



Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán

**“ELABORACIÓN DE LA NÓMINA A
TRAVÉS DEL SISTEMA NOI”**

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN CONTADURÍA

PRESENTAN:
CRUZ SANTIAGO MARÍA CRISTINA
ZALETAS JIMÉNEZ DIANA IRIS

Asesor: L.A.JOSÉ FÉLIX PEREZ RIVERA

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX. 2011



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Para quien me enseñó a mirar siempre al cielo, donde tres estrellas
permanecerán para siempre juntas, Gracias por compartir ilusiones y deseos
infinitos que de una u otra forma serán cumplidos....

Cristina

Con la ayuda de Dios los sueños se cumplen.

Lo que viene se va, como suele pasar...las espinas, las rosas, todo se lo lleva el tiempo...Mas que terrible es decir adiós cuando se sabe que no abra un solo minuto más...

María es la dama que me invito a vivir, cómplice de mis sueños, aliada de mis luchas, mujer de batalla e inspiración de mi vida, esto es tuyo mamá, porque tu amor es mi bandera y eres la estrella que alumbra mi vida, porque no existen palabras para expresar lo agradecida que estoy con Dios de haberme dado una madre como tú, tu corazón llego primero aquí y eso facilito mi camino, mis ojos no pueden verte pero mi corazón puede sentir tu presencia.

Tu inmenso amor, la nobleza de tu corazón, tu ejemplo de lucha son día a día bendiciones para mi vida.

DIANA IRIS ZALETAS JIMÉNEZ

<i>Introducción</i>	5
<i>Objetivo</i>	7
CAPÍTULO 1. "ANTECEDENTES DE LOS SALARIOS EN MÉXICO Y EN EL MUNDO."	
<i>1.1 Historia y concepto de salario</i>	12
<i>1.2 Historia del salario en México.</i>	15
<i>1.3 Derecho Laboral Mexicano.</i>	16
<i>1.4 Figuras Jurídicas de las Relaciones Laborales</i>	18
CAPÍTULO 2. "NÓMINAS".	
<i>2.1 Concepto de Nómina</i>	22
<i>2.2 Tipos de Nómina</i>	24
<i>2.3 Proceso de la Nómina</i>	26
<i>2.4 Inicio de la Nómina</i>	27
<i>2.5 Procedimientos Administrativo para elaborar una Nómina</i>	28
CAPÍTULO 3. "OBLIGACIONES LABORALES EN LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO"	
<i>3.1 Concepto del Derecho del Trabajo</i>	38
<i>3.1.1 Artículos Constitucionales que Regulan el Derecho del Trabajo en México</i>	39
<i>3.1.2 Valores Jurídicos en el Derecho del Trabajo en México</i>	40
<i>3.1.3 Características del Derecho Laboral</i>	41
<i>3.1.4 Interpretación de las Normas Laborales</i>	41
<i>3.1.5 Sujetos de Derecho Laboral</i>	42
<i>3.2 Presunción de la Existencia de la Relación Laboral</i>	43
<i>3.2.1 Contrato de Trabajo</i>	46
<i>3.3 Sujetos de la Relación Laboral</i>	50
<i>3.4 Contribuciones a Cubrir en una Relación Laboral</i>	51
<i>3.5 Obligaciones de los Patrones</i>	52
<i>3.6 Obligaciones de los Trabajadores</i>	53
<i>3.7 Salario; Concepto y Clasificación</i>	54
<i>3.7.1 Clasificación del Salario</i>	55
<i>3.8 Percepciones de los Trabajadores.</i>	58
<i>3.8.1 Aguinaldo</i>	60
<i>3.8.2 Vacaciones</i>	60

3.8.3 Prima Vacacional	61
3.8.4 Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.....	63
3.9 Jornada de Trabajo	65
3.9.1 Días de Descanso.....	66
3.10 Terminación de la Relación Laboral, Indemnizaciones y Liquidaciones.	68

CAPÍTULO 4. "OBLIGACIONES PATRONALES ANTE EL IMSS E INFONAVIT."

4.1 Antecedentes de la Seguridad Social.	83
4.1.1 Fundamento Constitucional	88
4.1.2 La Ley del Seguro Social y la creación del IMSS.	89
4.1.3 Objetivos de la Seguridad Social.	90
4.2 Regímenes del Seguro Social.	91
4.2.1 Ramos de Aseguramiento del Régimen Obligatorio	92
4.3 Obligaciones Patronales IMSS e INFONAVIT	96
4.4 Salario Base de Cotización	98
4.4.1 Concepto	98
4.4.2 Conceptos a Considerar en la Integración del Salario Base de Cotización.	98
4.4.3 Reglas para Cotizar en el caso de Ausentismo. LSS Art 31	100
4.4.4 Otros Conceptos a considerar en la Integración del Salario	104
4.5 Limite Mínimo y Máximo del Salario Base de Cotización. LSS Art. 28	108
4.6 De las Modificaciones Salariales de los Trabajadores (Art. 34 de la LSS y 53 al 56 del RACERFI)	108
4.6.1 Salario Diario Fijo	108
4.6.2 Salario Variable	109
4.6.3 Salario Diario Mixto	110
4.7 Jornada o Semana Reducida.	111
4.8 Tratamiento de los Ausentismos e Incapacidades.....	116
4.9 Cálculo de Cuotas Obrero Patronales por medio del Sistema Unico de Autodeterminación. (SUA)	117
4.10 Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.....	125

CAPÍTULO 5. "LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA APLICABLE A SUELDOS Y SALARIOS."

5. Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	132
---	-----

<i>Estructura general de la Ley del Impuesto Sobre la Renta</i>	133
5.1. <i>Elementos del Impuesto Sobre la Renta</i>	134
5.2 <i>Obligados al Pago del Impuesto</i>	135
5.3 <i>Ingresos</i>	135
5.3.1 <i>Partidas que no se Consideran Ingresos</i>	137
5.3.2 <i>Ingresos por Ganancia Cambiaria</i>	137
5.3.3 <i>Ingresos por Remanente distribuible y Gastos no Comprobados</i>	138
5.3.4 <i>Ingresos Procedentes del Extranjero</i>	138
5.3.5 <i>Cambio de Domicilio al Extranjero</i>	138
5.3.6 <i>Ingresos Provenientes de Operaciones en Partes no Relacionadas</i>	139
5.3.7 <i>Ingresos Exentos</i>	139
5.3.8 <i>Presunción de Ingresos</i>	154
5.3.9 <i>Ingresos por Copropiedad</i>	154
5.3.10 <i>Ingresos por Sociedad Conyugal</i>	154
5.3.11 <i>Ingresos por Sucesión</i>	155
5.3.12 <i>Ingresos por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado</i>	155
5.4 <i>Previsión Social (Art 8 LISR)</i>	157
5.4.1 <i>Requisitos de Previsión Social para su Deducción (Art 8 LISR)</i>	158
5.4.2 <i>Promedio Aritmético de Previsión Social (Art 40 RISR) Reformado DOF 04/12/2006</i>	161
5.4.3 <i>Requisitos de la Deducibilidad en Excedente de Previsión Social</i>	161
5.4.4 <i>Limitaciones a la Exención en Prestación de Previsión Social Art. 109 de la LISRr, último párrafo</i>	163
5.5 <i>Subsidio Para el Empleo (Art 8° transitorio LISR)</i>	166
5.6 <i>Obligaciones de las Personas Físicas (Art 117 LISR)</i>	168
5.7 <i>Obligaciones de los Patrones (Art 118 LISR)</i>	169
5.8 <i>DECLARASAT</i>	175
5.8 <i>Impuesto Sobre Remuneraciones al trabajo personal subordinado</i>	182
CAPÍTULO 6. "ELABORACIÓN DE LA NÓMINA A TRAVÉS DEL SISTEMA NOI"	
6.1 <i>Caso Práctico</i>	190
<i>Conclusiones</i>	216
<i>Bibliografía</i>	217

INTRODUCCIÓN.

Hablar del término de NÓMINAS, es referirse a diversas cuestiones, aspectos laborales, fiscales, relacionados con el ISR, IMSS, INFONAVIT, IMPUESTOS SOBRE NÓMINAS y es precisamente de ello en lo que abordaremos en este título.

La importancia de la nómina en la empresa está a veces subvalorada, a pesar de ser la responsable de llevar todo el proceso de la relación monetaria empresa-empleado, es decir, pagos, descuentos, ajustes, que conlleven liquidar la deuda entre ellos en cada periodo de tiempo pactados por las partes, generalmente de forma semanal o quincenal.

Este proceso pudiera parecer sencillo mirando de lejos, pero es sumamente complicado si consideramos que incluye todos los aspectos relacionados con el pago de uso de fuerza de trabajo, seguridad social, vacaciones, prestamos, salario y otra serie de compromisos legales y particulares para cada empleado, si añadimos a esto que pueden llegar a ser cientos y en ocasiones miles de empleados, comenzaremos a tener una idea del volumen de información a procesar.

En el presente trabajo se analizarán los conceptos principales y generales que integran la nómina, desde el origen de la relación obrero-patronal, los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores, hasta el término del finiquito laboral.

Este estudio nos permitirá el entendimiento del proceso de una nómina y nos proporcionará las bases suficientes para su elaboración.

En el capítulo I; Se habla de sueldos y salarios partiendo con una breve historia para posteriormente adentrarnos a lo referente en materia fiscal enfocándonos un poco más a la previsión social.

Dentro del capítulo II; Se ampliará el conocimiento en el ámbito de nóminas, sus elementos básicos, percepciones, deducciones, su cálculo y finiquitos.

Para el capítulo III; Se abordara la Ley Federal del Trabajo en la cual haremos mención de las características de Sueldos y Salarios, Percepciones mínimas de Ley así como las Relaciones Laborales.

Hacia el Capítulo IV; Se realiza un enfoque en las Leyes de IMSS e INFONAVIT, sus antecedentes y obligaciones obrero-patronales.

En el Capítulo V; El análisis del Capítulo I Título IV de la ley LISR Aplicable a Sueldos y Salarios.

Finalmente en el Capítulo VI; Se finaliza con la elaboración de la Nómina a través del Sistema NOI.

OBJETIVO

El principal objetivo del presente trabajo de tesis es llevar a la práctica los temas aquí expuestos y con ello resaltar la importancia que tiene la correcta aplicación de las leyes respecto al factor humano, así como también describir los beneficios que se obtienen al utilizar un sistema para la recopilación e integración de la información para la elaboración de la nómina.

CAPÍTULO 1.

“ANTECEDENTES DE LOS SALARIOS EN MÉXICO Y EN EL MUNDO”

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Título Primero

Capítulo I: De las Garantías Individuales (Art.1 al 29)

Capítulo II: De los Mexicanos (Art.30 al 32)

Capítulo III: De los Extranjeros (Art.33)

Capítulo IV: De los Ciudadanos Mexicanos (Art.34 al 38)

Título Segundo

Capítulo I: De la Soberanía Nacional y de la Forma de Gobierno (Art.39 al 41)

Capítulo II: De las Partes Integrantes de la Federación y del Territorio Nacional (Art.42 al 48)

Título Tercero

Capítulo I: De la División de Poderes (Art.49)

Capítulo II: Del Poder Legislativo (Art.50)

Sección Primera: De la Elección e Instalación del Congreso (Art.51 al 70)

Sección Segunda: De la Iniciativa y Formación de las Leyes (Art.71 y 72)

Sección Tercera: De las Facultades del Congreso (Art.73 al 77)

Sección Cuarta: De la Comisión Permanente (Art.78)

Sección Quinta: De la Fiscalización Superior de la Federación (Art.79)

Capítulo III: Del Poder Ejecutivo (Art.80 al 93)

Capítulo IV: Del Poder Judicial (Art.94 al 107)

Título Cuarto: De las Responsabilidades de los Servidores Públicos (Art.108 al 114)

Título Quinto: De los Estados de la Federación y del Distrito Federal (Art.115 al 122)

Título Sexto: Del Trabajo y de la Previsión Social (Art.123)

Título Séptimo: Prevenciones Generales (Art.124 al 134)

Título Octavo: De las Reformas de la Constitución (Art.135)

Título Noveno: De la Inviolabilidad de la Constitución (Art.136)

Artículos Transitorios

CAPITULO 1. ANTECEDENTES DE LOS SALARIOS EN MÉXICO Y EN EL MUNDO.

1.1 HISTORIA Y CONCEPTO DE SALARIO

La Vía Salaria es la vía romana más antigua de Italia. La sal era para los romanos un producto comercial de suma importancia. La vía Salaria desde las grandes salinas o salitreras de Ostia, pasando los Apeninos, hasta San Benedetto del Tronto en el Adriático. Roma estaba situada en el punto en el que la Vía Salaria cruzaba el Tíber. La sal era necesaria para en Roma como conservante y como antiséptico para desinfectar heridas. La sal tenía una importancia religiosa y social. Se usaba como símbolo y rito para estrechar las relaciones sociales: comer sal en comunidad. Arrojar sal por encima del hombro derecho significaba conjurar una maldición.

Por la Vía Salaria transportaban los mercaderes el preciado producto. Los soldados que cuidaban de la seguridad de la ruta de la sal recibían parte de su paga en forma de bolsitas con sal, lo que se llamaba Salarium Argentum, de ahí la palabra salario.

En Grecia se intercambiaban esclavos por sal, de ahí el dicho “no vale su sal”.

La palabra latina sal viene de la raíz indoeuropea *sal- ‘sal’ y es un adjetivo sustantivado que significa ‘turbio’, ‘gris sucio’. Este significado tiene todavía la palabra salo en antiguo alto alemán. Antiguamente la sal que se llevaba al mercado era sal si refinar, sucia.

Su etimología; El término de salario, deriva de “sal”, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.

Sueldo proviene de “*sólidus*”: moneda de oro de peso cabal.

Su definición: En un sentido lato, aplicable tanto a sueldo como a salario, puede definirse: “Toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado por su trabajo”.

Más concisamente: “La remuneración por una actividad productiva”.

La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo la estableció el filósofo italiano santo Tomás de Aquino, quien subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social.

La primera explicación moderna del nivel salarial, se basa en que el salario cubra el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinasen a partir del costo de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este costo. Si los salarios caían por debajo de este costo la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo. Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos.

La teoría de los salarios que Karl Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios.

John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. Según esta teoría se establece que los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

Con el tiempo se ha demostrado que la teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores

salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costos. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

1.2 HISTORIA DEL SALARIO EN MÉXICO.

La población en el antiguo territorio de la Nueva España, en su carácter de Colonia Española, sufría de graves desigualdades económicas, la supremacía social se inclinaba a favor de los españoles quienes acaparaban la mayor parte de las propiedades y las riquezas.”

A su vez, existían otros grupos sociales formados por indios, mulatos, negros y asiáticos, que realizaban los trabajos más pesados y humildes, teniéndolos en una total ignorancia y marginación por parte de los grupos superiores.

Los criollos y españoles ocupaban lo más alto de esta estructura social, aunque los criollos por ser hijos de españoles, nacidos en la colonia, eran sometidos y soportaban un nivel inferior a las autoridades españolas y eclesiásticas.

Una vez ya consumada la Independencia de México, el primer Congreso Constituyente mexicano promulgó en 1824, la primera Constitución Política del país, que sería “la Constitución original fundamentada en hechos histórico-políticos de profundas raíces nacionalistas”.

Dicha norma, propuso la soberanía nacional y estableció la República representativa, popular federal. Impuso además, un sistema ejecutivo, un poder legislativo fuerte y sólido con amplias facultades, dividido en dos cámaras, y una estructura judicial constituida por una Suprema Corte de Justicia y tribunales de circuito y de distrito.

La Constitución de 1824, de corte liberal, fue sustituida por las Siete Leyes Constitucionales de 1836 y las Bases Orgánicas de 1843, promulgadas por los gobiernos conservadores. En 1847 fue restablecido el sistema federal por medio del acta de Reformas.

La Carta Magna de 1857 estableció la supremacía de la Constitución, la división de poderes, el gobierno republicano, democrático, representativo y federal. Reconoció los derechos del hombre, y estableció el juicio de amparo para hacerlos respetar.

El Congreso de 1917, formado por 214 diputados de diversas ideologías, electos en todos los Estados de la República, no sólo logró reformar la Constitución de 1857, sino que sus alcances fueron de tal magnitud, especialmente por su contenido social, que se le ha definido como el Congreso creador de la Primera Constitución Social del mundo.

Además de que “la Constitución de 1917 fue la realización práctica de los ideales de las Revoluciones de 1910 y 1913, constituyendo en estado jurídico a las aspiraciones sociales del pueblo mexicano”

1.3 DERECHO LABORAL MEXICANO.

Los antecedentes del derecho laboral en México se dan desde la época de la colonia con la esclavitud donde esto era la base del trabajo como función económica.

Al redactarse la Constitución de 1857 sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales. En los primeros años de este siglo se registraron algunos

movimientos que llamaron la atención, como los de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y Cananea.

En la Revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político se combatió la reelección de Presidente Profirio Díaz, junto con sus seguidores que habían formado una oligarquía, pero ni Madero, ni Villa, ni Zapata propugnaron por los derechos de los trabajadores.

En la asamblea constituyente donde nacen artículo de verdadera importancia como lo fue el Artículo 123 de la Constitución Mexicana.

Observando en nuestra patria, plasma en la carta magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores. La Constitución protegió al trabajador prohibiendo abusos que le agotaran físicamente o que se impidiera una remuneración justa por su labor.

Después de la Constitución surgió la Ley Federal de Trabajo, se mencionaban los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores y marcaba el funcionamiento correcto de las relaciones laborales.

Por medio de esto se logró el equilibrio de intereses y desarrollando principalmente la lucha obrero patronal, dentro del campo del derecho, todavía se necesita que los dirigentes sindicales y algunos patrones entiendan el papel que deben desempeñar en un México progresista, para permitir una verdadera justicia.

En noviembre de 1978 se reforma el Artículo 123 Constitucional para incluir la siguiente declaración: “Toda persona útil; al efecto promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley”.

En conclusión podemos decir que los principios y normas jurídicas del derecho laboral tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta

ajena. El Derecho Laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores, las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del Trabajo se encarga de normas la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

1.4 FIGURAS JURÍDICAS DE LAS RELACIONES LABORALES

Relación de contrato: son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.

En las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes.

Empleador: es aquél que requiere los servicios del trabajador, y que como contraprestación paga la remuneración convenida. A pesar de que se suele confundir, el concepto de empleador es más laxo que el de empresa, puesto que incluye personas físicas, ya sean hombres o mujeres y puede abarcar en ocasiones a todo un grupo de empresas determinado. También se lo denomina como "patrón" o "patrono".

Trabajador: aporta su trabajo personal a cambio de la remuneración del empleador. Contrato individual de trabajo es el acto jurídico por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Las figuras esenciales de las relaciones obrero patronales tiene su finalidad en la equidad de ambas partes ya que esto nos ayuda a tener un mejor desarrollo dentro

de las organizaciones y respecto al país nos permite tener una estabilidad que la necesitamos para no tener un clima de incertidumbre para que empresas extranjeras inviertan el capital en nuestro país.

CAPÍTULO 2. NÓMINAS

CAPITULO 2. NÓMINAS.

Haciendo un poco de historia, la palabra nomina se deriva del vocablo latino onoma que significa “nombre” y antiguamente se refería a la lista de individuos que en una empresa habían de recibir ingresos por concepto de salarios, justificando con su firma el hecho de haberlos recibido.

Esos fueron los primeros pasos en materia de control de pagos y las prestaciones de los trabajadores, función que con el tiempo ha ido evolucionando hasta llegar al momento actual en el que las grandes organizaciones intervienen en procesos y programas altamente sofisticados, utilizan grandes espacio físicos para desarrollar dichas tareas y cuentan con personal dedicado exclusivamente a calcular nóminas y realizar pagos, lo que representa por lo general erogación de fuertes sumas de dinero.

Por otra parte, hay que tomar en cuenta la inversión requerida por los empresarios en materia de capacitación, para que el personal de sus compañías, pueda estar siempre al día.

Dentro de una relación de trabajo, la obligación más importante que tiene el patrón es otorgar a sus trabajadores el salario estipulado en el contrato respectivo; sin embargo, muchas veces no sabemos cuál es el plazo legal para entregarles el salario a los trabajadores, esta respuesta se encuentra en el artículo 88 de la LFT que a su letra dice:

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Por lo tanto, dependiendo el tipo de trabajo será el plazo para hacer entrega del salario a los trabajadores, pero ¿Existe algún comprobante o alguna forma de respaldar que se ha cumplido con esta obligación? La LFT señala, dentro del Artículo 132 lo siguiente:

Son obligaciones de los patrones:

.....
VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

Como podemos observar, la LFT deja la obligación de expedir una constancia por los salarios entregados a solicitud de los trabajadores, por tanto, el patrón tiene la obligación de expedir esta constancia cada vez que el trabajador lo solicite expresamente; sin embargo, el hecho de que la LFT no establezca esta obligación, no quiere decir que las demás leyes también lo hagan.

La mayoría de los empleados se limita a recoger y en algunos casos firmar un recibo cuando la empresa en la que laboran les entrega su retribución a las horas de trabajo sin apenas pararse a revisarla mas allá de lo que la empresa ingresa en sus recibos.

2.1 CONCEPTO DE NÓMINA.

Dentro de la administración de la empresa debe existir un registro de los trabajadores y de todas las actividades que realiza para poder determinar su pago.

Para intentar clasificar el concepto veremos que toda nómina consta de tres partes:

- La primera donde se recogen los datos de nuestra empresa y de los trabajadores.

- En la segunda parte se incluyen los conceptos salariales y extra salariales, la retribución bruta de los trabajadores y las deducciones que hay que aplicar.
- Y la última donde están las bases de cotización.

Es una la lista conformada por el conjunto de trabajadores a los cuales se les va a remunerar por los servicios que éstos le prestan al patrón.

Es el instrumento que permite de una manera ordenada, realizar el pago de sueldos o salarios a los trabajadores, así como proporcionar información contable y estadística, tanto para la empresa como para el ente encargado de regular las relaciones laborales.

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

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

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

Llamamos nómina al documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción o deducción para cada uno de ellos, en un periodo determinado. Este

documento es el que estamos obligados a guardar durante el último año y un año después de que se extinguió la relación para efectos laborales (Art 804 LFT) y por 5 años siguientes al de su fecha para efectos fiscales de ISR (Art 67 CFF) y SS (Art 15 -II LSS).

Vale decir que por este motivo, cualquier pago o descuento que se efectuó a los empleados debe estar reflejado en una nómina y debe seguir un proceso de nómina. Si por cualquier circunstancia, se efectúa algún pago fuera de la nómina, este debe incorporarse después de la misma. Con frecuencia, esta es una condición señalada como obligatoria en el contrato colectivo de trabajo.

Llámanos proceso de nómina, al proceso, periodo o esporádico, que necesitamos hacer para determinar las percepciones (netas) que tenemos que pagar a un empleado por sus servicios, para cubrirle prestaciones, indemnizaciones o para modificar sus registro acumulados derivados de los conceptos anteriores

2.2 TIPOS DE NÓMINA

En atención a lo anterior, podemos decir que tendremos los siguientes tipos de nómina:

Regulares:

Semanales

Quincenales

Mensuales

Confidenciales

Estas son las nóminas en las que se consignan los pagos regulares. En la semanal se incluyen los empleados que desempeñen un trabajo material y en la quincenal los demás empleados (Art 88 LFT). En la mensual se paga regularmente a altos ejecutivos cuando en su contrato se señala este plazo.

Normalmente, la mensual se identifica como la confidencial, pero realmente, la idea de la nómina confidencial, se estableció para cubrir el sueldo de aquellas personas, que, por su importancia en la empresa, deseaban mantenerse reservado, de tal suerte, en la nómina confidencial puede estar incluido un obrero calificado (o más de uno) que cobra su sueldo por semana, o toda la nómina confidencial puede ser quincenal. O bien puede seguirse en sano criterio de que todas las nóminas son confidenciales y que ésta como categoría no existe.

El manejar una nómina confidencial, lo cual regularmente, lo hace una persona diferente a quienes manejan las demás, dificulta el correcto manejo, de todas las situaciones relacionadas con todo el proceso: Presentación y/o informes para empresa o para terceros, estar al pendiente de modificaciones fiscales o legales, efectuar adecuados respaldos de información, etc.

Para Cubrir prestaciones como:

Gratificaciones

PTU

Despensa

Devolución de fondo de Ahorro

Pago de Previsión Social

Se acostumbra elaborar estas nóminas por separado dadas sus características y fechas de pago; la de gratificaciones o aguinaldos, normalmente incluyen a todos los empleados aunque regularmente cobren por semana o por quincena; la de PTU, incluye a empleados y ex-empleados; la de despensa, se paga en especie; la de Devolución de Fondo de Ahorro, destaca la aportación de empresa; y la de pago de previsión social deriva de un plan previamente establecido.

Especiales;

Vacaciones

Comisiones

Cuando estos conceptos son por importes elevados, algunas empresas acostumbran tratarlos en una nómina especial para facilitar su manejo, para utilizar una forma de pago diferente a la nómina regular o para cuidar de su confidencialidad.

Al momento del retiro:

Finiquitos

Liquidaciones

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

Eventuales:

De Ajuste

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

2.3 PROCESO DE LA NÓMINA

Regularmente se dice que la nómina es un proceso de relaciones industriales o de recursos humanos a través de su departamento de personal, sin embargo, en la práctica intervienen otros departamentos para procesar información íntimamente relacionada a los datos que se tienen de los empleados.

Así, el área de informática intervendrá en su procesamiento y calculo, el área de finanzas tendrá que ver con el pago, el área de contabilidad habrá de contabilizarla (incluyendo las provisiones), el área fiscal definirá las políticas de acumulación para efectos fiscales y preparara las declaraciones periódicas para las dependencias oficiales, el área de presupuestos estimará los efectos de los pagos futuros y finalmente, sin lugar a dudas, el área de recursos humanos intervendrá en la supervisión de todo el proceso.

Eventualmente, cuando la empresa es pequeña o mediana, todas estas funciones estarán, a cargo de unas cuantas personas que cubrirán todas las funciones.

Desde la empresa que tiene unos cuantos empleados en la misma oficina, hasta la que tiene miles distribuidos en diferentes localidades, todas tienen la necesidad de elaborar una nómina y cubrir una serie de requisitos compleja la que tiene mucho y muchas prestaciones, pero todas más o menos con las mismas bases y con la misma necesidad de cumplir con disposiciones laborales, fiscales y legales.

Desde el dueño de la pequeña empresa hasta los accionistas y directivos de las grandes corporaciones, pasando por funcionarios de todos los niveles que tienen que formular la nómina, supervisarla o definir políticas, todos deben conocer un mínimo de la misma y de sus efectos y repercusiones. Esto incluye a las empresas extranjeras domiciliadas en México con trabajadores mexicanos a su servicio.

2.4 INICIO DE LA NÓMINA

Podría decirse que el proceso de nómina empieza por la definición de políticas relativas al pago a trabajadores y termina con el pago de participación de los trabajadores en las utilidades, pasando por tareas como alta del empleado, presentación de avisos, elaboración de la nómina, pago de sueldos, pago de

prestaciones, pago de indemnizaciones, presentación de declaraciones, presentación de reportes, etc.

Es decir, el proceso de nómina debe comprender todo lo relacionado con ella, independientemente de quien lo haga dentro de la organización: Contabilizar la nómina o calcular las provisiones de gratificación o de prima vacacional, también es parte del proceso de nómina porque están basados en datos del empleado y en los pagos efectuados a éstos. Lo mismo sucede con las declaraciones y pagos al IMSS y a la SHCP, o con el cálculo del Subsidio Para el Empleo o el porcentaje de Riesgo de Trabajo.

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

Todo lo que está relacionado con la nómina, forma parte del proceso de nómina.

2.5 PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVO PARA ELABORAR UNA NÓMINA

El proceso normal de una nómina, comprende en forma general, los siguientes pasos:

- 1.- Definición de políticas de pago y de descuento. Esto es fundamental para facilitar todo el proceso y la administración de la nómina.
- 2.- Definición de calendarios de pago. Regularmente se deberá hacer antes del inicio de año y para todo el año. Dependerá de los tipos de nómina que se definan.
- 3.- Alta de los empleados. Se hará al ingreso de cada uno de los empleados y

deberá procurarse recabar todos los datos que nos sean necesarios para todo el proceso.

4.- Consideración de los movimientos de incidencias. Los más comunes Faltas, Incapacidades, Tiempo Extra, Vacaciones, etc.

5.- Consideración de conceptos de pago y descuentos para la nómina que se está procesando. Según la nómina que se está procesando serán los conceptos que se incluyan: Si se opera la nómina de PTU, no tendremos conceptos como faltas o tiempo extra, por decir un ejemplo.

6.- Consideración de los pagos o descuentos fijos. Aquí nos referimos a descuentos de préstamos, etc.

7.- Obtención y chequeo de cifras de control. Independientemente del sistema que se utilice, deberemos asegurarnos que estamos incluyendo todo lo que necesitamos o queremos incluir.

8.- Cálculo de la nómina. Parte medular del proceso.

9.-En caso necesario, recalcule de la nómina. Esto para incluir nuevas incidencias o para corregir alguna situación que detectemos como incorrecta.

10.-Obtención de reportes y archivos. Hablamos de reportes normales como la nómina misma, los recibos en los que habrán de firmar los trabajadores y los resúmenes normales. Además de los archivos que enviaremos al banco para pagar con crédito a cuentas bancarias o de los archivos que requieren las empresas que proporcionan los vales de despensa o que administran el fondo de ahorro.

11.-Pago de la nómina. Cuando la forma de pago sea efectivo o cheque, ya que

cuando sea a través de cuentas bancarias, lo habremos hecho en el paso anterior. Al terminar este paso, sabremos que la nómina ya no tendrá más correcciones.

12.-Contabilización. Se incluye cada una de las nóminas elaboradas, regulares o especiales y la contabilización de provisiones.

13.-Cierre de nómina. Entiéndase este paso como el paso definitivo para considerar inamovible lo efectuado y empezar a operar el siguiente periodo.

14.-Presentación de informes y declaraciones. Se incluye en este paso todo lo demás relacionado a la nómina, llámese declaraciones mensuales o anuales.

A QUIENES SE DEBE INCLUIR EN LA NÓMINA

En principio, deberán incluirse a todas aquellas personas físicas que tienen una relación de trabajo subordinado con la empresa, sea ésta una persona física o moral (Art 8 LFT). Sin embargo, deberíamos agregar que siendo una responsabilidad laboral de la empresa, ésta debe decidir a quienes incluye o no incluye en la nómina.

Algunos gerentes y directores, no se consideran trabajadores cuando su retribución está condicionada a la obtención de utilidades. Los becarios tampoco serán trabajadores si su actividad no es productiva para la empresa. La LISR (Art 110-IV) asimila a los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, entre otras, los honorarios por servicios que se presten preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

DATOS DE EMPRESA Y/O PATRÓN:

INFORMACIÓN BÁSICA

Los datos de la empresa que se deben tener presentes para una adecuada administración de la nómina y para la correcta presentación de declaraciones, son:

Nombre de la compañía: Deberá considerarse tal y como aparece en la escritura constitutiva o acta de nacimiento, si se trata de una persona física y deberá aparecer en todos los avisos y declaraciones que se presentan ante las autoridades laborales o fiscales.

R.F.C de la compañía: Este es el que da la SHCP en el alta de una empresa.

Registro Patronal: Este es el registro ante el IMSS y pueden ser más de uno, regularmente cuando se tienen varios locales o sucursales en diferentes localidades.

Número de expediente Infonavit: Es el que otorga el INFONAVIT al registrar a la empresa como patrón.

Zona de Salario Mínimo: Es importante ubicar a que zona corresponde la dirección de la empresa (A, B o C), que puede ser diferente a la del empleado, porque muchos cálculos se van a referir al salario mínimo de esa zona. Para todos los cálculos de impuestos, se podrá considerar SMG de la zona geográfica que corresponda a la empresa. Salvo que el empleado solicite que se considere el que corresponde al lugar en la que está situada su casa habitación (Art 87 RISR).

Giro: En este caso, el giro en el alta ante SHCP pueden ser ligeramente diferente al giro que corresponde a la empresa según la clasificación del RLSS, por lo que habrá de considerarse el giro según la dependencia a la que está dirigido el documento que lo consigne.

Representante Legal: Este Representante legal es el designado para efectos laborales únicamente, es decir, puede ser diferente del representante legal general o con mayores poderes y puede ser diferente al que haya firmado los avisos de alta ante SHCP, en el IMSS o en el INFONAVIT, será el que firme las declaraciones periódicas ante las dependencias señaladas.

Prima de Riesgo de Trabajo: Es la que se determina en los términos de la LSS Art 71 LSS) y su Reglamento.

Clasificación de Grado de Riesgo de Trabajo: Este dato tiene relación con el anterior, por cada registro patronal, debemos tener presente la clase y la fracción en que fue clasificada la empresa para determinar la prima de seguro vigente (Art 18 RLSS).

Factor para cálculo de intereses del fondo de ahorro: Si se maneja el concepto de fondo de ahorro, existe la posibilidad de tener que usar un factor para repartir entre los participantes del plan de fondo de ahorro, los intereses generados por la inversión del fondo.

Factor para cálculo de interés de caja de ahorro: Igualmente, si se maneja el concepto de caja de ahorro, podríamos tener la misma necesidad señalada en el párrafo anterior.

Porcentaje de interés anual para préstamos del fondo de ahorro: Este será otro dato necesario si se tiene el plan de fondo de ahorro. Este dato puede variar cada mes.

Porcentaje de interés anual para préstamos de caja de ahorro: Este será otro dato necesario si se tiene el plan de caja de ahorro el cual puede variar cada mes.

Dirección: Si se tiene más de una localidad, por cada una de ellas deberá tenerse presente la dirección, precisando: Calle y/o manzana, Número Exterior, Número Interior, Colonia o Población, Municipio, Entidad Federativa y Código Postal.

Teléfono: Este dato será necesario para algunos avisos al IMSS. Deben considerarse para cada localidad con clave LADA.

Calendario de Pagos: Será necesario elaborar el calendario de pagos antes de iniciar el año de acuerdo al tipo de nómina a realizar, se podrá precisar, por cada número de nómina o periodo, los días que corresponden a cada uno, los días en que se pagara físicamente los sueldos, sobre todo cuando se atraviesan días festivos o “puentes”, el mes en el que se contabilizará, el ejercicio al que corresponderán los movimientos del fondo de ahorro consignando en el periodo y los periodos en que se efectuaran ciertos pagos o descuentos.

Días no laborables: Será conveniente precisar a principio de año, los días que no serán laborables ya sea por Ley o por acuerdo con el sindicato de la empresa o con sus trabajadores. Así mismo, se puede negociar que alguno de esos días se cambie por otro que convenga más a la empresa o a los trabajadores. De acuerdo con la LFT los días de descanso estipulados (Art 74 LFT).

Formas de Pago: Aunque la LFT obliga a pagar los sueldos y salarios en efectivo (Art 101 LFT), permite también excepciones condicionadas a que exista el pago en efectivo, como es el caso de la nómina de despensa que se puede pagar con vales (Art 102 LFT), por otra parte, la práctica y la realidad cotidiana, ha hecho que surjan formas de pago diferentes, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha aceptado como “Pago en efectivo”, como son el pago a través de tarjeta bancaria y cheque.



Turnos: Cuando exista la necesidad de trabajar en la empresa más de ocho horas diarias, lo que sucede regularmente en las fábricas o en los almacenes que están abiertos al público más de esas horas, se deben señalar los turnos en que laboraran los empleados. De los mismos, y de acuerdo con las negociaciones con los empleados, se debe señalar las horas que corresponden a la jornada normal y las horas que se deben considerar para cálculo del tiempo extra.

CAPÍTULO 3.

“OBLIGACIONES LABORALES EN LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO”

CAPÍTULO 3. OBLIGACIONES LABORALES EN LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.

A lo largo de la historia el hombre se ha visto unido al trabajo, confrontando intereses sociales con económicos, por lo que ha sido necesario buscar mecanismos; el Derecho de Trabajo surge como uno de ellos, porque regula todos aquellos aspectos que componen las relaciones laborales. Este conjunto normativo ha tenido un largo y pausado proceso evolutivo.

Los antecedentes del derecho laboral empiezan desde la prehistoria porque los hombres tenían que luchar contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza.

El primer documento importante, es el código de Hamurabi, Rey de Babilonia, más de 2000 años antes de Cristo, en el que se reglamentan algunos aspectos del trabajo.

En Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos como Toso y Soleem introdujeron el principio del trabajo en la constitución ateniense.

Roma se nos presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídico influye poderosamente en todo el mundo.

El pueblo Israelita consagró la Biblia, en los libros Pentateuco y Deuteronomio, marcan algunas reglas laborales.

En la Edad Media nacieron los gremios que regularon el trabajo, desde entonces se vislumbraba una relación laboral.

En la relación obrero patronal y los problemas que se suscitan tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes. Es el derecho del trabajo una de las últimas ramas del derecho.

Brun y Galland explican que el derecho del trabajo es una defensa de los asalariados porque en consecuencia el patrón no tiene ninguna herramienta para defenderse. Los antecedentes de México se dan desde la época de la colonia con la esclavitud donde esto era la base del trabajo como función económica.

Al redactar la Constitución de 1857, sus voceros más destacados hicieron gala de sus convicciones liberales. En los primeros años de este siglo se registraron algunos movimientos que llamaron la atención, como los de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y Cananea.

En la Revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político, se combatió la reelección de Presidente Porfirio Díaz, junto con sus seguidores que habían formado una oligarquía, pero ni Madero, ni Villa, ni Zapata propugnaron por los derechos de los trabajadores.

En la asamblea constituyente nacieron los artículos de la verdadera importancia, como lo fue el Artículo 123 de la Constitución Mexicana. La carta magna plasma preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores. La Constitución protegió al trabajador prohibiendo abusos que le agotaran físicamente o que se impidiera una remuneración justa por su labor.

Después de la Constitución surgió la Ley Federal del Trabajo, donde se mencionan los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores y marcaba el funcionamiento correcto de las relaciones laborales, por medio de esto se logró el equilibrio de interés y desarrollando principalmente la lucha obrero patronal, dentro del campo del derecho, todavía se necesita que los dirigentes sindicales y algunos patrones entiendan el papel que deben de desempeñar en un México progresista, para permitir una verdadera justicia.

En noviembre de 1973 se reforma el Artículo 123 Constitucional para incluir la siguiente declaración “Toda persona útil; al efecto promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley”.

3.1 CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento, el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del Derecho la rama del Derecho de trabajo que no es más que el conjunto de Normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está relacionándose con ellas.

Este Derecho del Trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un periodo de evolución histórica, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas.

El Derecho Laboral o Derecho Laboral es la rama del derecho que regula a las empresas y los establecimientos, el Derecho Laboral también se encarga de proteger a los trabajadores proporcionales un reglamento con el cual pueden defenderse y pedir que respeten sus derechos, así como pedir un trato digno, un salario suficiente para vivir, días de descanso.

El derecho del Trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales o

intelectuales con el propósito de lograr sus destino histórico: socializar la vida humana.

Cualquier definición que se dé del Derecho del Trabajo, necesariamente tendrá que comprender la regulación de las relaciones entre patrones y trabajadores, por ser precisamente los factores de la producción sobre la cual descansa toda la sociedad.

En México, las leyes que regulan el derecho del trabajo son:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, apartados A y B.
- La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el apartado A del Artículo 123 de la Constitución Mexicana, se reglamenta el trabajo. Los trabajadores prestan a la iniciativa privada; es decir, empresas particulares.

En el apartado B del Artículo 123 de la Constitución Mexicana se reglamentaran las relaciones del trabajo del Estado y sus Trabajadores.

3.1.1 ARTÍCULOS CONSTITUCIONALES QUE REGULAN EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

Aunque originalmente el tema del trabajo sólo era tratado por el Artículo 123, hoy esta rama del derecho es abordada por un conjunto de disposiciones de la ley fundamental del país.

Tales Artículos son el 3 fracción VII, 5, 32, 73 fracción X, 115 fracción VIII, 116 fracción VI y 123 apartado A y B.

3.1.2 VALORES JURÍDICOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

- a) *La Justicia Social.* Es el “Principio y fin del Derecho Social” y por tanto el Derecho Laboral, que tiene por objeto “Dignificar a la persona...y al mismo tiempo humanizar la vida jurídica la vida jurídica y económica...”,es además la libertad del hombre frente al mismo.
- b) *La Seguridad Jurídica.* Las ideas sobre este jus-valor se encuentra en el contenido de los artículos constitucionales siguientes:
- c) *El Bien Común.* Constituye uno de los fines fundamentales del Derecho de Trabajo, cuyo objeto es conseguir el bienestar material, cultural y espiritual de la clase trabajadora, principalmente a través de salarios numerados, prestaciones económicas que permitan mejoras niveles de vida, y la generación de empleos para quienes están en edad de trabajar.
- d) *La libertad.* Esta se encuentra configurada en la libertad del trabajo, contenida en el Artículo 5 de la Constitución Mexicana.
- e) *La Igualdad.* Este valor jurídico se encuentra en la fracción VII del Artículo 123 Constitucional Apartado “A”, que establece que “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”, aspecto que se repite en la fracción V del apartado “B” del mismo numeral, aunque limitado solo al aspecto de género, y en la fracción XXV del mismo apartado y precepto, donde se establece que en el servicio para la colocación de los trabajadores, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuentes de ingresos en su familia; aspecto que se encuentra recogido también en el apartado “B” fracción VIII del mismo Artículo, respecto al derecho escalafón.
- f) *La Paz Social y El Orden.* Estas constituyen una consecuencia natural del adecuado funcionamiento de los factores de la producción y de la eficacia de las normas de trabajo, es decir, del cumplimiento tanto de la legislación laboral, de la jurisprudencia, doctrina y prácticas de autoridades jurídicas.

3.1.3 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL

Tutelar: Significa preservar, sostener, defender o socorrer. En consecuencia da una idea de protección.

Proteccionista: Se entiende como el conjunto de instrumentos normativos que se han desarrollado con el objeto de tutelar los derechos e intereses legítimos de los gobernados.

Reivindicatorio: Reclamar algo a lo que se cree tener derecho. Argumentar a favor de algo o de alguien.

Clasista: Se dice que el Derecho del trabajo, es aquel que pertenece a la clase trabajadora, un Derecho de y a favor de los trabajadores.

3.1.4 INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

Artículo 18 LFT; en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los Artículos 2o. y 3o. **En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.**

El objetivo principal de las normas de trabajo tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Los derechos laborales son irrenunciables, ya que se otorgan como un mínimo de garantía.

El Artículo 784 de la LFT señala que;

La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no

presentarlos, **se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.** En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del Artículo 37, fracción I y 53, fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda

3.1.5 SUJETOS DE DERECHO LABORAL

Trabajador: Es la persona Física que presta a otra, Física o Moral, un trabajo personal subordinado. Para efectos de LFT, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

Patrón: Es la persona Física o Moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, si el trabajador, conforme a lo pactado o la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

3.2 PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL

México fue considerado como un modelo de regulación laboral a seguir en América Latina, al haber sido pionero en el diseño del primer “Contrato-marco laboral”, plasmado en su ya mítico Artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, que data desde inicios del año 1917; precepto que si bien ha sufrido ya 20 reformas en sus 90 años de vigencia, todavía no termina de adecuarse a esta época de mundialización económica, de fronteras virtuales fruto de la firma de tratados comerciales, y de las nuevas formas en cuanto a relaciones laborales se refiere.

Presunción: Hecho que la Ley tiene por cierto sin necesidad de comprobar.

Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquel se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así, pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto jurídico y real...Por consiguiente para determinar si existe relación laboral de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patrona.

Artículo 21 LFT: Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Son múltiples las relaciones laborales que a diario se establecen en nuestro país, la legislación que las regula es la Ley Federal del Trabajo siendo ésta la que en su Artículo 20 nos define lo que es la relación de trabajo.

Las relaciones laborales dependen en gran medida del contexto histórico del país, en sus ámbitos social, político, económico, legal y cultural, es un elemento de importancia esencial, no solo porque define la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino fundamentalmente porque precisan también la calidad de una sociedad.

Llevando el concepto de relaciones laborales a un sentido más técnico y restringido éste envuelve, entre otras muchas dimensiones, temas tan primordiales para el mundo del trabajo como por ejemplo; los salario, tipos de contratos, las jornadas de trabajo, la previsión, la retribución de la productividad, la calidad del producto y la capacitación de la fuerza de trabajo, el comportamiento de los mercados laborales, los empleos, la disciplina laboral, las condiciones de higiene y salud y medio ambiente laboral, las medidas de bienestar, la información y participación, así como también, los comportamientos del actor sindical y empresarial.

Finalmente, pero no menos importante, una dimensión de las relaciones laborales es su cristalización en una normativa laboral, es decir, el conjunto de deberes y derechos que están protegidos por una legislación que debe mantener una ecuanimidad y equilibrio entre los actores. Ecuanimidad y equilibrio son dos características básicas, para que una legislación tenga legitimidad social, es decir, una adhesión basada en convencimiento y el consentimiento de quienes tienen que ejercerla y no solo como una imposición externa asegurada con medidas de fuerza o poder.

Las relaciones laborales pueden ser:

- ✓ Autoritarias; se externa la ausencia de consenso, la irracionalidad y la falta de fundamentos en las decisiones.
- ✓ Participativas; implica ser parte, tener parte y formar parte en la toma de decisiones.

- ✓ Carácter tecnocrático; basado en el supuesto de quien está capacitado para gobernar el proceso industrial-empresarial está capacitado para gobernar no solamente enteros sectores productivos, sino también la sociedad industrial en su conjunto.
- ✓ Modernas; fundadas en una racionalidad instrumental y normativa
- ✓ Tradicionales; asentados en ideologías o prejuicios.

Cualquiera que sea la caracterización de las relaciones laborales, es importante tener en cuenta que son antes que todo, un fenómeno social y en cuanto tal, los actores y comportamientos son un elemento esencial en su definición. Por ello sería equivocado conceptualizar, las relaciones laborales como un resultado estructural o económico mecánico, aunque evidentemente, la economía y la dimensión estructural son parte constitutiva de estas.

A continuación se presentan algunas definiciones:

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Con esta definición podemos concluir que la relación laboral es cualquier actividad subordinada desarrollada por una persona Física a cambio de un salario que beneficie directamente a otra persona ya sea Física o Moral.

La relación de trabajo, está íntimamente vinculada a la ejecución del contrato, y con esto, sobre todo a la prestación efectiva del trabajo.

Las relaciones laborales obligan a celebrar convenios y contratos donde una de las partes establece las condiciones y la otra se limita a manifestar su voluntad, sin posibilidad de modificar lo establecido, es por ello que nuestra ley laboral en el

mismo Artículo 20, nos define lo que es la relación de trabajo y lo que es el contrato de trabajo.

En base a esto podríamos definir a la relación laboral como sigue:

“La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas de trabajo y la seguridad social. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto a los trabajadores.”

Elementos de existencia de la relación de trabajo:

- ✓ Trabajo personal
- ✓ Subordinación
- ✓ Pago de salario

3.2.1 CONTRATO DE TRABAJO

Contrato: Pacto o convenio oral o escrito entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada.

- Contrato Individual (Art. 20 L.F.T.)
- Contrato Colectivo (Art. 386 L.F.T.)
- Contrato Ley (Art. 404 L.F.T.)

Contrato Individual de Trabajo

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos define al contrato individual de trabajo de la siguiente manera:

Art. 20 “Se entiende por... *Contrato individual de Trabajo*, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”

Por otro lado, Cardoso de Oliveira define el contrato de trabajo como: “El acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización por parte de éste de determinado servicio, teniendo aquél la obligación de pagarle un determinado salario”.

Podemos concluir que cuando existe una relación de trabajo se presume de la existencia del contrato de trabajo, debido a que este último es una garantía para el patrón y para los trabajadores en cuanto a la seguridad de la existencia de la relación laboral, funciones a desempeñar, salario, antigüedad y prestaciones, además, en caso de conflicto, constituye un medio de prueba. Cabe mencionar que la falta de contrato es siempre imputable para el patrón.

Artículo 24 de la L.F.T., señala que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Contrato Colectivo de Trabajo

El Contrato Colectivo se concreta mediante el acuerdo entre empleadores representados por una asociación patronal (Cámara, asociación, etc.) y los trabajadores representados por un sindicato o asociación gremial de trabajadores, conteniendo todo contrato, por lo menos el acuerdo sobre dos aspectos fundamentales: Las condiciones de trabajo y los niveles salariales.

Artículo 386. *Contrato Colectivo de Trabajo* es 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.

Contrato-Ley

Un convenio derivado del citado Contrato Colectivo es el denominado Contrato-Ley. El cual tiene como finalidad establecer las condiciones de trabajo es una rama determinada de las industrias de todo el país, varios Estados, un Estado, una zona económica que abarque varios Estados, una zona económica que forme parte de un Estado.

Artículo 404 LFT. *Contrato-ley* es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Es importante mencionar que por lo general, lo patrones no desean los contratos-ley, por considerar que el establecer igualdad de condiciones para todas las empresas perjudica sobre todo a la pequeña empresa y los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva.

Artículo 39 L.F.T: si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada **por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.**

a) Contenido de los contratos.

Artículo 26 L.F.T.

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

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y el patrón
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinan con la mayor precisión posible
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo
- V. La duración de la jornada
- VI. La forma y el monto del salario
- VII. El día y lugar de pago del salario
- VIII. La indicación que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos en la empresa, conforme a lo dispuesto en la L.F.T.
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y patrón.

Artículo 26: la falta de escrito a que se refiere el Artículo 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

- b) Documentación e información que deberá formar parte del expediente del trabajador:

Una de las actividades del departamento de recursos humanos, es la de seleccionar y contratar al personal que reúna los requisitos de cada área que en particular solicita.

1. Solicitud de empleo (con fotografía)
2. Comprobante de domicilio
3. Cartas de recomendación
4. Identificación oficial
5. Aviso de inscripción al RFC
6. Acta de nacimiento
7. CURP
8. Copia de pagos de aguinaldo
9. Copia de pagos de vacaciones.

3.3 SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Es necesario determinar cuáles son los sujetos de la relación laboral, estudiando qué se entiende por trabajador, qué por patrón y cómo se explica la relación que existe entre ambos.

El Artículo 8° de la L.F.T., nos dice que trabajador: “Es la persona Física que presta a otra persona Física o Moral, un trabajo personal subordinado”.

La Ley, nos señala en el mismo Artículo el concepto de la actividad desarrollada, agregando en éste que, “Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Puede deducirse de la definición de trabajador, la característica del patrón ya que se requiere de un trabajo personal subordinado, sin embargo es necesario mencionar el concepto de patrón de acuerdo a los lineamientos del Artículo 10 de la ya mencionada L.F.T. “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Como podemos apreciar de acuerdo a las definiciones anteriores la ley acepta como patrón a una persona Moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona Física, es decir un hombre o una mujer.

3.4 CONTRIBUCIONES A CUBRIR EN UNA RELACIÓN LABORAL

Los patrones deben contribuir por políticas gubernamentales con lo siguiente:

- a) Cuotas al IMSS, que tienen el carácter de contribuciones de seguridad social de acuerdo con lo que establece el Art. 2 del CFF, las cuales se asignan a los siguientes ramos:
 - Seguros de Riesgo de Trabajo.
 - Seguro de Enfermedades y Maternidad.
 - Seguro de Invalidez y Vida.
 - Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
 - Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales.
- b) Aporte del 5% al INFONAVIT, para cubrir las obligaciones, lo cual también está catalogado como una contribución de seguridad social.
- c) Impuesto sobre nóminas estatal, el cual tiene diferentes tasas dependiendo el Estado, la base generalmente es sobre las remuneraciones a los empleados.

Los trabajadores por su parte, deben satisfacer las siguientes contribuciones:

- a) ISR, con tasa progresiva que alcanza en este ejercicio un máximo del 30% sobre la totalidad de sus percepciones gravadas debido a que las deducciones son muy limitadas.

Cabe destacar, que para efectos del ISR los trabajadores se ven beneficiados por un Subsidio al Empleo concepto que es disminuido directamente del Impuesto Sobre la Renta que resulta a cargo del trabajador, notando más directamente dichos

beneficios los trabajadores que perciben hasta *4 salarios mínimos*, debido a que su impuesto a pagar es menor.

b) Cuotas al IMSS, cuando perciben más de un salario mínimo general en los siguientes ramos:

Seguros de Enfermedades y Maternidad

Seguro de Invalidez y Vida

Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

3.5 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Se presume que todas las relaciones de trabajo se encuentran reguladas bajo disposiciones legales laborales y fiscales las cuales nos establecen dentro de sus articulados obligaciones que deben cumplir tanto los patrones como los trabajadores, es por ello que mencionamos a continuación las obligaciones de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.

Dentro del articulado de la L.F.T. se encuentran contempladas las siguientes obligaciones:

OBLIGACIONES	FUNDAMENTO
Contratación	Art. 21,24,26,35 y 1002
Pago de salario e indemnizaciones,	Art. 82 al 116, 1002,1004
Efectuar descuentos y retenciones permitidos al salario	Art 97 y 110
Respecto de Jornada Ordinaria	Art. 58 a 68 y 994 fracc. II
No rebasar tres hrs. Diarias ni tres veces a la semana como tiempo extraordinario	Art. 58 a 68
Pagar las primeras nueve horas extras laboradas semanales al doble y las subsecuentes al triple	Art. 58 a 68
Otorgar días de descanso semanal y obligatorios	Art.69 al 75

Determinar y otorgar anualmente un periodo vacacional y efectuar el pago de la prima vacacional.	Art. 76, 77, 80, 81 y 994 fracc. II
Pago de Aguinaldo	Art.87 y 1002
Reparto de PTU en caso de generarse	Art. 117 al 131 y 992 fracc. II
Expedir quincenalmente a solicitud del trabajador una constancia escrita con el número de días trabajados y salario percibido	Art. 132 fracc. VII
Expedir una constancia escrita relativa a sus servicios cuando se separe de la empresa	Art. 132 fracc. VII
Elaborar el cuadro general de antigüedad por categorías, profesión y oficio y colocarlo en un lugar visible	Art. 154,157 y 158
Cubrir 12 días de salario por cada año de servicio a los trabajadores que se separen de la empresa	Art. 162
Proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento.	Art. 153 A al 153 X, 391 fracc.VII y VII y 994 fracc. IV
Observar los preceptos legales para adoptar medidas de seguridad e higiene	Art 509 al 512 F y 994 fracc V
Conservar las siguiente documentación: Contratos de trabajo Lista de Raya Controles de asistencia Comprobante de pago de prestaciones	Art. 804 y 1002
Proporcionar los útiles, instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo.	Art. 132 fracc. III

3.6 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

La legislación laboral obliga a los trabajadores a lo siguiente:

OBLIGACIONES	FUNDAMENTO
Cumplir con las disposiciones de las formas de trabajo	Art. 134 fracc I
Observar las medidas preventivas e higiénicas que indiquen las autoridades competentes y los patronos	Art. 134 fracc II
Ejecutar el trabajo con la intensidad, esmero y cuidado apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.	Art. 134 fracc V
Prestar auxilios en caso de siniestro o riesgo inminente cuando peligren las personas o los intereses del patrón.	Art 134 fracc VII 65 y 66
Someterse a reconocimientos médicos para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo	Art. 134 fracc X
Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezca	Art. 134 fracc XI
Asistir puntualmente a los cursos de capacitación y adiestramiento, atender las indicaciones y presentar los exámenes de evaluación en dichos cursos	Art. 153

3.7 SALARIO CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN.

Concepto. Siendo uno de los elementos fundamentales de la relación laboral la LFT en su Art 82 lo describe como: “La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”

El Maestro Mario de la Cueva define al salario como: “La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.

Podemos afirmar, que el salario es el ingreso que el trabajador obtiene por prestar sus servicios y el costo que la empresa paga por recibirlos. El salario es una obligación a cargo del patrón, nacida de la relación laboral, la cual es exigible por el trabajador con motivo de la relación que surge entre ambos.

Las características del salario son:

- a) Remunerador, significa que debe ser proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo.
- b) Equivalente al mínimo legal
- c) Suficiente, debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.
- d) Determinado o determinable, el trabajador debe saber de antemano a qué tiene derecho por la prestación del servicio convenido.
- e) Periodo, el pago a los obreros deberá efectuarse semanalmente (Art. 5 fracc VII y Art. 88 LFT) y a los demás trabajadores cada quince días (Art. 88 LFT)
- f) Cubrirse en efectivo y en moneda de curso legal.

Por otra parte, se hace necesario aclarar qué es sueldo y qué es salario. Estos dos conceptos tan comunes en nuestro país aparentemente, tienen contenidos diferentes, pero en esencia tienen el mismo significado; porque tanto la retribución obtenida a cambio de los servicios es el sueldo como el salario. La diferencia está principalmente en la costumbre, es decir, que cuando se elabora y paga la nómina del personal de confianza, se habla de sueldos y cuando se elabora y paga la nómina del personal sindicalizado, se habla de salarios. Se deduce entonces, que la única diferencia es de carácter social.

3.7.1 CLASIFICACIÓN DEL SALARIO

A. Por el medio empleado para el pago.

- *Salario en moneda o en efectivo* (Art. 90 L.F.T.) Es el salario pagado en moneda de uso corriente, que todo trabajador recibe.
- *Salario en especie*. Es el que se paga en mercancías o servicios.
- *Salario en pago mixto*. Es el que se paga al trabajador parte en moneda y parte en especie.

B. Por su capacidad adquisitiva.

- *Salario nominal*. Es la cantidad de dinero que recibe el trabajador a cambio de sus servicios.
- *Salario real*. Es la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe.

Así tenemos que, mientras el salario nominal se incrementa, el salario real puede también aumentar o disminuir, observándose una constante fluctuación en el poder adquisitivo del salario.

C. Por sus límites.

- *Salario mínimo* (Art 90 LFT) Es la cantidad menor que debe percibir el trabajador por sus servicios.
- *Salario máximo*. Es la cantidad mayor que le permite a la empresa una producción costeable.

D. Por la forma de Pago.

- *Por unidad de tiempo*. Es el salario que se fija, tomando en cuenta sólo la jornada ordinaria de trabajo independientemente de que se fije por día, por semana, por mes u otra forma.
- *Por unidad de obra*. También se le denomina a destajo, es el salario que recibe el trabajador computado con base en el número de unidades producidas; hay que aclarar que nuestra LFT, establece que para este caso se debe computar el trabajo de tal forma, que el trabajador alcance por lo menos el salario mínimo vigente de la región (Art. 85)

- *Por comisión.* Esta retribución es propia de los agentes de comercio, puede comprender el pago de una o más de las siguientes primas: una cantidad calculada sobre el valor de la mercancía colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos. El derecho al cobro de las citadas primas nacerá al momento en que se haya perfeccionado la operación que le sirva de base, o bien, cuando la empresa reciba los pagos parciales correspondientes.
- A precio alzado. Se presenta cuando el trabajador pone su actividad y se le pagará de acuerdo con la cantidad de trabajo realizado. La diferencia que existe entre el salario a precio alzado con la figura civil del contrato de obra a precio alzado, consiste en que en ésta el constructor de la obra pone su actividad y los materiales para realizarla y en el salario a precio alzado solamente se pone la actividad del trabajador.

E. Por la oportunidad de pago.

Puede ser semanal o quincenal de acuerdo a lo establecido en el Art. 88 de la LFT, pero también puede ser mensual en el caso del pago de comisiones o anual, por ejemplo, en el caso de aguinaldo.

F. Por su fijación.

- *Legal.* En este método la LFT es explícita y señala en su Art 91 “*Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más entidades federativas; o profesionales, para una rama determinada de la industria o comercio o para profesiones; oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas*”. Entendemos como salario legal aquel destinado como mínimo para una jornada de trabajo (Art. 91 LFT)
- *Individual.*
- *Por contrato colectivo.*
- *Por contrato Ley.*
- *Por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.* Refiriéndonos a este punto, los criterios que podemos señalar se aplican para los casos de

conflictos, es decir, cuando el trabajador demande al patrón el pago del salario y también cuando exija nivelación salarial con base en el principio de “A trabajo igual salario igual”. Otros casos serán la indemnización y las huelgas. En el supuesto de que la huelga haya estallado y se declare legalmente existente si es imputable al patrón, la junta decidirá teniendo en cuenta los aumentos que se hubiesen dado en el periodo de duración de la misma sobre los salarios caídos y no cubiertos.

En lo que respecta al contrato individual, contrato colectivo y contrato-ley que están relacionados con fijación del sueldo, en puntos arriba mencionados ya se trataron más a fondo.

Por otro lado, consideramos necesario conocer dos términos más de salario:

- Salario Integrado. La LFT en su Art. 84 indica: “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”. A lo anterior se advierte que el salario no comprende únicamente la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas, establecidas en el contrato a favor del obrero.
- Salario Base de Cotización. De acuerdo al Art. 27 de la LSS el salario base de cotización se integra con los mismos conceptos que manifiesta el Art. 84 de la LFT, sin embargo, la primera especifica algunas excepciones para la no integración de algunos conceptos al salario, este último servirá de base para cubrir las cuotas obrero-patronales al IMSS.

3.8 PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES.

Una remuneración se compone por el salario básico y prestaciones.

El salario básico, es la cantidad mínima de dinero que el trabajador siempre va a percibir, de acuerdo a diversas causas, como su presencia en el lugar de trabajo y su rendimiento normal, ya sea por disposiciones legales o convencionales.

Las prestaciones son recompensas presentes o futuras que se le otorgan a los trabajadores y no se les deducen de su nómina, estas prestaciones pueden ser legales u obligatorias y/o contractuales y opcionales. Los elementos que integran una prestación son los siguientes:

- a) Los premios (bonificaciones, incentivos, etc.) constituyen un suplemento que por diversos motivos le corresponde percibir (por esfuerzo, productividad, condiciones de trabajo, etc.) y al igual que el salario básico se determinan sobre bases legales o convencionales.
- b) Los beneficios legales o voluntarios de la empresa, que se conceden en virtud de acuerdos individuales o por vigencia de la ley (Seguros, bonificaciones especiales por uso de automóvil, vacaciones, servicios sociales, etc.)
- c) Las cargas sociales, en ello, entran las contribuciones al sistema de seguridad social (Jubilación, obra social, enfermedad, accidente, etc.) las cargas sociales son originadas en el salario, sin embargo no se ven reflejadas directamente en el bolsillo del trabajador, sino que el destino es otro.

Dentro de nuestra legislación laboral, se encuentran prestaciones legales y obligatorias a favor de los trabajadores, estas prestaciones legales son las siguientes:

- Día de descanso obligatorio
- Vacaciones
- Prima Vacacional
- Prima Dominical
- Aguinaldo
- Participación de las utilidades
- Becas educacionales
- Derecho de la vivienda
- Seguridad Social
- Trabajo extraordinario con pago de horas extras
- Capacitación y adiestramiento
- Primas de antigüedad

3.8.1 AGUINALDO

Artículo 87 LFT: los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

Los que no hayan cumplido un año de servicio, independientemente de que se encuentren laborando o no, en la fecha de la liquidación del aguinaldo, tendrá derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

3.8.2 VACACIONES

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagados que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio.

<u>AÑOS</u>	<u>DÍAS</u>
1	6
2	8
3	10
4	12
5 A 9	14
10 A 14	16
15 A 19	18
20 A 24	20
25 A 29	22

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos, no podrán compensarse con una remuneración.

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

3.8.3 PRIMA VACACIONAL

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les corresponda durante el periodo de vacaciones.

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

Artículo 110 LFT:

Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos en exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún momento podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30 % del excedente del salario mínimo;
- II. Pago de renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la

Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
- V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y
- VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.
- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

EJEMPLO DE DESCUENTO AL SALARIO	
ART. 110 FRACCIÓN I.	
Monto adeudado	\$ 10,000.00
Salario mensual	5,000.00
Salario mínimo mensual	1,794.60
Desc. 30 % excedente del salario mínimo	
Excedente	3,205.40
Descuentos	961.62

3.8.4 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

Artículo 117 LFT: Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Artículo 123 LFT: la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Artículo 125 LFT: para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

- I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;
- II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;
- III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y
- IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

		Empresa X, S.A. de C.V.						
		NO						
		\$ 385,805.00						
		MONTO DE SU	MONTO DE LOS	DIAS	PTU POR	PTU POR DIAS	TOTAL PTU	
		ULTIMO SUELDO	SALARIOS	TRABAJADO	SALARIO	TRABAJADOS		
CLAVE	NOMBRE	MENSUAL	PAGADOS	S DURANTE				
		ORDINARIO	DURANTE EL	EL PERIODO				
1	5 FLORES LOPEZ JAIME	\$ 3,612.43	\$ 41,286.45	360	\$ 15,506.06	\$ 22,554.37	\$ 38,060.43	
2	10 ROJAS MENDEZ GUILLERMO	\$ 4,652.11	\$ 52,136.57	353	\$ 19,581.07	\$ 22,115.81	\$ 41,696.88	
3	19 RAMIREZ MENDOZA JUAN CARLOS	\$ 10,160.29	\$ 108,601.05	355	\$ 40,787.59	\$ 22,241.11	\$ 63,028.70	
4	22 RIVERA SALAS LUIS ALBERTO	\$ 4,053.23	\$ 45,666.18	355	\$ 17,150.97	\$ 22,241.11	\$ 39,392.08	
5	23 DOMINGUEZ ASTORGA JORGE	\$ 4,189.12	\$ 43,385.38	349	\$ 16,294.36	\$ 21,865.21	\$ 38,159.57	
6	24 RAMIREZ CUEVAS JOSE ANTONIO	\$ 3,876.30	\$ 18,909.38	148	\$ 7,101.85	\$ 9,272.35	\$ 16,374.20	
7	56 GALVAN MOLINA JUAN CARLOS	\$ 4,031.34	\$ 45,649.26	357	\$ 17,144.62	\$ 22,366.42	\$ 39,511.03	
8	63 MEDINA HERNANDEZ MARCO ANTONIO	\$ 9,958.74	\$ 114,551.36	361	\$ 43,022.36	\$ 22,617.02	\$ 65,639.38	
9	65 CIPRIANO LUNA ELIZABETH	\$ 3,035.44	\$ 7,669.82	84	\$ 2,880.57	\$ 5,262.69	\$ 8,143.26	
10	66 NAVARRO HERNANDEZ ISABEL	\$ 3,156.74	\$ 35,766.83	357	\$ 13,433.04	\$ 22,366.42	\$ 35,799.46	
		\$ 50,725.74	\$ 513,622.28	3079	\$ 192,902.50	\$ 192,902.50	\$ 385,805.00	

3.9 JORNADA DE TRABAJO

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para precisar su trabajo, el trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

a) CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA

1. Diurna
2. Nocturna
3. Mixta

Jornada Diurna. Es la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 hrs,

Jornada Nocturna: Es la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 hrs.

Jornada Mixta: Es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

La duración máxima será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Durante la jornada continua de trabajo se considera al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comida, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

b) TIEMPO EXTRAORDINARIO Y SU CÓMPUTO.

Artículo 65 LFT: en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Artículo 66 LFT: podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni tres veces en una semana. Pago de horas extras.

Artículo 67 LFT: las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un cien más de salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68 LFT: los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200 % más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

3.9.1 DÍAS DE DESCANSO

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro, en los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deberán disfrutar de los días de descanso, los trabajadores que presten

servicios en un día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la misma semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

A continuación se mencionan los días de descanso obligatorios:

- I. El primero 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 primero de mayo
- V. El 16 de septiembre
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- VII. El primero 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

3.10 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, INDEMNIZACIONES Y LIQUIDACIONES.

Existen diversos problemas jurídicos al presentarse alguna interrupción en la relación laboral, ya sea por parte del trabajador, o por parte del patrón.

Terminación de las relaciones laborales.

Casi todos sabemos cómo debemos empezar una relación de trabajo, pero pocos conocen la manera correcta de terminarla; esto es porque existen muchas formas de concluirla.

La relación de trabajo existente entre trabajador y patrón termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a sus efectos, a continuación se menciona cuáles son los motivos y que situaciones deriva el término de la relación laboral ya sea por parte de trabajador o por parte del patrón.

RENUNCIA VOLUNTARIA

En este punto es importante señalar que la LFT, no contempla la renuncia como tal y no existe la figura en dicha Ley; pero en la práctica es muy recurrida esta manera de terminación laboral. El presente supuesto se da, cuando el trabajador de manera voluntaria y unilateral, decide terminar la relación de trabajo, las causas pueden ser interminables y la verdad de las cosas no es necesario que el trabajo fundamente su renuncia. Lo que sí es importante que el Patrón o Empresario verifique lo siguiente:

Que la renuncia sea elaborada directamente por el trabajador y que esta sea libre, y voluntaria, en algunas ocasiones se comete el error de que el trabajador elabore la renuncia sobre hojas membretadas de la empresa, lo que para algunos tratadistas de derecho Laboral esto es una presunción legal de que el trabajador fue inducido, al igual que las renunciaciones elaboradas en algún sistema de computación, que para los conocimientos o en el caso de algunos trabajadores, implica que se auxiliaron del sistema de cómputo de la empresa y de las secretarías. El mejor formato que se

puede tener de renuncia es aquel en el que el trabajador efectivamente lo elaboro de manera personal y espontánea.

SUSPENSIÓN

El Derecho Laboral señala varias contingencias naturales que acompañan al contrato de trabajo como lo son la interrupción, terminación, renuncia o despido.

El Capítulo III del Título II en su Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

Son causas de suspensión temporal en la prestación del servicio sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario.

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Art. 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y el de las obligaciones consignadas en el Art. 31 fracc. III de la misma.
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación, y arbitraje, comisión nacional de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes; y

- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Artículo 473: Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 474: Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo de trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente. Quedan incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de este a aquél.

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Una de las premisas fundamentales de nuestra Ley Federal del Trabajo, y en general del sistema jurídico laboral en México, es el principio de la estabilidad en el empleo, por lo que ante la presencia de una terminación de la relación de trabajo, se plantean diversos escenarios en cumplimiento al mismo.

Se consideran causas de culminación del vínculo laboral, las siguientes:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador,
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del servicio.
- V. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, que produzca como consecuencia, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- VI. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- VII. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva,

- VIII. El concurso o la quiebra legalmente declarada y la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.
- IX. La pérdida de confianza.

RESCISIÓN

El incumplimiento de los patrones y de los trabajadores a las normas de trabajo y a la propia Ley Federal del Trabajo traen como consecuencia el llamado “rompimiento” de la relación laboral, provocando una rescisión en la relación laboral.

La **rescisión** se define como la “Disolución de las relaciones de trabajo, declarado por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador durante sus labores, en falta de probidad y honradez, en actos de violencia, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados por la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera grave 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, las obras, maquinaria, instrumentos, materias primas, y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que hablar 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, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren 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, en perjuicio de la empresa.
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada,
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o 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.
- XIV. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

INDEMNIZACIÓN O REINSTALACIÓN

El trabajador podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Liberación de la obligación de reinstalar.

Artículo 49 LFT: el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan antigüedad menor a un año
- II. Si se 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 permanentemente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza:
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

INDEMNIZACIÓN PARA NO REINSTALAR

Artículo 50 LFT: Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la *mitad del tiempo* de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los *salarios de seis meses* por el primer año y de *veinte días* por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados;
y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

EJEMPLO: CALCULO ARTICULO 50 FRACCIÓN I			
A) Tipo de contrato	Antigüedad	Salario	Salarios Vencidos

Tiempo determinado menor a un año	10 meses	9,000 mensual/30 = \$300.	365 días
-----------------------------------	----------	---------------------------	----------

Pago	Fracción III 3 meses y salarios vencidos	Total
5 meses 9,000*5 = \$ 45,000.00 +	9,000*3 = 27,000 365 * 300 = 109,500	181,500

B) Tipo de contrato	Antigüedad	Salario	Salarios Vencidos
---------------------	------------	---------	-------------------

Tiempo determinado mayor a un año	3 años 10 meses	9,000 mensual/30 = \$300.	365 días
-----------------------------------	-----------------	---------------------------	----------

Pago	Fracción III 3 meses y salarios vencidos	total
------	--	-------

1° año 6 meses=	54,000		
2° año 20 días=	6,000	27,000+109,500	\$ 202,500.00
3° año 20 días=	6,000 +		

EJEMPLO: CALCULO ART. 5 FRACCIÓN II			
A) Tipo de contrato	Antigüedad	Salario	Salarios Vencidos

Tiempo indeterminado	3 años 10 meses	9,000 mensual/30 = \$300.	365 días
----------------------	-----------------	---------------------------	----------

Pago	Fracción III 3 meses y salarios vencidos	Total
------	--	-------

1 año 20 días	6,000		
2 año 20 días	6,000	+27,000+109500=	\$ 154,500
3 año 20 días	6,000		

OPCIONES QUE DA EL ARTICULO 48 AL TRABAJADOR.	
Indemnización	Pago de 3 meses + salarios vencidos
Reinstalación	Art. 49 opción de no reinstalar mediante pago que determina Art. 50 Pago. 20 días + 3 meses + s/vencidos

Artículo 51. Son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- 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 treinta 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 del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario del 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 el establecimiento o porque 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 encuentren en él; y
- 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

Artículo 52: separación con indemnización.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

Causales de terminación de las relaciones laborales.

Son causas de terminación de las relaciones laborales de trabajo;

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

Despido: es el acto unilateral del patrón, por medio del cual, le hace saber al trabajador que le rescinde la relación de trabajo.

Renuncia: Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Ejemplo de Carta de Renuncia

MEXTRASA, S.A. DE C.V.
Antoine Lavoisier No 39
Parque Industrial Cuamatla
Cuautitlán Izcalli, Edo. de Mex.

Presente:

Por medio de la presente, me permito comunicarles que por así convenir a mis intereses con esta fecha doy por terminada voluntariamente la relación laboral que me unía con esta empresa.

Aprovecho la oportunidad para manifestar que me encuentro al corriente del pago de mis salarios ordinarios, que no se me adeuda nada por concepto de mis salarios. Extraordinarios, vacaciones, o aguinaldo anual, que he gozado de los descansos semanales y obligatorios que establece la ley federal del trabajo, y que no he sufrido accidente alguno durante el tiempo que preste mis servicios en esta compañía.

En consecuencia no tengo, ni me reservo acción en su contra y solo me resta dar a usted las gracias por la atención que fui objeto durante el tiempo que estuve a su servicio, y sin otro particular me despido de usted.

ATENTAMENTE.

**C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL
VALLE CUATITLAN TEXCOCO.
PRESENTE.**

Enero 18 del 2010

PÉREZ PÉREZ JUAN, en mi carácter de Representante Legal de la empresa “EMPRESA, S.A. DE C.V.”, personalidad que acredito con el Testimonio Notarial que acompaño, señalando como domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones el ubicado en ANTONIO LAVOISIER # 31, PARQUE INDUSTRIAL CUAMATLA, CUAUTITLAN IZCALLI; manifiesto para todos los efectos legales a que haya lugar, que mi Representada ha procedido a rescindir, sin responsabilidad para ella, la relación de trabajo que mantenía con el C. JUANA ROJAS MORALES, por haber incurrido en las siguientes causales: contempladas en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo en Vigor, en relación con la fracción II del artículo 135 de la ley mencionada.

(LA CUAL CONSISTE EN QUE EL TRABAJADOR MARISELA ROJAS MORALES INCURRIO EN 5 FALTAS EN UN PERIODO DE 30 DIAS SIN PERMISO DEL PATRON O CAUSA JUSTIFICADA DE ACUERDO A LA FRACCION X DEL ART 47 Y 135 FRACCION II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR)

Por lo antes expuesto y fundado, solicito a esa H. Junta:

PRIMERO.- Tenerme por presentado en tiempo, en mi carácter de Representante Legal de la Empresa “EMPRESA S.A. DE C.V.”; para la notificación del Aviso de Rescisión de mérito.

SEGUNDO.- Ordenar la devolución del Testimonio Notarial con que acredito la personalidad con que me ostento, previo cotejo que del mismo se haga con las copias simples que al efecto acompaño.

TERCERO.- Proceder a notificar al trabajador sobre el contenido del presente escrito.

CUARTO.- Ante la presencia del H. presidente y/o representantes de la junta de conciliación y arbitraje sea entregado el finiquito correspondiente al trabajador MARISELA ROJAS MORALES y dando visto bueno del presente documento y acto.

Estado de México a 18 de Enero del 2010

PROTESTO LO NECESARIO

**PÉREZ PÉREZ JUAN
REPRESENTANTE LEGAL**

FINIQUITO

Acto por el cual una persona reconoce que otra, responsable hacia ella por la gestión de ciertos asuntos, la ha cumplido en condiciones que la liberan de toda responsabilidad a su respecto.

FINIQUITO

Recibí de la Empresa X S.A. DE C.V., la cantidad de \$3,028.34 (TRES MIL VEINTI OCHO PESOS 34/100 M.N.), por concepto de Finiquito derivados de la terminación de la relación de trabajo que mantuve con dicha empresa del 23 de ABRIL de 2009 al 30 de JUNIO de 2010.

Manifiesto que recibo el pago global y definitivo de todas y cada una de mis prestaciones laborales, ordinarias y extraordinarias, legales y contractuales, de conformidad con el siguiente desglose:

Salarios pendientes de pago:	\$1,072.78
Vacaciones:	\$1,072.75
Prima Vacacional:	\$268.18
Aguinaldo:	\$1,083.27
TOTAL DE PERCEPCIONES	\$3,496.98
DEDUCCIONES	
INFONAVIT	\$
ISR	\$441.91
CUOTAS IMSS	\$26.73
PRESTAMO PERSONAL	\$
TOTAL DE DEDUCCIONES	\$468.64
CANTIDAD NETA RECIBIDA	\$3,028.34

Por no reservarme derecho o reclamación alguna, puesto que he recibido todas y cada una de las prestaciones a que por Ley tengo derecho.

A los 18 días del mes de Enero del 2010.

SR. PEDRO PÉREZ LÓPEZ

HUELLA DIGITAL

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD, EN QUE CASOS PROCEDE EL PAGO”.

Artículo 162 L.F.T.: los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se **separen voluntariamente de su empleo**, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos. Asimismo se pagaran a los que se **separen por causa justificada** y a los **que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o el despido injustificado**;
- IV. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagara a las personas mencionadas en el artículo 501

Base máxima para la indemnización, Artículo 486 L.F.T., para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de la aplicación a que corresponda el lugar de la prestación del trabajo, se considerara esa cantidad con salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

INDEMNIZACIONES

Cuando el patrón no cumpla comprueba la causa o causas de rescisión, se considerara que el despido fue injustificado y deberá reinstalar al trabajador con la excepción establecida en el Artículo 49 de la L.F.T., que exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador mediante pago de las indemnizaciones que



establece el artículo 50 de la misma Ley (Liquidación más finiquito), lo cual es importante determinarlo correctamente de acuerdo al salario y tiempo laborado, según lo establecido en la L.F.T.

INDEMNIZACIÓN QUE LE CORRESPONDE CONFORME AL ARTICULO 50 DE LA L.F.T.		
TIPO DE CONTRATO:	DURACIÓN DEL CONTRATO:	INDEMNIZACIÓN:
POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO	A plazo menor de un año.	Una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de servicios prestados. Tres meses de salario de indemnización constitucional. Salarios Vencidos. Doce días de prima de antigüedad por cada año de servicio. Aguinaldo proporcional. Vacaciones proporcionales correspondientes. Prima vacaciones correspondientes sobre las vacaciones. Salarios devengados pendientes de pago. Otras obligaciones contractuales.
POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO	A plazo mayor de un año.	Una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que se hubiese prestado los servicios. Tres meses de salario de indemnización constitucional. Salarios vencidos. Doce días de Prima de Antigüedad por cada año de servicios. Aguinaldo proporcional. Vacaciones y prima vacacional proporcionales correspondientes. Salarios devengados pendientes de pago. Otras obligaciones contractuales.
POR TIEMPO INDETERMINADO	Indefinido	Veinte días por cada uno de los años siguientes en que se hubiese prestado los servicios. Tres meses de salario de indemnización constitucional. Salarios vencidos. Doce días de Prima de Antigüedad por cada año de servicios. Aguinaldo proporcional. Vacaciones y prima vacacional proporcionales correspondientes. Salarios devengados pendientes de pago. Otras obligaciones contractuales.

CAPÍTULO 4.

“OBLIGACIONES PATRONALES ANTE EL IMSS E INFONAVIT”

CAPÍTULO 4. OBLIGACIONES PATRONALES ANTE EL IMSS E INFONAVIT.

En la evolución de los pueblos siempre ha estado presente el interés por establecer medios que les proporcionen seguridad para el futuro, garanticen su bienestar presente y reivindiquen su anhelo de justicia.

Si partimos de la simple premisa de que la Seguridad Social es “Un instrumento de estado que ofrece en la medida de sus posibilidades económicas, resolver la problemática emergente de la población en materia de salud, trabajo, educación, vivienda y bienestar social general”, difícilmente vamos a encontrar aspectos relacionados con este tema, anteriores al movimiento de 1910, pero si arropamos el concepto de anotaciones de algunos historiadores, podemos encontrar referencias pretéritas que resultan interesantes.

4.1 ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Nuestro pueblo siempre ha sido suprimido y subyugado, desde la conquista, hasta la culminación de la Revolución Mexicana, los grandes cacicazgos fueron característicos de ese México.

Ni la Independencia, ni la Reforma pudieron abarcar el área de la Seguridad Social de los trabajadores y de sus familias, ya que tenían jornadas laborales que rebasaban las 14 horas, las conocidas de Sol a Sol, sin derecho a lo que estamos acostumbrados a ver hoy en día.

“(…) Con el estallido de la Revolución Mexicana (1910-1917) surgieron algunos servicios médicos como la Cruz Blanca y la Cruz Roja. En la segunda década de este siglo, tanto las instalaciones hospitalarias como los servicios de asistencia médica eran tan precarios y deficientes. La revolución mexicana fue un clamor

popular que exigía la reivindicación de las clases desprotegidas, principalmente campesinos y obreros”

Los únicos antecedentes verdaderos de la legislación moderna sobre aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares, se encuentran a principio de este siglo, en los últimos años de la época porfiriana: en diez disposiciones de rango estatal:

1. Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México o Ley Villada del 30 de Abril de 1904.
2. Ley de Accidentes de Trabajo de Nuevo León, o Ley Bernardo Reyes del 9 de Noviembre de 1906.
3. Decreto de Venustiano Carranza del 12 de Diciembre de 1912.
4. Ley de Accidentes de Trabajo del estado de Chihuahua de Salvador R. Mercado del 29 de Julio de 1913.
5. Decreto número 7 del coronel Manuel Pérez Romeo gobernador y comandante militar del estado de Veracruz, el 4 de Octubre de 1914 por el que se establece el descanso dominical para los dependientes del comercio y la industria.
6. Decreto de Manuel M. Diéguez del estado de Jalisco del 2 de Septiembre de 1914, en el que se establece el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo en las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa.
7. Ley del Trabajo del estado de Jalisco de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de Octubre de 1914 (misma que fue reformada el 20 de Diciembre de 1915)
8. Ley del Trabajo del estado e Veracruz de Cándido Aguilar, del 19 de Octubre de 1914.
9. Ley del Trabajo del estado de Yucatán de Salvador Alvarado, del 11 de Diciembre de 1915, que establecía el mutualismo, en apoyo a los trabajadores.
10. Ley sobre Accidentes de Trabajo del estado de Hidalgo del 25 de Diciembre de 1915.

La Constitución del 1917, sirve como eje para conocer la evolución del instituto, he de ahí su importancia:

“El 23 de Enero de 1917, en la 57^a sesión ordinaria del Constituyente de Querétaro, se leyó el dictamen, entre otras cosas de la fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional en la que “Se considera de utilidad social: el establecimiento de caja de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación voluntaria del trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e in calcular la previsión popular” se trata de un seguro Potestativo”

De ahí podemos señalar un proceso de constante trabajo legislativo, desde la llegada de Emilio Portes Gil Presidente Provisional, donde dejan sin efectos las leyes locales del trabajo de 1904 a 1929, dictaminando que son de materia federal, de ahí tenemos las leyes que surgieron después de la constitución hasta antes de la primera Ley del Seguro Social :

1. El Código de Trabajo de Yucatán trata de la Seguridad Social en 1918.
2. El proyecto de Ley del Trabajo para el Distrito Federal y territorios federales proponía el establecimiento de cajas de ahorro como ayuda para los obreros casados.
3. Puebla promulgó su Código de Trabajo el 14 de Noviembre de 1921.
4. Campeche publicó su Código de Trabajo el 30 de Noviembre de 1924.
5. Las Leyes de Trabajo de Tamaulipas y Veracruz de 1925.
6. Proyecto de la Primera Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución.
7. Primer Proyecto de Ley del Seguro Social de 1925.

A finales de 1925 se presentó una iniciativa de Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En ella se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal.

También se definía con precisión la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo y se determinaba el monto y la forma de pago de las indemnizaciones correspondientes. La iniciativa de seguro obrero suscito la

inconformidad de los empleadores que no estaban de acuerdo en ser los únicos contribuyentes a su sostenimiento y consideraban también que otros sectores deberían de aportar.

8. Ley del Trabajo de Aguascalientes de 1928.
9. Proyecto del Código Federal del Trabajo, que contenía un capítulo referentes al Seguro Social.

En 1929 el congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional para establecer que “se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de Invalidez, de Vida, de Cesación Involuntaria del Trabajo, de Enfermedades y Accidentes y otros con fines análogos.” Con todo, habría que pasar quince años para que la ley se hiciera realidad.

Anteriormente se había comentado que se quedaron sin efectos las leyes de trabajos de los estados para volverse materia federal, el decreto fue del 6 de Septiembre de 1929 en el Diario Oficial de la Federación.

En 1935 el presidente Lázaro Cárdenas envió a los legisladores un proyecto de Ley del Seguro Social, en la cual se encomendaban la prestación del servicio a un Instituto de Seguros Sociales, con aportaciones y administración tripartita, que incorporaba a todos los asalariados, tanto industriales como agrícolas.

Sin embargo, se consideró el proyecto requería estudios posteriores. Por encargo del mismo presidente, se elaboró un nuevo proyecto que resumía la experiencia de los anteriores. Su principal autor fue titular de la Secretaría de Gobernación. Lic. Ignacio García Téllez.

El proyecto de Téllez se refería a la creación de un Instituto de Seguro Sociales, de aportación tripartita, que incluía al Estado, a los trabajadores asegurados y a sus patrones y que “Cubriría o prevendría los siguientes riesgos sociales: enfermedades

profesionales y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales y maternidad, vejez e invalidez y desocupación voluntaria.”

Proba el proyecto por un consejo de ministros, fue enviado a la Cámara de Diputados de Diciembre de 1938. Pero tampoco pudo llegar más adelante pues a los legisladores les pareció conveniente que se elaborará un documento más completo fundamentado en estudios actuariales. Por otra parte, la situación del momento de fuerte crisis provocada por la expropiación petrolera, exigía promover antes que nada la unidad nacional.

Por otra parte, a partir de 1939 la situación de guerra motivó muchas inquietudes por encontrar soluciones a los problemas de desigualdad económica y social. Uno de los puntos de acuerdo de los firmantes de la Carta del Atlántico fue que, una vez derrotadas las potencias nazifacistas había que lanzarse a la búsqueda de instituciones tanto nacionales como internacionales que procuran, aparte de la paz y tranquilidad mundiales “La seguridad de que todos los hombres de todos los países pudieran vivir libres tanto de temores como de necesidades.”

Por lo anterior, hacia 1942 confluían todas las circunstancias favorables para que finalmente pudiera implantarse, en México el Seguro Social. El interés del presidente Ávila Camacho por las cuestiones laborales ya se había manifestado desde el mismo día que asumió la presidencia de la República.

Cuando anunció la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y recomendó a quien fuera Secretario de Gobernación del régimen anterior. Atendiendo la tónica del momento, la función inicial de la naciente dependencia fue limar las asperezas y procurar la conciliación obrero-patronal.

En diciembre del mismo año se envió a las Cámaras la iniciativa de Ley, proponiendo como suprema justificación, que se cumpliría así como uno de los más caros ideales de la Revolución Mexicana. Se trataba de “proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, su salario su capacidad productiva y la tranquilidad de su familia;

contribuir al cumplimiento del deber legal, de compromisos exteriores y de promesas gubernamentales

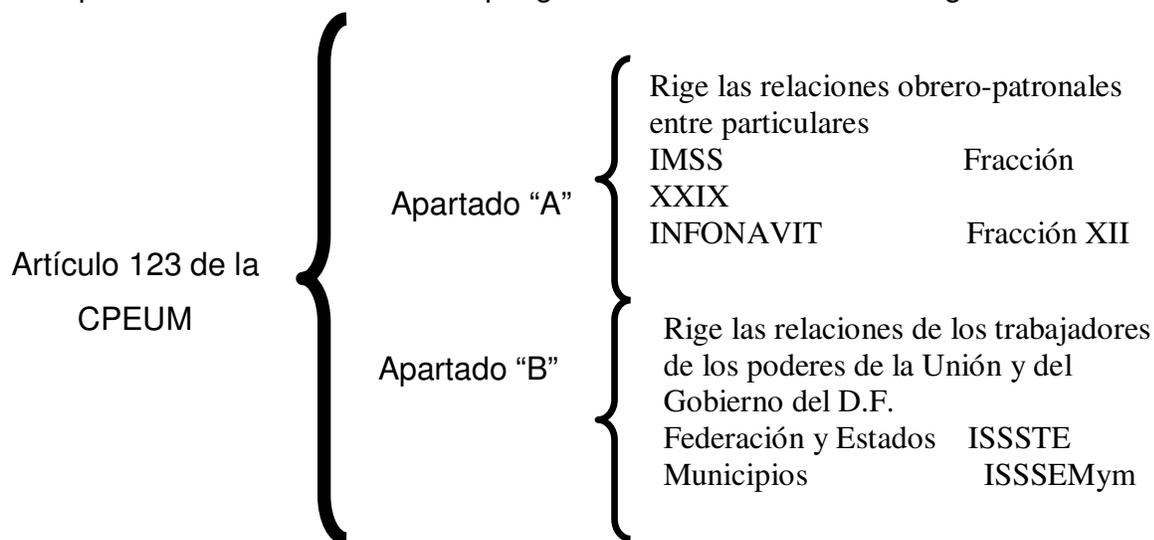
4.1.1 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

El fundamento constitucional del derecho a la seguridad social se ubica en el artículo 4º., párrafo tercero, de la CPEUM, mismo que a continuación se cita:

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta constitución.

Por su parte, el artículo 123 de la misma carta magna, en sus apartados “A” y “B”, abunda sobre la seguridad social de los mexicanos:

Disposiciones constitucionales que garantizan el derecho a la seguridad social:



De ellas, las más destacables y fundamento de las prestaciones y derechos de los trabajadores, están previstas en el apartado “A”, fracciones XII Y XXIX de la misma CPEUM, cuyo contenido es el siguiente:

XII.....

Se considerara de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administren los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.

Dicha ley regulará las fórmulas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, se servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

La anterior disposición constitucional, después de varios intentos fallidos, dio base para que en 1943 se promulgara la primera ley del Seguro Social, misma que fue derogada por la de 1973, que a su vez fue sustituida por la que entró en vigor el 1 de julio de 1997.

4.1.2 LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y LA CREACIÓN DEL IMSS.

El gobierno de México en su afán por salvaguardar la salud y bienestar de los trabajadores y, a la vez, impulsar la productividad, dio a conocer el 19 de Enero de 1943, el Derecho de la Ley del Seguro Social, mismo que inició su aplicación al crearse el IMSS, el 1º de Enero de 1994.

Así el 19 de Enero de 1943 al 31 de Diciembre de 1944, el licenciado Vicente Santos Guajardo inicia como director fundador del IMSS, quien con una planta de empleados mínima se dedicó a realizar proyectos de investigación para instrumentar las ramas de aseguramiento. De manera formal, el IMSS inició sus operaciones en 1º de enero de 1944, asumiendo la responsabilidad como director, el licenciado Ignacio García Téllez y, a la vez, cubrir los riesgos siguientes:

1. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
2. Enfermedades generales y maternidad
3. Invalidez, vejez y muerte, así como desocupación en edad avanzada.

Con ello quedo establecido que el IMSS funcionaria como organismo descentralizado del gobierno federal, cuyos costos se compartirían entre el gobierno-empresas y trabajadores, de ahí su denominación de *integración operativa tripartita* que marcó el inicio de una nueva etapa político-social en México.

Ello, se confirma en la propia LSS, en los artículos 4º y 5º que en seguida se transcriben:

4º.- *El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.*

5º.-*La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual también tiene el carácter de organismo fiscal autónomo.*

4.1.3 OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La ley de Seguro Social es de observancia obligatoria en toda la República Mexicana y su contenido es de orden público y de interés social, además de que reúne cuatro puntos importantes como objetivos, mismo que se confirman en el artículo 2º. De dicha ley:

- I. Garantizar el derecho humano a la salud y a la asistencia medica:
 - a) Prestaciones institucionales
 - b) Prestaciones de solidaridad social
- II. Garantizar la protección de los medios de subsistencia:
 - a) El trabajo y la remuneración laboral
 - b) El establecimiento de un salario mínimo.

- c) Las prestaciones legales y extralegales.
- III. Garantizar los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo:
- a) Habitaciones cómodas.
 - b) Guarderías infantiles
- IV. Garantizar el derecho a una pensión digna (Previo cumplimiento de los requisitos legales).

La Seguridad Social es un conjunto de normas cuyo objeto es la protección de todos los miembros de la sociedad, especialmente de las clases económicamente desposeídas, contra contingencias que pueden reducir o suprimir su capacidad de trabajo o sus medios de subsistencia, para alcanzar el bienestar individual y colectivo es los órdenes psicofísicos, económico, social y cultural. Conjuntándose a este fin tanto el esfuerzo de la sociedad civil como la intervención y aportación estatal.

El seguro social es un servicio público de carácter nacional que constituye el principal instrumento en México para la procuración de la seguridad social, restringiendo su protección básicamente a los trabajadores, a toda persona sujeta a una relación de trabajo y a sus familiares.

4.2 REGÍMENES DEL SEGURO SOCIAL.

El Seguro Social se constituye por dos regímenes que son:

I. El régimen obligatorio: en este régimen son sujetos de aseguramiento 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. El régimen voluntario: de forma voluntaria podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio, los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados; los trabajadores domésticos; Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

4.2.1 RAMOS DE ASEGURAMIENTO DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO

El régimen obligatorio está integrado por los siguientes ramos:

I. Riesgos de trabajo; son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo

Se considera accidente de trabajo 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 el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

II. Enfermedades y maternidad; brinda la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria para el trabajador y su familia. Además, otorga prestaciones en especie y en dinero que incluyen, por ejemplo: ayuda para lactancia y subsidios por incapacidades temporales.

III. Invalidez y vida; Este Seguro se refiere a la protección del trabajador ante la presencia de situaciones contingentes durante la trayectoria laboral activa que provoquen la pérdida de facultades para trabajar o la muerte, que no se deriven de un riesgo de trabajo.

IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; Buscar prever el futuro, a efecto de que un trabajador, al cumplir un proceso natural de su existencia como es la vejez, tenga la certeza de vivir de manera digna y decorosa. De la misma manera este Seguro considera las provisiones necesarias para dar protección al trabajador en caso de que quede cesante a partir de los sesenta años.

V. Guarderías y prestaciones sociales; otorga al asegurado y sus beneficiarios los servicios de guarderías para sus hijos en los términos que marca la Ley.

Proporciona a los derechohabientes del Instituto y la comunidad en general, prestaciones sociales que tienen por finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes, así como contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población mediante diversos programas y servicios

RÉGIMEN FINANCIERO

Cuotas IMSS 2011		
Ramos de Seguro	Empleado	Empresa
Enfermedad y Maternidad		
Especie - Cuota Fija		20.40%
Especie - Excedente	0.40%	1.10%
Prestaciones en Dinero	0.250%	0.70%
Pensionados y Beneficiarios	0.375%	1.05%
Invalidez y Vida	0.625%	1.75%
Riesgo de Trabajo		Determinado por cada empresa
Guarderías y Prestaciones Sociales		1%
Seguro de Retiro		2%
Cesantía y Vejez	1.125%	3.15%
INFONAVIT		5%



Ramo de seguro	Derechohabiente	Aportación Cuota
Enfermedades y maternidad	<ul style="list-style-type: none"> • El asegurado • El pensionado por: incapacidad permanente total o parcial, invalidez, cesantía en edad avanzada, vejez y viudez orfandad o ascendencia • La esposa/esposo o concubina/concubinario de la persona asegurada • La esposa/esposo o concubina/concubinario del pensionado o pensionada • Los hijos menores de 16 años • Los hijos incapacitados y los hijos estudiantes hasta los 25 años mientras realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional. 	Tripartita
Invalidez y vida	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión de viudez • Pensión de orfandad • Pensión a ascendientes si no existieran viuda o viudo, huérfanos ni concubina o concubinario con derecho a pensión • Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule, y asistencia médica 	Tripartita
Guarderías y prestaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • La mujer trabajadora • El trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos, de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia y en tanto no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato • Los hijos menores de éstos desde la edad de 43 días hasta que cumplan cuatro años. • Tendrán acceso a las prestaciones sociales todos los derechohabientes del Instituto. 	Patronal



Seguro	Riesgos protegidos	Prestaciones
<i>Riesgos de trabajo</i>	<i>Accidentes de trabajo</i>	<i>En especie y dinero</i>
<i>Enfermedades y maternidad</i>	<i>Enfermedades y maternidad</i>	<i>En especie y dinero</i>
<i>Cesantía en edad avanzada</i>	<i>Invalidez, vejez Cesantía en edad avanzada Muerte o viudez</i>	<i>En dinero</i>
<i>Guardería</i>	<i>Falta de cuidados maternales en la 1a. Infancia durante la jornada de trabajo de la asegurada</i>	<i>En especie</i>
<i>Invalidez y vida</i>		<i>En especie y en dinero</i>

El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.

Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obrero-patronales, en los términos que establece la LSS.

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

4.3 OBLIGACIONES PATRONALES IMSS E INFONAVIT

Ley del Seguro Social (Art. 15)		Ley del INFONAVIT (Art.29)	
Frac	Concepto	Frac	Concepto
I	<p>Registrarse e inscribir a sus trabajadores</p> <p>Plazo : no mayor a cinco días hábiles Comunicar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altas • Modificaciones de salario • Bajas • Demás datos como reanudación de actividades, suspensión, cambio de domicilio, cambio de nombre o razón social, sustitución patronal, fusión, escisión. <p>(artículo 12,16,45,53,54 y 57, RACERF)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajustes salariales por convenio de terminación de huelga. <p>Plazo: 30 días naturales contados a partir del día siguiente de la ratificación del convenio. (Art.56, RACERF)</p>	I	<p>Registrarse e inscribir a los trabajadores y presentar avisos en términos del convenio con el IMSS. Plazo: no mayor a cinco días hábiles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altas • Modificaciones de salario • Bajas • Ausencias • Incapacidades • Demás datos de los trabajadores <p>(artículo 3,6,9,14 y 18, RIPAEDI) Solicitar a los trabajadores su CURP. También darán aviso de los cambios de domicilio, denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pagos. Artículo 31, LINFONAVIT,7° RIPAEDI)</p>
II	<p>Llevar registros tales como nóminas y listas de raya, asentando los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre, denominación o razón social • Registro patronal y RFC • Nombre y NSS • Periodicidad de los salarios • Salario base de Cotización • Días o unidades de tiempo laborado • Importe de salario devengado, retenciones y deducciones autorizados. <p>(Art. 9° RACERF) Conservar la documentación durante cinco años.</p>		
III	<p>Determinar y enterar las cuotas obreros patronales a su cargo. Plazo: a ms tardar el 17 del mes inmediato siguiente. Artículos 39,40-A,40-B LSS;113 RACERF)</p>	II	<p>Determinar las aportaciones de 5 % sobre la base del salario diario integrado de los trabajadores y efectuar el pago.</p> <p>Artículos 3°, Frac IV y 21, RIPAEDI. Proporcionar información relativa a cada uno en la forma y la periodicidad que establezca la LINFONAVIT y, en lo aplicable, la LSS y la LSAR.</p>
		III	<p>Descontar a los trabajadores conforme a los artículos 97 y 110 de la LFT, sus abonos para amortizar los créditos correspondientes sobre el salario integrado, como lo dispone la LSS. Artículo 40, RIPAEDI)</p>



IV	Proporcionar al IMSS los elementos para precisar la existencia y cuantía de las obligaciones. Artículo 5° y 50, RACERF)	IV	Proporcionar al INFONAVIT los elementos necesarios para precisar la existencia y cuantía de las obligaciones. Artículo 20, RIPAEDI)
V	Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias	V	Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias
VI	Expedir y entregar a los trabajadores de la construcción constancia escrita del salario percibido y el número de días trabajados. Artículo 8° RACERF)	VI	Atender los requerimientos de pago e información
VII	Cumplir con las obligaciones del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.	VII	Proporcionar la información individualizada para abono a la subcuenta de vivienda de los trabajadores Artículo 29, fracción II pfo. Tercero LINFONAVIT; 3° fracción V RIPAEDI)
VIII	Cumplir con las demás disposiciones de la ley y sus reglamentos	VII	Presentar copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con sus anexos.
IX	Expedir y entregar a sus trabajadores constancias de días laborados en el caso de eventuales en la ciudad y del campo. Artículo 8 RACERF)	IX	Las demás previstas en la ley y sus reglamentos.

Todos los patrones que cuenten con un promedio anual de 300 o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior, deberán dictaminarse.

Determinación del promedio

Se obtendrá dividiendo entre doce, el total de trabajadores que resulte de sumar los que, en cada mes del ejercicio fiscal inmediato anterior, prestaron servicios al patrón, tomando en cuenta todos los registros patronales.

No importa el número de días que laboraron los trabajadores (Art. 29-VII LINFONAVIT).

4.4 SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

4.4.1 CONCEPTO

Es el salario para efectos de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo de Vivienda para los Trabajadores a cargo de los patrones y trabajadores, que comprende la cuota diaria, más prestaciones y en su caso, percepciones variables, cuyo monto debe manifestarse al instituto cuando se registre al trabajador, o cada vez que el salario verifique modificaciones en cuota diaria, por variación a las prestaciones o por la obtención de percepciones variables.

PERCEPCIONES FIJAS

Son aquellas cuyos montos son establecidos con anticipación, las cuales puede ser en dinero, como el salario, el aguinaldo y la prima vacacional; o bien en especie, como son la habitación y la alimentación gratuita, además de las que contemple el contrato colectivo de trabajo.

PERCEPCIONES VARIABLES

Se caracterizan por que no son conocidas previamente en sus montos, ya que están sujetas a una contingencia, relacionada generalmente con la eficiencia del trabajador en cuanto al volumen de trabajo a realizar, por ejemplo las remuneraciones por tiempo extraordinario, los premios de puntualidad y asistencia, comisiones sobre ventas realizadas, etc., estas prestaciones de igual manera pueden ser en dinero o en especie.

4.4.2 CONCEPTOS A CONSIDERAR EN LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

REGLAS PARA LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

(SBC) LSS art. 29

- I. El mes natural será el periodo 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 periodos distintos a los señalados, y
- III. Si por naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, si no 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.

DETERMINACIÓN LSS ART. 30

Para la determinar el salario diario base de cotización (SBC) se estará a lo siguiente:

- I. Cuando a los demás de los elementos fijos del salario del trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, estas se sumaran a dichos elementos fijos;
- II. Si por naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán a los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese periodo. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomara el salario probable que le corresponda en dicho periodo, y
- III. En los casos que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerara de carácter mixto, por lo que, para efectos de cotización, se sumara a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables en los términos de lo que se establece en la fracción anterior.

4.4.3 REGLAS PARA COTIZAR EN EL CASO DE AUSENTISMO. LSS ART 31

Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

- I. Si las ausencias del trabajador son por periodos menores de quince días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobaran la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo periodo.

Si las ausencias del trabajador son por periodos de quince días consecutivos o mayores, el patrón quedara liberado del pago de las cuotas obrero patronal, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 37;

- II. En los casos de las fracciones II y III del artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior;
- III. En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del Artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores, y
- IV. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades medicas expedidas por el instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.

EL OTORGAMIENTO DE ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN AUMENTA EL SBC.

LSS ART. 32

Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquel, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de estos, por cada uno de ellos se adicionarán el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.

CONCEPTOS QUE SE EXCLUYEN PARA DETERMINAR EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN. LSS ART 27

Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

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;

Es obligación del patrón, proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos en buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

- 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 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 trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el D.F.; ($\$ 59.82 * 20\% = \11.96)
 - 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 solo los que reúnan los requisitos que establezca la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro, y

Las prestaciones para fines sociales siempre han sido un punto de divergencia entre las autoridades fiscales correspondientes y el contribuyente. En este sentido la ley del seguro social no ha sido la excepción.

La confusión se genera en virtud de que la redacción del Artículo 27 fracción VIII de la LSS parece precisar que la única prestación de carácter social exenta es la aportación para la constitución de fondo de pensiones.

Bajo el concepto de previsión social se puede incluir una serie de prestaciones para el trabajador, tales como gastos médicos dentales y hospitalarios, compra de lentes, ayuda de gastos funerarios, etc. La base para que no se acumule al salario el importe de lo que llegará a pagar la empresa, radica en el hecho de que sea un reembolso al trabajador mediante el comprobante correspondiente.

- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la ley federal del trabajo.

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males (LFT Art. 65). Se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de jornada.

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni tres veces a la semana (LFT Art. 66). Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor, 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 doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

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.

4.4.4 OTROS CONCEPTOS A CONSIDERAR EN LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO

CONSUMO DE GASOLINA

Cuando la gasolina sea utilizada por los trabajadores en el desempeño de sus labores, el trabajador tiene derecho a que su patrón le restituya las erogaciones realizadas por dicho concepto, en este caso como el patrón tiene la obligación de proporcionar al trabajador los instrumentos necesarios para el desempeño de sus actividades no constituyen parte integrante del salario base de cotización. Sin embargo, cuando el patrón entregue a su personal por concepto de ayuda de gastos de gasolina cantidades en efectivo o vales, estos deberán integrarse al salario base de cotización, ya que representan un ingreso para el trabajador.

AYUDA PARA GASTOS DE TRANSPORTE

La ayuda para gastos de transporte destinada a que los trabajadores se trasladen a uno o a mas lugares fuera del centro de trabajo a desarrollar su actividad, no son propiamente cantidades adicionales al salario, sino que tienen el carácter de reembolso de gastos, por lo tanto en estos casos no formaran parte del salario base de cotización.

El concepto de ayuda de gastos de transporte es integrante del salario cuando es otorgada para que los trabajadores la destinen a las erogaciones que efectúan por el traslado de su domicilio particular al centro de trabajo y viceversa.

Cuando el patrón otorga las unidades de transporte para el traslado de sus trabajadores, representa una comodidad para el trabajador pero una ventaja para el patrón, pues debido a ello crea un mejor control de inicio y terminación de labores, así como de puntualidad y asistencia, por lo que las erogaciones que el patrón

realice por este concepto no benefician económicamente al trabajador en una relación directa con el servicio prestado, por lo tanto no constituyen elementos acumulables al salario base de cotización.

El acuerdo 77/94 del 9 de marzo del 94 del Consejo Técnico del IMSS establece que esta prestación, cuando se otorgue en forma de instrumento de trabajo, ya sea como boleto, cupón o a manera de reembolso por un gasto específico sujeto a comprobación no integra el salario para cotizar en el Seguro Social. En cambio cuando este se entregue al trabajador en efectivo, en forma general y permanente debe considerarse como parte integrante del salario base de cotización.

REEMBOLSO DE GASTOS DE AUTOMÓVIL

Cuando el trabajador realiza sus actividades utilizando un vehículo de la empresa para cumplir con sus labores, tales como la cobranza, visitas, supervisión y otras, los gastos que le sean reembolsados al trabajador relativos al mantenimiento del automóvil benefician al propio patrón y no al trabajador, pues la empresa es la interesada en cuidar la integridad de sus bienes, es decir, estos reembolsos no constituyen parte del salario base de cotización.

Si el trabajador pone a disposición del patrón su vehículo y con él desarrolla labores de las cuales la empresa sale beneficiada, el gasto de mantenimiento del automóvil tampoco integra el salario base de cotización, porque el beneficio lo recibe el patrón. Sin embargo cuando el patrón otorga al personal ayuda para gastos de automóvil, como mantenimiento, pago de estacionamiento y otros, estos conceptos se integran al salario base de cotización, porque es una remuneración que beneficia económicamente al trabajador.

GASTOS DE REPRESENTACIÓN

Si los gastos de representación constituyen una partida adicional al salario ordinario que recibe el trabajador para afrontar gastos que no tienen obligación de comprobar, en este sentido constituye una parte de sus remuneraciones y por tanto forma parte

del salario base de cotización, sin embargo, si los conceptos de gastos de representación están debidamente comprobadas con los documentos de comidas, hospedaje, transportación y otros análogos, no constituyen parte del salario del trabajador, por lo que, no se debe integrar al salario base de cotización.

VIÁTICOS

Las cantidades que se paguen o reembolsen a los trabajadores por concepto de gastos de viaje que realicen en cumplimiento de las obligaciones que deriven del contrato de trabajo y estén debidamente comprobadas con los documentos de comidas, hospedaje, transportación y otros análogos, no constituyen parte del salario del trabajador, por lo que, no se debe de integrar al salario base de cotización, Si se realizan erogaciones en efectivo al trabajador y no puede comprobarse que se trata de viáticos, deben de considerarse como remuneraciones que se integran al salario base de cotización.

VACACIONES PAGADAS NO DISFRUTADAS.

Aunque la LFT prohíbe que los trabajadores acepten en lugar del descanso obligatorio de las vacaciones, trabajar ese periodo y cobrar una cantidad adicional equivalente a su propio salario por dicho periodo, esta situación ni elimina la obligación de disfrutar las vacaciones ni desvirtúa la calidad de la remuneración por el trabajo que realiza el empleado que acepto esta condición. Por lo tanto en una remuneración con estas características constituye una variación a su salario proveniente de la propia actividad y necesidades de la empresa, siendo por lo tanto integrable como un elemento variable a su salario durante el periodo en que disfrute de estos pagos adicionales.

PRIMA VACACIONAL

Esta es una prestación obligatoria que proviene de la LFT en su artículo 76, siendo una sola partida salarial de cuantía previamente conocida que por su obligatoriedad adquiere el carácter de permanente, se integra al salario como una percepción fija, la

cual se modificara cada año, en relación a los días con derecho a goce de vacaciones.

PRIMA DOMINICAL

La cantidad adicional que percibe el trabajador por laborar los domingos, evidentemente constituye una remuneración que se genera por prestar los servicios en esos días, por ello si se integra al salario base de cotización, ya sea de manera permanente, si es habitual laborar los domingos, o bien en forma variable en los periodos que se otorgue.

COMISIONES

Esta remuneración si se integra al salario base de cotización, ya que es un ingreso que se deriva de la prestación de un servicio.

Las comisiones se pagan al trabajador en base al monto de operaciones realizadas, ventas efectuadas o colocación de servicios, lo que determina que se trata de una remuneración de tipo variable.

En caso de que los trabajadores reciban una cantidad mínima garantizada como salario, esta parte será considerada como elemento fijo del salario.

COMPENSACIÓN POR TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO.

El artículo 73 de la LFT señala que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, pero si se quebranta esta disposición, el patrón pagara al trabajador un salario doble por el servicio prestado.

Esta compensación, se otorga por la prestación de un servicio, por lo tanto resulta claro que si es parte del salario base de cotización y que integrara como elemento variable cuando se trate de casos esporádicos, y como elemento fijo cuando estas circunstancias se presenten permanentemente.

BONOS O PREMIOS DE PUNTUALIDAD

Esta es una prestación acumulable al salario base de cotización, debido a que constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, tal como lo señala el acuerdo 77/94 de consejo Técnico del IMSS.

BONOS O PREMIOS DE ANTIGÜEDAD

La LFT regula el pago de la prima de antigüedad al término de la relación laboral; pero si se trata de remuneraciones que se entregan como estímulo por los años de servicio a la empresa, en forma periódica y el trabajador continua con la relación laboral, el concepto de prima de antigüedad queda desvirtuado y debe constituirse como un elemento fijo del salario base de cotización.

4.5 LIMITE MÍNIMO Y MÁXIMO DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN. LSS ART. 28

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose:

- I. Límite superior: el equivalente a veinticinco veces el SMG. Que rija el D.F.
 $\$ 59.82 * 25 = 1,495.50$
- II. Límite inferior: el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Área geográfica	Pesos
“A”	\$59.82
“B”	\$58.13
“C”	\$56.70

Incrementando por estas prestaciones legales básicas, el aguinaldo y la prima vacacional.

4.6 DE LAS MODIFICACIONES SALARIALES DE LOS TRABAJADORES (ART. 34 DE LA LSS Y 53 AL 56 DEL RACERFI)

Obligación de avisar al Instituto las modificaciones salariales (Art. 31 LINF)

4.6.1 SALARIO DIARIO FIJO

Es aquel que se encuentra integrado por un conjunto de elementos conocidos cuyo monto se conoce predeterminadamente con toda exactitud.

Este salario se presenta cuando se fija un salario diario por semana, quincena o mes en cantidad, además de sumarle a dicho salario fijo las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida que perciba el trabajador. Los elementos previamente conocidos son por ejemplo: El aguinaldo y la prima vacacional.

Ejemplo:

Un trabajador inicia labores en una empresa que solo otorga prestaciones que marca la LFT y recibe un sueldo quincenal de \$ 900.

PERCEPCIÓN	DESARROLLO	IMP.
Cuota diaria Salario Quincenal/15	$900 / 15 =$	60.00
Prima Vacacional. = Salario x días Vac x 25%/365	$60 \times 6 \times 25\% / 365 =$	0.25
Aguinaldo = Salarios x 15 días /365	$60 \times 15 / 365 =$ SBC de sal. fijos	2.46 62.71

Salario Diario Integrado a reportar en el aviso de alta: \$ 62.71

4.6.2 SALARIO VARIABLE

Es aquel que se encuentra integrado por un elemento o conjunto de elementos, cuyo monto no se puede conocer predeterminadamente con toda exactitud, dependiendo de la realización de acontecimientos futuros de realización cierta.

EJEMPLO:

Un trabajador recibe un sueldo variable de \$ 900 en el mes anterior y cuenta con un año de servicio dentro de la compañía, las prestaciones existentes son las de ley, y adicional a esto tiene salarios devengados en el mes anterior de 31 días.



PROCEDIMIENTO			
Percepción	Periodo	Desarrollo	imp.
Cuota diaria =	Ingresos mes inm. Anterior /días salario deveng. En el mes anterior =	900 / 31 =	29.03
Prima vac. =	Salario x días vac. X 25% / 365 =	29.03 x 6 x 25% / 365 =	0.12
Aguinaldo =	Salario x 15 días / 365 =	29.03 x 15 / 365 = SBC de sal. Variable	1.19 30.34

En el caso del salario variable no sabemos cuánto va a percibir el trabajador en todo el año, porque puede ser que en otro mes gane el doble o más de lo que ganó en este mes, por lo tanto solo sabemos cuánto en exactitud le corresponde de prima vacacional y de aguinaldo, por lo que su salario es variable; es decir, está integrada por elementos que no sabemos si se van a obtener o no en el mes siguiente.

4.6.3 SALARIO DIARIO MIXTO

Es aquel que se encuentra integrado por elementos fijos y variables.

Salario fijo + Salario variable = Determinación salario mixto

Ejemplo:

Elementos fijos: salario mensual \$ 900, un año de servicio, prestaciones de conforme a la L.F.T., y **Elementos variables:** comisiones de mes anterior \$ 750, días de salario devengado mes anterior 31 días.

PROCEDIMIENTO			
Percepción	Periodo	desarrollo	imp.
A)Elem. Fijos Cuota diaria =	Salario mensual /30 días =	900 / 30 =	30.00
Prima vac =	Salario diario x días vac. X 25% / 365 =	30 x 6 x 25% / 365 =	0.12
Aguinaldo =	salario diario x 15 días / 365 =	30 x 15 / 365 = SBC de sal. Fijo	1.23 31.35
B)Elem.variables CUOTA DIARIA =	Salario mensual /30 días =	750 / 31 = SBC de sal. Variable SBC mixto	24.19 55.54

Como se puede observar en este ejemplo, los salarios mixtos se forma de la combinación de los elementos fijos más elementos variables y el procedimiento es igual a los que se utilizan para el cálculo de dichos salarios.

4.7 JORNADA O SEMANA REDUCIDA.

Si por naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, si no por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornada reducida y su salario se determina por unidad de tiempo.

En ningún caso se recibirán cuotas con base a un salario inferior al mínimo.

Procedimiento para calcular el salario base de cotización

Jornada Reducida

1. Se sumaran los salarios percibidos del trabajador por cada unidad de tiempo en una semana.
2. Dicha suma se dividirá entre siete (que son los días de la semana)
3. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región respectiva, deberá ajustarse a este.
4. Aun y cuando la disposición no contempla que se debe adicionar las prestaciones legales y la parte proporcional del séptimo día, habrá que incrementar dichos conceptos, ya que son percepciones que el trabajador recibe.

Semana reducida

1. Se sumaran los salarios percibidos por el trabajador por los días de trabajo en una semana.
2. Mas el importe de las prestaciones que lo integran y el importe proporcional del séptimo día.
3. Dividirán el resultado entre siete
4. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región respectiva, deberá ajustarse a este.

Ejemplo

Área geográfica	“A”
Cuotas semanales (incluye el 7° día)	\$ 340.00
Jornada completa	8 horas
Horas trabajadas en jornada reducida de	5 horas
Lunes a viernes:	
Antigüedad	2 Años
Prestaciones (las de Ley)	
Vacaciones	8 días
Prima vacacional	25 %
Aguinaldo	15 días

INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Cuota semanal	\$340.00
Prima vacacional	
$340.00 * 8 \text{ días} * .25 \%$	= 1.86
365 días	
Aguinaldo	
$340.00 * 15 \text{ días}$	= 13.97
365 días	
Suma	\$355.83
Entre	7 días
Resultado	\$50.83
Vs.	
Salario Mínimo de la Región "A"	59.82
Salario Base de Cotización	\$52.89

Cuando por ausencia de los trabajadores a sus labores no se paguen salarios pero subsista la relación laboral, para los efectos señalados en la fracción II del artículo 31 de la ley, se observara lo siguiente:

1. En el caso de los trabajadores con jornada reducida se seguirán las reglas establecidas en la fracción I, del artículo 31 de la ley, y



2. Tratándose de trabajadores con semana reducida la cotización mensual se ajustara igualmente a lo establecido en la fracción I, del Artículo 31 de la Ley; para lo cual el número de días, de cotización se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de días a descontar que corresponda conforme a la tabla siguiente, ajustándose en su caso, los días a descontar, a los periodos establecidos en el artículo 31 de la Ley.

Días que labora el trabajador en la empresa	Días de ausentismo en el mes	Número de días a descontar
5	1	1
5	2	3
5	3	4
5	4	6
5	5	7
4	1	2
4	2	4
4	3	5
4	4	7
3	1	2
3	2	5
3	3	7
2	1	4
2	2	7
1	1	7

CASOS PRÁCTICOS

Integración del salario base de cotización.

Conceptos	SDI
1) Cuota Diaria: 4,000/30 días	\$ 133.33
2) Aguinaldo: 4,000/365 días	10.95
3) Prima Vacacional: $133.33 \times 6 \text{ días} \times 30\% / 365 \text{ días}$	0.65
4) Vales de despensa : $400 / 30 \text{ días} = 13.33$	N/I
$59.82 \times 40 \% = 23.93$	
Integra excedentes \$ 0.00	
5) Fondo de Ahorro	<u>N/I</u>
Suma	\$ 144.93

Datos:

Salario mensual	\$ 6,000.00
Prestaciones:	
Aguinaldo	15 días
Vacaciones Según LFT	10 días
Prima Vacacional	25 %
15 % Vales de despensa	\$ 900.00
Fondo de ahorro	Aporta Emp 13% y 10 % Trab
Premio por Puntualidad	\$ 1,500.00
Alimentación (1 sola comida)	Paga el trabajador \$ 6.000
Bonos por productividad	2,000.00
S.D.G.A.D.F.	\$59.82

Integración del Salario base de Cotización:

Conceptos	SDI
<u>1) Cuota diaria</u>	
\$ 6,000.00/30 dias	\$ 200.00
<u>2) Aguinaldo</u>	
3,000.00/365	\$ 8.22
<u>3) Prima Vacacional</u>	
(200.00 *10 dias*25%)/365	\$ 1.37
<u>4) Vales de despensa</u>	
900/30 dias= \$30	\$ 30.00
59.82*40 %=21.04	<u>\$ 23.93</u>
Integra Excedente	\$ 6.07
<u>5) fondo de ahorro</u>	
200* 3% (excedente aportado patron)	\$ 6.00
<u>6) alimentacion</u>	
59.82*20%	\$ 11.96
Se integra en virtud de que el trabajador paga unicamente \$ 6.00	
200*8.33% (articulo 32 LSS)	
<u>7) Bono por productividad</u>	
2000/59 dias	<u>\$ 33.90</u>
Subtotal	<u>\$ 267.52</u>
<u>8) premio por puntualidad</u>	
1500/59 dias	\$ 25.42
275.09*10%	\$ 27.51
Integra Excedente	\$ -
SUMA	\$ 267.52

4.8 TRATAMIENTO DE LOS AUSENTISMOS E INCAPACIDADES.

Ausentismos e incapacidades.	
Ley del Seguro Social	LEY del INFONAVIT
Artículo 31 LSS	Artículo 29 Penúltimo Párrafo
Cuando por ausencias de los trabajadores a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustara a las reglas siguientes:	La obligación de efectuar las aportaciones y hacer descuentos a que se refieren las fracciones II y III, se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la LSS, siempre que se dé aviso oportuno al Instituto de conformidad con el artículo 31.
Periodos menores a 8 días; si las ausencias del trabajador son por periodos menos de 8 días consecutivos, se cotizara y pagara por dichos periodos únicamente en la ley del Seguro Social de E.M.	Incapacidades; tratándose de incapacidades expedidas por el IMSS, subsistirá la obligación de pago de aportaciones (Art.33 Reg. INFONAVIT)
Periodos de 8 días o mayores; si los periodos son de 8 días consecutivos o mayores el patrón quedara liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando proceda en los términos del Artículo 37 de la LSS	
Incapacidades Expedidas por el IMSS; no se será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por las que se refiere al ramo de Retiro.	

4.9 CÁLCULO DE CUOTAS OBRERO PATRONALES POR MEDIO DEL SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN. (SUA)

El cálculo de cuotas obrero patronales en la práctica se realiza a través del Sistema Único de Autodeterminación, alimentando este programa que nos otorga el IMSS, con un base de datos que comprende;

- Numero de seguridad social, el cual se integra a 11 posiciones numéricas:

6284-55-1834-8

62=Entidad Federativa del trabajador (delegación que expide)

84= Dos últimas cifras del año de inscripción,

55= Dos últimas cifras del año de nacimiento del Asegurado

1834= Número consecutivo que controla el IMSS, en el orden en que se van inscribiendo los trabajadores

8= Dígito verificador

6284-55-1834-8

1212-12-1212

7496-67-2146 =52 - 60=8

- R.F.C.
- Código Postal
- Estado de Nacimiento,
- Tipo de salario entre otros datos personales de los trabajadores.

Por otra parte como datos del patrón se tiene que poner el registro patronal, el cual se le asigna un registro patronal que cuenta con 10 posiciones y un dígito verificador:
E06-44157-10-9

E06= Clave de la Delegación, que expide de acuerdo al Municipio de la localidad que cambia de acuerdo al domicilio del padrón, su característica es que es alfanumérico.

44157= Número consecutivo que controla el IMSS en el orden en que se van inscribiendo los patrones. Lo expide la Jefatura de Afiliación-Cobranza, mediante el formato P-06, P07.

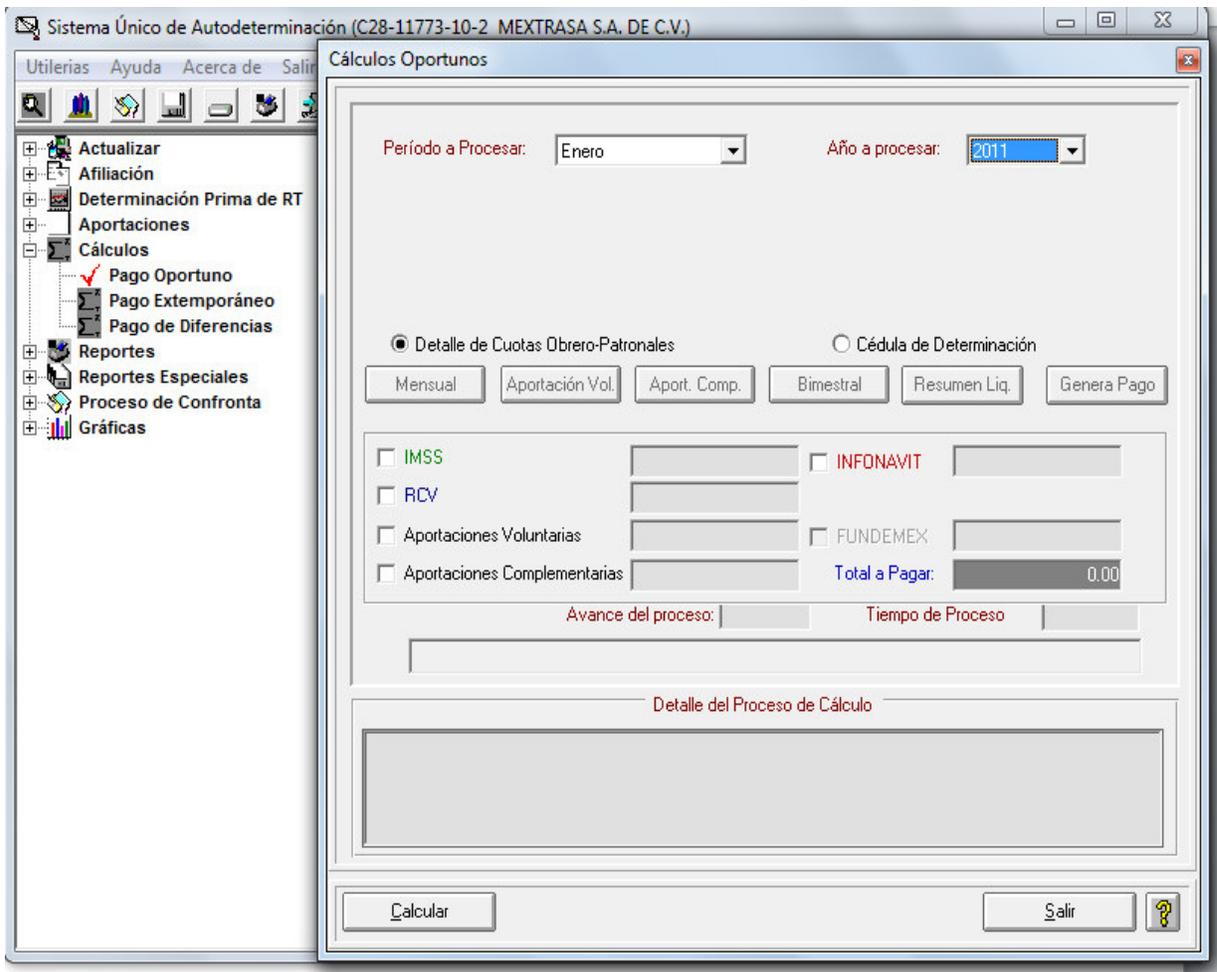
10= Modalidad, este va en función al Régimen al que esté inscrito el patrón.

Entre otros datos como lo muestra la siguiente pantalla.

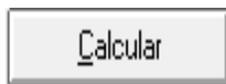
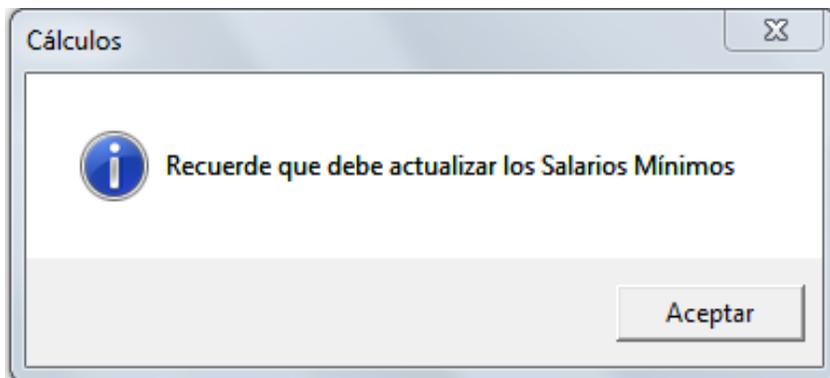
CALCULO OPORTUNO

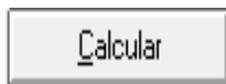
Para realizar el procedimiento de la determinación de las cuotas pago oportuno, se efectúa lo siguiente:

Sobre la opción Cálculos del menú principal hacemos clic sobre el símbolo y luego clic sobre la opción Pago oportuno, se desplegara la siguiente pantalla:



Se mostrara una ventana con el siguiente mensaje:



Haga clic en el botón  para la generación del cálculo oportuno correspondiente.

Porcentaje de avance: nos indica el avance del calculo que se esta generando.

Avance del proceso Aportación Complementaria: **100 %** Tiempo de Proceso **00:00:01**

Detalle del Proceso de Cálculo

Se Realiza el Proceso: Mensual Tiempo de Proceso : 00:00:01
 Se Realiza el Proceso: Aportación Voluntaria Tiempo de Proceso : 00:00:00
 Se Realiza el Proceso: Aportación Complementaria Tiempo de Proceso : 00:00:01
 ***** Proceso Terminado *****

Ya generado el cálculo se visualizara que en los campos a pagar se presenta el importe a enterar aquí seleccionamos el rubro que deseamos pagar.

Detalle de Cuotas Obrero-Patronales Cédula de Determinación

<input type="checkbox"/> IMSS	\$61,838.08	<input type="checkbox"/> INFONAVIT	\$0.00
<input type="checkbox"/> RCV	\$0.00		
<input type="checkbox"/> Aportaciones Voluntarias	\$0.00	<input type="checkbox"/> FUNDEMEX	\$0.00
<input type="checkbox"/> Aportaciones Complementarias	\$0.00	Total a Pagar:	0.00

Avance del proceso Aportación Complementaria: **100 %** Tiempo de Proceso **00:00:01**

Dentro de las opciones de pago que se pueden realizar a través del Sistema está el denominado Donativo FUNDEMEX, es cual es un fondo que será destinado para obras de infraestructura en todo el país y será cubierto por aquellos patrones que así

lo deseen, en el momento de generar su pago, ya sea en forma oportuna o extemporánea.

Dicha aportación puede ser determinada y enterada por los patrones, siempre y cuando se realice el pago de las Aportaciones y Amortizaciones de Crédito de Vivienda, esto significa que por ningún motivo dicho donativo será pagado en forma independiente o solamente con los conceptos de IMSS y/o RCV.

Al seleccionar cada rubro se irán sumando a las cantidades en la opción de:

Total a Pagar:

Una vez calculados los importes dar clic en el icono mensual o bimestral y dará inicio el procesamiento de la información mensual y/o bimestral y voluntarias. Salvo que se requiera cancelar la operación.

Al seleccionar la opción bimestral el sistema nos arroja la pantalla con el concepto FUNDEMEX (Fundación del Empresariado Mexicano, A.C.) que es una Asociación Civil constituida por el sector empresarial mexicano y tiene como objeto, realizar programas de apoyo social y económico, dirigidos para mejorar las condiciones socioeconómicas de personas y comunidades que enfrentan condiciones de pobreza y marginación en México.

SUA

¿Desea donar a FUNDEMEX?

Sí, deseo generar el donativo a Fundemex propuesto

Sólo deseo donar \$100.00 pesos

Otra cantidad ...

Aceptar Cancelar

El Artículo 39 primer párrafo de la LSS, establece que el pago de las cuotas obrero-patronales será por mensualidades vencidas a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente.

Y el Artículo 35 de la Ley del INFONAVIT, así como el 21 del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos, nos indica que las aportaciones y descuentos por créditos otorgados a los trabajadores será por mensualidades vencidas, a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente aquel por el cual se cubren los pagos.

Una vez que se ha generado el cálculo, el mismo programa nos indica que el proceso ha sido terminado, y se procede a generar un disco con el archivo para realizar el pago, en alguna sucursal bancaria.

Y nos da una cedula de determinación de cuotas.



SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION RESUMEN DE LIQUIDACIÓN



Mes de Proceso: Enero-2011

Fecha: 13/feb/2011

Registro Patronal: C28-11773-10-2

R.F.C.: MEX-680805-J89

Nombre o Razón Social: MEXTRASA S.A. DE C.V.

Folio SUA: 602255 V 3.2.9

DESCRIPCIÓN	IMPORTE
Para abono en cuenta del IMSS	
Cuota Fija	24,211.20
Excedente 3 SMGD	2,039.55
Prestaciones en Dinero	4,222.09
Gastos Médicos Pensionados	6,333.15
Riesgos de Trabajo	10,032.51
Invalidez y Vida	10,555.23
Guarderías y Prestaciones Sociales	4,444.35
SUB TOTAL	61,838.08
Actualización	0.00
Recargos	0.00
TOTAL	61,838.08
Para abono en cuenta Individual	
Retro	0.00
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	0.00
SUB TOTAL	0.00
Actualización	0.00
Recargos	0.00
Aportaciones Voluntarias	0.00
Aportaciones Complementarias	0.00
TOTAL	0.00

4.10 INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

(INFONAVIT)

El 1° de mayo de 1971 las grandes centrales obreras demandaban ante el Ejecutivo Federal buscar vías para resolver los principales problemas nacionales. Días después se integra la Comisión Nacional Tripartita a cuya quinta Subcomisión se le encomienda el estudio del problema de la vivienda. El resultado de los trabajos de los representantes de los tres sectores de esa Subcomisión propusieron reformas a la Fracción XII del Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo, así como la expedición de una ley para la creación de un organismo tripartita que sería el encargado de manejar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.

La creación del Infonavit es resultado de la evolución histórica que establece el derecho de los trabajadores a adquirir una vivienda digna que se remonta a los postulados básicos que recogiera el Constituyente de Querétaro en 1917 y que dan sus frutos el 5 de febrero cuando se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se aprobó por unanimidad el Artículo 123, Fracción XII, Apartado A, donde se estableció la obligación de los patrones de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, obligación que no se hizo efectiva sino hasta 1971, después de más de 53 años de lucha por ese derecho.

El Ejecutivo Federal presentó las iniciativas de reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo de 1970; para el 14 de febrero de 1972 se publican en el Diario Oficial estas reformas propuestas por la Subcomisión de Vivienda; el 21 de abril, luego de ser aprobada, se promulga la Ley del Infonavit donde se establece que las aportaciones que el patrón haga a favor de sus trabajadores le dan derecho a obtener un crédito para vivienda o a la devolución periódica del fondo que se constituya, denominado de ahorro.

Se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores"

El Instituto tiene por objeto:

- I.- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;
- II.- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a).- La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,
 - b).- La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
 - c).- El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;
- III.- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y
- IV.- Lo demás a que se refiere la fracción XII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta ley establece

El patrimonio del Instituto se integra:

- I.- Con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal;
- II.- Con las cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste, los cuales se determinarán en los términos de los reglamentos respectivos;
- III.- Con los montos que se obtengan de las actualizaciones, recargos, sanciones y multas;
- IV.- Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título, y
- V.- Con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos a que se refiere este artículo.

Las aportaciones de los patrones a las subcuentas de vivienda son patrimonio de los trabajadores.



APORTACIONES AL INFONAVIT

El artículo 29, fracción II de la Ley del Infonavit (LINFONAVIT) señala que es obligación de los patrones determinar el monto de las aportaciones de 5 % sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la LINFONAVIT y sus reglamentos.

En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicara lo contenido en la Ley del Seguro Social. Es la obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente.

El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro estará a cargo de las Afores, en los términos previstos en esta Ley de los Sistemas de Ahorro para el retiro (LSAR) y su reglamento.

Determinación

1.- Formula para su determinación

	Salario diario integrado (SBC para efectos del IMSS)
X	Días del mes
(=)	<hr/> Salario Diario Integrado mensual
(X)	5 %
(=)	<hr/> Aportaciones mensuales al INFONAVIT



2.- Ejemplo de su determinación.

Para un trabajador que tiene un salario diario integrado de \$ 250.00 durante enero del 2011.

	250.00
X	31 días
(=)	<hr style="border-top: 1px solid black;"/> 7,750
(X)	5 %
(=)	<hr style="border-top: 1px solid black;"/> <hr style="border-top: 3px double black;"/> 387.50

AMORTIZACIÓN DE CRÉDITOS.

Para amortizar los créditos de INFONAVIT, el Instituto a normado 3 formas:

- Mediante un porcentaje del salario diario integrado.
- Un importe fijo bimestral
- Un importe equivalente a una o más veces el salario mínimo.



Ejemplo de Veces el Salario Mínimo

ENERO / FEBRERO

Hernández Suarez Gerardo

S.M.G 59.82 x **34.6307** = 2,071.61 x 2 4,151.22 / 59 **70.36**

1	492.52
2	492.52
3	492.52
4	492.52
5	492.52
6	492.52
7	492.52
8	492.52
9	211.08

4,151.22 0.00

El cálculo se realiza para el bimestre Enero –Febrero el cual comprende 59 días, y se tiene un factor de descuento de **34.6307** el cual lo sabemos en base a la hoja de descuento que presenta el trabajador emitida por el INFONAVIT, 9 es el número de semana que tiene el bimestre.



Porcentaje sobre el Salario Diario Integrado.

Sánchez García Sergio

$$\text{S.D.I. } 218.73 \times 20\% = 43.7460 \times 59 \quad \mathbf{2,581.01}$$

1	306.22
2	306.22
3	306.22
4	306.22
5	306.22
6	306.22
7	306.22
8	306.22
9	131.24

$$2,581.01 \quad 0.00$$

Para determinar el importe de descuento se necesita saber el salario diario integrado del bimestre anterior, los \$ 218.73 corresponde al SBC de noviembre-diciembre, que servirán de base para determinar la amortización de enero-febrero, a estas amortizaciones bimestrales hay que sumarle \$ 13.00 de seguro de vivienda que los establece el INFONAVIT.



CAPÍTULO 5.

“LEY ISR APLICABLE A SUELDOS Y SALARIOS TÍTULO IV”

5. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

El Impuestos Sobre la Renta es Considerado como uno de los Impuestos Directos, debido que grava al sujeto del tal forma que la carga tributaria recae directamente sobre éste.

Art. 1 ° de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que son *“Sujetos de este impuesto los residentes en México respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de la riqueza de donde procedan”*.

Un Impuesto como el de la Renta, que no grava manifestaciones parciales o episódicas de la capacidad económica como el caso de los impuestos sobre el consumo, sino que de manera desafortunada grava simplemente la totalidad de los ingresos percibidos, y no la explotación de los bienes o el trabajo.

Las contribuciones tienen una finalidad social, que los convierte en instrumentos que inciden en la estructura socioeconómica, constituyendo un medio eficaz para lograr una más justa redistribución del ingreso y de la riqueza, instituyéndose así una de las armas más importantes para el logro del bienestar social y del mantenimiento de una convivencia social.

Nuestra Constitución establece en su Artículo 31 fracción IV que:

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

Desafortunadamente, en nuestro país, como seguramente en muchos otros, los ingresos que obtiene el gobierno por parte de los contribuyentes, no se destina en su totalidad o en su mayoría al bienestar y satisfacción de las necesidades de la sociedad, si no a fines políticos y de corrupción.

ESTRUCTURA GENERAL DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Título I	Disposiciones Generales
Título II	De las Personas Morales
CAPITULO	De los Ingresos Del Ajuste por Inflación
CAPITULO II	De las Deducciones
Sección I	De las Deducciones en General
Sección II	De las Inversiones
Sección III	Del Costo de lo Vendido
CAPITULO III	Del Ajuste por Inflación
CAPITULO IV	De las Instituciones de Crédito, de Seguros y Fianzas, de los Almacenes
Generales de Depósito, Arrendadoras Financieras, Uniones de Crédito y de las Sociedades de Inversión de Capitales	
CAPITULO V	De las Perdidas
CAPITULO VI	Del Régimen de Consolidación Fiscal
CAPITULO VII	Del régimen Simplificado
CAPITULO VII-A	De las Sociedades Cooperativas de Producción
CAPITULO VIII	De las Obligaciones de las Personas Morales
CAPITULO IX	De las Facultades de las Autoridades
Título III	Del régimen de las Personas Morales con Fines no Lucrativas
Título IV	De las Personas Físicas
	Disposiciones Generales
CAPITULO I	De los Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado
CAPITULO II	De los Ingresos por Actividades Empresariales y Profesionales.
Sección I	De las Personas Físicas con Actividades Empresariales y Profesionales.
Sección II	Del Régimen Intermedio de las Personas Físicas con Actividades Empresariales
Sección III	Del Régimen de Pequeños Contribuyentes
Capítulo III	De los Ingresos por Arrendamiento y en General por Otorgar el Uso o Goce Temporal de Bienes Inmuebles
CAPITULO IV	De los Ingresos por Enajenación de Bienes
CAPITULO V	De los Ingresos por Adquisición de Bienes
CAPITULO VI	De los Ingresos por Intereses
CAPITULO VII	De los Ingresos por la Obtención de Premios
CAPITULO VIII	De los Ingresos por Dividendos y en General por las Ganancias <u>Distribuidas</u> por Personas Morales
CAPITULO IX	De los Demás Ingresos que Obtengan las Personas Físicas
CAPITULO X	De los Requisitos de las Deducciones
CAPITULO XI	De la Declaración Anual
Título V	De los Residentes en el Extranjero con Ingresos Provenientes de Fuente de Riqueza Ubicada en Territorio Nacional.
Título VI	De los Regímenes Fiscales Preferentes y de las Empresas Multinacionales
CAPITULO I	De los Regímenes Fiscales Preferentes
CAPITULO II	De las Empresas Multinacionales
Título VII	De los Estímulos Fiscales
CAPITULO I	De las Cuentas Personales para el Ahorro
CAPITULO II	De la Deducción Inmediata de Bienes Nuevos de Activo fijo
CAPITULO III	De los Patrones que Contraten a Personas que Padezcan de Discapacidad
CAPITULO IV	De los Fideicomisos y Sociedades Mercantiles Dedicados a la Adquisición o Construcción de Inmuebles
CAPITULO V	De los Contribuyentes dedicados a la Construcción y Enajenación de Desarrollos Inmobiliarios
CAPITULO VI	Del Estímulo Fiscal a la Producción Cinematográfica Nacional
CAPITULO VII	De la Promoción en Inversión de Capital de Riesgo del País
CAPITULO VIII	Del Fomento al Primer Empleo
TRANSITORIOS	

5.1. ELEMENTOS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Sujeto	Las personas físicas y morales
Objeto	La utilidad (renta), los ingresos
Base	Los ingresos menos deducciones o exenciones
Tasa	30%
Tarifa	Del artículo 113 (Art. 2do transitorio)

a) **Sujeto del Impuesto Sobre la Renta:** De Acuerdo Al Art 1 de LISR los sujetos Obligados al pago las personas físicas y Morales en los siguientes Casos:

1. Los *Residentes* en México, Respecto de todos sus Ingresos independientemente de la Fuente de Riqueza de que procedan.
2. Los Residentes en el Extranjero, que tengan un *Establecimiento Permanente* en el País, respecto de los Ingresos Atribuibles a dicho establecimiento.
3. Los residentes en el Extranjero, respecto de los ingresos procedentes de *fuentes de riqueza* ubicada en el territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente en el país.

En el presente trabajo se abordará a los Contribuyentes Personas Físicas residentes en México, las cuales están obligadas al pago del Impuesto Sobre la Renta, respecto de todos sus ingresos, cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan. (CFF 8° “*Se entenderá por México, país, y territorio Nacional, así como lo que conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos integra el territorio nacional y la zona económica exclusiva situada fuera del mar territorial.*”

En aclaración al Párrafo anterior, no es necesario ser de nacionalidad mexicana para ser residente en México, si se es extranjero y se tiene establecida la casa habitación



en territorio nacional por más de 183 días, se considerara que la persona física de que se trate, es residente en México para efectos fiscales (Art 9° CFF)

b) Objeto del Impuesto Sobre la Renta:

El objeto del Impuesto Sobre la Renta está constituido por el ingreso en efectivo, en especie o en crédito, provenientes de la realización de actividades comerciales, agrícolas, industriales, ganaderas o de pesca, o por los obtenidos por personas físicas y por los percibidos por asociaciones de carácter civil, es decir, todos los tipos de ingreso.

c) Base del Impuesto Sobre la Renta:

El resultado aritmético del Total de Ingresos Acumulables, menos las deducciones y /o exenciones para efectos de LISR.

d) Tasa del Impuesto Sobre la Renta:

La tasa Máxima aplicable del Impuesto Sobre la Renta es del 30%

5.2 OBLIGADOS AL PAGO DEL IMPUESTO

Art 106 de la LISR; Obligados al Pago de ISR, en el Termino del Título IV, las personas físicas Residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado cuando en el término de este Título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale la LISR, o de cualquier otro tipo. También están obligadas al pago del impuesto, las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes, en el País, a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a este.

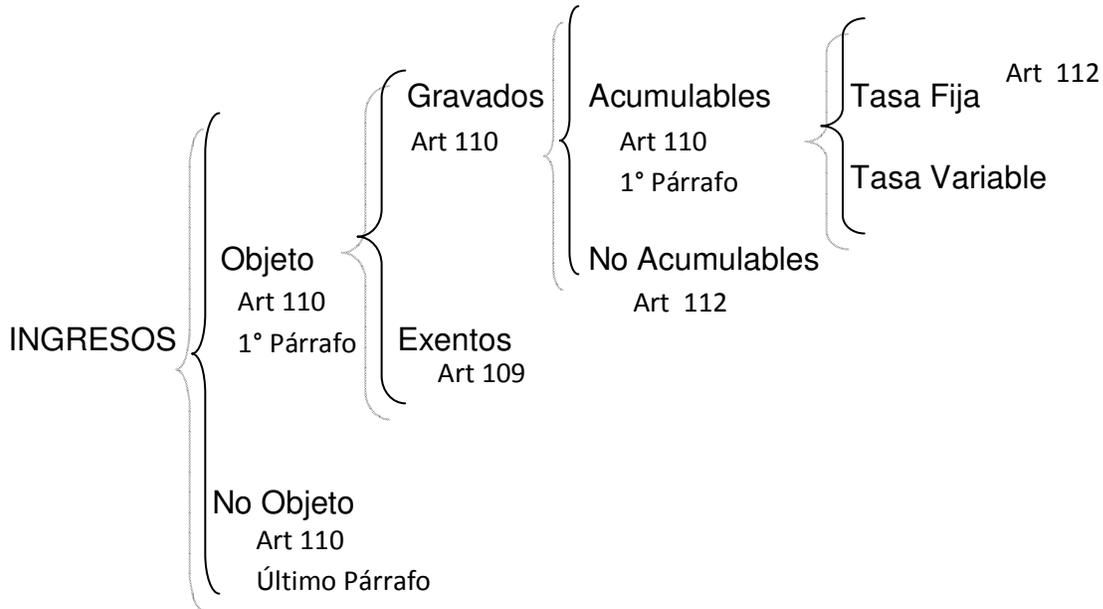
Párrafo Reformado DOF 30-12-2002

5.3 INGRESOS.



El concepto de ingresos relacionados con el empleo asalariado es la medición más completa del nivel de remuneración de los trabajadores. Además de las ganancias, incluye todas las primas y pagos recibidos de manera ocasional y todas las prestaciones de seguridad social recibidas directamente del empleador o de un régimen de seguridad social, a condición de que estén relacionadas con el empleo.

El tipo de ingreso que recibe una persona o una empresa u organización depende del tipo de actividad que realice, en el siguiente esquemas se adecuan especialmente para el capítulo de salarios para efectos de ISR.



Al estudiar la Ley del Impuesto Sobre la Renta no se define como tal de lo que significa el ingreso, si no que el resultado de su análisis podemos definirla como:

“Toda variación favorable en el patrimonio, sea Persona Física o Persona Moral”.



EJEMPLO DE INGRESOS

EN EFECTIVO	EN BIENES	EN CRÉDITO	EN SERVICIOS
*SUELDOS Y SALARIOS	*DESPENSA	*SALARIOS ADEUDOS POR EL PATRÓN	*SOLO LOS CASOS QUE SEÑALE LA LISR
*INCENTIVOS EN EFECTIVO	*EQ PARA DEPORTES		
*PREVISIÓN SOCIAL EN EFECTIVO	*CASA HABITACIÓN	LOS INGRESOS EN CRÉDITO SE DECLARAN Y CALCULA EL IMPUESTO HASTA EL AÑO QUE SE COBREN (ART 110 LISR)	
*AYUDA PARA RENTA	*COMIDA		

5.3.1 PARTIDAS QUE NO SE CONSIDERAN INGRESOS

El tercer párrafo del Artículo 106 de la LISR, señala que *“No se consideran ingresos obtenidos por los contribuyentes, los rendimientos de bienes entregados en fideicomiso, en tanto dichos rendimientos únicamente se destinen a fines científicos, políticos o religiosos o a los establecimientos de enseñanza y a las instituciones de asistencia o de beneficencia, señalados en la fracción III del Artículo 176 de la LISR”*

Párrafo reformado DOF 30-12-2002

5.3.2 INGRESOS POR GANANCIA CAMBIARIA

Cuando las personas tengan deudas o créditos, en moneda extranjera, y obtengan ganancia cambiaria derivada de la fluctuación de dicha moneda, consideraran como ingreso la ganancia determinada conforme a lo previsto en el Art 168 de la citada Ley.

5.3.3 INGRESOS POR REMANENTE DISTRIBUIBLE Y GASTOS NO COMPROBADOS

El 5° Párrafo del Art 106 de la LISR dispone que se consideran ingresos obtenidos por las Personas Físicas el remante distribuidor por las Personas Morales con fines no lucrativos que les corresponda, así como las cantidades que perciban para efectuar gastos por cuenta de terceros, salvo que dichos gastos sean respaldados con documentación comprobatoria a nombre de aquel por cuenta de quien se efectúa el gasto.

5.3.4 INGRESOS PROCEDENTES DEL EXTRANJERO

Los ingresos provenientes de fuente de riqueza ubicada en el extranjero no se consideraran para efectos de los pagos provisionales, salvo que dichos ingresos sean por concepto de la prestación de un servicio personal subordinado y sean pagados por organismos internacionales, estados extranjeros o residentes en el extranjero, que no tengan la obligación de retener el impuesto.

5.3.5 CAMBIO DE DOMICILIO AL EXTRANJERO

De conformidad con el séptimo párrafo del artículo 106 de la LISR, las Personas Físicas residentes en el País que cambien su residencia durante un año de calendario a otro País, consideraran los pagos provisionales efectuados como pago definitivo del impuesto y no podrán presentar declaración anual.



5.3.6 INGRESOS PROVENIENTES DE OPERACIONES EN PARTES NO RELACIONADAS

Dentro del penúltimo y último párrafo del Art 106 de la LISR, se establece los lineamientos para determinar los ingresos Acumulables y deducciones autorizadas correspondientes a operaciones celebradas con partes relacionadas, cuando no se hayan manejado los mismos precios que se hubieran pactado en operaciones similares realizadas con partes independientes.

La LISR considera que dos o más personas son partes relacionadas...
“Cuando una participa de manera directa o indirecta en la administración, control o capital de la otra, o cuando una persona o grupo de personas participe, directa o indirectamente, en la administración, control o en el capital de dichas personas, o cuando exista vinculación entre ellas de acuerdo con la legislación aduanera”.

5.3.7 INGRESOS EXENTOS

El Artículo 109 de la LISR se menciona los conceptos de ingresos por los que las personas físicas no tendrán la obligación de pagar ISR.

Fracc	Concepto	Requisito	Exento
I	Tiempo Extra	No exceder los límites establecidos en la legislación laboral	Para trabajadores de SMG = 100% Para trabajadores de salarios superior al mínimo General = 50%, sin que la exención exceda por semana de 5 SMG
II	Indemnizaciones por riesgos o enfermedades	Que se concedan de acuerdo con las	Sin limite



		leyes o contratos colectivos de trabajo o contratos Ley	
III	Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias provenientes del SAR		9 SMG
IV	Reembolso de gastos médicos y de funeral	Que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo	Sin limite
V	Prestaciones de Seguridad social que otorguen las instituciones publicas		Sin limite
VI	Diversas prestaciones de previsión social: Subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderías infantiles, actividades culturales, deportivas, y otras de naturaleza análoga.	Que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Todo: si la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados más las prestaciones de la fracción sexta y novena no exceden de 7 SMG. 2. Un salario Mínimo: si la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados más las prestaciones de la fracción sexta y novena exceden de 7 SMG.
VII	Entrega de aportaciones para vivienda a	Para las casas otorgadas por el	Sin limite



	instituciones públicas y casas otorgadas por el patrón a sus trabajadores	patrón cumplir los requisitos de deducibilidad estipulados en la LISR	
VIII	Fondos de Ahorro	La tasa elegida, no será mayor del 13%. Patrón y trabajador aporten lo mismo. El monto de la operación no debe exceder de 1.3 veces SMG. Los fondos se pueden retirar solo una vez en el ejercicio o al término de la relación laboral. Los fondos se deben destinar a los trabajadores, participantes y el remanente invertirlo en valores autorizados por el Gobierno Federal. Solo se otorgue un préstamo al trabajador con garantía de las aportaciones, permitiéndose un segundo una vez	Todo: Cumpliendo con los requisitos de deducción. Nada: Incumpliendo algún requisito.



		liquidado el primero y hayan transcurrido 6 meses.	
IX	La cuota de Seguridad Social pagada por los patrones		Se suman a la fracción VI para determinar el limite
X	Primas de antigüedad indemnizaciones y otros pagos al dar por terminada la relación de trabajo	Que hayan estado sujetos a una relación laboral y que dejen de estarlo	90 días de SMG por cada año de servicio, más de seis meses se considera año completo
XI	Gratificaciones, primas vacacionales, PTU y primas dominicales.		30-15 y un día respectivamente
XII	Remuneraciones recibidas por extranjeros	Que exista reciprocidad	Sin limite
XIII	Gastos de representación y viáticos	Se cuente con documentación comprobatoria que reúna requisitos fiscales, y se informe en la declaración anual cuando corresponda.	Sin limite
XVII	Cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados o a sus beneficiarios	Si se trata de seguros de supervivencia será siempre y cuando llegue a la edad de 60 años y hayan transcurridos al menos cinco de la	Sin limite



		contratación. Cuando se trate de seguros de vida que haya sido pagada la prima por el empleador y se aplique a muerte, invalidez, perdidas orgánicas o incapacidad del asegurado	
XXII	Los percibidos en concepto de alimentos	Personas físicas que tengan el carácter de acreedores alimentarios en los términos de la legislación civil aplicable.	Sin limite
XXIII	Los retiros del SAR por concepto de ayuda para matrimonio, así como los traspasos de los fondos de una Afore hacia otra Afore		Sin limite

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



TOPE EXENTO SEGÚN LISR

Fracción I Art 109 LISR (Tiempo Extra)

Área Geográfica	Salario Mínimo	5 días Salario Mínimo
A	59.82	299.10
B	58.13	290.65
C	56.70	283.50

Ejemplos:

	CASO 1	CASO 2
Percepción Hora	7.50	7.50
Percepción Hora Doble Según LFT (Art 67 y 68)	15.00	15.00
Percepción Hora Triple		22.50
Tiempo extra trabajo en 1 semana	9 horas	19 horas
Percepción T. Extra Primeras 9 Horas		\$135.00
Percepción T. Extra Horas Restantes		\$225.00
Percepción Tiempo Extra	\$135.00	\$360.00
Tiempo Extra Exento	\$67.50	\$299.10
Tiempo Extra Gravado	\$67.50	\$60.90

En este caso 2 el tiempo extra trabajado en una semana excede los límites marcados en la legislación laboral, por tanto la exención se calcula a partir del límite de la legislación laboral y suponiendo que el trabajador pertenece a la zona geográfica "A"

Fracción II Art 109 LISR (Indemnización por Riesgo o Enfermedad)



DATOS

Salario Diario	\$ 167.00
Salario Diario Integrado	\$ 170.00
Indemnización dentro de los Términos del Art 50 de la LFT	
Antigüedad del trabajador:	7 años

Cálculo:

- | | |
|---|--------------|
| a) 3 Meses Salario \$170 x 90 | \$ 15,300.00 |
| b) 20 días por cada año de Servicio
20 x \$170.00 x 7 años | \$ 23,800.00 |
| c) Prima de Antigüedad | |
| *Como el Salario del Trabajador rebasa dos salarios mínimos solo se tomara como tope éste último así que: | |
| \$59.82 x 2 = 119.64 x 12 días x 7 años | \$ 10,049.76 |

SUMA

\$ 49,149.76

EXENCIÓN: ARTÍCULO 109-X LISR

\$59.82 X 90 = 5,383.80 X 7 Años=

\$ 37,686.60

INDEMNIZACIÓN GRAVADA

\$11,473.16

Ultimo sueldo Ordinario

\$ 5,000.00

Previsión Social 20% \$1,000.00

EXENTO

Impuesto Según Tarifa Art 117 LISR

y Subsidio Para el Empleo

\$ 9.00

TASA = ISR último Sueldo Mensual Ordinario / Ultimo Sueldo Mensual

Ordinario = \$9.00/\$5,000.00 = 0.1800%

Base Gravable Indemnización

(\$49,149.76-\$37,686.60)=

\$11,473.16

POR TASA

0.1800 %

ISR POR RETENER

\$ 27.00



**Fracción III Art 109 LISR
(Jubilación, Pensiones y Haberes de Retiro)**

Área Geográfica	Salario Mínimo	9 días Salario Mínimo
A	59.82	538.38
B	58.13	523.17
C	56.70	510.30

Caso 1

Art 140 RISR	ZONA A	ZONA B	ZONA C
Jubilación Mensual	25,000.00	35,000.00	45,000.00
Salario Mínimo	59.82	58.13	56.70
Monto Exento Mensual	9 x 30.4 x 59.82 = 16,366.75	9x 30.4 x58.13 = 15,904.36	9 x 30.4 x 56.70 = 15,513.12
Monto Gravado	8,633.25	19,095.64	29,486.88

***Retención Art 113 porque es un pago periódico, Calculo Anual Art 177
Acumula a sus demás ingresos**

Caso 2



Art 140 RISR	ZONA A	ZONA B	ZONA C
Jubilación Pago Único	2,500,000.00	500,000.00	1,800,000.00
Salario Mínimo	59.82	58.13	56.70
Monto Exento elevado al año	90 x 365 x 59.82 = 1,965,087.00	90 x 365 x 58.13 = 1,909,570.50	90 x 365 x 56.70 = 1,862,595.00
Monto Gravado	534,913	0	0

**Fracción VII Art 109 LISR
(Fondos de Ahorro)**

	SMG del área geográfica del contribuyente	59.82
POR		
	Factor promedio mensual de días	30.4
	SMG elevado al mes	1,799.99
POR		
	Tope	13%
	Aportación máxima	233.60
	Tope de aportación 1.3 VSMG	
	Monto máximo de aportación patronal mensual	2,339.87

Ejemplo Aportación Fondo de Ahorro

Caso 1

	Salario mensual	8,500.00
Por		
	13% aportación patronal	13%
	Fondo de ahorro	1,105.00
	Monto máximo de aportación mensual	2,339.87

Ejemplo Aportación Fondo de Ahorro mayor al 13%

\$ 8,500.00
25% > Aportación 13% No cumple con la limitante del



porcentaje.

Caso 2

CONCEPTO	LIMITE	REAL
El Sueldo del trabajador	8,500.00	8,500.00
Por:		
Porcentaje	13 %	25 %
TOTAL	1,105.00	2,125.00

En este caso los \$ 2,125.00 serían no deducibles y por lo tanto gravados para el trabajador.

Fracción X Art 109 LISR (Primas de Antigüedad)

Área Geográfica	Salario Mínimo	90 días Salario Mínimo
A	59.82	5,383.80
B	58.13	5,231.70
C	56.70	5,103.00

Antigüedad del trabajador	5 años
Salario Diario	90.00
Total Prima Antigüedad	12 X 5 X 90= 5,400.00
Exento	5,383.80
Gravado	16.20

Fracción XI Art 109 LISR

(Gratificaciones)

Área Geográfica	Salario Mínimo	30 días Salario Mínimo x zona
A	59.82	1,794.60
B	58.13	1,743.90
C	56.70	1,701.00



	Días Aguinaldo	Caso 1 (15)	Caso 2 (15)	Caso 3 (30)
X	Sueldo diario	59.82	125.00	100.00
=	Aguinaldo Anual	897.30	1,875.00	3,000.00
/ 365	Aguinaldo Diario	2.4583	5.1369	8.2191
X	Días Laborados en el año	340	365	250
=	Aguinaldo	835.82	1,875.00	2,054.77
(-)	Aguinaldo Exento	835.82	1,794.60	1,794.60
=	Aguinaldo Gravado	0	80.40	260.17

Fracción XI Art 109 LISR

Aplicable a Prima Vacacional y PTU

Área Geográfica	Salario Mínimo	15 días Salario Mínimo x zona
A	59.82	897.30
B	58.13	871.95
C	56.70	850.50

CONCEPTO	IMPORTE TOTAL MÍNIMOS DE LFT 25% PV	IMPORTE TOTAL SEGÚN CONTRATO 50% PV	IMPORTE EXENTO MÍNIMO LFT 25%	IMPORTE EXENTO S. CONTRATO 50%	IMPORTE GRAVABLE
Salario diario	150.00	150.00			
Días de vacaciones proporcionadas	X 12	X 12			
Base para Prima Vacacional	1,800.00	1,800.00			
Prima Vacacional	450.00	900.00	450	897.30	2.70

Ejemplo PTU



**Trabajador Percibe de PTU
por el ejercicio 2010**

Importe de PTU total	6,800.00
(-) Ingreso exento	897.30
(=) Importe gravado	5,902.70

Procedimiento para el cálculo del impuesto

(Artículo 142 del RLISR)

En excedente de 15 días de salario mínimo de la participación de las utilidades causa impuesto, por lo que de conformidad con el artículo 142 del reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta (que puede ser favorable al trabajador) se presenta el procedimiento de cálculo para determinar la retención del impuesto a la utilidad gravada.

I. Determinación de la utilidad promedio mensual gravada.

- a. Al excedente se le determina utilidad gravada. En caso de no existir excedente no se pagará impuesto.
- b. La utilidad excedente gravada se divide entre el factor anual de 365.
- c. El resultado o utilidad por día se multiplica por 30.4 que es el factor mensual resultante de dividir los días del año entre los meses del mismo ($365 / 12 = 30.4$) obteniendo la utilidad promedio mensual.

II. Cálculo del impuesto al ingreso acumulado mensual incorporada a la utilidad promedio mensual



- a. El salario diario ordinario (cuota diaria o tabulada) se multiplica por 30 o 31 días dependiendo del mes de que se trate, obteniendo el salario mensual ordinario.
- b. Al salario mensual ordinario se le suma la utilidad promedio mensual.
- c. El resultado será el ingreso promedio mensual, al cual se le calculará el impuesto conforme a los artículos 113 y 115 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

III. Cálculo del impuesto al salario mensual ordinario

- a. El salario diario ordinario (cuota diaria o tabulada) se multiplica por 30 o 31 días dependiendo del mes de que se trate, obteniendo el salario mensual ordinario.
- b. Al resultado se le calculará el impuesto aplicando el procedimiento establecido en los artículos 113 y 115 de la LISR para determinar el impuesto mensual correspondiente.

IV. Cálculo del factor de aplicación y del impuesto que debe retenerse.

- a. Al impuesto que corresponde al ingreso promedio mensual se le resta el impuesto correspondiente al salario mensual ordinario.
- b. La diferencia se dividirá entre la utilidad promedio mensual, y el resultado se multiplicará por cien, obteniéndose el porcentaje de impuesto.
- c. La utilidad gravada se multiplicará por el porcentaje de impuesto; el resultado será el impuesto que debe retenerse por la participación de utilidades.

Ejemplo:

A. Participación de utilidades gravada

Monto de la participación de utilidades	\$ 6,200.00
Menos:	
Participación de utilidades exenta ($\$59.82 \times 15$)	<u>\$ 897.30</u>
Participación de utilidades gravada:	\$ 5,302.70

B. Procedimiento Para el cálculo (Artículo 142 del RLISR)

1.- Participación de utilidades promedio mensual:

Participación de utilidades gravada:	\$ 5,302.70
Entre:	
Número de días del año	365
Participación de utilidades promedio diario	\$ 14.52
Por:	
Número de días promedio mensual	30.4
Utilidad promedio mensual	\$ 441.40

2.- Ingreso mensual ordinario y acumulado:

Participación de utilidades promedio mensual	\$ 441.40
Más:	
Ingreso mensual ordinario (\$175.00 X 31)	\$ 5,425.00
Ingreso mensual acumulado	\$5,866.40

3.- Cálculo del impuesto sobre el ingreso mensual:

	Ingreso mensual	
	Acumulado	Ordinario
Ingreso gravado	\$ 5,875.93	\$ 5,425.00
Menos:		
Límite inferior	\$ 4,210.42	\$ 4,210.42
Excedente	\$ 1,665.51	\$ 1,241.58
Por:		
% sobre excedente de límite inferior	10.88%	10.88%
Impuesto marginal	181.21	132.15
Más:		
Cuota fija	247.23	247.23
Impuesto de tarifa	428.44	379.38
Menos:		
Subsidio para el empleo	294.63	294.63



Impuesto correspondiente \$ 133.81 \$ 84.75

4.- Cálculo del porcentaje de retención del impuesto:

Impuesto sobre ingreso mensual acumulado	\$ 133.81
Menos:	
Impuesto sobre el ingreso mensual ordinario	84.75
Diferencia de impuestos	49.06
Entre:	
Utilidad promedio mensual	450.93
Factor resultante	0.1088
Por:	
Centena	100
Porcentaje de impuesto	10.88%

5.- Cálculo del impuesto a retener de las utilidades

Participación de utilidades gravadas	\$ 5,411.15
Por:	
Porcentaje de impuesto:	10.88%
Impuesto a retener de las utilidades	\$ 588.73

**Fracción XI Art 109 LISR
Aplicable a Prima Dominical**

Ejemplo: Ingreso Percibido a un trabajador que laboro un día Domingo

	CASO 1	CASO 2	CASO 3
Salario Ordinario	60.00	100.00	1,000.00
25% Adicional Sobre el Salario Ordinario	25.00%	30.00%	25.00%
Importe Prima Dominical	15.00	30.00	250.00
Prima Dominical General	15	25	250



1 VSMG Exento	59.82	59.82	59.82
Ingreso Exento	15	25	59.82

5.3.8 PRESUNCIÓN DE INGRESOS

El Artículo 107 de la LISR a la letra menciona; *“Cuando una Persona Física, aun cuando no esté inscrita en el Registro Federal de Contribuyentes, realice en un año de calendario erogaciones superiores a los ingresos que hubiera declarado en ese mismo año, las autoridades procederán como sigue...”*

Párrafo reformado DOF 28-06-2006

5.3.9 INGRESOS POR COPROPIEDAD

El Artículo 108 de la LISR, dispone que cuando los ingresos de las Personas Físicas derivan de bienes en copropiedad, deberá designarse a uno de los copropietarios como representante común, el cual deberá llevar los libros, expedir y recabar la documentación que determinen las disposiciones fiscales, en los tiempos y forma requeridos.

5.3.10 INGRESOS POR SOCIEDAD CONYUGAL

Los miembros de la sociedad conyugal contribuirán en la proporción que señale el contrato de matrimonio (generalmente 50%), y les será aplicable las reglas establecidas para la copropiedad.

“Cuando se dé el supuesto de que alguno de sus integrantes únicamente obtenga ingresos provenientes de la sociedad conyugal, éste podrá optar por no presentar declaraciones provisionales y anual, siempre que el otro integrante acumule la totalidad de los ingresos provenientes de dicha sociedad conyugal”.

5.3.11 INGRESOS POR SUCESIÓN

Señala el Art 108 de la LISR, tratándose de sucesiones, el representante legal pagara en cada año de calendario el impuesto por cuenta de los herederos o legatarios, considerando el ingreso en forma conjunta, hasta que se haya dado por finalizada la liquidación de la sucesión.

5.3.12 INGRESOS POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

“Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta el impuesto anual. No se efectuara retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente”

ART 113 RETENCIONES Y ENTEROS DE PAGOS PROVISIONALES

OBLIGADOS

Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere el Capítulo I del Título IV estarán obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.



NO OBLIGADOS

No se efectuara retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general

CALCULO DE LA RETENCIÓN

Se calculara aplicando a la TOTALIDAD de los INGRESOS obtenidos en un MES de calendario, la siguiente tarifa:

Tarifas Art 113 LISR

LÍMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	PORCENTAJE
\$	\$	\$	%
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

Solo los asalariados (párrafo uno y fracción I del Art. 110) tienen derecho al Subsidio para el empleo, contenido en el Artículo Octavo del Decreto de reforma fiscal de 2008

TABLA SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

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



Ejemplo Pago Provisional Persona Física Ingresos por Salarios.

CONCEPTO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
Ingreso Gravable	12,000.00	12,000.00	12,000.00	12,000.00	12,000.00	12,000.00
(-) Límite Inferior	10,298.36	10,298.36	10,298.36	10,298.36	10,298.36	10,298.36
(=)Excedente	1,701.64	1,701.64	1,701.64	1,701.64	1,701.64	1,701.64
(*)% Sobre	0.2136	0.2136	0.2136	0.2136	0.2136	0.2136
Excedente						
(=)Impuesto Marginal	363.47	363.47	363.47	363.47	363.47	363.47
(+)Cuota Fija	1,090.62	1,090.62	1,090.62	1,090.62	1,090.62	1,090.62
(=)Impuesto Causado	1,454.09	1,454.09	1,454.09	1,454.09	1,454.09	1,454.09
(-)Subsidio para el Empleo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
(=)ISR Pago Provisional	1,454.09	1,454.09	1,454.09	1,454.09	1,454.09	1,454.09

*El ISR a pagar fue el mismo en todos los meses, porque el salario que se percibió es el mismo y se llega a un impuesto acumulado de \$8,724.54

5.4 PREVISIÓN SOCIAL (Art 8 LISR).

Los gastos de previsión social a que se refiere la Fracción XII del Artículo 31 de la Ley satisficieran los siguientes requisitos:

1.- Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

2.- Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente, y en su caso, con el conyugue o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengas parentesco civil, así como los menores de edad que satisficando el requisito

de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

Consideración 1: Los adoptados se consideran como descendientes en línea recta (Art 120-A del RISR)

Consideración 2: Se recomienda que el plan de Previsión Social sea por Escrito aun y cuando no es exigible, por la prueba que debe ofrecer el patrón.

Las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

Prestaciones de Previsión Social Comunes;

- Despensa, Vales de Despensa, (109-VI LISR)
- Reembolso de Gastos Médicos, Dentales, Hospitalarios y de Funeral, Seguros de Gastos Médicos (109-IV LISR, 41 de RISR)
- Subsidio de Incapacidad (109-VI LISR)
- Planes de Pensiones y Jubilaciones (30 y 31-A RISR)
- Fondo de Ahorro (109-VIII LISR, 42 RISR)
- Seguros de Vida (109-XXVII LISR)
- Becas para Hijos de Trabajadores (109-VI LISR)
- Actividades Culturales y Deportivas (109-VI LISR)
- Las Cuotas de Seguridad Social de los Trabajadores pagadas por el Patrón (109-IX LISR)
- Ayuda para Útiles Escolares, y apoyo a la Salud

5.4.1 REQUISITOS DE PREVISIÓN SOCIAL PARA SU DEDUCCIÓN (Art 8 LISR).

No se consideran ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores, así como el uso de bienes que el patrón



proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de estos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

Artículo 31 Fracc XII LISR; Cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga.

Para dichas prestaciones deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el reglamento de la ley del Impuesto Sobre la Renta.

Que estos conceptos queden exceptuados del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas, contemplado en el Título IV de la LISR, con las limitaciones que para cada caso en particular establece el Artículo 109 de la mencionada ley.

Ahora bien, no habiendo suficientes claridad en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en cuanto a que debe considerarse como previsión social y aceptando que también pueden incluirse dentro de esa clasificación otros conceptos de naturaleza análogo, tenemos que encontrar cuales son las características comunes en los conceptos que menciona la ley, y éstas son las siguientes:

- 1) Todas las prestaciones que se pueden otorgar son siempre en beneficio directo del trabajador, de su cónyuge o de sus dependientes económicos
- 2) Las partidas de previsión social no pueden ser de uso discrecional, sino que deben aplicarse al fin específico que las originó.
- 3) No puede existir previsión social si ésta no se otorga directamente al trabajador o sus beneficiarios
- 4) Los beneficiarios de las partidas de previsión social no deben alcanzar a la empresa, sino que son exclusivamente del trabajador, ya que de otra forma se convertirían en herramientas de trabajo.

Los planes relativos a seguros de técnicos o dirigentes a que se refiere la Fracc XIII del Artículo 31 de la Ley, deberán ajustarse a lo siguiente:

- I. Los contratos de seguros serán temporales a un plazo no mayor de veinte años y de prima nivelada
- II. El asegurado deberá tener relación de trabajo con la empresa o ser socio industrial en el caso de sociedades de personas o en comandita por acciones.
- III. El contribuyente deberán reunir la calidad de contratante y beneficiario irrevocable
- IV. En el caso de terminación del contrato de seguro, la póliza será rescatada y el contribuyente acumulará a sus ingresos el importe del rescate en el ejercicio en que esto ocurra.

Cuando se trate de Gastos de Previsión Social, las prestaciones correspondientes **Se otorguen en forma general** en beneficio de todos los Trabajadores.

Se cubre el Requisito de Generalidad:

1) Cuando Únicamente se Tienen Trabajadores Sindicalizados:

1.1 Cuando se Tenga un solo sindicato:

Cuando las mismas se establezcan de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

1.2 Cuando se Tengan dos o más sindicatos:

Siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y,

Sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando estas seas distintas a las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral.

2) Cuando se tienen trabajadores Sindicalizados y no Sindicalizados:



Tratándose de trabajadores no sindicalizados, cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, efectuadas por cada trabajador sindicalizado.

Se excluyen para determinar el promedio:

1. Las aportaciones de Seguridad Social
2. Primas de Seguros de Vida y de Gastos Médicos
3. Las Aportaciones a los Fondos de Ahorro
4. Las Aportaciones a los Fondos de Pensiones y Jubilaciones Complementarias a las que establece la ley de Seguro Social a que se refiere el Artículo 33 de la LISR.

“...Las reservas para fondo de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la ley del Seguro Social y de primas de antigüedad...”

Complementando lo establecido en el presente artículo de la L.I.S.R., se encuentra en el artículo 43 del Reglamento de esta Ley.

5.4.2 PROMEDIO ARITMÉTICO DE PREVISIÓN SOCIAL (ART 40 RISR)

Datos del Ejercicio Inmediato Anterior:

TOTAL DE PRESTACIONES CUBIERTAS A TRABAJADORES SINDICALIZADOS DURANTE EL EJERCICIO INMEDIATO ANTERIOR	
NUMERO DE TRABAJADORES CORRESPONDIENTES AL MISMO EJERCICIO	

Ejercicio Inmediato Anterior 2010

<u>Total de Prestaciones</u>	<u>\$289,632</u>	=	\$36,204
Número de Trabajadores	8		



EMPRESA	PROMEDIO ARITMÉTICO	DEDUCIBLE EJERCICIO	REGLAMENTO ISR
A	\$28,210	\$28,210	
B	35,520	35,520	
C	52,310	36,204	43-A

5.4.3 REQUISITOS DE DEDUCIBILIDAD EN EXCEDENTE DE PREVISIÓN SOCIAL (ART 43-A RISR)

Cuando el patrón cubra por cuenta del trabajador el ISR que corresponde a dicho excedente.

El ISR que pague el patrón se considerara como ingreso para el trabajador por el mismo concepto (Previsión Social) y efectuó asimismo las retenciones correspondientes.

3) Cuando No se Tienen Trabajadores Sindicalizados:

Cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos.

El monto de las prestaciones no podrá exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponde al trabajador elevado al año.

Area "A"	$59.82 \times 10 \times 365 =$	\$218,343.00
Area "B"	$58.13 \times 10 \times 365 =$	212,174.50
Área "C"	$56.70 \times 10 \times 365 =$	206,955.00

Se excluye para determinar el límite las mismas que en el inciso 2

DETERMINACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL EXENTA

DATOS

Salario Diario	\$ 333.33
----------------	-----------



Salario Mensual	\$10,000.00
20% Vales de Despensa	\$ 2,000.00
IMPORTE DE 7 SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES ENERO-DICIEMBRE: 59.82 X 30 X 7 = \$12,562.20	
Salario Mensual	\$10,000.00
MAS:	
Previsión Social	\$ 2,000.00
SUMA	<u>\$ 12,000.00</u>
VS	
LIMITE	\$12,562.50
EXCEDENTE DEL LÍMITE PREVISTO.	

PREVISIÓN SOCIAL EXENTA

	DATOS	
Salario Mensual		\$10,000.00
MENOS		
LIMITE EXENCIÓN		\$12,562.50
DIFERENCIA		<u>\$ 2,562.50</u>
VS		
1 SALARIO MÍNIMO MENSUAL (\$59.82 X 30)		\$ 1,794.60
ESTARÁ EXENTO El Importe que Resulte Mayor:		\$ 2,562.50

5.4.4 LIMITACIONES A LA EXENCIÓN EN PRESTACIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL Art. 109 de la LISR, Último Párrafo.

La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de las exenciones exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto



hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevando al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la excepción, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año (ART 135-A RISR)

La limitación no será aplicable tratándose de:

Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos ley, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro, siempre que reúnan los requisitos de la fracción XII del Art 31 de la LISR ... *“Las deducciones autorizadas deberán reunir los siguientes requisitos..”*

“A”

“B”

“C”

Salario	59.82	\$21,834.30	58.13	\$21,217.45	56.70	\$20,695.50
Mínimo	x		x		x	
Anual	365		365		365	
Siete	=	\$152,840.10	=	\$148,522.15	=	\$144,868.50
Veces el						
SM Anual						

CONCEPTO	INGRESOS POR SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS			
	CASO A	CASO B	CASO C	CASO D
Ingreso Por Servicio Personal Subordinado	\$50,000	\$70,000	\$115,172.10	\$120,000
Previsión Social			21,834.30	21,834.30



Exenta

Límite de 7 Veces el 152,840.10 152,840.10 152,840.10 152,840.10

SMG

*Toda persona que tenga un ingreso anual por servicios personales subordinados de \$115,172.10 o más, tendrá la limitación de siete veces el salario mínimo y como consecuencia la previsión social a que tenga derecho en los términos del artículo 109 penúltimo párrafo de la LISR, solo estará exenta hasta por el importe de un salario mínimo anual \$21,834.30.

Se incluyen en la limitación:

Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, vales de despensa, útiles escolares, ayuda de renta, ayuda para matrimonio. (109-VI LISR)

Las cuotas de Seguridad Social de los Trabajadores pagadas por los patronos (109-IX LISR), Salvo personal Sindicalizado.

Domicilio para efectos de determinar el SMG (143- RISR)

INGRESOS PERCIBIDOS DE DEPÓSITOS CONSTITUIDOS, PROVENIENTES DEL INFONAVIT.

ART. 109, LISR.- No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del fondo de la vivienda de la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o del Fondo de la Vivienda para los miembros activos del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los



trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnen los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título.

5.5 SUBSIDIO PARA EL EMPLEO (ART 8° TRANSITORIO LISR)

APLICABLE A: Los contribuyentes que perciban ingresos a que se refiere el primer párrafo o la fracción I del Artículo 110 de la LISR, excepto los percibidos por concepto de

- Primas de Antigüedad
- Retiro e Indemnizaciones u otros pagos por separación

Ejemplo:

CONCEPTO	1° CASO	2° CASO
Ingreso Mensual	\$1,578	\$6,311
Impuesto Tarifa 113 LISR	79	476
MENOS: SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	(407)	(254)
ISR a Retener	0	222
Subsidio al Empleo a Favor	(328)	

El retenedor deberá entregar al trabajador el importe de la diferencia que resulte a su favor, conjuntamente con el pago por salarios

El retenedor lo podrá acreditar del Impuesto Sobre la Renta a su cargo o de las retenciones a terceros



No formara parte del cálculo de la base gravable de cualquiera otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado (IMSS, SAR, e Impuestos Locales Sobre Nóminas)

PAGOS POR SALARIOS QUE COMPRENDAN PERIODOS MENORES O MAYORES A UN MES

Periodos Menores a un mes

1. Para calcular el subsidio para el empleo correspondiente dividirán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla entre 30.4
2. El resultado obtenido se multiplicara por el número de días al que corresponda el periodo de pago
3. La cantidad de subsidio para el empleo que corresponda por todos los pagos que se hagan en el mes, no podrán exceder de la que corresponda conforme a la tabla, para el monto total percibido en el mes que se trate

Periodos que comprendan dos o más meses

1. Cuando se realice en una sola exhibición, pagos por salarios que comprendan dos o más meses, para calcular el subsidio para el empleo, multiplicara las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla, por el número de meses a que corresponda dicho pago.

Prestación de servicios a dos o más empleadores

- Cuando los contribuyentes presten servicios a dos o más empleadores deberán elegir, antes de que alguno les efectúe el primer pago
- Al empleador que les efectuara las entregas del subsidio para el empleo
- Debiendo comunicar por escrito a los demás empleadores, a fin de que ellos ya no les den el subsidio para el empleo

5.6 OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS FÍSICAS (ART 117 LISR)

“Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este capítulo, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones...”

a) Inscripción en el RFC

Proporcionar a las personas que les hagan los pagos a que se refiere este Capítulo, los Datos necesarios para que dichas personas los inscriban en el RFC y si ya están inscritos proporcionar su clave de registro al empleador (ART 27 CFF, 17 del RCFF.)

b) Constancias de Remuneraciones y Retenciones

Solicitar constancias y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquel en que inicie el servicio o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarla a su declaración anual.

c) Presentar declaración anual en los siguientes casos:

- Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este Capítulo (art 175-2° PÁRRAFO DE LISR)
- Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentara declaración anual (Art 151 RISR)
- Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año que se trate, o cuando se hubiese prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea (Art 152 RISR)
- Cuando obtengan ingresos por salarios provenientes de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 113 de la LISR

- Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo que excedan de \$400,000.00 (Art 238 del RISR)

5.7 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES (ART 118 LISR)

“Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo, tendrán las siguientes obligaciones...”

a) Retener el ISR

Efectuar las Retenciones del Artículo 113

b) Calcular el ISR Anual

Calcular el impuesto anual de las personas que les hubiera prestado servicios subordinados, en términos del artículo 116 de la LISR.

SALVEDAD: No se hará el cálculo cuando se trate de contribuyentes (Art 116 Último Párrafo de la LISR)

- Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad a 1° de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1° de diciembre del año por el que se efectuó el cálculo.
- Haya obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo que excedan de \$400,000.00
- Comuniquen por escrito al retenedor que presentara declaración anual (Art 151 RISR)

c) Constancias de Remuneraciones y Retenciones

Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados:

- Constancias de remuneraciones cubiertas, de retenciones efectuadas y del monto del impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la

prestación de un servicio personal subordinado que les hubiera deducido en el año de calendario de que se trate

- Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año
- En caso de retiro, las constancias se proporcionan dentro del mes siguiente a aquel en que ocurra la separación.

d) Solicitar Constancias Anteriores

Solicitar la constancia a que se refiere la Fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie el servicios y más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie el servicio y cerciorarse que están inscritos en el RFC

Solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago en el año, si prestan servicios a otro empleador y este les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

e) Declaraciones Informativas

Presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan efectuado dichos pagos, en forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal. La información contenida en las constancias que se expidan de conformidad con la fracción IV de este Capítulo, se incorporaran en la misma declaración.

- f) **Solicitar Datos para Inscribirlos en el RFC o Bien**, Cuando ya hubieran sido inscritas anteriormente, proporcionen su clave de registro.

Supuesto	Obligado	Fundamento
Trabajador que prestó sus servicios al patrón "A" hasta el	En principio el trabajador, sin embargo podrá no	Patrón "A" y "B" Art 116 último párrafo inciso a)



30 de Agosto y a partir del 15 de Octubre al patrón "B" ingresos totales percibidos de los dos patrones inferiores a \$400,000	presentar la declaración	Trabajador Art 152 RISR
Trabajador que prestó sus servicios al patrón "A" hasta el 15 de Agosto y a partir del 15 de Octubre al patrón "B" Ingresos totales percibidos de los dos patrones superiores a \$400,000	Trabajador	Patrón "A" y "B" Art 116 último párrafo inciso a) Trabajador Art 117-III inciso c) y e) no aplica 152 RISR
Trabajador que prestó sus servicios al patrón "A" hasta el 10 de Diciembre y a partir del 15 de Diciembre al patrón "B" Ingresos totales percibidos de los dos patrones inferiores a \$400,0000	Trabajadora	Patrón "A" y "B" Art 118 II y 116 último párrafo inciso a) Trabajador Art 117-III inciso c) No aplica 152 RISR
Trabajador que prestó sus servicios al patrón "A" a partir del 10 de Diciembre y a partir del 15 de Diciembre a patrón "B" Ingresos totales percibidos de los dos patrones inferiores a \$400,0000	Trabajador	Patrón "A" y "B" Art 116 último párrafo inciso a) Trabajador Art 152 del RISR

g) PERIODOS DE PAGO

Los pagos Provisionales mensuales mediante declaración a más tardar el día 17 del mes siguiente al periodo al que corresponda, las personas físicas que no tributen conforme al régimen de pequeños contribuyentes, podrán optar por efectuar sus pagos provisionales del impuesto el día 19 del mes que se trate o posteriormente,



considerando el sexto dígito numérico de su clave RFC y a más tardar en el día que les corresponda. Es decir:

Sexto dígito numérico de la clave RFC	Día Siguiente al 19
1 y 2	Primer día hábil siguiente
3 y 4	Segundo día hábil siguiente
5 y 6	Tercer día hábil siguiente
7 y 8	Cuarto día hábil siguiente
9 y 0	Quinto día hábil siguiente

h) DECLARACIÓN ANUAL

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

Totalidad de Ingresos Obtenidos en un año de calendario por Salarios

MENOS:	Ingresos Exentos
MENOS:	Ingresos no Acumulables
MENOS:	Deducciones Autorizadas
MENOS:	Deducciones Personales Art 176 LISR
POR:	Tarifa Art 117 LISR
IGUAL:	Impuesto según Tarifa



MENOS:	Subsidio Anual
IGUAL:	ISR Total Anual Causado
MENOS:	Retenciones
IGUAL:	Impuesto a Cargo o a favor

Contra el impuesto a cargo se disminuyeron los pagos provisionales efectuados, en caso de que estos sean mayores se obtendrá un saldo a favor el cual se debe compensar en diciembre o a más tardar en el año de calendario posterior.

En caso de resultar impuesto a cargo, se deberá enterar a más tardar en el mes de Febrero del ejercicio siguiente al del cálculo del impuesto anual.

El mismo artículo prevé la compensación de los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a otros trabajadores, este procedimiento es obligatorio y aplica solo entre contribuyentes por los cuales se efectúa el cálculo anual.

Gastos Personales que Pueden deducirse

2. Honorarios médicos, dentales y gastos hospitalarios
3. Gastos funerarios
4. Primas de Seguros de Gastos Médicos
5. Los intereses reales
6. Donativos
7. Transporte escolar
8. Los depósitos en las cuentas personales especiales
9. Las aportaciones complementarias

El monto de esta deducción es máximo de 10% de los ingresos acumulables, sin que dichas aportaciones excedan de cinco salarios mínimos generales de sus áreas geográficas elevadas al año.

Art 175 Las personas físicas que obtengas ingresos en un año de calendario, a excepción de los exentos y de aquellos por los que se haya pagado impuestos



definitivos, están obligadas a pagar su impuesto anual mediante declaración que presentaran en el mes de abril del año siguiente ante la oficina autorizada

Ejemplo Cálculo Anual

	CONCEPTO	CANTIDAD \$
	Ingresos efectivamente cobrados en el ejercicio	1,100,000.00
MENOS:		
	Deducciones autorizadas, efectivamente pagadas en el ejercicio	600,000.00
IGUAL:		
	Utilidad fiscal	500,000.00
MENOS:		
	Pérdidas fiscales de ejercicios anteriores pendientes de disminuir	0
IGUAL:		
	Ingreso gravable	500,000.00
MENOS:		
	Deducciones personales	100,000.00
IGUAL:		
	Base de impuesto para aplicar tarifa anual	400,000.00
MENOS:		



	Límite inferior	218,218.09
IGUAL:		
	Excedente límite inferior	181,781.91
POR:		
	Porcentaje sobre el excedente del límite inferior	34%
IGUAL:		
	Impuesto marginal	61,805.84
MÁS:		
	Cuota fija	54,923.58
IGUAL:		
	Impuesto Art. 177 LISR	116,729.42

5.8 DECLARASAT

Es el Sistema para elaborar y presentar la declaración anual de personas físicas vía electrónica.

PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR LA DECLARACIÓN ANUAL AUTOMÁTICA

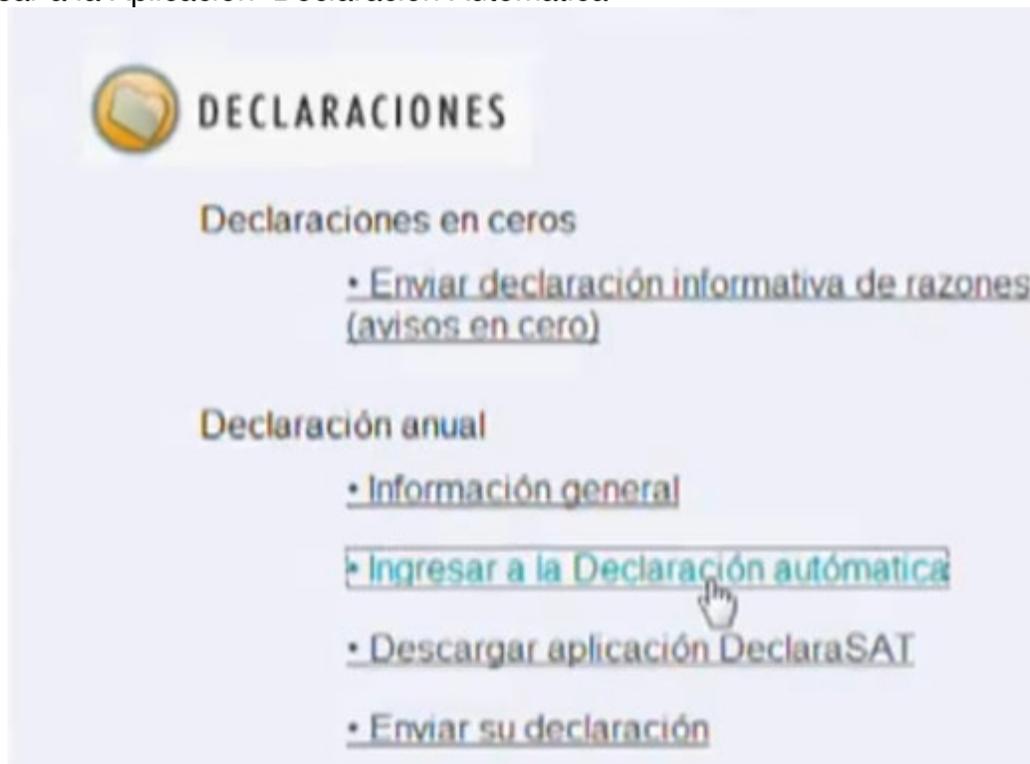


1. Acceda a la Declaración Automática versión 2011 y proporcione su RFC, Clave de Identificación Electrónica Confidencial (CIEC) o su Firma Electrónica Avanzada (Fiel).
2. Capture sus datos en los apartados correspondientes.
3. Firme y envíe la declaración

Ingresamos a la Página Web www.sat.gob.mx , Oficina Virtual, Personas Físicas.



Ingresar a la Aplicación Declaración Automática



El sistema solicita El teclado de RFC y CIEC



**Acceso a los Servicios
Electrónicos del SAT**

RFC :
Clave CIEC :

Actualizar mi Correo Electrónico

Aceptar

[Obtener CIECF](#)

Ahora también puede autenticarse con su
Firma Electrónica Avanzada [\(FIEL\)](#)

DeclarasAT en línea

INICIO **DATOS DEL CONTRIBUYENTE** DEDUCCIONES PERSONALES DATOS COMPLEMENTARIOS SUELDOS Y SALARIOS

DECLARASAT EN LÍNEA [INICIO]

Regímenes activos 2010 Verificar Fiel

Seleccione los regímenes por los cuales presenta la declaración del ejercicio:

- Sueldos, salarios y conceptos asimilados**
- Actividades Empresariales y Profesionales**
 - Actividades profesionales (Contabilidad Simplificada)
 - Actividades Empresariales y profesionales
 - Actividades Empresariales (Contabilidad Simplificada)
- Régimen intermedio**
- Arrendamiento de inmuebles**
- Intereses**
- Impuesto al Valor Agregado**
- Impuesto Empresarial a Tasa Única**
- Impuesto a los Depósitos en Efectivo**



INICIO DATOS DEL CONTRIBUYENTE DEDUCCIONES PERSONALES DATOS COMPLEMENTARIOS SUELDOS Y SALARIOS

DATOS DEL CONTRIBUYENTE

RFC CURP

Área geográfica

A

B

C

NOMBRE COMPLETO

Apellido paterno

Apellido materno

Nombre(s)

DATOS DE DOMICILIO FISCAL

Entidad federativa Delegación / Municipio

Calle

No. exterior No. interior Teléfono

Entre las calles de

Colonia CP

Localidad

correo-e

DATOS DE REPRESENTANTE LEGAL

INICIO DATOS DEL CONTRIBUYENTE DEDUCCIONES PERSONALES DATOS COMPLEMENTARIOS SUELDOS Y SALARIOS

DEDUCCIONES PERSONALES

Tipo de deducción

Importe

RFC de quien expide el comprobante (factura)

Tipo de deducción	Importe	RFC (factura)
Gastos de funerales	\$5,000.00	ELA990505DZ4
Donativos	\$1,500.00	ELA990505DZ4



INICIO DATOS DEL CONTRIBUYENTE DEDUCCIONES PERSONALES DATOS COMPLEMENTARIOS SUELDOS Y SALARIOS

INGRESOS
Anual \$400,000.00 Exento (Evite duplicar sus exenciones por concepto de Aguinaldo, Prima Vacacional y PTU) \$0.00

IMPUESTO ACREDITABLE
Retenciones \$0.00

DATOS DEL RETENEDOR
RFC

- ASIMILADOS A SALARIOS
- INDEMNIZACIÓN
- JUBILACIÓN

Agregar Editar Eliminar

RFC	Ingreso Anual	Ingreso Exento	Retenciones

Subsidio para el empleo Subsidio para el empleo entregado en efectivo

INICIO DATOS DEL CONTRIBUYENTE DEDUCCIONES PERSONALES DATOS COMPLEMENTARIOS SUELDOS Y SALARIOS

DECLARACIÓN

Ejercicio 2010

- Normal Complementaria Complementaria por dictamen
- Corrección fiscal Crédito parcialmente impugnado

DETERMINACIÓN DEL ISR

Impuesto sobre la renta causado	\$0.00	Otras cantidades a cargo del contribuyente	\$0.00
Estímulos fiscales aplicados durante el ejercicio	\$0.00	Otras cantidades a favor del contribuyente	\$0.00
Estímulo por proyectos de investigación y desarrollo tecnológico	\$0.00	Impuesto a cargo	\$0.00
Estímulo por proyectos de inversión en la producción cinematográfica nacional	\$0.00	ISR pagado en exceso	
Pagos efectuados a la entidad federativa		Impuesto acreditable por depósitos en efectivo del ejercicio	
Pagos provisionales efectuados a la federación	\$0.00	ISR a cargo del ejercicio	\$0.00
Impuesto retenido al contribuyente o pagado por terceros	\$0.00	IDE pendiente de aplicar del ejercicio	
Impuesto acreditable pagado en el extranjero	\$0.00	ISR pagado en exceso aplicado contra el IETU	
Crédito fiscal IETU por deducciones mayores a los ingresos		ISR a favor del ejercicio	
Impuesto sobre el interés real por retiros parciales	\$0.00		

INFORMACIÓN ADICIONAL

Está obligado a dictaminar sus estados financieros Opta por dictaminar sus estados financieros



plementaria ○ Comp

lito parcialmente impugnado

100.81 **Otras cantidades a cargo del contribuyente**

Otras cantidades a favor del contribuyente

Validación de datos

Si usted cuenta con Firma Electrónica Avanzada (Fiel) podrá utilizarla.
¿Desea firmar su declaración?

del ejercicio

00 **ISR a cargo del ejercicio**

0,000.00 **IDE pendiente de aplicar del ejercicio**

Ver. 2.2 20100409 [DESLFEA-I SA

FIRMA ELECTRÓNICA AVANZADA

Registro Federal de Contribuyentes

Certificado (.cer)

Llave privada (.key)

Contraseña de llave privada

**Su declaración ha sido recibida
por el Servicio de Administración Tributaria.**

Gracias por Cumplir!

[Terminar Sesión](#)

Servicio de Administración Tributaria

ACUSE DE RECIBO

Declaración Anual

ACUSE DE RECIBO DE LA INFORMACIÓN DE LA DECLARACIÓN DEL EJERCICIO 2010 Foto: 43807185

R.F.C.:

Apellido paterno, materno y nombre:

Tipo de Presentación: NORMAL

Fecha de Presentación: 22/02/2011

Hora de Presentación: 17:49:00

Número de Operación: 19E55

Cadena Original

510001+JP4850518LGA20001+1908020002+4380718540002+20110222040003+17491000
1+JP4850518LGA10021+291010022+110038+2010042+23100105+1723573100305+172357
3100905+1901243107305+23107505+021180052830711633210039+19E5530003+000001000

En caso de que exista impuesto a cargo, realice el pago por Internet a través del portal del banco autorizado donde tenga su cuenta, proporcionando la fecha de



presentación y el número de operación señalado en el acuse de recibo.

Recuerde que si presenta la declaración de manera extemporánea con cantidad a cargo, debe pagar la actualización y recargos correspondientes, calculados conforme lo establecen las disposiciones fiscales vigentes.

Si obtuvo un saldo a favor mayor o igual a 10,000 pesos (actualizados), recuerde que debe firmar digitalmente la declaración y hacer el envío al SAT con su Fiel para que, en su caso, se le haga la devolución del saldo a favor.

5.8 IMPUESTO SOBRE REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO

En cada Estado y Código se indican las bases y tasas diferentes para el cálculo de este impuesto, en el presente trabajo colocaremos como ejemplo el código del D.F. y del Estado de México.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 178 del Código Fiscal de DF, Y 56 del Código del Estado de México, 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 le otorguen.

Para estos efectos se consideran las siguientes erogaciones con el objetivo de integrar la base gravable.

En primera instancia del DF y en segundo del Estado de México, respectivamente.

1.- sueldos y salarios	SI	SI
2. tiempo extraordinario de trabajo	SI	SI
3. premios de puntualidad, primas, bonos, estímulos e incentivos	SI	SI



4. compensaciones	SI	SI
5. gratificaciones y aguinaldos	SI	SI
6. participación patronal al fondo de ahorros	SI	SI
7. primas de antigüedad	SI	SI
8. comisiones y,	SI	SI
9. pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de	SI	SI
10. Participación de los trabajadores en las utilidades	NO	SI
11 Pagos de servicios de comedor y comida proporcionados a los	NO	SI
12. Vales de despensa	NO	SI
13.Servicio de transporte	NO	SI
14. Primas de seguros para gastos medios o de vida	NO	SI
15.Pagos realizados a personas por servicios que presten a un	NO	SI

El Artículo 179 del Código Fiscal menciona referente a que no se incluirán en la base del impuesto Sobre Nóminas las erogaciones que se realicen por concepto de:

- Instrumentos y materiales necesario para la ejecución del trabajo
- Aportaciones al sistema de ahorro para el retiro
- Gastos funerarios
- Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de trabajo de acuerdo a la ley aplicable
- 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
- Cuotas al IMSS y al ISSSTE



- 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 construir fondos de algún plan de pensiones, establecimiento por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán solo los que reúnen los requisitos que establezcan la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
- Gastos de Representación y viáticos
- Alimentación, habitación y despensas onerosas
- Intereses subsidiados en créditos al personal
- Primas por seguros obligatorios por disposición de Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora
- Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
- La participaciones en las utilidades de las empresas y
- Personas contratadas con discapacidad

Finalmente para determinar este impuesto sobre nóminas se aplicara la tasa del 2.5 % sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado; que se genera en el momento en que se realizan dichas erogaciones y que se paga mediante declaración a más tardar el día diez del mes siguiente a aquel en que se cause. Para el caso del DF.

En el caso del cálculo para el Estado de México, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 56 Bis, quienes realicen pagos a trabajadores por concepto de edificación de obra y /o acabados, e incumplan con la obligación del pago de esta



contribución, deberán proporcionar a la oficina de recaudación que corresponda, la base para determinar el impuesto a cargo y los accesorios legales generados, en su caso.

Al importe que resulte de multiplicar el número de metros cuadrados de construcción por el costo de mano de obra por metro cuadrado, se le aplicara la tasa del 2.5%

Tipo de obra	Costo por m ²
Bardas	\$ 223.00
Bodegas	\$ 297.00
Canchas de tenis	\$ 124.00
Casa habitación de interés social	\$ 496.00
Casa habitación tipo medio	\$ 589.00
Casa habitación residencial de lujo	\$ 770.00
Cines	\$ 574.00
Edificios habitacionales de interés social	\$ 479.00
Edificios habitacionales tipo medio	\$ 558.00
Edificios habitacionales de lujo	\$ 821.00
Edificios de oficinas	\$ 479.00
Edificios de oficinas y locales comerciales	\$ 633.00
Escuelas de estructura de concreto	\$ 443.00
Escuelas de estructura metálica	\$ 520.00
Estacionamientos	\$ 280.00
Gasolineras	\$ 331.00
Gimnasios	\$ 496.00
Hospitales	\$ 853.00
Hoteles	\$ 859.00
Hoteles de lujo	\$ 1,156.00
Locales comerciales	\$ 515.00
Naves industriales	\$ 440.00
Naves para fábricas, bodegas y/o talleres	\$ 308.00
Piscinas	\$ 393.00
Remodelaciones	\$ 505.00



Templos	\$ 473.00
Urbanizaciones	\$ 171.00
Vías de comunicación subterráneas y conexas	\$ 875.00

CAPÍTULO 6.

“ELABORACIÓN DE LA NÓMINA A TRAVÉS DEL SISTEMA NOI”

CASO PRÁCTICO

Hoy en día su participación de mercado es superior al 75%, y cuenta con el respaldo de más de 300 instituciones de enseñanza del país así como diversas organizaciones contables y fiscales mexicanas.

Características generales del producto

1. Idioma: completamente en español.
2. Base de Datos en formato Firebird ® y posibilidad de uso en formato MS-SQL.
3. Traductor Automático de datos de versiones **Aspel-NOI 4.x** para Windows.
4. Actualización en línea vía Internet, a las últimas mejoras de la versión (Aspel-AL).
5. Módulo mejorado de Perfiles del usuario que permite un manejo eficiente de la asignación de derechos a usuarios.
6. Disponible en versiones de 1 usuario 99 empresas y licencias adicionales.

Módulos

- Catálogo de trabajadores.
- Percepciones y deducciones.
- Movimientos de nómina.
- IMSS y AFORE.
- Módulo fiscal.
- Consultas, reportes y hojas de cálculo.
- Aspel-INFOWEB.
- Reportes.
- Procesos y utilerías.

Catálogo de trabajadores

NOI Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Catálogo de Trabajadores]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías Ventana Ayu

Clave	Nombre
1	CRUZ SANTIAGO MARIA CRISTINA
2	ZALETAS JIMENEZ DIANA IRIS
3	JIMENEZ ELIZARRARAS MARCO ANTONIO
4	BARRIOS TORRES SULLELI
5	DE LA ROSA LOPEZ DANIEL
6	BEDOLLA VAZQUEZ JESUS EDUARDO
7	TOSCANO LARA VALDEMAR

Cambios de Trabajadores

Datos Generales | Salario | Datos Personales | IMSS

Clave de empleado: 1 ? Status: Alta

Nombre(s): MARIA CRISTINA Apellido paterno: CRUZ Apellido materno: SANTIAGO

Fecha nacimiento: 26/Feb/86 R.F.C.: CUSC8602261J3 C.U.R.P.: CUSC860226MMCRNR09 Fotografía...

I.M.S.S.: 9204864570-6 Foto:

Departamento: 1 ? Fecha: Alta: 24/Dic/10 ? Baja: ? ? Sexo: Masculino Femenino

Puesto: 2 ? Clasificación: ?????

Causa de la Baja: Elija la causa de baja

Trabajador: 1 CRUZ SANTIAGO MARIA CRISTINA

Aceptar Cancelar Ayuda

Percepciones y deducciones

NOI Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Catálogo de Percepciones/Deducciones]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías

P/D	Descripción	Fórmula
P001	SUELDO	SD0
P002	COMISIONES	
P003	HORAS EXTRAS DOBLES	(SD/8)*2
P004	AGUINALDO	SD*DAG
P005	HORAS EXTRAS TRIPLES	
P006	FONDO DE AHORRO PATRON	
P007	PRESTAMO DEL FONDO	
P008	INTERESES DEL FONDO	
P009	VACACIONES	
P010	PRIMA VACACIONAL	
P011	REPARTO DE UTILIDADES	
P012	ALIMENTACION	
P013	HABITACION	
P014	DESPENSA	
P015	PREMIOS DE ASISTENCIA	
P016	PREMIOS DE PUNTUALIDAD	
P019	PRIMA DOMINICAL	
P100	INGRESOS POR RETIRO	
P101	INGRESOS EXENTOS POR RETIRO	
P102	ISR DE INGR. POR RETIRO	
P103	INDEMNIZACION	
P104	PRIMA DE ANTIGUEDAD	
D001	ISR	
D002	IMSS	
D003	ANTICIPO DE NOMINA	
D004	PRESTAMO PERSONAL	
D005	FONDO DE AHORRO	
D006	ALIMENTACION	
D007	HABITACION	
D010	PENSION ALIMENTICIA	
D091	SAR VOLUNTARIO	
D092	INFONAVIT VOLUNTARIO	
D093	CREDITO FONACOT	
D094	CREDITO INFONAVIT	
D100	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	
D101	IMPUESTO LOCAL	
D111	SUBS. PARA EL EMPLEO APLICADO	SENA

Alta de Per./Ded.

Datos Generales Bases Fiscales P/D:

Datos generales de la Percepción o Deducción

Clave: [] Deducción Status: Alta Clasificación: []

Descripción: [] []

Fórmula: []

Aplicación: General Individual

Nómina: Normal Especial

Tipo de percepción: Fija Variable

Aplica Artículo 142
 Pago en especie
 Aplica destajo
 Prest. Prev. Social

Interfase COI

Cuenta Contable: [] Tipo Detalle: General

No. de Tabla: 0

Acumulados

Clave del calendario: 2 Monto del periodo: 0.00 Monto anual: 0.00

Los acumulados no incluyen esta nómina.

Aceptar Cancelar Ayuda

Departamentos y Puestos

NOI Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Catálogo de Departamentos]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías



Clave	Descripción
1	CONTABILIDAD
2	ADMINISTRACION
3	FINANZAS
4	TESORERIA

NOI Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Catálogo de Puestos]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías



Clave	Descripción	Salario diario
1	AUXILIAR CONTABLE	300.00
2	CONTADOR	800.00
3	CONTRALOR	2,500.00
4	FINANCIERO	3,000.00

Clasificaciones, Tablas, Calendarios y Tipos de faltas.

NOI Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Cambios de Tablas]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías

Abrir empresa...
 Cambio de periodo...
 Cerrar empresa
 Trabajadores ▶
 Percepciones y deducciones
 Movimientos a la nómina Tipo: Cálculo
 Acumulados de la empresa
 Departamentos
 Puestos
Tablas del sistema
 Calendarios
 Tipos de Faltas
 Infoweb ▶
 Presentación preliminar
 Imprimir
 Especificar impresora...
 Editor de formatos ▶
 Salir...

		Cuota Fija	Por
	496.07	0.00	
	4,210.41	9.52	
	7,399.42	247.23	
	8,601.50	594.24	
	10,298.35	786.55	
	20,770.29	1,090.62	
	32,736.83	3,178.30	
	999,999,999.99	5,805.20	
	0.00	0.00	

NOI Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Catálogo de Calendarios]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías

Clave	Descripción
1	I.M.S.S.
2	Mensual
3	Bimestral
4	Trimestral
5	Semestral

NOI Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Cambios de Calendarios]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías

Calendario Fecha de Inicio ?

Descripción

Periodo	Inicio	Fin
1	1/Dic/10	31/Dic/10
2	1/Ene/11	31/Ene/11
3	1/Feb/11	28/Feb/11
4	1/Mar/11	31/Mar/11
5	1/Abr/11	30/Abr/11
6	1/May/11	31/May/11
7	1/Jun/11	30/Jun/11
8	1/Jul/11	31/Jul/11

NOI Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Catálogo de Tipos de faltas]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías Ventana



Clave	Descripción	7o. Día	PTU	INFONAVIT	IMSS
1	Incapacidad	N	S	N	Incapacidad
2	Ausentismo	S	S	S	Ausentismo
3	Tipo de falta 3	N	S	S	Incapacidad
4	Tipo de falta 4	S	S	N	Ausentismo

Cada módulo anterior mencionados son la base del comienzo de elaboración de nómina a través de este sistema, los cuales serán dados de alta al inicio de su funcionamiento para cada empresa.

Cada uno de los módulos contiene características predeterminadas como en el caso de Calendarios y Tablas de sistema los cuales de acuerdo a las disposiciones vigentes el sistema automáticamente actualiza.

Así como cada módulo solicita ciertos datos (Datos Generales del trabajador, puesto, salario, fecha alta, numero de seguridad social, etc.), mismos que serán agregados con los datos correspondientes al personal de cada empresa.

El proceso es muy sencillo solo se selecciona la opción Archivo y selección de cualquiera de los módulos a dar de alta (Catalogo de trabajadores, Percepciones o Deducciones, Departamentos y Puestos, Tablas, Calendarios, Faltas), el sistema

desplegara la opción y en seguida usted deberá indicar con el icono  que indica “agregar o nuevo”, posteriormente se llenarán los campos solicitados.

NOI Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Catálogo de Trabajadores]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías

Abrir empresa...
 Cambio de periodo...
 Cerrar empresa

Trabajadores ▶
 1 Percepciones y deducciones
 2 Movimientos a la nómina
 3 Acumulados de la empresa
 4 Departamentos
 5 Puestos
 6 Tablas del sistema
 7 Calendarios
 Tipos de Faltas

Infoweb ▶
 Presentación preliminar
 Imprimir
 Especificar impresora...
 Editor de formatos ▶
 Salir...

Nombre	Puesto	D
MARIA CRISTINA	2	1
DIANA IRIS	2	1
ARAS MARCO ANTONIO	3	2
SULLELI	3	3
EZ DANIEL	4	4
Z JESUS EDUARDO	4	2
ALDEMAR	3	4

NOI Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Catálogo de Departamentos]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías

Clave Descripción Cua

1	CONTABILIDAD	
2	ADMINISTRACION	
3	FINANZAS	
4	TESORERIA	

Alta de Departamentos

Departamento

Clave ?

Descripción

Cuenta COI

Centro de Costos COI

Elaboración de la Nomina

Cuando se han llenado correctamente los campos de los módulos básicos anteriores se procede a la realización de la nómina tomando en cuenta las incidencias y/o movimientos más comunes a realizar como son:

1. Faltas
2. Vacaciones
3. Prestamos
4. Descuentos INFONAVIT
5. Descuentos por Pensión Alimenticia
6. Percepciones especiales: Bonos, Viáticos, Vales, Gratificaciones, Pago PTU, Aguinaldo, Ayudas de Alimento, etc.

Después del análisis de cada una de las incidencias a aplicar se dirige al módulo “Movimientos a la nómina” que es la pantalla principal del sistema NOI 4.5 como se observa a continuación:

NOI Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Catálogo de Trabajadores]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías Verdana Ayud



Clave	Nombre	Puesto	Departamento	Clasificación	Status
1	CRUZ SANTIAGO MARIA CRISTINA	2	1	?????	Alta
2	ZALETAS JIMENEZ DIANA IRIS	2	1	?????	Alta
3	JIMENEZ ELIZARRARAS MARCO ANTONIO	3	2	?????	Alta
4	BARRIOS TORRES SULLELI	3	3	?????	Alta
5	DE LA ROSA LOPEZ DANIEL	4	4	?????	Alta
6	BEDOLLA VAZQUEZ JESUS EDUARDO	4	2	?????	Alta
7	TOSCANO LARA VALDEMAR	3	4	?????	Alta

En el presente trabajo se procederá la captura de incidencias por orden anterior, cabe señalar que el orden de dichas modificaciones esa necesidad y gusto del usuario:

Faltas: El sistema cuenta con dos opciones de aplicación de faltas, (Por día y por periodo) el primero se refiere a colocar falta unitariamente y el segundo cuando el trabajador ha faltado todo el periodo de pago es decir 7 días si se trata de una nómina semanal.

Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Catálogo de Trabajadores]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías

Agregar Alt + Ins
 Modificar Alt + BackSpace
 Eliminar Alt + Del

Copiar Ctrl + Ins
 Pegar Shift + Ins

Copiado Especial
 Exportación...

Horas extras
Faltas ▶ Faltas ...
 Vacaciones... Faltas todo el periodo...
 Cálculo inverso
 Reingresos...
 Incremento de Salarios ▶
 Movimientos a la Nómina ▶

Clave	Nombre	Puesto	Departamento	Clasificación
5		4	4	?????
6	EDUARDO	4	2	?????
7		3	4	?????

Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Catálogo de Trabajadores]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías Ver

Clave	Nombre	Puesto	Departamento	Clasificación	
1	CRUZ SANTIAGO MARIA CRISTINA	2	1	?????	Alta
2	ZALETAS JIMENEZ DIANA IRIS	2	1	?????	Alta
3	JIMENEZ ELIZARRARAS MARCO ANTONIO	3	2	?????	Alta
4	BARRIOS TORRES SULLELI				Alta
5	DE LA ROSA LOPEZ DANIEL				Alta
6	BEDOLLA VAZQUEZ JESUS EDUARDO				Alta
7	TOSCANO LARA VALDEMAR				Alta

Captura de Faltas

1 - MARIA CRISTINA CRUZ SANTIAGO

Enero, 2011

Dom	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

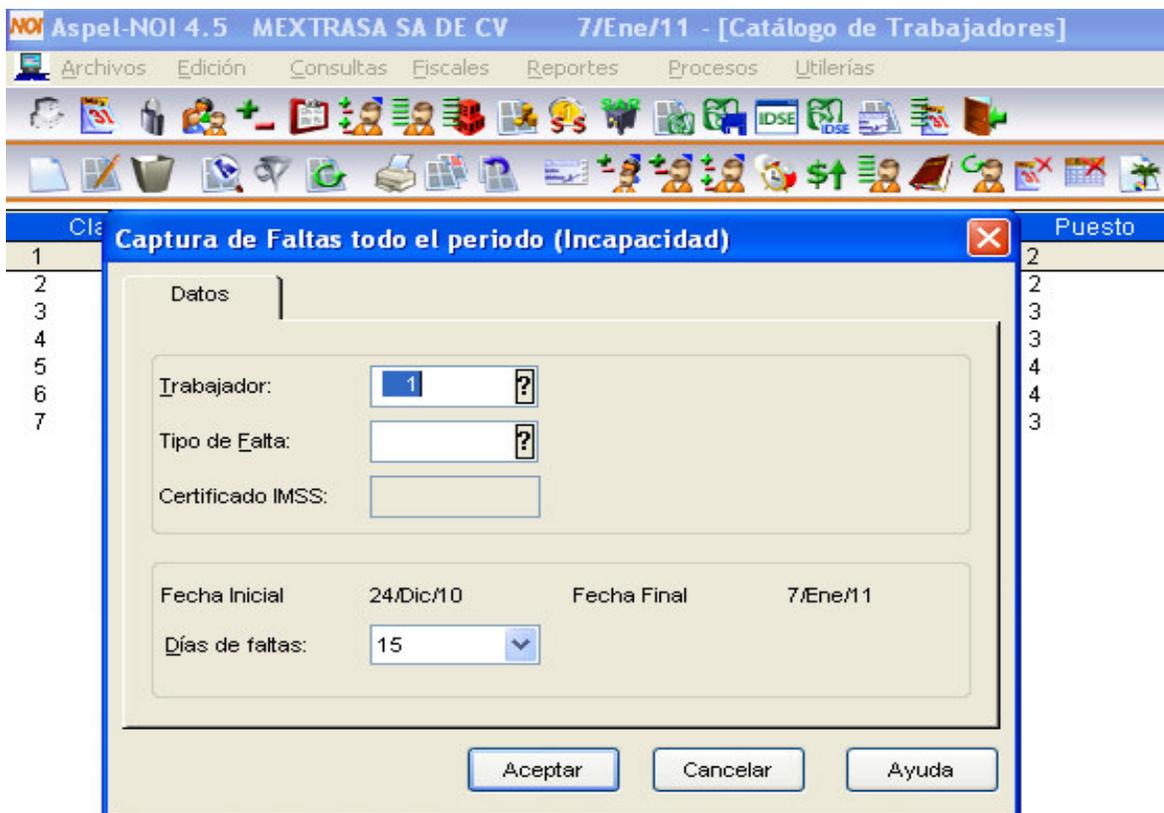
Día:
 Laborable
 No laborable
 Falta

Fecha alta: 24/12/10

Tipo de Falta: Ausentismo
 % Falta: 2 ? 100 Pagar empresa 0

Notación empleada:
 15 15 15 15 >=5<
 Laborable No laborable Nómina actual Falta No disponible

Aceptar Cancelar Ayuda



NOI Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Catálogo de Trabajadores]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías

Captura de Faltas todo el periodo (Incapacidad)

Datos

Trabajador: ?

Tipo de Falta: ?

Certificado IMSS:

Fecha Inicial 24/Dic/10 Fecha Final 7/Ene/11

Días de faltas: ▼

Aceptar Cancelar Ayuda

En ambos casos se tomara en cuenta el ausentismo del trabajador para el cálculo correcto de la nómina, se deberá tomar en cuenta que tipo de falta le corresponde y que afectación posterior tiene (Ver en Modulo Tipos de falta)

Este proceso de captura de faltas de aplicará por cada trabajador con este tipo de incidencias de manera individual hasta completar la totalidad.

Vacaciones: En el caso de que algún trabajador quiera disfrutar de su periodo vacacional en el menú Edición- Vacaciones existe la opción Vacaciones... o

bien el icono de la pantalla principal como el siguiente  que indica la misma acción, el sistema determina en automático el número de días a disfrutar debido a que en el módulo de "Catalogo de trabajadores" toma como base su fecha de "Alta", evitando así errores de computo en otorgamiento de periodo

vacacional, al mismo tiempo que el sistema reserva la información para reportes posteriores.



Trabajador: CRUZ SANTIAGO MARIA CRISTINA
 Fecha de alta: 24/Dic/09 Días disfrute: 6.00
 Antigüedad: Días prima vac.: 1.50
 Fecha límite: 24/Dic/11

Fecha disfrute	Días disfrute	F. Pago P.V.	Días Prima Vac.
13/Ene/11	<input type="text" value="?"/>	5.000000 0.00	<input type="text" value="?"/>

Prestamos: En muchas empresas se llevan a cabo este tipo de movimientos, los cuales son otorgados por la empresa y descontados en periodos posteriores al trabajador ya sea incluyendo intereses o base fija, dicho movimiento debe ser dado de alta en la nómina en que ha sido otorgado y programado en esta misma fecha para su descuento posterior. Para eso utilizaremos menú Archivo-Movimientos a la

nómina-Alta de movimientos o bien el icono de la pantalla principal  , se indicará la opción de préstamo (P105), aplicado “Sólo esta nomina” y cantidad.

NOI Aspet-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Catálogo de Trabajadores]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías

Clave	Nombre	Puesto	Departamento	Clasificación
1	CRUZ SANTIAGO MARIA CRISTINA			Alta
2	ZALETAS JIMENEZ DIANA IRIS			Alta
3	JIMENEZ ELIZARRARAS MARCO AN			Alta
4	BARRIOS TORRES SULLELI			Alta
5	DE LA ROSA LOPEZ DANIEL			Alta
6	BEDOLLA VAZQUEZ JESUS EDUAR			Alta
7	TOSCANO LARA VALDEMAR			Alta

Alta de movimientos a la nómina

Movimientos

Datos del trabajador

Clave trabajador: 5 DE LA ROSA LOPEZ DANIEL

Clave Per./Ded.: P105 PRESTAMO

Núm. de crédito:

Baja Aplica descuento

Aplicar

Acumulativo con límite monto Acumulativo hasta la fecha Repetitivo sin límite Sólo esta nómina

Fecha de inicio: 7/Ene/11

Fecha de término: 7/Ene/11

Monto o fórmula: 5000

Descuento mensual: 0.00 1. % del salario

Monto límite: 0.00 2. Cuota fija

Monto acumulado: 0.00 3. Num. de SM

Aceptar Cancelar Ayuda

Al igual que el otorgamiento del préstamo se procederá a su programación de descuento utilizando el mismo procedimiento anterior solo que esta ocasión se aplicara Descuento Préstamo (D004) “Acumulativo hasta la fecha”, colocando la fecha de inicio de descuento que se establece la nómina siguiente a la de préstamo y hasta agotarlo, o bien “Repetitivo sin Límite” sin es el caso de descuento Infonavit o Pensión Alimenticia.

NOI Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Catálogo de Trabajadores]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías Ventana

Clave	Nombre	Puesto	Departamento	Clasificación
1	CRUZ SANTIAGO MARIA CRISTINA			Alta
2	ZALETAS JIMENEZ DIANA IRIS			Alta
3	JIMENEZ ELIZARRARAS MARCO AN			Alta
4	BARRIOS TORRES SULLELI			Alta
5	DE LA ROSA LOPEZ DANIEL			Alta
6	BEDOLLA VAZQUEZ JESUS EDUAR			Alta
7	TOSCANO LARA VALDEMAR			Alta

Alta de movimientos a la nómina

Movimientos

Datos del trabajador

Clave trabajador: 5 DE LA ROSA LOPEZ DANIEL

Clave Per.Ded.: D004 PRESTAMO PERSONAL

Núm. de crédito: []

Baja Aplica desajto

Aplicar

Acumulativo con límite monto

Acumulativo hasta la fecha

Repetitivo sin límite

Sólo esta nómina

Fecha de inicio: 14/Ene/11

Fecha de término: 18/Feb/11

Monto o fórmula: 833.33

Descuento mensual: 0.00 1. % del salario

Monto límite: 0.00 2. Cuota fija

Monto acumulado: 0.00 3. Num. de SM

Aceptar Cancelar Ayuda

Aplicación Descuento Infonavit

NOI Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Catálogo de Trabajadores]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías Ventana

Clave	Nombre	Puesto	Departamento	Clasificación
1	CRUZ SANTIAGO MARIA CRISTINA			Alta
2	ZALETAS JIMENEZ DIANA IRIS			Alta
3	JIMENEZ ELIZARRARAS MARCO AN			Alta
4	BARRIOS TORRES SULLELI			Alta
5	DE LA ROSA LOPEZ DANIEL			Alta
6	BEDOLLA VAZQUEZ JESUS EDUAR			Alta
7	TOSCANO LARA VALDEMAR			Alta

Alta de movimientos a la nómina

Movimientos

Datos del trabajador

Clave trabajador: 7 TOSCANO LARA VALDEMAR

Clave Per.Ded.: D094 CREDITO INFONAVIT

Núm. de crédito: 123456789

Baja Aplica desajto

Aplicar

Acumulativo con límite monto

Acumulativo hasta la fecha

Repetitivo sin límite

Sólo esta nómina

Fecha de inicio: 7/Ene/11

Fecha de término: 7/Ene/11

Monto o fórmula: 450

Valor de descuento: 450.00 1. % del salario

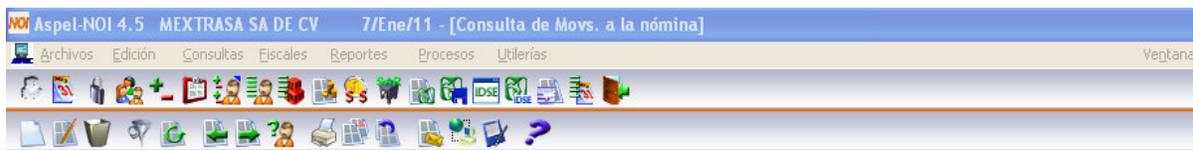
Monto límite: 0.00 2. Cuota fija

Monto acumulado: 0.00 3. Num. de SM

Aceptar Cancelar Ayuda

En caso de error de alta de cualquier percepción y se desea “eliminar” el movimiento aplicamos lo siguiente:

Menú Archivos-Movimientos a la nómina, Aquí se presentaran todos los movimientos efectuados y aceptados. Se dará clic sobre el que se desea dar de baja, se aplicara esta última opción y se guardará, el movimiento no desaparecerá del sistema pero no tendrá aplicación como se desea.



Trabajador : 7 TOSCANO LARA VALDEMAR

Clave	Nombre	P/D	Descripción	Tipo	FC
7	TOSCANO LARA VALDEMAR	D094	CREDITO INFONAVIT	Repetitivo sin l	450

Cambios de movimientos a la nómina

Movimientos

Datos del trabajador

Clave trabajador: 7 TOSCANO LARA VALDEMAR

Clave Per.Ded.: D094 CREDITO INFONAVIT

Núm. de crédito: 123456789

Baja Aplica de estajo

Aplicar

Acumulativo con límite monto Fecha de inicio: 7/Ene/11

Acumulativo hasta la fecha Fecha de término: 7/Ene/11

Repetitivo sin límite

Sólo esta nómina

Monto o fórmula: 450

Valor de descuento: 450.00 1. % del salario

Monto límite: 0.00 2. Cuota fija

De igual manera aplica a cualquier percepción y/o deducciones Capturada en el Sistema de NOI 4.5

Para verificar dicho movimiento de “Baja” puede verse en el menú-recibo de trabajador o bien con el icono  que se encuentra en la pantalla principal del sistema.

En esta opción se desplegarán cada una de las percepciones y /o deducciones aplicadas a cada trabajador.

Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías

Recibo

Clave 7 TOSCANO LARA VALDEMAR Nómina 1
 Puesto 3 CONTRALOR Alta 24/Dic/10
 Depto. 4 TESORERIA Días Trabajados 15.2083
 Sal. Diario 2,500.00 Faltas 0.0000
 Clasif. ??????

No.	Percepciones	Monto	No.	Deducciones	Monto
1	SUELDO	38,020.75	1	ISR	8,964.34
			2	IMSS	551.39
Total de Percep.		38,020.75	Total de Deducc.		9,515.73
Total en Efectivo		28,505.02	NETO PAGADO		28,505.02

Recibos Movimientos Acumulados

Percepciones especiales: Bonos, Viáticos, Vales, Gratificaciones, Pago PTU, Aguinaldo, Ayudas de Alimento, etc.

Cuando se Aplican este tipo de percepciones o de Previsión Social y siguiendo los lineamientos de Ley de aplicación general, tenemos la opción de Menú Edición. Movimientos a la nómina- Varios Trabajadores, para que de esta manera aplicar movimientos de manera general, como se muestra en la imagen

Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías

Movimientos. Perc./Deduc. a varios trabajadores

Clave Per./Ded.: P012 ? ALIMENTACION

Fórmula:

Trabajador	Nombre	Cantidad
1	CRUZ SANTIAGO MARIA CRISTINA	100.00
2	ZALETAS JIMENEZ DIANA IRIS	100.00
3	JIMENEZ ELIZARRARAS MARCO ANTONIO	100.00
4	BARRIOS TORRES SULLELI	100.00
5	DE LA ROSA LOPEZ DANIEL	100.00
6	BEDOLLA VAZQUEZ JESUS EDUARDO	100.00
	BEDOLLA VAZQUEZ JESUS EDUARDO	0.00

Si se desean elaborar varios movimientos a un mismo trabajador se tendrá la opción de Menú- Edición- Movimientos a la nómina- Un trabajador varios movimientos. Como se muestra a continuación.

Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías

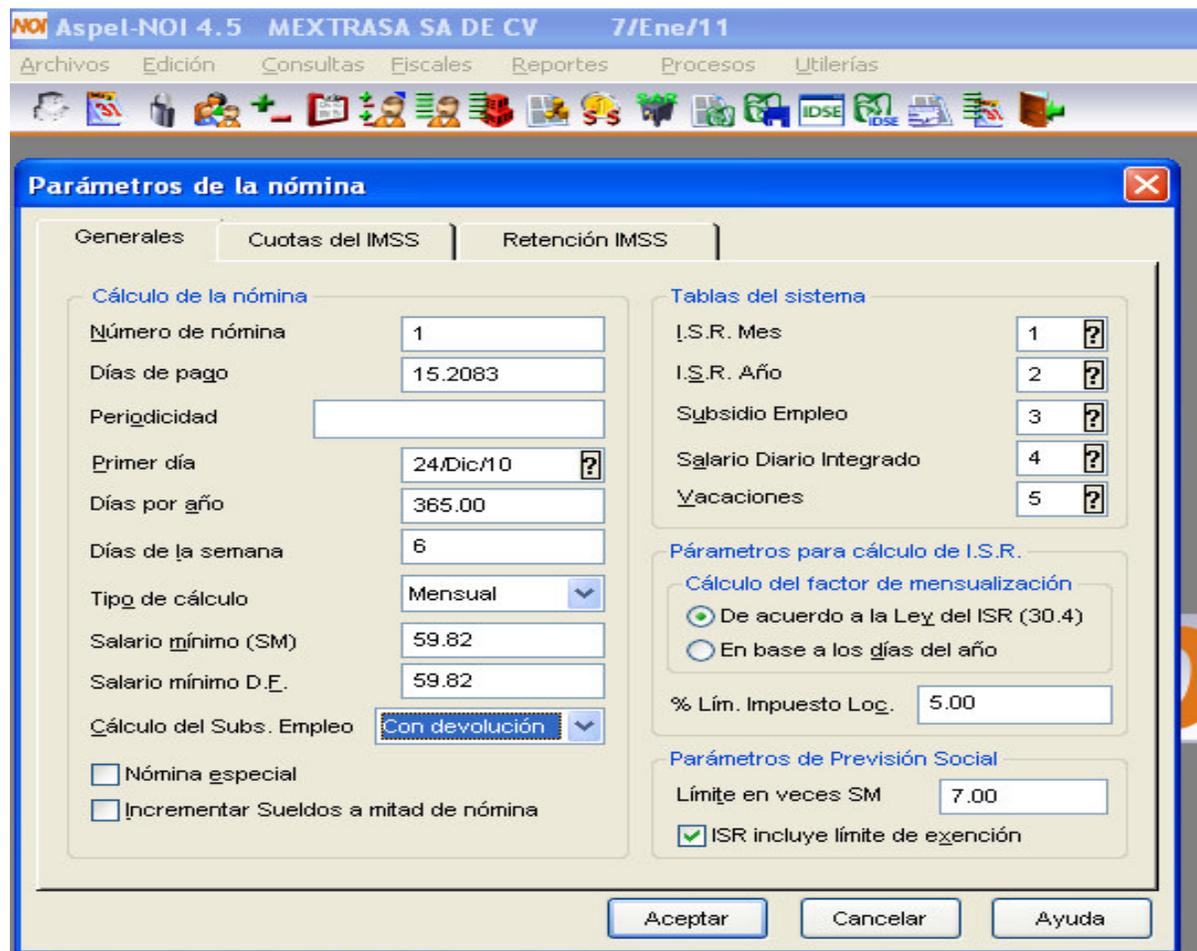
Un trabajador varios movimientos

Trabajador: 2 ? ZALETAS JIMENEZ DIANA IRIS

Per./Ded.	Nombre	Cantidad
P003	HORAS EXTRAS DOBLES	350.00
P013	HABITACION	100.00
P014	DESPENSA	400.00
P019	PRIMA DOMINICAL	135.00
		0.00

El sistema NOI 4.5, Aplicando cada movimiento dado de alta las tarifas correspondientes y las percepciones “gravadas” o “parcialmente gravadas” para determinar los impuestos de ISR, e IMSS. Esto se determina de manera automática en Configuración y Parámetros del Sistema. (Menú-Utilerías-Parámetros de Nomina)

Los valores presentados a continuación son en base a Valores de LISR, LSS, LINFONAVIT, Vigentes a la fecha de elaboración del presente trabajo, en periodos a futuro el sistema cuenta con Actualización Automática de Tablas y Tarifas.



Parámetros de la nómina

Generales | Cuotas del IMSS | Retención IMSS

Cálculo de la nómina

Número de nómina: 1

Días de pago: 15.2083

Periodicidad: []

Primer día: 24/Dic/10 [?]

Días por año: 365.00

Días de la semana: 6

Tipo de cálculo: Mensual [v]

Salario mínimo (SM): 59.82

Salario mínimo D.E.: 59.82

Cálculo del Subs. Empleo: Con devolución [v]

Nómina especial

Incrementar Sueldos a mitad de nómina

Tablas del sistema

I.S.R. Mes: 1 [?]

I.S.R. Año: 2 [?]

Subsidio Empleo: 3 [?]

Salario Diario Integrado: 4 [?]

Vacaciones: 5 [?]

Parámetros para cálculo de I.S.R.

Cálculo del factor de mensualización

De acuerdo a la Ley del ISR (30.4)

En base a los días del año

% Lím. Impuesto Loc.: 5.00

Parámetros de Previsión Social

Límite en veces SM: 7.00

ISR incluye límite de exención

Aceptar Cancelar Ayuda

NOI Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías

Parámetros de la nómina

Generales Cuotas del IMSS Retención IMSS

Descripción del seguro	Tope (SF)	% Patrón	% Obrero
Riesgos de trabajo	25.00000	0.3952	
Enfermedad y maternidad			
Prestaciones en especie	25.0000	19.7500	
Prest. esp. (mayor 3 SM)	25.0000	1.5900	0.5600
Prestaciones en dinero	25.0000	0.7000	0.2500
Invalidez y vida	25.0000	1.7500	0.6250
Retiro	25.0000	2.0000	
Cesantía edad avan. y vejez	25.0000	3.1500	1.1250
Guarderías	25.0000	1.0000	
Gastos méd. para pens.	25.0000	1.0500	0.3750
INEONAVIT	25.0000	5.0000	

Aceptar Cancelar Ayuda

IMSS y AFORE

El Sistema NOI 4.5 envía de manera segura de los movimientos afiliatorios al IMSS vía Internet firmados con el certificado digital accedendo a Menú-Fiscales-IMSS-Avisos al IMSS, el sistema genera automáticamente el Archivo para IDSE.

Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Catálogo de Trabajadores]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías Ventana A

Reporte de Acumulados Fiscales...
Declaración de Impuestos
Percepciones por Base Fiscal...
Cálculo anual de I.S.R. ...
I.M.S.S.

Avisos al I.M.S.S. Disco...
Reportes Archivo para IDSE...
Enlace S.U.A. ... Formatos
Enlace a IDSE

Clave	Nombre	Puesto	Departamento	Clasificación	Stat
5	DE LA ROSA LOF			?????	Alta
6	BEDOLLA VAZQUEZ JESUS EDUARDO			?????	Alta
7	TOSCANO LARA VALDEMAR			?????	Alta

Aspel-NOI 4.5 MEXTRASA SA DE CV 7/Ene/11 - [Consulta de movimientos afiliatorios por archivo]

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías Ve

Generación de Avisos afiliatorios al I.M.S.S.

I.M.S.S.

No existen archivos de movimie

Datos del archivo a generar

Registro Patronal: C28-1177310-2

Ruta: C:\ARCHIV~1\Aspel\ASPEL--1.5\Datos\IDSEMA021

Generar avisos afiliatorios de:

Reingresos Nombre del archivo
 Cambios de salario IDSE0001.DAT
 Bajas

Filtro

Escriba la clave o rangos de claves separados por comas.
Ejemplo: 1, 3-5,78, 100-200,...

Rango Trabajadores

Movimientos: 24/Dic/10 7/Ene/11

Rango Departamentos

Clasificación: ????? Guía 0

Aceptar Cancelar Ayuda

Archivo	Total Movs	Est

Archivos Edición Consultas Fiscales Reportes Procesos Utilerías Ventana Ay

Estado: Sin enviar
Registro Patronal: C2811773102
Fecha de creación: 22/Mar/11 13:53

*Para transmitir al IMSS vía Internet elija la opción 'Enviar' de la barra de herramientas.

Archivo	Lote número	Fecha	Total Movs	Estado
DSE0001.DAT		22/Mar/11	1	Sin enviar

Se envía el archivo, y posteriormente se solicita la respuesta para verificación de movimientos aceptados.



Estado: Sin enviar
 Registro Patronal: C2811773102
 Fecha de creación: 22/Mar/11 13:53

*Para transmitir al IMSS vía Internet elija la opción 'Enviar' de la barra de herramientas.

Archivo	Lote número	Fecha	Total Movs	Estado
DSE0001.DAT		22/Mar/11	1	Sin enviar

Emisión de reportes (Menú- Reportes-Nomina)

MEXTRASA SA DE CV

7/Ene/11

Página :

R.F.C.: MEX-680805-J89

Registro Patronal: C28-1177310-2

Nómina de sueldos

Nómina: 1

Clasificación: ?????

Departamentos:

Periodo de Pago: Del 24/Dic/10 Al 7/Ene/11

Periodicidad:

Forma de pago: Toda:

Clave	Nombre del trabajador		Días Trabajados		Sueldo		Otras Percep.		Total Percep.		Neto Pagado
	Total en especie	Total IMSS	Total ISR	Subs. Empleo	Otras Deduc.	Total Deduc.	F. Alta	Tipo Salario	T. Efectivo		
N.S.S.	R.F.C.	C.U.R.P.	Sal. Diario	S.D.J.	D. Jornada	U.T. Laboradas					
1	CRUZ SANTIAGO MARIA CRISTINA		15.210	769.08				100.00	869.08		1,034.60
	100.00	0.00	0.00	-165.52				0.00	-165.52		934.60
9204864570-6	CUSC8602261J3	CUSC860226MMCRNR09		50.57			52.86	Completa	24/Dic/09	Fijo	Día
P012	ALIMENTACION			100.00*							
2	ZALETAS JIMENEZ DIANA IRIS		15.210	12,166.64				1,535.00	13,701.64		11,088.48
	400.00	363.02	2,250.14	0.00				0.00	2,613.16		10,688.48
92053802385	ZAJD871027YU8	ZAJD871027MMDRFT07		800.00			836.16	Completa	24/Dic/10	Fijo	Día
P002	COMISIONES			400.00							
P003	HORAS EXTRAS DOBLES			600.00							
P014	DESPENSA			400.00*							
P019	PRIMA DOMINICAL			135.00							
3	JIMENEZ ELIZARRARAS MARCO ANTONIO		14.040	35,104.08				100.00	35,204.08		26,547.31
	100.00	509.10	8,147.67	0.00				0.00	8,656.77		26,447.31
92457801542	JIEM830814HY5	JIEM830814HDFDRN09		2,500.00			2,613.01	Completa	24/Dic/10	Fijo	Día

MEXTRASA SA DE CV

7/Ene/11

Página :

Reporte de depósitos de nómina

Nómina: 1

Trabajadores:

Cve.	Trabajador		Banco		Sucursal	No. de cuenta	Total a pagar
	Nombre	Cve.	Nombre	Cve.			
1	CRUZ SANTIAGO MARIA CRISTINA		2	Banamex	CUAUTITLAN IZCALLI	1234567810	934.60
2	ZALETAS JIMENEZ DIANA IRIS		2	Banamex	CUAUTITLAN	2365894562	10,688.48
3	JIMENEZ ELIZARRARAS MARCO ANTONIO		2	Banamex	CUAUTITLAN	8965124365	26,447.31
4	BARRIOS TORRES SULLELI		2	Banamex	CUAUTITLAN	4563210254	28,505.02
5	DE LA ROSA LOPEZ DANIEL		2	Banamex	CUAUTITLAN	302356120	33,980.01
6	BEDOLLA VAZQUEZ JESUS EDUARDO		2	Banamex	CUAUTITLAN	3023651241	31,502.30
7	TOSCANO LARA VALDEMAR		2	Banamex	CUAUTITLAN	133600154	28,505.02
							160,562.74

Total de registros impresos : 7

MEXTRASA SA DE CV

7/Ene/11

Página :

Movimientos por trabajador

Nómina: 1

Trabajadores:

Departamentos:

Puestos:

Clasificación ?????

Clave	Nombre del trabajador	Mov. Deducc. o Percep.	F. Inicio	F. Termino	Monto Movim.	Monto Acum.	Monto límite	Saldo
1	CRUZ SANTIAGO MARIA CRISTI4	P012 ALIMENTACION	7/Ene/11	7/Ene/11	100.00	100.00	0.00	
2	ZALETAS JIMENEZ DIANA IRIS	4 P002 COMISIONES	7/Ene/11	7/Ene/11	400.00	400.00	0.00	
		4 P003 HORAS EXTRAS DOB	7/Ene/11	7/Ene/11	600.00	600.00	0.00	
		4 P014 DESPENSA	7/Ene/11	7/Ene/11	400.00	400.00	0.00	
		4 P019 PRIMA DOMINICAL	7/Ene/11	7/Ene/11	135.00	135.00	0.00	
3	JIMENEZ ELIZARRARAS MARCC4	P012 ALIMENTACION	7/Ene/11	7/Ene/11	100.00	100.00	0.00	
4	BARRIOS TORRES SULLELI	4 P012 ALIMENTACION	7/Ene/11	7/Ene/11	100.00	100.00	0.00	
5	DE LA ROSA LOPEZ DANIEL	4 P012 ALIMENTACION	7/Ene/11	7/Ene/11	100.00	100.00	0.00	
6	BEDOLLA VAZQUEZ JESUS EDI4	P012 ALIMENTACION	7/Ene/11	7/Ene/11	100.00	100.00	0.00	
						2,035.00	0.00	0.00

Total de registros impresos : 9

MEXTRASA SA DE CV

7/Ene/11

Página :

Percepción / Deducción

Nómina: 1

Clasificación: ?????

Clave	Descripción	Nómina	
		PERCEPCIONES	DEDUCCIONES
P001	SUELDO	211,831.10	
P002	COMISIONES	400.00	
P003	HORAS EXTRAS DOBLES	600.00	
P012	ALIMENTACION	500.00	
P014	DESPENSA	400.00	
P019	PRIMA DOMINICAL	135.00	
0001	ISR		49,533.49
0002	IMSS		3,035.39
0100	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO		-165.52
0111	SUBS. PARA EL EMPLEO APLICADO		203.62
		213,866.10	52,606.98

Total de registros impresos : 10

MEXTRASA SA DE CV

7/Ene/11

Página :

Movimientos por departamento

Nómina: 1

Departamentos:

Clasificación: ?????

Clave	Descripción	Faltas	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES
1	CONTABILIDAD	0.00	14,570.72	2,447.64
2	ADMINISTRACION	3.00	77,428.98	19,279.37
3	FINANZAS	0.00	38,120.75	9,515.73
4	TESORERIA	0.00	83,745.65	21,160.62
			-----	-----
			213,866.10	52,403.36

Total de registros impresos : 4

MEXTRASA SA DE CV

7/Ene/11

Página :

Reporte de faltas acumuladas por incapacidad y ausentismo

Nómina: 1

Trabajadores:

Departamentos:

Puestos:

Clave	Nombre del trabajador	Faltas del periodo			Faltas del acumulado		
		Incapacidad	Ausentismo	Total	Incapacidad	Ausentismo	Total
1	CRUZ SANTIAGO MARIA CRISTINA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2	ZALETAS JIMENEZ DIANA IRIS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3	JIMENEZ ELIZARRARAS MARCO ANTONIO	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00	1.00
4	BARRIOS TORRES SULLELI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
5	DE LA ROSA LOPEZ DANIEL	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
6	BEDOLLA VAZQUEZ JESUS EDUARDO	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00	1.00
7	TOSCANO LARA VALDEMAR	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		-----	-----	-----	-----	-----	-----
		0.00	2.00	2.00	0.00	2.00	2.00

Total de registros impresos : 7

Recibo de Nomina

Clave	5	DE LA ROSA LOPEZ DANIEL	Nómina	1
Puesto	4	FINANCIERO	Alta	24/Dic/10
Depto.	4	TESORERIA	Días Trabajados	15.2083
Sal. Diario	3,000.00		Faltas	0.0000
			Clasif.	?????

No.	Percepciones	Monto	No.	Deducciones	Monto
1	SUELDO	45,624.90	1	SR	11,093.50
12	ALIMENTACION	100.00	2	IMSS	551.39

Total de Percep.	45,724.90	Total de Deducc.	11,644.89
Total en Efectivo	33,980.01	NETO PAGADO	34,080.01

Con la emisión del Recibo de nómina se completa el cálculo a través del sistema NOI 4.5. Que de acuerdo a las disposiciones Fiscales, Laborales y de Contrato Colectivo establecen con lo que finalmente las empresas tienen una nómina correctamente calculada y lista para su pago.

CONCLUSIONES.

La Nómina es el documento en el que se presentan los días trabajados, los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción y deducción para cada uno de ellos en un periodo determinado.

En el desarrollo del presente trabajo, se dio a conocer que hay información derivada de la relación laboral y que se plasma con anticipación en un contrato; ésto conduce a contar con un archivo histórico de información de cada uno de los trabajadores.

Al concebirse una relación obrero-patronal surgen una serie de derechos y obligaciones para ambas partes; los trabajadores desde el inicio de la relación laboral tienen derecho a ciertas prestaciones que son irrenunciables como son vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y la participación de los trabajadores en las utilidades, mismas que son regidas por la Ley Federal del Trabajo.

En cuestión de impuesto se mostró la manera en que se debe calcular la cuota obrero-patronal y el gravamen que deberá ser retenido a los trabajadores.

Se vio que al iniciar una relación laboral, también llega el momento de terminarla y las causas que den origen a esta disolución.

Por todo lo anterior, se tiene que en el terreno laboral se presentan situaciones en las que se tiene que determinar sueldos, cuotas obrero-patronales, finiquitos o liquidaciones, y es importante tener conocimiento de estos aspectos para poder enfrentar la competencia Profesional existente.

El objetivo de esta investigación es ser un instrumento de apoyo, que facilite la comprensión y aplicación de conceptos que intervienen en la elaboración de una Nómina.

BIBLIOGRAFÍA:

LIBROS

HERNÁNDEZ, Sampieri, Roberto, Metodología de la Investigación, México, MC Graw-Hill, 5ta Ed. 2010.

GALINDO COSME, Mónica, Remuneraciones al personal, México, Isef, 2010.

BARRÓN MORALES, Alejandro. Estudio práctico del ISR para personas físicas 2009. ISEF, México 2009, p25.

SÁNCHEZ GÓMEZ, Narciso. Derecho Fiscal Mexicano. Editorial Porrúa, México, 1999, p.233.

ITURRIAGA BRAVO, Luis. Estudio practico del régimen fiscal de los Sueldos y Salarios. ISEF, México, 2002, p.35.

CARRASCO IRIATE, Hugo. Diccionarios Jurídicos temáticos. Derecho Fiscal. Segunda Parte. Volumen 3, Segunda Edición. Oxford, México, 2002. p.791

REYES CORONA, Oswaldo. Análisis Legal del Contrato en Participación.

CALVO NICOLAU, Enrique. Tratado del Impuesto Sobre la Renta. Tomo I, Editorial Themis, México, 1995,p.276.

SÁNCHEZ MIRANDA, Arnulfo, Estrategias Financieras de los Impuestos, México, 2008, Grupo Gasca - SICCO. P,160 a171

LÓPEZ, E. Aspectos Contractuales y Fiscales Sobre Sueldos y Salarios, México, Isef,2009.

PÉREZ CHÁVEZ, José, Manual para el control Integral de las nóminas, 4ta. Ed, México, Tax Editores, 2008.

REVISTAS

Prontuario de actualización fiscal. **ALVARADO ESQUIVEL**, Miguel de Jesús. P.137

Novena Época Instancia: Pleno fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: V, Tesis XCIX/97, p.159.

Los Salarios y su tratamiento, Castro Peralta José Luis, México, 2009.

PAGINA WEB

www.sat.gob.mx

www.ebc.mx/

www.estrategiasfiscales.com.mx

www.fiscalistas.net.mx

www.consultoriodisfiscalunam.com

www.revistaveritas.com.mx

LEYES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Código Fiscal de la Federación

Ley Federal del Trabajo

Ley del Seguro Social

Ley del INFONAVIT

Ley del Impuesto sobre la Renta