5,234.41	\$580.11

Fórmula		Casarreal López Cinthya		Ramírez Casarreal Emiliano		López Gómez Mercedes	
		Cuotas		Cuotas		Cuotas	
		Patronal	Obrera	Patronal	Obrera	Patronal	Obrera
	Retiro	\$258.64		\$500.32		\$693.57	
Más:	Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	\$ 387.44	\$ 138.62	\$ 788.24	\$ 281.43	\$ 1,092.51	\$ 390.40
Más:	Aportaciones al Infonavit	\$ 646.60		\$1,250.80		\$ 1,734.23	
Igual:	Monto de cuotas y aportaciones bimestrales	\$1,292.68	\$138.62	\$2,539.36	\$281.43	\$3,520.31	\$390.40



8.2.6 Capitales constitutivos.

Anteriormente mencionamos que la LSS impone diversas obligaciones a los patrones, siendo unas de las más importantes la inscripción de sus trabajadores al IMSS y la comunicación de las modificaciones de sus salarios, establece plazos para la presentación de estos, por lo cual es importante mantener actualizados los movimientos del personal.

Como ejemplo citaremos la afiliación de un empleado la Ley nos dice, que se tienen 5 días hábiles para presentar los movimientos, sin embargo en caso de que se presente un accidente de trabajo y los avisos no se hayan presentado, aunque estén dentro de los plazos autorizados, la empresa deberá pagar capitales constitutivos esto de acuerdo con el artículo 77 de LSS.

El incumplimiento a estos deberes ocasiona la imposición de diversas sanciones que van desde una multa hasta el fincamiento de un capital constitutivo, esto último sucede cuando la falta de aviso del cambio de la situación del trabajador ocasiona que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) afecte las reservas de los Seguros que administra para otorgar las prestaciones de seguridad social (ya sea en dinero o especie) a un trabajador o a los beneficiarios de éste.

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

Los capitales constitutivos se determinan considerando el monto de las prestaciones económicas y médicas otorgadas, calculado con base en los costos unitarios por nivel de atención médica, vigentes en la fecha de determinación del crédito fiscal (artículo 112, penúltimo párrafo Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización).



Dichos costos unitarios y su actualización serán aprobados por el Consejo Técnico del (IMSS) y deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

Así, en cumplimiento de lo señalado, el 18 de mayo del 2010, el Seguro Social publicó en el DOF el Acuerdo ACDO.SA3.HCT.240310/57.P.DF del H. Consejo Técnico dictado en la sesión ordinaria celebrada el 24 de marzo del presente año, por el que se aprueban los costos unitarios por nivel de atención médica para el año 2010 y la base de cálculo para la actualización de los costos unitarios por nivel de atención médica para el año 2010, a saber:

Atención en unidades de primer nivel		Atención en unidades de segundo nivel					
Tipo de servicio	Costo unitario	Tipo de servicio	Costo unitario	Tipo de servicio	Costo unitario	Tipo de servicio	Costo unitario
Consulta de medicina familiar	\$535.00	Consulta de medicina familiar	\$535.00	Análisis clínicos practicados	\$84.00	Estudios de endoscopia	\$5,715.00
Consulta dental (estomatología)	\$602.00	Consulta dental (estomatología)	\$602.00	Citología exfoliativa	\$57.00	Sesiones de medicina física y rehabilitación	\$100.00
Atenciones de urgencias	\$570.00	Consulta de especialidades	\$850.00	Estudios de medicina nuclear	\$564.00	Sesiones de radioterapia	\$260.00
Curaciones	\$535.00	Atenciones de urgencias	\$1,144.00	Estudios de electrodiagnóstico	\$254.00	Anatomía patológica (laminillas interpretadas)	\$264.00
Análisis clínicos practicados	\$75.00	Día paciente (hospitalización)	\$4,939.00	Estudios de radiodiagnóstico	\$278.00	Intervenciones quirúrgicas	\$15,396.00
Estudios de radiodiagnóstico	\$178.00	Día paciente incubadora	\$ 2,028.00	Ultrasonografía	\$278.00	Toco cirugía	\$15,396.00
Ultrasonografía	\$178.00	Día paciente terapia intensiva	\$29,080.00	Estudios de tomografía axial	\$8,793.00	Ambulancia de urgencias	\$1,727.00
Ambulancia ordinaria	\$1,727.00	Curaciones	\$535.00	Estudios de resonancia magnética	\$9,788.00	Sesiones de quimioterapia	\$199.00



Atención en unidades de tercer nivel					
Tipo de servicio	Costo unitario	Tipo de servicio	Costo unitario	Tipo de servicio	Costo unitario
Consulta de especialidades	\$ 1,362.00	Estudios de electrodiagnóstico	\$254.00	Sesiones de radioterapia	\$666.00
Atenciones de urgencias	\$1,727.00	Estudios de radiodiagnóstico	\$383.00	Sesiones de quimioterapia	\$653.00
Día paciente (hospitalización)	\$4,939.00	Ultrasonografía	\$383.00	Anatomía patológica (laminillas interpretadas)	\$264.00
Día paciente incubadora	\$2,028.00	Estudios de tomografía axial	\$8,793.00	Intervenciones quirúrgicas	\$25,222.00
Día paciente terapia intensiva	\$29,080.00	Estudios de resonancia magnética	\$9,788.00	Tococirugía	\$25,222.00
Análisis clínicos practicados	\$95.00	Cardiología intervencionista	\$11,435.00	Ambulancia de urgencias	\$1,727.00
Citología exfoliativa	\$66.00	Estudios de endoscopia	\$5,715.00		
Estudios de medicina nuclear	\$564.00	Sesiones de medicina física y rehabilitación	\$100.00		

Los niveles de atención médicas a los que nos referimos son las siguientes:

Sistema de unidades médicas artículo. 4 R.P.M. (Reglamento de prestaciones médicas) I.M.S.S

Primer nivel de atención: (U.M.F.)



La constituyen las unidades de medicina familiar en donde se otorga atención integral y continua al paciente.

Segundo nivel de atención: (H.G.Z.) (Hospital de especialidad)

Lo constituyen los hospitales generales de zona, donde los pacientes pueden recibir atención diagnóstica, terapéutica y de rehabilitación de acuerdo a la complejidad de su padecimiento.

Tercer nivel de atención: (U.M.A.E.)

Lo constituyen las unidades médicas de alta especialidad que cuentan con la capacidad tecnológica y máxima resolución diagnóstica terapéutica, en este nivel se atiende a los pacientes que los hospitales de segundo nivel de atención remite de conformidad con la complejidad del padecimiento.

En el artículo 79 de la LSS, se señala las prestaciones que integran los capitales constitutivos.

Como podemos deducir los montos que determina el IMSS cuando se trata de capitales constitutivos es muy alto, cabe señalar que cuando el IMSS los determina éstos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse en los plazos y términos previstos en la LSS artículo 39.

También se aplican los capitales constitutivos en caso de reportar un salario menor al real y presentarse un accidente, por la diferencia entre los salarios reportados y los reales.



8.2.7 Seguros de riesgo de trabajo.

Ya hemos visto que los riesgos de trabajo pueden producir:

Incapacidad temporal (artículos 478 L.F.T. y 137 R.L.S.S.) que es la pérdida de facultades o aptitud física o mental que imposibilita su actividad laboral por algún tiempo.

Incapacidad permanente parcial (artículos 479 L.F.T.) es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Incapacidad total permanente (artículos 480 L.F.T.) es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Y la muerte.

El objetivo del seguro de riesgo de trabajo: es proteger al trabajador de los riesgos que conlleva realizar su actividad laboral brindándole las prestaciones en dinero y en especie que establece la ley. Los riesgos de trabajo pueden suceder en el ejercicio de sus labores, en comisión o en trayecto.

Las incapacidades temporales de las que hablábamos son certificados que expide el IMSS como justificante de los ausentismos del trabajador y estos los expide el médico que lo atiende según lo siguiente:

El certificado de incapacidad temporal para el trabajo deberá expedirse tratándose de enfermedad general o riesgo de trabajo considerando días naturales.



1.- El médico de urgencias, podrá expedir el certificado de la incapacidad temporal únicamente por un plazo de 1 a 3 días.

2.- El médico de especialidades: podrá expedir el certificado de incapacidad temporal por un plazo de 1 a 7 días.

3.- El médico familiar: podrá expedir el certificado de incapacidad temporal por un plazo de 1 a 28 días.

8.2.8 Movimientos afiliatorios.

Los movimientos afiliatorios son los avisos que realizan las empresas sobre los registros de sus trabajadores afiliados al régimen del Seguro Social. Estos movimientos pueden ser alta, reingreso, modificación de salario y baja.

El movimiento de alta es el aviso que presenta la empresa por los trabajadores permanentes, por obra o tiempo determinado o eventuales, que se incorporan a laborar, para inscribirlos ante el Instituto.

El movimiento de reingreso, es el aviso que la empresa debe presentar al Instituto, por los trabajadores que se reincorporen a la relación laboral y nuevamente adquieren el derecho de estar sujetos al régimen del Seguro Social.

El movimiento de modificación de salario, es el aviso que la empresa debe presentar al Instituto por las variaciones que sufre el salario base de cotización de sus trabajadores inscritos en el régimen de Seguridad Social.

Con base en el artículo 15-I de la LSS señala que, es obligación de los patrones registrarse e inscribir a sus trabajadores y comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de salario y demás datos dentro de plazos no mayores a 5 días.



De lo contrario se podría caer en los supuestos que mencionamos en el tema de los capitales constitutivos.

Por lo anterior se recomienda presentar los avisos de alta y modificación de salario en su parte fija un día antes, de que entre en vigencia el movimiento del que se trate. En caso de baja en tanto no se presente el aviso correspondiente, subsistirá la obligación del patrón a pagar las cuotas obrero-patronales, es decir los avisos de baja surten efecto hasta que los recibe el IMSS. Cabe señalar que cuando un empleado se encuentra incapacitado no se podrá dar de baja, ya que el aviso no surtirá efecto alguno y lo mismo se aplica en caso de huelga.

El reglamento de la LSS, establece que si se presentan en una sola exhibición 5 o más movimientos, se debe hacer a través de medio magnético o de telecomunicaciones. Si fueran menos de 5 se puede también presentar en medio magnético o en formas impresas.

Estas formas son las siguientes:



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE INSCRIPCION DEL TRABAJADOR

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES **AFIL-02**

I.M.S.S. CLAVE DE ARGUMENTO		TIPO DE CONTRATACION DEL TRABAJADOR PERMANENTE 1 EVENTUAL 2 EVENTUAL CONST. 3		NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR	
NUMERO DE REGISTRO PATRONAL		CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION		REG. VIG.	
NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABREVIATURAS)					
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRE(S)	
SALARIO BASE DE COTIZACION \$		TIPO DE SALARIO FIJO 0 VARIABLE 1 MIXTO 2		EXCLUSIVO IMSS	
FECHA DE INGRESO AL TRABAJO		SEXO MASC 1 FEM 2		EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DIAS QUE LABORA O EL HORARIO	
DIA (2 DIG.) MES (2 DIGITOS) AÑO (4 DIG.)		OCUPACION DEL TRABAJADOR		FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS	
LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO)		FECHA DE NACIMIENTO		U. M. F.	
NOMBRE DEL PADRE (AUN FINADO)					
NOMBRE DE LA MADRE (AUN FINADA)					
DOMICILIO DEL TRABAJADOR					
CALLE Y/O MANZANA		NUMERO		COLONIA Y/O POBLACION	
MUNICIPIO		ENTIDAD		C.P.	
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO					
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO					
CALLE Y/O MANZANA		NUMERO		COLONIA Y/O POBLACION	
MUNICIPIO		ENTIDAD		C.P.	
FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL				FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR	
				EXTEMPORANEO 1	

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

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE INSCRIPCION PATRONAL O DE MODIFICACION EN SU REGISTRO

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES **AFIL-01**

EXCLUSIVO I.M.S.S.		NUMERO DE REGISTRO PATRONAL	
TIPO DE MOV. CAUSA ARGUMENTO		REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO			
EN CASO DE PERSONA FISICA (NOMBRE)		APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO	
ACTIVIDAD O GIRO DE LA EMPRESA			
EXCLUSIVO I.M.S.S. EN SEGUROS ESPECIALES		FECHA DE LA CAUSA DEL AVISO	
DIA DE INGRESO MARIPES TADA POR EL PATRON		DIA (2 DIGITOS) MES (2 DIGITOS) AÑO (4 DIGITOS)	
DOMICILIO DEL PATRON			
CALLE Y/O MANZANA		NUMERO	
MUNICIPIO		ENTIDAD C.P.	
MARQUE CON UNA 'X' LA CAUSA DE PRESENTACION DE ESTE AVISO			
<input type="checkbox"/> A ALTA PATRONAL	<input type="checkbox"/> B REANUDACION ACTIVIDADES	<input type="checkbox"/> C CAMBIO DOMICILIO O CIRCUNSCRIPCION	<input type="checkbox"/> D CAMBIO NOMBRE O RAZON SOCIAL
<input type="checkbox"/> E SUSTITUCION PATRONAL	<input type="checkbox"/> F DUPLICIDAD	<input type="checkbox"/> G BAJA	<input type="checkbox"/> H HUELGA
		<input type="checkbox"/> INICIO	<input type="checkbox"/> LEGAL
		<input type="checkbox"/> TERMINO	<input type="checkbox"/> INEXISTENTE
IMPORTANTE: LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO			
NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL		DELEGACION SUBDELEGACION	

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



Para presentar dichos formatos se solicita la credencial patronal, la cual contiene el número de registro y se otorga cuando el patrón se inscribe. Estos formatos se presentan en la subdelegación que corresponda de acuerdo con el domicilio de la empresa.

Actualmente es mucho más fácil presentar los movimientos al IMSS, ya que no se debe acudir forzosamente a la subdelegación, ya que los movimientos se pueden realizar por Internet a través del IMSS desde su empresa (IDSE).

El IDSE es el sistema de IMSS desde su empresa a través del cual el instituto proporciona a los patrones en forma gratuita los servicios para realizar: transmisiones de movimientos afiliatorios de los trabajadores de la empresa consulta y obtención de la emisión y confronta de los movimientos.

www. imss .gob .mx Inicio Contacto y Directorios

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

IMSS desde su empresa Inicio - IDSE

BIENVENIDO A IMSS DESDE SU EMPRESA

Certificado Digital: Examinar...

Usuario:

Contraseña: Ingresar

Este portal le brinda la facilidad de presentar varios trámites ante el IMSS desde la comodidad de su escritorio.

Los servicios que actualmente se ofrecen:

- Afiliación.
- Emisión.
- Confronta.
- Determinación de la Prima (DAPSUA).
- Programa Primer Empleo (PPE).
- Sistema de Afiliación de Trabajadores de la Industria de la Construcción (SATIC). [más»](#)

Cuadro 4. Ventana de inicio para IMSS desde su empresa.



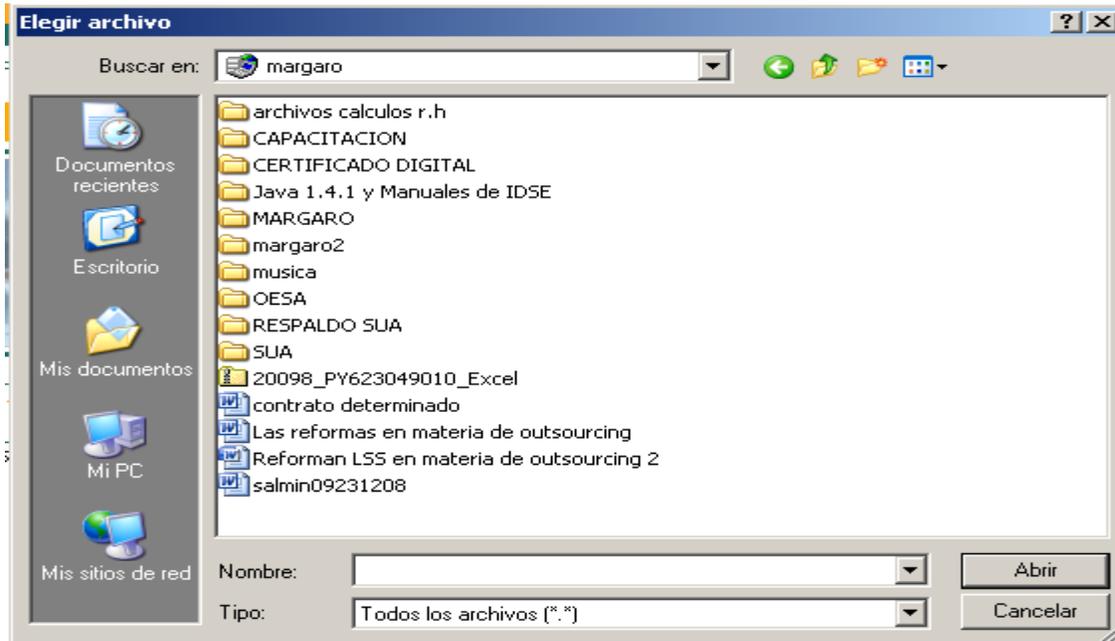
Para poder ingresar el Instituto Mexicano del Seguro Social, como parte de los programas de modernización y simplificación administrativa, ofrece el mecanismo de FIRMA DIGITAL como una opción segura y confiable para el intercambio de información que realicen las empresas con el Instituto.

Con el proceso de Certificación Digital cada registro patronal podrá obtener su Número Patronal de Identificación Electrónica y un certificado digital para acceder a las aplicaciones en Internet del IMSS.

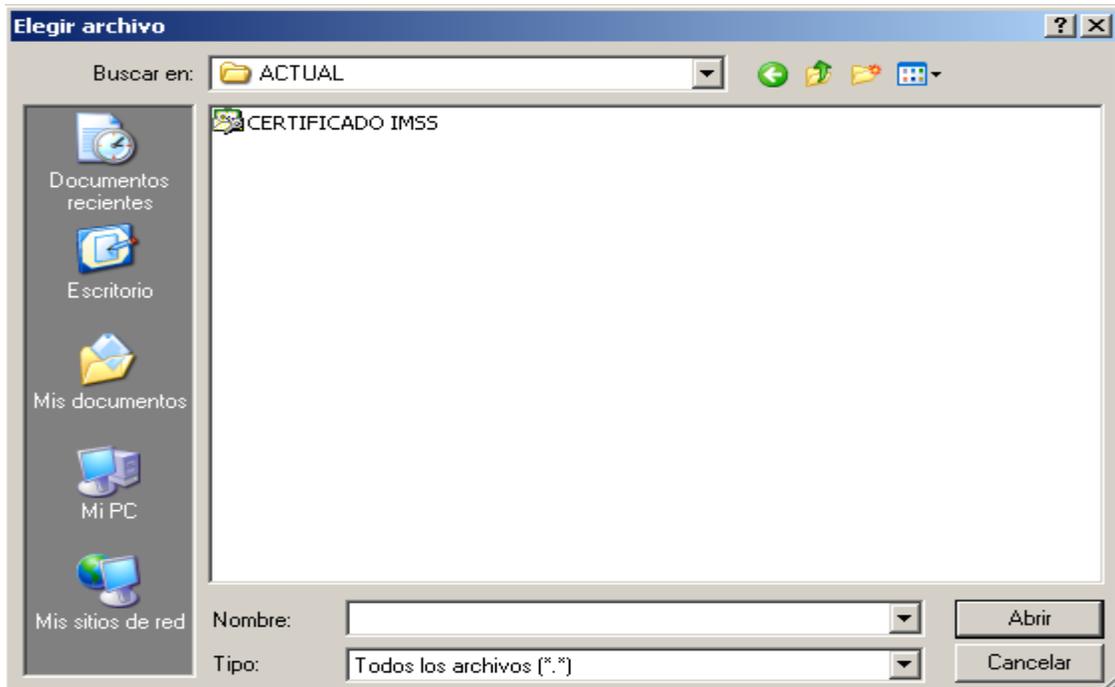
Con su certificado digital y Número patronal de Identificación Electrónica se podrá enviar información al IMSS con las ventajas que la Firma Digital provee:

- Es infalsificable.
- Es auténtica.
- Un documento firmado digitalmente alterado siempre es detectado.

El certificado digital lo podemos guardar a nuestro equipo así al querer ingresar sólo daremos clic en examinar para señalar la ruta en donde se encuentra:



Cuadro 5. Para acceder debemos indicar la ruta al certificado digital.



Cuadro 6. Seleccionamos el archivo del certificado y damos clic en abrir.



El programa es muy accesible y nos guiará paso a paso pidiéndonos la información.

Cuadro 7. Ingresamos los datos que se nos solicitan, usuario y pasword.

Cuadro8. Cuando ingresamos se indica el registro patronal y nombre de la empresa, podemos elegir del menú.



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
 SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL
 www.imss.gob.mx Inicio Contacto y Directorios

Inido - IDSE - Menú IDSE - Afiliación
Y623049010 - ORGANIZACION ESPECIALIZADA EN SERVICIOS ASISTENCIA RIO MIXCOAC 216

AFILIACIÓN

CAPTURA DE MOVIMIENTOS AFILIATORIOS
 Capture y envíe sus movimientos aquí

CARGAR ARCHIVO DISPMAG

Firma digital
 Certificado Digital: Examinar...
 Archivo DispMag: Examinar...
 Contraseña:
 Firmar y enviar archivo

RESULTADOS DE ÚLTIMOS MOVIMIENTOS AFILIATORIOS
 Consulte todos los resultados aquí

INFORMACIÓN IMPORTANTE
 Nuevas causas de baja disponibles, para más información pulse aquí

← regresar Movimientos Afiliatorios Lote de movimientos

Eliminar Lote Enviar

Registro Patronal:	Y623049010	CURP (opcional):	TEOT860430MDFLSN01
Tipo de movimiento:	Reingreso	UMF:	
Número de Seguridad Social:	3002861282	Salario Diario Integrado:	114.97
Dígito verificador:	5	Tipo de trabajador:	Permanente
Apellido Paterno:	TELLEZ	Tipo de salario:	Fijo
Apellido Materno:	OSORNIO	Jornada reducida:	Semana normal
Nombre del asegurado:	TANIA PAOLA	Fecha de movimiento:	5 Noviembre 2009
Clave del trabajador (opcional):		Causa de baja:	No Aplica

Reg Pat. T. de Mov SDI Causa Baja No. Seg. Soc. Díg. Ver T. Trab. Nombre T. Sal. Jor. reduc. Fecha mov. UMF Cl-T. Editar Eliminar Enviar

← regresar Movimientos Afiliatorios Lote de movimientos

Eliminar Lote Enviar

Registro Patronal:	Y623049010	opcional):	TEOT860430MDFLSN01
Tipo de movimiento:	Reingreso	UMF:	
Número de Seguridad Social:	3002861282	Salario Diario Integrado:	114.97
Dígito verificador:	5	Tipo de trabajador:	Permanente
Apellido Paterno:	TELLEZ	Tipo de salario:	Fijo
Apellido Materno:	OSORNIO	Jornada reducida:	Semana normal
Nombre del asegurado:	TANIA PAOLA	Fecha de movimiento:	5 Noviembre 2009
Clave del trabajador (opcional):		Causa de baja:	No Aplica

Reg Pat. T. de Mov SDI Causa Baja No. Seg. Soc. Díg. Ver T. Trab. Nombre T. Sal. Jor. reduc. Fecha mov. UMF Cl-T. Editar Eliminar Enviar

Firmar Lote

Certificado Digital:
 D:\CERTIFICADOS\ Examinar...

Contraseña:

Firmar Cerrar

Cuadro 9. Se capturan los movimientos y se firma para continuar.



Inicio - IDSE - Menú IDSE - Afiliación

Y623049010 - ORGANIZACION ESPECIALIZADA EN SERVICIOS ASISTENCIA RIO MIXCOAC 216

AFILIACIÓN

CAPTURA DE MOVIMIENTOS AFILIATORIOS
 Capture y envíe sus movimientos aquí

CARGAR ARCHIVO DISPMAG

Firma digital

Certificado Digital: Examinar...

Archivo DispMag: Examinar...

Contraseña:

Firmar y enviar archivo

RESULTADOS DE ÚLTIMOS MOVIMIENTOS AFILIATORIOS
 consulte todos los resultados aquí

INFORMACIÓN IMPORTANTE
 Nuevas causas de baja disponibles, para más información pulse aquí

regresar

Movimientos Afiliatorios
 Lote de movimientos # 7106737
 Registro patronal: H761034510
 Nombre: ANGELA MARTA CALVARIO TEPAL

Acuse de recibo | Confirmación de resultado | Status: Procesado

Registro patronal: H761034510

Nombre: ANGELA MARTA CALVARIO TEPAL

T. de Mov	SDI	Causa Baja	No. Seg. Sec.	Dig. Ver	T. Trab.	Nombre	T. Sal.	Jor. reduc.	Fecha mov.	UNF	CI-T.	CURP	Código Error
8	56.00	-	4800815462	6	1	CANTENO RAMIREZ JAVIER	0	0	17/jul/06	0			-
8	56.00	-	4805770830	6	1	CENOBIO JAIMES ARTURO	0	0	17/jul/06	0			-

regresar

Y623049010 - ORGANIZACION ESPECIALIZADA EN SERVICIOS ASISTENCIA RIO MIXCOAC

Movimientos Afiliatorios
 Lotes de movimientos

Registros a mostrar 10

Nuevo lote de movimientos

Lotes enviados

Lote	Tipo lote	Fecha de Transacción	Acuse de recibo IMSS	
Lotes procesados				
Lote	Tipo Lote	Fecha de Transacción	Acuse de recibo IMSS	Confirmación de movimientos
Lote de Movimientos # 45615580	Individual	28/oct/09	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 44821212	Individual	08/oct/09	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 43370031	Individual	28/ago/09	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 43369720	Individual	28/ago/09	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 43369072	Individual	28/ago/09	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 42871688	Individual	13/ago/09	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 39390008	Individual	07/may/09	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 27790004	Individual	30/may/08	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 16159560	Individual	19/jun/07	consultar	consultar descargar
Lote de Movimientos # 15569373	Individual	31/may/07	consultar	consultar descargar

Cuadro 10. Podemos verificar lo que hemos ingresado, y lo que enviamos.



[regresar](#)

Movimientos Afiliatorios

Lote de movimientos: 433 0031
 Registro patronal: Y623049010
 Nombre: ORGANIZACION ESPECIALIZADA EN SERVICIOS ASISTENCIA

Status: Procesado

Registro patronal:

Nombre: ORGANIZACION ESPECIALIZADA EN SERVICIOS ASISTENCIA

T. de Mov	SDI	Causa Baja	No. Seg. Soc.	Díg. Ver	T. Trab.	Nombre	T. Sal.	Jor. reduc.	Fecha mov.	UMF	CI-T.	CURP	Código Error
Si coloca el cursor sobre el número de código del error, podrá ver la descripción del mismo													
8	114.97	-	3002861282	5	1	TELLEZ OSORNIO TANIA PAOLA	0	0	28/ago/09	0		TEOT860430MDFLSN01	-

[IMSS](#) · [Portal DAC](#) · [Contacto](#) · [Soporte](#) · [Ayuda](#)

Cuadro 11. Podemos verificar en caso de que el movimiento sea rechazado el motivo del error.

Con el IDSE versión 2, los patrones deben recordar que tienen acceso a los siguientes servicios:

- Afiliación
- Emisión
- Confronta
- Determinación de la Prima (DAPSUA)
- Programa Primer Empleo (PPE), y



- Sistema de Afiliación de Trabajadores de la Industria de la Construcción (SATIC)

Las ventajas de realizar los trámites vía IDSE, son:

- Acceso gratuito
- Reducción significativa en costos (se evitan traslados innecesarios)
- Integridad y privacidad de la información
- Servicio disponible las 24 horas de los 365 días del año
- Agiliza la operación en la empresa, y
- Simplificación de las labores administrativas, y
- Reducción de uso de papel

8.3 INFONAVIT.

8.3.1. Fundamentos legales.

El 24 de abril del 72 se publicó en el DOF, el derecho que se pone en vigor la Ley del instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.



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

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

8.3.1 Integración de la base.

Cuando hablamos de la integración salarial del INFONAVIT tendremos que referirnos obligadamente a la forma de integración salarial que determina el Seguro Social.

Para el INFONAVIT la integración de la base de pago de la aportación patronal del 5% para la consolidación del fondo de vivienda es calculada en base al salario base de cotización, de cada trabajador.

En lo referente a la retención por concepto de crédito INFONAVIT esta se realiza en veces el salario mínimo general.

Pera ejemplificar como se obtiene el importe a pagar por aportaciones al INFONAVIT, proseguiremos con el ejemplo del cálculo de cuotas. Es importante señalar que la LINFONAVIT, en su artículo 35 indica que el pago de las aportaciones y descuentos será por mensualidades vencidas, se realizará a más tardar el día diecisiete del mes inmediato que le sigue.

2 Cálculo de aportaciones al Infonavit



Fórmula		Casarreal López Edgar	Casarreal Melquiádes	Ramírez Zárate Arnulfo	Casarreal López Cinthya	Ramírez Casarreal Emiliano	López Gómez Mercedes
SBC		\$93.92	\$532.45	\$845.42	\$212.02	\$424.04	\$568.69
Por:	Prima patronal	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%
Igual:	Subtotal	4.7	26.62	42.27	10.6	21.2	28.43
Por:	Días del bimestre	57 ¹	61 ²	61	61 ²	59 ¹	61
Igual:	Aportaciones patronales	\$267.90	\$1,623.82	\$2,578.47	\$646.60	\$1,250.80	\$1,734.23

¹ **Notas:** Tratándose de los días de ausencia injustificados no es obligatorio cubrir las aportaciones de vivienda (art. 33, fracción I Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit –Ripaedi–)

² En los días amparados por certificados de incapacidad temporal para el trabajo subsiste la obligación de pagar las aportaciones de vivienda (art. 33, fracción III Ripaedi)

8.4 Declaraciones informativas.

Las disposiciones fiscales no sólo establecen obligaciones de pago, si no también la de presentar información relativa a diversas operaciones que los contribuyentes realizan durante el ejercicio fiscal, conocidas como declaraciones informativas cuyo incumplimiento puede poner en riesgo la deducibilidad de dichas operaciones.

Para el cumplimiento de esta obligación, el Servicio de Administración Tributaria (SAT) ha dado a conocer a través de su página en Internet www.sat.gob.mx, el software denominado Declaración Informativa Múltiple en su versión 2010 (DIM), el cual se integra de 10 anexos para cumplir con las obligaciones fiscales (regla II.2.14.1 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2009 (RMISC)) lo que nos concierne en el desarrollo del presente trabajo son;



Anexo 1	Nombre y fecha límite de presentación	¿Quién la presenta?
	<p><i>Información anual de sueldos salarios conceptos asimilados crédito al salario y subsidio para el empleo (incluye ingresos por acciones). Febrero 15 de 2010</i></p>	<p><i>Empleadores (personas físicas y morales) que durante 2009 efectuaron algún pago a personas físicas por los ingresos comprendidos en el Capítulo I del Título IV de la LISR (artículos 118 fracción V de la LISR y Octavo fracción III inciso e) del Decreto de las reformas fiscales para 2008 publicado en el DOF el 1o de octubre de 2007)</i></p>

Los datos necesarios que serán requeridos en dicha declaración, en el caso de los trabajadores son:

- Apellido paterno, materno y nombres
- Registro Federal de contribuyentes
- Clave única de registro de población
- Área geográfica del salario mínimo
- La precisión de que se efectuó o no el cálculo anual de ISR



- Período que laboró durante el ejercicio a declarar.

Los datos específicos que se requerirán en cada formato son:

- Sueldos, salarios, rayas y jornales
- Gratificación anual
- Tiempo extraordinario
- Prima vacacional
- Prima dominical
- Participación de los trabajadores en las utilidades
- Indemnización por retiro
- Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro
- Reembolsos de gastos médicos
- Fondo de ahorro



-
- Caja de ahorro
 - Vales de despensa
 - Ayuda para gastos de funeral
 - Contribuciones a cargo del trabajador pagadas por el patrón
 - Prima de antigüedad
 - Premios por puntualidad
 - Prima de seguro de vida
 - Seguro de gastos médicos mayores
 - Vales para restaurante
 - Vales para gasolina
 - Vales para ropa
 - Ayuda para renta
 - Ayuda para artículos escolares



-
- Ayuda para o dotación de anteojos
 - Ayuda para transporte
 - Cuotas sindicales pagadas por el patrón
 - Subsidios por incapacidad
 - Becas para trabajadores o sus hijos
 - Suma del ingreso por sueldos y salarios
 - Impuesto retenido por otro patrón durante el ejercicio que declara
 - Subsidio para el empleo que le correspondió al trabajador
 - Subsidio para el empleo efectivamente pagado

8.5 Los salarios y la nueva ley del Impuesto Empresarial a tasa Única (IETU).

El propósito primordial del IETU es aumentar la recaudación fiscal. La dependencia del gobierno federal respecto de los ingresos petroleros, así como los elevados índices de evasión fiscal, sirvieron como argumentos para justificar este nuevo gravamen.



El IETU se calculará aplicando una tasa relativamente baja sobre una base gravable más amplia que la base contemplada para el Impuesto Sobre la Renta. La tasa de IETU será de 16.5% en 2008, de 17% en 2009 y de 17.5% para los años siguientes.

El IETU se calcula aplicando la tasa de 17.5%, a la diferencia que resulte de disminuir de los ingresos que efectivamente se cobren por las actividades gravadas, las deducciones autorizadas por la Ley que sean efectivamente pagadas.

Estructuralmente el IETU grava la disponibilidad de recursos del contribuyente para efectuar los pagos a los factores de la producción: salarios, regalías, intereses y dividendos. Como consecuencia, los ingresos provenientes de regalías, dividendos, intereses o por servicios subordinados no se encuentran dentro del objeto del IETU.

De lo anterior cabe destacar que para el presente trabajo lo que nos interesa analizar es lo correspondiente a salarios. A este respecto en la LIETU, se señala que no son deducible las erogaciones efectuadas por sueldos y salarios así como las aportaciones de seguridad social y prestaciones a los trabajadores. No obstante la ley permite determinar un crédito fiscal acreditable contra el IETU, considerando las erogaciones por dichos conceptos siempre y cuando los mismos sean un ingreso gravado para los trabajadores (artículos 8, penúltimo párrafo y 10 penúltimo párrafo de la LIETU).



El crédito IETU que se obtiene por salarios y prestaciones gravados del período son las siguientes:

Concepto

Sueldos y salarios

Más: Aguinaldo gravado

Más: Prima vacacional gravada

Más: PTU gravada

Más: Previsión social gravada

Igual: Contraprestaciones gravadas del período

Por: Factor *

Igual: Crédito IETU por salarios y prestaciones gravados del mes

Más: Crédito IETU por salarios y prestaciones gravados de meses anteriores

Igual: Crédito IETU por salarios y prestaciones gravados del período

* Factor de 2010 en adelante se aplicará el 0.175 (artículo. Cuarto Transitorio de la LIETU)

Crédito IETU por contribuciones de seguridad social del período

Concepto

Cuotas IMSS, SAR e Infonavit a cargo del patrón

Por: Factor

Igual: Crédito IETU por contribuciones de seguridad social del mes

Más: Crédito IETU por contribuciones de seguridad social de meses anteriores

Igual: Crédito IETU por contribuciones de seguridad social del período

Para poder aplicar dicho acreditamiento primero, debemos analizar si las deducciones autorizadas en un año son mayores que los ingresos para efectos del IETU, el contribuyente obtendrá un crédito que puede aplicar contra futuros pagos del IETU.



Después de aplicar el crédito antes mencionado (por deducciones que sobrepasan los ingresos), se permite a los contribuyentes acreditar su Impuesto Sobre la Renta pagado en ese año contra los pagos del IETU. Es entonces cuando se puede aplicar el crédito arriba señalado. Esto es benéfico para los contribuyentes que pagan salarios y que son objeto de una tarifa de Impuesto Sobre la Renta menor que la tarifa del IETU.

Dentro de las deducciones autorizadas tenemos a los ingresos no objeto por ser erogaciones del patrón que no constituyen ingreso del trabajador servicios de transporte, servicios médicos y los seguros pagados para el trabajador y su familia.

Igual situación es para los ingresos no objeto señalados en el artículo 110 de LISR, “no se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo.”²³

Ahora bien, el impuesto se calculará por ejercicios y se pagará mediante declaración que se presentará ante las oficinas autorizadas en el mismo plazo establecido para la presentación de la declaración anual del Impuesto Sobre la Renta.

También se efectuarán pagos provisionales de dicho impuesto a cuenta del impuesto anual, en las mismas fechas que en el Impuesto Sobre la Renta.

²³ López Lozano Eduardo, 585 preguntas y respuestas sobre sueldos y salarios 2009, ISEF, México, 2009 pág. 124.



8.6 Generalidades del SUA.

Finalmente consideramos necesario comentar el funcionamiento del Sistema Único de Autodeterminación (SUA) que es creado por el IMSS e Infonavit, el cual es proporcionado como una herramienta informática para facilitar a los patrones la determinación y entero de las cuotas obrero-patronales al IMSS, afores y de las aportaciones y amortizaciones, de créditos al Infonavit, su uso es obligatorio a partir de 5 empleados.

Cargando en el sistema los movimientos que tengan los trabajadores, tales como: altas, bajas y modificaciones de salario.

Contempla la emisión de información de los siguientes conceptos:

- Cuotas obrero patronales a las cuentas individuales de los trabajadores, por concepto del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- Cuotas obrero patronales a los demás ramos del Seguro Social (Riesgos de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida y Guarderías y Prestaciones Sociales).
- Aportaciones patronales por concepto de vivienda, que son contabilizadas en las cuentas individuales de los trabajadores.
- Amortización de créditos asignados a los trabajadores por el INFONAVIT

El IMSS ha mejorado el funcionamiento de todo el sistema, el cual permite exportar la información a otros programas como Excel o Word, e incluye un número para la determinación de la prima de riesgo, uno para confrontar la



información de y la empresa emitida por el IMSS y otro más de gráficas que le ayudarán al usuario a organizar mejor la información.

Permite también la actualización de otro tipo de datos como salarios mínimos (para todas las zonas), el INCP y los recargos moratorios. Los datos de SMG, INPC y los recargos moratorios, podemos obtenerlos periódicamente de la página de Hacienda www.shcp.gob.mx

Todo ello con la finalidad de reducir lo más posible los errores y los costos de estos, por lo que es importante que la persona que maneje el sistema lo conozca bien, y tenga cuidado al capturar la información, ya que el mismo es poco flexible o no permite la corrección de la información capturada.

Dentro de las opciones del sistema encontramos las siguientes:

- Mantenimiento a datos del patrón.

El sistema permite capturar y dar mantenimiento a todos los datos relativos al patrón, incluyendo la mención de si la empresa tiene o no convenio con el IMSS para pagar directamente las incapacidades a sus empleados y después recuperarlas mediante reembolso del Instituto, también podemos indicarle si la empresa cuenta con acreditamiento de un sistema de administración y seguridad en el trabajo , expedido por la STPS, así como la prima de riesgo y la clase y la fracción en la que se encuentra clasificada para determinar la nueva prima de riesgo.

En la versión reciente podemos otorgar un donativo a la Fundación del Empresariado de México, A.C., el sistema considera por omisión que el patrón desea donar el equivalente al 0.2% del importa gravable de la nómina. Si no se desea hacer tal donativo habrá que señalarlo claramente en el sistema al momento de considerar los conceptos a pagar.



➤ Mantenimiento de datos del trabajador.

Igual que la anterior, permite la captura y mantenimiento de todos los datos del trabajador, el salario diario integrado y los datos en caso de tener crédito Infonavit.

El sistema calculará un seguro de daños a la vivienda a pagar por aquellos trabajadores que teniendo crédito del Infonavit, no tengan en el archivo de origen un monto de amortización regla 31 del decreto de las Reglas para el otorgamiento de créditos a trabajadores derechohabientes del Infonavit, publicado en el DOF el 23 de diciembre de 2002). El monto de este seguro se adicionará sin mayor detalle a la amortización que deba pagar el trabajador, por lo que será conveniente mantener informados a los trabajadores que se encuentren en esta situación.

Si la empresa cuenta con un sistema computarizado para nómina, podrá desde el SUA importar la información para la afiliación de sus trabajadores y evitar la captura manual.

➤ Mantenimiento de datos afiliatorios.

Una vez capturados los datos de forma manual o masiva se podrán generar los movimientos afiliatorios en dispositivo magnético correspondientes a un determinado período, para posteriormente enviar la información al IMSS para su validación y actualización. Se deben generar tantos diskettes como tipos de movimientos sean presentados al instituto como, altas, bajas modificaciones y junto con esto se deberá enviar la misma cantidad de diskettes limpios y formateados para que le sea devuelta la información que modificara el status del sistema y también se debe generar y enviar el reporte de “movimientos generados”.



Una vez que el Instituto recibe y valida la información, la devuelve en los diskettes limpios y el SUA recibe la información y actualiza el estatus de los movimientos dentro del sistema. Si los movimientos fueron aceptados por el Instituto quedarán marcados dentro del SUA como “movimiento recibido en el IMSS” de lo contrario quedarán marcados como “movimientos con error” y se incluirán en el listado de “reporte de estado de movimientos” para que una vez que se corrijan los movimientos se puedan reenviar al Instituto.

➤ Mantenimiento de movimientos e incidencias.

Dentro del período de operación de podrán actualizar los movimientos e incidencias del trabajador (baja, reingreso, modificación salarial, incapacidades y ausentismos).

El sistema valida la información de las incidencias, de tal manera que no se podrán capturar dos incidencias en el mismo día o dos incapacidades en el mismo número, tampoco aceptará incidencias en el día de baja.

También se podrá actualizar el dato de aportaciones voluntarias al fondo de retiro, en dos modalidades: aportaciones voluntarias individuales y aportaciones voluntarias globales.

➤ Cálculos del sistema.

Se pueden realizar tres tipos de cálculos: Cálculo de pagos oportuno, cálculo de pagos extemporáneos y cálculo de diferencias.

La opción de cálculo de pagos oportunos permite el cálculo de las cuotas IMSS; RCV y aportaciones al Infonavit, así como la presentación del reporte de aportaciones voluntarias. Una vez generado el cálculo el sistema pide elegir entre las opciones de mensual, aportaciones voluntarias, bimestral (dependiendo del mes que se este procesando) donativo fundemex, generar pago o salir. En las



primeras opciones se genera un reporte que puede consultarse antes de imprimirse. La opción de generar pago nos pregunta que pago se desea hacer, ya sea IMSS, Infonavit, RCV etc. Mostrando los importes calculados para cada concepto y se generará el archivo que podrá grabarse en un dispositivo extraíble que se entrega en la unidad receptora, quien extiende el comprobante de pago correspondiente.

La opción de cálculos extemporáneos, permite dicho cálculo mensual y/o bimestral de cuotas IMSS; RCV y aportaciones al Infonavit, con el respectivo cálculo de actualización y recargos moratorios de acuerdo a la fecha en que se hará el pago. Previo a este cálculo se deben actualizar los datos de INPC y las tasas de recargos moratorios.

La opción de cálculo de diferencias permite el dicho cálculo o complementarios, ya sea mensual o bimestral para las cuotas IMSS, RCV e Infonavit, originado por omisiones o errores parciales o totales en la inclusión de movimientos afiliatorios, incidencias (incapacidades o ausentismos) registro de datos del trabajador con crédito Infonavit, tasas de actualización y recargos moratorios que se hayan causado de acuerdo con la nueva fecha de pago. Las diferencias también pueden originarse por dictamen de contador público autorizado y por programa de autocorrección. El sistema requiere del cálculo del período que puede tenerse en disco flexible o en disco duro de la PC.

➤ Reportes

El sistema permite elaborar varios reportes, solo mencionaremos algunos.

- Resumen de liquidación. Permite conocer el monto de los pagos a realizar en un período, el cual se presenta desglosado en cuotas IMSS, RCV, Infonavit y aportaciones voluntarias, de acuerdo con la selección de pago realizada en el período.
- Reporte de movimientos e incidencias. Permite revisar la secuencia de movimientos e incidencias por trabajador desde la fecha inicial hasta una



fecha final. Es importante verificar que los datos sean correctos antes de continuar.

- Reporte de trabajadores con crédito Infonavit. Permite conocer el monto de las aportaciones patronales y amortizaciones pagadas en el período, se presenta desglosado en orden alfabético por trabajador acreditado.
- Cuotas y aportaciones de RCV y vivienda. Muestra una relación de todas las aportaciones por trabajador al sistema de ahorro para el retiro y al fondo para la vivienda por bimestre.
- Catálogo de salarios mínimos, muestra los salarios mínimos históricos correspondientes a las 3 áreas geográficas del país.
- Catálogo de primas de R.T. permite consultar la tabla de primas de R.T. del patrón.
- Catálogo de INPC y recargos. Permite conocer los factores históricos del Índice Nacional de Precios al Consumidor y las tasas de recargos moratorios.
- Reporte de movimientos improcedentes. Permite conocer las inconsistencias resultantes del proceso de importación, ya sea de trabajadores, de movimientos o de aportaciones voluntarias y que es necesario corregirlas para su proceso. El reporte presenta la fecha de importación y la inconsistencia, la cual no fue considerada como información correcta.
- Generar archivo de incapacidades. Esta opción permite la generación de un dispositivo magnético, el cual contiene información relacionada con las



incapacidades de Riesgos de Trabajo, expedidas durante un período determinado. El diskette que genera este proceso deberá ser presentado ante la subdelegación del IMSS, con objeto de determinar la prima de riesgo de trabajo.

- Determinación de la prima de riesgo.
- Gráficas
- Utilerías

A continuación mostramos algunas pantallas, para ilustrar lo antes mencionado.



Cuadro 12. Ventana que se presenta para ingresar al sistema.



Sistema Único de Autodeterminación (Y62-30490-10-1 ORGANIZACIÓN ESPECIALIZADA EN SERVICIOS ASISTENCIA)

Utlerras Ayuda Acerca de Salir Versión: 3.2.2 Usuario: Admin 05/11/2009

Actualizar Patrones

Registo Patronal: R. F. C.:
 Nombre o Razón Social:
 Actividad Económica:
 Calle, No. y Colonia:
 Código Postal: Entidad: Calle No. y Colonia
 Población y Municipio/Delea:
 Teléfono: Convenio de Reembolso de Subsidios
 Área Geográfica: Zona A Delegación IMSS:
 Clave Subdelegación: Subdelegación IMSS:
 Mes y Año de Inicio del Módulo de Afiliación: Enero 2005
 Clase - Fracción - Prima de Riesgos de Trabajo
 Mes: Año: Prima:
 AÑO MES PRIMA Reporte

Catálogo de Salarios Mínimos

Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa): 05/11/2009

Área Geográfica A:
 Área Geográfica B:
 Área Geográfica C:

Detalle de Salarios

Fecha de Inicio	Zona A	Zona B	Zona C
11/11/1991	13.33	12.32	11.12
01/01/1993	14.27	13.26	12.06
01/01/1994	15.27	14.19	12.89
01/01/1995	16.34	15.18	13.79
01/04/1995	18.30	17.00	15.44
04/12/1995	20.15	18.70	17.00
01/04/1996	22.60	20.95	19.06
03/12/1996	26.45	24.50	22.50
01/01/1998	30.20	28.00	26.06
03/12/1998	34.45	31.90	29.70

Avance: 0%

Actualizar Eliminar Imprimir Salir

Actualizar INPC y Recargos

Mes: Noviembre Año: 2009

Recargos:
 INPC:

Detalle de Recargos e INPC

Mes / Año	Tasa de Recargos	INPC
12 / 2006	1.13	121.015
11 / 2006	1.13	120.319
10 / 2006	1.13	119.691
09 / 2006	1.13	119.170
08 / 2006	1.13	118.799
07 / 2006	1.13	118.380
06 / 2006	1.13	117.059
05 / 2006	1.13	116.958
04 / 2006	1.13	117.481
03 / 2006	1.13	117.309
02 / 2006	1.13	117.162
01 / 2006	1.13	116.983
12 / 2005	1.13	116.301
11 / 2005	1.13	115.591

Actualizar Eliminar Imprimir Salir

Cuadro 13. Se deben actualizar los salarios mínimos e INPC



Sistema Único de Autodeterminación (Y62-30490-10-1 ORGANIZACION ESPECIALIZADA EN SERVICIOS ASISTENCIA)

Utilerias Ayuda Acerca de Salir

Versión : 3.2.2 Usuario : Admin 05/11/2009

Actualizar Trabajadores

Número de Seguridad Social: [] Fecha de Alta: / / Fecha de Baja: []

R.F.C.: [] CURP.: []

[] [] []

Apellido Paterno Apellido Materno Nombre (s)

Tipo de Trabajador: [Permanente] Jornada/ Sem. Red.: [Semana Completa] Trabajador Pensionado: [Sin Pensión]

Salario D/Integrado: [] Clave de Ubicación: []

Número de Crédito: [] Crédito Suspensión: []

Selecciona Trabajadores... Número de Registros: 1/1

Datos Afiliatorios Importar Datos Movimientos

Código Postal: [] Fecha de Nacimiento: / /

Lugar de Nacimiento: [] U.M.F.: []

Ocupación: [] Horas: []

Sexo: [] Tipo de Salario: [Fijo]

Reporte

Actualizar Eliminar Seleccionar Nuevo Salir

Sistema Único de Autodeterminación (Y62-30490-10-1 ORGANIZACION ESPECIALIZADA EN SERVICIOS ASISTENCIA)

Utilerias Ayuda Acerca de Salir

Versión : 3.2.2 Usuario : Admin 05/11/2009

Actualizar Trabajadores

Número de Seguridad Social: 39-96-79-4633-4 Fecha de Alta: 07/06/2006 Fecha de Baja: []

R.F.C.: TOAA-790101- CURP.: []

TORIS AVENDAÑO ALEYDA

Apellido Paterno Apellido Materno Nombre (s)

Tipo de Trabajador: [Permanente] Jornada/ Sem. Red.: [Semana Completa] Trabajador Pensionado: [Sin Pensión]

Salario D/Integrado: \$6,330.00 Clave de Ubicación: []

Número de Crédito: [] Crédito Suspensión: []

Selecciona Trabajadores... Número de Registros: 1/1

Datos Afiliatorios Importar Datos Movimientos

Movimiento: [] Fecha de Inicio: 05/11/2009 S.D.I. []

Motivo de Baja [Baja Reingreso Modificación Salario Incapacidad Ausentismo] Folio [] Días []

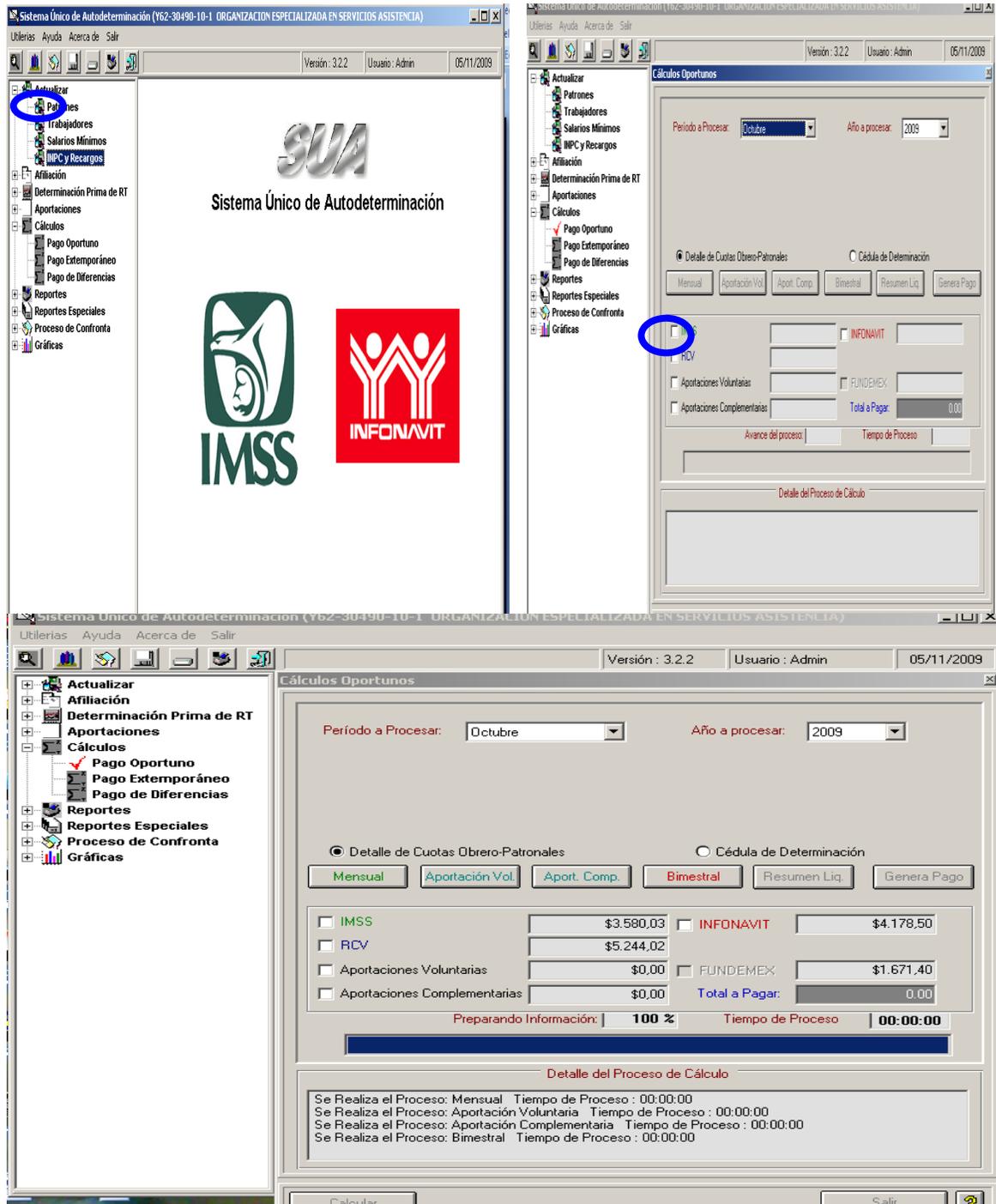
Trabajador con Seguro: [] Salario IV y CV: 0.00

MOVIMIENTO	DÍAS	FOLIO	RAMA INC.
Alta	6330,00		
ISM	6330,00		
ISM	01/01/2008	6330,00	
ISM	01/01/2009	6330,00	

Reporte

Actualizar Eliminar Seleccionar Nuevo Salir

Cuadro 14. Aquí se muestran las ventanas en las cuales se ingresan los datos del trabajador así como los movimientos.



Cuadro 15. Aquí se muestra la generación de las cuotas, podemos solicitar el mensual o bimestral.



**SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN
CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS**

V.3.2.3

Registro Patronal: B61-58389-10-0 **RFC:** PDE-080910-3U8 **Período de Proceso:** Octubre-2008 **Fecha de Proceso:** 12/Nov/2008
Area Geográfica: A **Página:** 1
Hombre o Razón Social: PROMOTORA DE DESARROLLOS EMPRESARIALES STA FE SA **Delegación IMSS:** GUERRERO 12
Actividad: SERVICIOS DE CONSULTORIA EN ADMINISTRACION **SubDelegación IMSS:** ACAPULCO 02
Domicilio: PRIVADA DE AMATES 4 FRACC LAS PLAYAS **Pob., Mun. / Deleg.D.F.:** ACAPULCO DE JUAREZ
Código Postal: 39390 **Entidad:** GUERRERO **Prima de R.T.:** 0.54355 %

H. de Seguridad Social				HOMBRE										RFC/CURP		CLAVE DE UBICACION			
				Enfermedades y Maternidad												S U M A S			
C.D.R.	Fecha	Días	SDI	Inc.	Ass.	C.F.	Exc.PAT.	Exc.Obr.	P.D.PAT.	P.D.Obr.	G.M.P.PAT.	G.M.P.Obr.	R.T.	I.V.PAT.	I.V.Obr.	G.P.S.	Patronal	Obrera	CtdTotal
11-08-07-0183-1				LOPEZ JUAREZ JOSUE										LOJJ-820317-					
Alta	17/10/2008	1	80.00	0	0	10.73	0.00	0.00	0.56	0.20	0.84	0.30	0.43	1.40	0.50	0.80	14.76	1.00	15.76
Baja	17/10/2008																		
11-08-78-0003-0				MARTINEZ PEREZ ALEJANDRA										MAPA-780216-					
Alta	17/10/2008	15	110.00	0	0	160.93	0.00	0.00	11.55	4.13	17.33	6.19	8.97	28.88	10.31	16.50	244.16	20.63	264.79
		16				171.66	0.00	0.00	12.11	4.33	18.17	6.49	9.40	30.28	10.81	17.30	256.92	21.63	280.55
Total de Días cotizados para el calculo de trabajadores promedio expuestos al riesgo						16													
Total de Cotizantes:																	2		
Art. 33	Trabajadores con Artículo 33					C. F.	Cuota Fija					S.M.G.D.F.:	62.59 01/01/2008						
P/IV	Trabajadores Pensionados en I.V.					EXC. PAT.	Excedente Patronal												
P/IV	Trabajadores Pensionados en C.V.					EXC. OBR.	Excedente Obrera												
S/R	Trabajadores con Semana Reducida					P.D. PAT.	Prestaciones en Dinero Patronal												
J/R	Trabajadores con Jornada Reducida					P.D. OBR.	Prestaciones en Dinero Obrera												
E/C	Trabajadores Eventuales del Campo					G.M.P. PAT.	Gastos Médicos Pensionados Patronal												
SDI	Salario Diario Integrado					G.M.P. OBR.	Gastos Médicos Pensionados Obrera												
INC	Incapacidades					R.T.	Riesgos de Trabajo												
AUS	Ausentismos					I.V. PAT.	Invalidez y Vida Patronal												
	Para el cálculo del seguro de I.V. se utilizará el tope salarial establecido en la Ley del Seguro Social.					I.V. OBR.	Invalidez y Vida Obrera												
						G.P.S.	Guarderías y Prestaciones Sociales						Total a pagar: 280.55						

Cuadro 16. Este es el reporte que se genera.



**SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN
RESUMEN DE LIQUIDACIÓN**



Mes de Proceso: Febrero-2005
Bimestre de Proceso: 01-2005

Fecha: 25/Oct/2005

Registro Patronal: 010-10917-10-0

R.F.C.: ETR-000101-

Nombre o Razón Social: TRIPARTITA

Folio SUA: 814613 V 1.31.3

DESCRIPCIÓN	IMPORTE
Para abono en cuentas del IMSS	
Cuota Fija	21,759.30
Excedente 3 SMG DF	22,890.91
Prestaciones en Dinero	9,563.88
Gastos Médicos Pensionados	14,345.96
Riesgos de Trabajo	12,584.09
Invalidez y Vida	23,116.09
Guarderías y Prestaciones Sociales	10,067.25
SUB TOTAL	114,327.48
Actualización	0.00
Recargos	0.00
TOTAL	114,327.48
Para abono en cuenta individual	
Para abono en cuenta del INFONAVIT	
Aportación Patronal sin crédito	0.00
Aportación Patronal con crédito	0.00
Amortización	0.00
SUB TOTAL	0.00
Actualización de Aportaciones y Amortizaciones	0.00
Recargos de Aportaciones y Amortizaciones	0.00
Multas	0.00
Donativo FUNDEMEX	4,004.80
Total de Acreditados	0
TOTAL	4,004.80
TOTAL A PAGAR	245,225.40

Cuadro 17. Aquí se muestra el resumen del cálculo generado.



The process involves several steps:

- Selección de Archivos:** Two windows showing the selection of files from drive C: and A:.
- Generación de Archivos de Salida:** A warning window stating "Usted necesitará 01 Diskettes vacíos" (You will need 01 empty diskettes) with an "Aceptar" button.
- Cálculos:** A window stating "Generación de Archivo de Pago terminado" (Payment file generation finished) with an "Aceptar" button.
- Verificar Archivo de Pago:** A window with a yellow background and "Examinar" button.
- Verificar Pago:** A file explorer window showing the file "WVNF01" in the "Archivos de Pago" folder.
- Guardar Información:** A dialog box asking "Se procederá a verificar el Archivo de Pago del archivo C:\W0510101.SUA ¿Desea Continuar?" (The payment file from file C:\W0510101.SUA will be verified. Do you want to continue?) with "Sí" and "No" buttons.
- Verificar Pago (Final):** A window with a yellow background and "Aceptar" button, displaying a summary table.

Se procede a Verificar el Archivo de Pago	
Mora de Inicio	: 17:47:42
Período de Pago	: 10/2005
Fecha Límite de Pago	: 17/11/2005
Número de Discos Leídos	: 1
Número de Folios	: 041651
Total de IMSS	: 1,574.77
Total de PCV	: 1,071.77
Total Aport. Voluntaria	: 0.00
Total Aport. Complementaria	: 0.00
Total Aport. sin Crédito	: 854.00
Total Aport. con Crédito	: 0.00
Total de Amortización	: 0.00
Total Act. Rec. Infonavit	: 0.00
Multas	: 0.00
Donativo FUNDEMEX	: 0.00
Total a pagar	: 3,500.54

Cuadro 18. Se genera el archivo de pago.

Recordemos que el IMSS constantemente esta mejorando el sistema, por lo que es conveniente revisar en el portal del IMSS, si tenemos la versión actualizada de SUA.



Caso práctico.

Para el desarrollo del presente trabajo, la agencia automotriz GALOS, S.A. de C.V., nos ha solicitado que realicemos un análisis del pago de nómina, ya que recurrentemente se generan errores o retrasos en el pago sobre todo en la nómina semanal, en la cual se pagan destajos al personal del departamento de servicio.

Para realizar nuestro análisis es necesario que precisemos, que la persona encargada de realizar la nómina, es el jefe de personal, quien se encuentra subordinado a la gerencia administrativa. Sin embargo es el Gerente de Servicio quien determina los destajos a pagar por semana (esto es la parte variable).

La jefatura de Recursos humanos no ha comunicado que los retrasos y errores que se cometen en nómina, es debido principalmente a que el área de servicio pasa tarde o al último momento la determinación de los destajos. Y en ocasiones ya se ha realizado el proceso de la nómina y es prácticamente imposible ingresar movimientos.

Lo cual desconocen o no están bien informados los empleados, por lo que se genera descontento, ya que ellos consideran esos ingresos para solventar sus gastos.

Por lo que como primer punto sugerimos acatar el calendario para el cierre de nómina, y realizar un calendario especialmente para el área de servicio, para que quede claro y detallado al personal cuales serán los destajos que se les pagaran en la semana.

Por cierre de nómina entendemos hasta que día se tomarán las incidencias para ingresarlas en el sistema de nómina. Para el desarrollo del presente trabajo detallaremos el proceso de nómina de manera manual.



Así que como primer punto tenemos el establecimiento del calendario del cierre de nómina el cual se muestra a continuación.

Calendario de nómina área de Recursos Humanos.

Nómina semanal 2010.

No. nómina	fecha del período		Fecha de elaboración	Fecha de pago	Día de pago	Cambio por día festivo
	De	A				
1	26/12/2009	01/01/2010	31/12/2009	04/01/2010	Lunes	
2	02/01/2010	08/01/2010	07/01/2010	11/01/2010	Lunes	
3	09/01/2010	15/01/2010	14/01/2010	18/01/2010	Lunes	
4	16/01/2010	22/01/2010	21/01/2010	25/01/2010	Lunes	
5	23/01/2010	29/01/2010	28/01/2010	01/02/2010	Viernes *	29/01/2010
6	30/01/2010	05/02/2010	04/02/2010	08/02/2010	Lunes	
7	06/02/2010	12/02/2010	11/02/2010	15/02/2010	Lunes	
8	13/02/2010	19/02/2010	18/02/2010	22/02/2010	Lunes	
9	20/02/2010	26/02/2010	25/02/2010	01/03/2010	Lunes	
10	27/02/2010	05/03/2010	04/03/2010	08/03/2010	Lunes	
11	06/03/2010	12/03/2010	11/03/2010	15/03/2010	Viernes *	12/03/2010
12	13/03/2010	19/03/2010	18/03/2010	22/03/2010	Lunes	
13	20/03/2010	26/03/2010	25/03/2010	29/03/2010	Lunes	
14	27/03/2010	02/04/2010	01/04/2010	05/04/2010	Lunes	
15	03/04/2010	09/04/2010	08/04/2010	12/04/2010	Lunes	
16	10/04/2010	16/04/2010	15/04/2010	19/04/2010	Lunes	
17	17/04/2010	23/04/2010	22/04/2010	26/04/2010	Lunes	
18	24/04/2010	30/04/2010	29/04/2010	03/05/2010	Lunes	
19	01/05/2010	07/05/2010	06/05/2010	10/05/2010	Lunes	
20	08/05/2010	14/05/2010	13/05/2010	17/05/2010	Lunes	
21	15/05/2010	21/05/2010	20/05/2010	24/05/2010	Lunes	
22	22/05/2010	28/05/2010	27/05/2010	31/05/2010	Lunes	
23	29/05/2010	04/06/2010	03/06/2010	07/06/2010	Lunes	
24	05/06/2010	11/06/2010	10/06/2010	14/06/2010	Lunes	
25	12/06/2010	18/06/2010	17/06/2010	21/06/2010	Lunes	
26	19/06/2010	25/06/2010	24/06/2010	28/06/2010	Lunes	
27	26/06/2010	02/07/2010	01/07/2010	05/07/2010	Lunes	
28	03/07/2010	09/07/2010	08/07/2010	12/07/2010	Lunes	
29	10/07/2010	16/07/2010	15/07/2010	19/07/2010	Lunes	
30	17/07/2010	23/07/2010	22/07/2010	26/07/2010	Lunes	
31	24/07/2010	30/07/2010	29/07/2010	02/08/2010	Lunes	
32	31/07/2010	06/08/2010	05/08/2010	09/08/2010	Lunes	
33	07/08/2010	13/08/2010	12/08/2010	16/08/2010	Lunes	
34	14/08/2010	20/08/2010	19/08/2010	23/08/2010	Lunes	
35	21/08/2010	27/08/2010	26/08/2010	30/08/2010	Lunes	
36	28/08/2010	03/09/2010	02/09/2010	06/09/2010	Lunes	
37	04/09/2010	10/09/2010	09/09/2010	13/09/2010	Lunes	



Calendario de nómina área de Recursos Humanos.

Nómina semanal 2010.

No. nómina	fecha del período		Fecha de elaboración	Fecha de pago	Día de pago	Cambio por día festivo
	De	A				
38	11/09/2010	17/09/2010	16/09/2010	20/09/2010	Lunes **	15/09/2010
39	18/09/2010	24/09/2010	23/09/2010	27/09/2010	Lunes	
40	25/09/2010	01/10/2010	30/09/2010	04/10/2010	Lunes	
41	02/10/2010	08/10/2010	07/10/2010	11/10/2010	Lunes	
42	09/10/2010	15/10/2010	14/10/2010	18/10/2010	Lunes	
43	16/10/2010	22/10/2010	21/10/2010	25/10/2010	Lunes	
44	23/10/2010	29/10/2010	28/10/2010	01/11/2010	Lunes	
45	30/10/2010	05/11/2010	04/11/2010	08/11/2010	Lunes	
46	06/11/2010	12/11/2010	11/11/2010	15/11/2010	Viernes *	12/11/2010
47	13/11/2010	19/11/2010	18/11/2010	22/11/2010	Lunes	
48	20/11/2010	26/11/2010	25/11/2010	29/11/2010	Lunes	
49	27/11/2010	03/12/2010	02/12/2010	06/12/2010	Lunes	
50	04/12/2010	10/12/2010	09/12/2010	13/12/2010	Lunes	
51	11/12/2010	17/12/2010	16/12/2010	20/12/2010	Lunes	
52	18/12/2010	24/12/2010	23/12/2010	27/12/2010	Lunes	

Tabla Calendario de nómina semanal

* Día festivo se recorre la fecha de pago, ** se adelanta la fecha de elaboración por ser festivo

Se estima que cada nómina debe elaborarse con dos días hábiles de anticipación, para tener el tiempo suficiente para realizar los movimientos bancarios necesarios para el pago, por lo que la fecha de elaboración será el último día en el que se podrán considerar las incidencias para nómina, faltas, incapacidades, tiempo extra, etc.

Se incluyen las incidencias de la semana anterior, es decir si el período de pago es del 26 de diciembre al primero de enero, las incidencias a considerar son las del 19 al 25 de diciembre.

En los días de descanso obligatorio se adelanta el pago de la nómina al viernes anterior.



Como mencionamos anteriormente para el área de servicio, diseñamos otro calendario de tal forma que, queden dos días adelante del proceso de la nómina para prevenir cualquier contratiempo.

Calendario del área de servicio para reporte de incidencias de nómina.
Nómina semanal 2010.

No. nómina	Fecha del período		Fecha de elaboración
	De	A	
1	26/12/2009	01/01/2010	28/12/2009
2	02/01/2010	08/01/2010	04/01/2010
3	09/01/2010	15/01/2010	11/01/2010
4	16/01/2010	22/01/2010	18/01/2010
5	23/01/2010	29/01/2010	25/01/2010
6	30/01/2010	05/02/2010	02/02/2010
7	06/02/2010	12/02/2010	08/02/2010
8	13/02/2010	19/02/2010	15/02/2010
9	20/02/2010	26/02/2010	22/02/2010
10	27/02/2010	05/03/2010	01/03/2010
11	06/03/2010	12/03/2010	08/03/2010
12	13/03/2010	19/03/2010	16/03/2010
13	20/03/2010	26/03/2010	22/03/2010
14	27/03/2010	02/04/2010	29/03/2010
15	03/04/2010	09/04/2010	05/04/2010
16	10/04/2010	16/04/2010	12/04/2010
17	17/04/2010	23/04/2010	19/04/2010
18	24/04/2010	30/04/2010	26/04/2010
19	01/05/2010	07/05/2010	03/05/2010
20	08/05/2010	14/05/2010	10/05/2010
21	15/05/2010	21/05/2010	17/05/2010
22	22/05/2010	28/05/2010	24/05/2010
23	29/05/2010	04/06/2010	31/05/2010
24	05/06/2010	11/06/2010	07/06/2010
25	12/06/2010	18/06/2010	14/06/2010
26	19/06/2010	25/06/2010	21/06/2010
27	26/06/2010	02/07/2010	28/06/2010
28	03/07/2010	09/07/2010	05/07/2010
29	10/07/2010	16/07/2010	12/07/2010
30	17/07/2010	23/07/2010	19/07/2010



Calendario del área de servicio para reporte de incidencias de nómina.
Nómina semanal 2010.

No. nómina	Fecha del período		Fecha de elaboración
	De	A	
31	24/07/2010	30/07/2010	26/07/2010
32	31/07/2010	06/08/2010	02/08/2010
33	07/08/2010	13/08/2010	09/08/2010
34	14/08/2010	20/08/2010	16/08/2010
35	21/08/2010	27/08/2010	23/08/2010
36	28/08/2010	03/09/2010	30/08/2010
37	04/09/2010	10/09/2010	06/09/2010
38	11/09/2010	17/09/2010	13/09/2010
39	18/09/2010	24/09/2010	20/09/2010
40	25/09/2010	01/10/2010	27/09/2010
41	02/10/2010	08/10/2010	04/10/2010
42	09/10/2010	15/10/2010	11/10/2010
43	16/10/2010	22/10/2010	18/10/2010
44	23/10/2010	29/10/2010	25/10/2010
45	30/10/2010	05/11/2010	01/11/2010
46	06/11/2010	12/11/2010	08/11/2010
47	13/11/2010	19/11/2010	15/11/2010
48	20/11/2010	26/11/2010	22/11/2010
49	27/11/2010	03/12/2010	29/11/2010
50	04/12/2010	10/12/2010	06/12/2010
51	11/12/2010	17/12/2010	13/12/2010
52	18/12/2010	24/12/2010	20/12/2010

Los datos de los empleados se muestran a continuación.

Número de seguridad social	Nombre del trabajador	Puesto	Fecha de ingreso	Salario	Destajos	Festivo laborado	Ausencias	Incapacidades
77816411156	Pineda Campa Alexis	Mecánico	18/02/2010	\$ 75.00	\$ 400.00			2
64876301253	Ávila Zamora Iván	Lavador	20/09/2010	\$ 73.50	\$ 555.00	1		
78827710567	Martínez Hernández Sabino	Mecánico	03/08/2005	\$ 83.50	\$ 695.00			
80807828657	Martínez Barrón Miguel	Mecánico	12/02/2008	\$ 78.00	\$ 448.00			
70987210269	Juárez Morelos José	Lavador	12/07/2008	\$ 73.50	\$ 500.00		1	



Cálculo de la nómina

Pineda Campa Alexis				
Salario diario	\$ 75.00			
	Salario semanal	\$ 525.00	Incapacidad	
Mas	Destajo	\$ 400.00	E.G.	2
	Total	\$ 925.00	por	\$ 75.00
			Total	\$ 150.00
Menos	Incapacidad	\$ 150.00		
	Total	\$ 775.00		
	Base gravable	\$ 775.00		
-	límite inferior	\$ 114.25		
=	Excedente	\$ 660.75		
X	% s/excedente	6.40%		
=	Impuesto marginal	\$ 42.29		
+	Cuota fija	\$ 2.17		
=	ISR	<u>\$ 44.46</u>		
Subsidio para el empleo según tabla del subsidio semanal				
Entonces	ISR	\$ 44.46		
-	Subsidio	<u>\$ 88.06</u>		
	ISR o (subsidio)	<u>-\$ 43.60</u>		



Ávila Zamora Iván		Gravado	Exento	SMG	Tope
Salario diario	\$ 73.50			\$ 57.46	\$ 287.30 5VSMG
Salario semanal	\$ 514.50	\$ 514.50		\$ 147.00	\$ 73.50 Art. 109 50% exento
Mas Destajo	\$ 555.00	\$ 555.00			
Festivo laborado	\$ 147.00	\$ 73.50	\$ 73.50		
Total	\$1,216.50	\$ 1,143.00			
Base gravable	\$1,143.00				
- límite inferior	\$ 969.51				
= Excedente	\$ 173.49				
X % s/excedente	10.88%				
= Impuesto marginal	\$ 18.88				
+ Cuota fija	\$ 56.91				
= ISR	\$ 75.79				
Subsidio para el empleo según tabla del subsidio semanal					
Entonces					
ISR	\$ 75.79				
- Subsidio	\$ 74.83				
ISR o (subsidio)	\$ 0.96				



Martínez Hernández Sabino		Gravado	Exento
Salario diario	\$ 83.50		
	Salario semanal	\$ 584.50	\$ 584.50
Mas	Destajo	\$ 695.00	\$ 695.00
	Total	\$1,279.50	\$ 1,279.50
	Base gravable	\$1,279.50	
-	límite inferior	\$ 969.51	
=	Excedente	\$ 309.99	
X	% s/excedente	10.88%	
=	Impuesto marginal	\$ 33.73	
+	Cuota fija	\$ 56.91	
=	ISR	<u>\$ 90.64</u>	
Subsidio para el empleo según tabla del subsidio semanal			
Entonces	ISR	\$ 90.64	
-	subsidio	\$ 67.83	
	ISR o (subsidio)	<u>\$ 22.81</u>	



Martínez Barrón Miguel		Gravado	Exento
Salario diario	\$ 78.00		
	Salario semanal	\$ 546.00	\$ 546.00
mas	Destajo	\$ 448.00	\$ 448.00
	Total	\$ 994.00	\$ 994.00
	Base gravable	\$ 994.00	
-	límite inferior	\$ 969.51	
=	Excedente	\$ 24.49	
X	% s/excedente	10.88%	
=	Impuesto marginal	\$ 2.66	
+	Cuota fija	\$ 56.91	
=	ISR	<u>\$ 59.57</u>	
Subsidio para el empleo según tabla del subsidio semanal			
Entonces			
	ISR	\$ 59.57	
-	subsidio	\$ 88.06	
	ISR o (subsidio)	<u>-\$ 28.49</u>	



Juárez Morelos José			Gravado	Exento	S.D.	\$ 73.50
Salario diario	\$ 73.50				(7 entre 6)	1.16
	Salario semanal	\$ 514.50			Total	\$ 85.26
Menos	Faltas	\$ 85.26			por	1
	Total	\$ 429.24	\$ 429.24		Monto	
Mas	Destajo	\$ 500.00	\$ 500.00		faltas	\$ 85.26
	Total	\$ 929.24	\$ 929.24			
	Base gravable	\$ 929.24				
-	límite inferior	\$ 114.25				
=	Excedente	\$ 814.99				
X	% s/excedente	6.40%				
	Impuesto					
=	marginal	\$ 52.16				
+	Cuota fija	\$ 2.17				
=	ISR	<u>\$ 54.33</u>				
Subsidio para el empleo según tabla del subsidio semanal						
Entonces						
-	ISR	\$ 54.33				
ISR o	subsidio	\$ 88.06				
(subsidio)		<u>-\$ 33.73</u>				

Ya que conocemos el ISR a cargo o el subsidio a favor, calcularemos la cuota obrera de seguridad social que se descuenta en nómina por la semana laborada.

Apegándonos en lo que describimos en los capítulos anteriores, tenemos que para el ramo de enfermedad y maternidad las ausencias no se descuentan y las incapacidades si, en invalidez y vida sí se descuentan las ausencias e incapacidades y en cesantía en edad avanzada también se descuentan las incapacidades y las faltas.



Determinación del factor de integración.

	Fórmula	Pineda Campa Alexis	Ávila Zamora Iván	Martínez Hernández Sabino	Martínez Barrón Miguel	Juárez Morelos José
	Días de aguinaldo	15	15	15	15	15
Entre:	Días del año	365	365	365	365	365
Igual:	Proporción diaria de aguinaldo	0.0411	0.0411	0.0411	0.0411	0.0411
	Días de vacaciones	6	6	14	8	8
Por:	% Prima vacacional	25%	25%	25%	25%	25%
Igual:	Prima vacacional	1.5	1.5	3.5	2	2
Entre:	Días del año	365	365	365	365	365
Igual:	Proporción diaria de prima vacacional	0.0041	0.0041	0.0096	0.0055	0.0055

	Proporción diaria de aguinaldo	0.0411	0.0411	0.0411	0.0411	0.0411
Más:	Proporción diaria de prima vacacional	0.0041	0.0041	0.0096	0.0055	0.0055
Igual:	Factor de integración	0.0452	0.0452	0.0507	0.0466	0.0466

Determinación del SBC

	Fórmula	Pineda Campa Alexis	Ávila Zamora Iván	Martínez Hernández Sabino	Martínez Barrón Miguel	Juárez Morelos José
	Salario mensual	\$ 2,250.00	\$ 2,505.00	\$ 2,505.00	\$ 2,340.00	\$ 2,205.00
Entre:	Días del mes	30	30	30	30	30
Igual:	Cuota diaria	\$ 75.00	\$ 83.50	\$ 83.50	\$ 78.00	\$ 73.50
Por:	Factor de integración	1.0452	1.0452	1.0507	1.0466	1.0466
Igual:	Salario base de cotización	\$ 78.39	\$ 87.27	\$ 87.73	\$ 81.63	\$ 76.92



Determinación de la cuota obrera por ramas de seguro
(Fórmula SBC x Porcentaje x Días laborados)

Concepto	Porcentaje	Pineda Campa Alexis	Ávila Zamora Iván	Martínez Hernández Sabino	Martínez Barrón Miguel	Juárez Morelos José
Prestaciones en dinero	0.25%	\$ 0.98	\$ 1.53	\$ 1.54	\$ 1.43	\$ 1.35
Gastos médicos pensionados	0.375%	\$ 1.47	\$ 2.29	\$ 2.30	\$ 2.14	\$ 2.02
Invalidez y vida	0.625%	\$ 2.45	\$ 3.82	\$ 3.84	\$ 3.57	\$ 2.88
Cesantía y vejez	1.125%	\$ 4.41	\$ 6.87	\$ 6.91	\$ 6.43	\$ 5.19
Total	2.375%	\$ 9.31	\$ 14.51	\$ 14.59	\$ 13.57	\$ 11.44

GALOS, S.A. DE C.V.
Francisco Sánchez No. 100
Col. Margarita Chorne
C.P. 02750 Azcapotzalco, D.F.
R. F.C.
Reg. Patronal:

Listado de nómina semanal 38 del 18 al 24 de septiembre del 2010

No.	Nombre	Puesto	Fecha de ingreso	No. IMSS	S.D.	S.B.C.	Días laborados	Festivo laborado	Destajos	Faltas	Incapacidad	Percepciones	ISR (subsido)	IMSS	Neto a pagar
0001	Pineda Campa Alexis	Mecánico	18/02/2010	77816411156	\$ 75.00	\$ 78.39	5		\$400.00		\$150.00	\$ 625.00	-\$ 43.60	\$ 9.31	\$ 659.29
0002	Avila Zamora Ivan	Lavador	20/09/2010	64876301253	\$ 73.50	\$ 87.27	7	\$147.00	\$555.00			\$ 1,216.50	\$ 0.96	\$14.51	\$1,201.03
0003	Martínez Hernández Sabino	Mecánico	03/08/2005	78827710567	\$ 83.50	\$ 87.73	7		\$695.00			\$ 1,279.50	\$ 22.81	\$14.59	\$1,242.10
0004	Martínez Barrón Miguel	Mecánico	12/02/2008	80807828657	\$ 78.00	\$ 81.63	7		\$448.00			\$ 994.00	-\$ 28.49	\$13.57	\$1,008.92
0005	Juárez Morelos José	Lavador	12/07/2008	70987210269	\$ 73.50	\$ 76.92	6		\$500.00	\$85.26		\$ 855.74	-\$ 33.73	\$11.44	\$ 878.03



Conclusiones.

Derivado del análisis realizado a la empresa Galos, diremos que es de vital importancia tener establecidas por escrito las políticas que regirán en el área de recursos humanos, así como el calendario de pagos para que los empleados conozcan en que momento serán cubiertos los ingresos generados.

Por lo cual se recomienda que una vez ajustado el calendario de pago así como las fechas de cierre de nómina, se cumplan las fechas acordadas y en caso contrario que se establezcan sanciones para aquellos que incumplan con los objetivos.

Los errores en nómina la mayoría de las veces son errores administrativos que nada tienen que ver con el trabajador, por lo que se sugiere que en tanto se normaliza el proceso de la nómina se cree una caja chica para poder solventar aunque sea en parte los faltantes que no se reflejen en la nómina, para afectar lo menos posible al empleado.

Como hemos comentado a lo largo del presente trabajo, es muy importante que las nóminas se lleven de manera adecuada para así evitar pagos en exceso o multas, lo cual ocasionará pérdidas a la compañía, toda vez que como ya pudimos observar el gasto por nómina es considerable. Los empleados muchas de las veces no se dan cuenta de la magnitud que dicho concepto, tiene en los egresos de la compañía, ya que no ven la parte de seguridad social e impuestos que quedan a cargo del patrón.

Por lo que es importante que cuando el personal acuda a nosotros como encargados de las nóminas, aclaremos todas sus dudas fundamentándonos en primera instancia por las leyes que rigen a este respecto, así como del reglamento interior de trabajo.

Las leyes cambian constantemente por lo que es necesario precisar que el presente texto esta actualizado a septiembre del 2010.

Bibliografía

- 1.-Lechuga Santillán Efraín: Fisco nóminas 2009, EDC. Fiscales, 2009.

- 2.-Pérez Chávez José y Fol Olguín Raymundo: Taller de prácticas laborales y de seguridad social, Tax Editores Unidos, 2005.

- 3.-López Lozano Eduardo: 585 preguntas y respuestas sobre sueldos y asimilados 2009, ediciones fiscales ISEF, 2009.

- 4.- López Lozano Eduardo: Análisis integral del nuevo impuesto empresarial a tasa única; alcances riesgos y alternativas, ediciones fiscales ISEF, 2009.

- 5.-Orozco Colín Luis Ángel; Estudio integral de la nómina 2009, Ediciones fiscales ISEF, 2009.

- 6.-Chiavenato Adalberto; Administración de recursos humanos, Mc Graw Hill, 2006.

- 7.-Arias Galicia Fernando y Heredia Espinosa Víctor: Administración de recursos humanos, para el alto desempeño, trillas, 2000.

- 8.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- 9.- Ley del Seguro Social 2009

- 10.- Ley Federal del Trabajo 2009

- 11.-Ley del INFONAVIT.

12.- Ley del Impuesto Sobre la Renta

Referencias electrónicas.

Gobierno del Distrito Federal

www.df.gob.mx

Instituto Mexicano del Seguro Social

www.imss.gob.mx

Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

www.infonavit.gob.mx

Servicio de administración tributaria

www.sat.gob.mx

Leyes Federales de México

www.diputados.gob.mx

Secretaría del trabajo y previsión social.

www.stps.gob.mx

IDC online

www.idconline.com.mx

www.Fiscalia.com

www.Consultoriofiscal.com