



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES CUAUTITLÁN.**

**"TRATAMIENTO FISCAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS DE UNA  
GASOLINERA"**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :  
**LICENCIADO EN CONTADURÍA**  
P R E S E N T A:  
**EDGAR IVÁN RAMÍREZ PALOMARES**

**ASESOR: L.C. ARTURO MORENO RIVERA**

CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO. 2013



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN  
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR  
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES**

**ASUNTO: VOTO APROBATORIO**

**DRA. SUEMI RODRÍGUEZ ROMO  
DIRECTORA DE LA FES CUAUTITLÁN  
PRESENTE**

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

Con base en el Art. 28 del Reglamento de Exámenes Profesionales nos permitimos comunicar a usted que revisamos **LA TESIS:**

\_\_\_\_\_  
Tratamiento fiscal de los sueldos y salarios de una gasolinera  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Que presenta el pasante: **Edgar Ivan Ramirez Palomares**

Con número de cuenta: **40601789-9** para obtener el Título de: **Licenciado en Contaduría**

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

**ATENTAMENTE**

**"POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU"**

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 15 de Enero de 2013.

**PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO**

	<b>NOMBRE</b>	<b>FIRMA</b>
<b>PRESIDENTE</b>	M.A. Benito Rivera Rodríguez	
<b>VOCAL</b>	M.C.E. Ofelia Noguez Cisneros	
<b>SECRETARIO</b>	L.C. Arturo Moreno Rivera	
<b>1er SUPLENTE</b>	M.A. Teresita Hernández Martínez	
<b>2do SUPLENTE</b>	M.A. Aldo Viguera García	

NOTA: los sinodales suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional (art. 120).  
HHA/pm

## **A DIOS.**

Gracias Señor por haber permitido que culminara la etapa profesional más importante de mi vida y que mis seres queridos estén conmigo en este logro que sin el apoyo de ellos no hubiera sido posible de alcanzar, por guiarme siempre y por colmar de bendiciones a mi Familia y a Mi, pero sobre todo por darnos la dicha de amanecer día a día con salud para seguir aprendiendo de los fracasos y las satisfacciones que tú haces posibles que sucedan.

## **A MIS PADRES.**

Gracias Mamá por haberme dado la vida, por enseñarme a ser una persona de bien, por haberme inculcado el temor a Dios, por ser la persona que siempre me cuido y me educo de la mejor manera, por todos los consejos y regaños, además de ser la persona que siempre ha estado para mí en cualquier hora y en cualquier día.

A ti Papá por enseñarme siempre con el ejemplo a ser una persona responsable, trabajadora y honesta, por los consejos que me dabas para que siempre diferenciara lo que era bueno y malo para mí, por tu apoyo incondicional, por alentarme a concluir mi carrera.

Pero sobre todo Papas gracias por todos los momentos agradables y amargos que hemos vivido, por hacer de mí la persona que ahora soy y por que fueron el pilar de este logro profesional, los quiero y que Dios los bendiga hoy y siempre.

## **A MI FAMILIA**

Gracias Amor y gracias también a Dios por haberte puesto en mi camino, por ser la compañera perfecta que me acompañara toda la vida, por todo el apoyo que siempre me has brindado, por impulsarme a seguir preparándome profesional y personalmente, por aguantar mi mal humor y por darme esa hermosa hija que tenemos.

Gracias Hija por ser la persona que me inspira día a día para salir adelante, por ser el motor en los momentos de flaqueza, por todo el amor, le doy gracias a Dios por haberme regalado la dicha de ser tu papá, las quiero con toda mi alma.

### **A MI ASESOR**

Gracias Profesor Arturo por aceptar liderar este proyecto profesional, por su tiempo, por su asesoría y por haberme hecho sentir que mas que estar con un profesor estaba con un amigo al cual le pude expresar todas la dudas e inquietudes que me surgieron a lo largo de la elaboración de este trabajo, le deseo el mejor de los éxitos y nuevamente gracias.

### **A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO Y A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN**

Por permitirme pertenecer a esta gran Institución que orgullosamente es la Máxima Casa de Estudios de Iberoamérica, a la FESC que me brindo el honor de formarme en sus aulas, por todas los logros y fracasos que viví durante toda mi carrera profesional, extrañare sus aulas y cada uno de los rincones de mi entrañable facultad.

### **A MIS PROFESORES**

Gracias A todos y a cada uno de los Profesores que me transmitieron sus conocimientos profesionales, por la paciencia, esmero y dedicación en formar profesionistas de alto rendimiento, los recordare con respeto y agradecimiento.

### **A MIS SINODALES.**

Gracias por aceptar ser parte del jurado de este proyecto profesional, por su tiempo, por su atención, por su compromiso y dedicación con nuestra Universidad Nacional.

## ÍNDICE

<b>OBJETIVOS</b> .....	9
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	10
<b>CAPITULO 1. ASPECTOS GENERALES DE SUELDOS Y SALARIOS</b> .....	14
1.1. Antecedentes mundiales .....	14
1.1.1. Teorías acerca de los salarios.....	17
1.1.1.1. Teoría del nivel de subsistencia .....	17
1.1.1.2. Teoría del salario de subsistencia .....	17
1.1.1.3. Teoría del fondo de salarios .....	18
1.1.1.4. Teoría del poder adquisitivo .....	18
1.2. Antecedentes en México .....	19
1.3. Definiciones.....	35
1.3.1. Sueldo y salario.....	36
1.3.2.1. Patrón y subordinado .....	38
1.3.2.2. Patrón.....	38
1.3.2.3. Subordinado.....	39
1.3.3. Salario diario integrado y salario base de cotización.....	39
1.3.3.1. Salario diario integrado.....	40
1.3.3.2. Salario mínimo .....	41
1.3.3.3. Salario base de cotización.....	42
1.3.4. Prestaciones.....	50
1.3.4.1. Aguinaldo .....	51
1.3.4.2. Vacaciones.....	51
1.3.4.3. Prima vacacional .....	51
1.3.4.4. Séptimo día de descanso .....	51

1.3.4.5. Horas extraordinarias .....	52
1.3.4.6. Ptu.....	53
1.3.4.7. Fondo de ahorro.....	54
1.3.4.8 .alimentación y habitación .....	54
1.3.4.9. Vales de despensa.....	54
1.3.4.10. Premios por asistencia y puntualidad.....	55
1.4. Diferencia entre sueldo y salario .....	55
1.5. Clasificación del salario.....	55
1.6. Efectos laborales y fiscales en la terminación de la relación laboral. ....	57
1.6.1. Suspensión.....	57
1.6.2. Rescisión.....	62
1.6.3. Acción por despido injustificado .....	67
1.6.4. Terminación.....	75
<b>CAPÍTULO 2. NÓMINA.</b> .....	79
2.1.Concepto de nómina .....	79
2.1.1.Tipos de nómina.....	79
2.1.2.Requisitos de la nómina de pago .....	82
2.2. Contrato .....	85
2.2.1. Contrato individual de trabajo.....	85
2.2.2. Contrato colectivo de trabajo.....	92
2.2.3. Contrato-ley.....	94
2.2.4. Tipos de contratos.....	95
<b>CAPÍTULO 3. TRATAMIENTO LEGAL Y FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS.</b> .....	98
3.1. Tratamiento legal de los sueldos y salarios.....	98
3.2. Tratamiento fiscal de sueldos y salarios.....	117
3.2.1. Impuesto Sobre la Renta.....	118

3.2.2. Cálculo del Impuesto Sobre la Renta mensual.....	118
3.2.3. Cálculo de la retención del ISR a los trabajadores.....	120
3.2.4.Retención de ISR en la determinación de aguinaldo, PTU, primas vacacionales y dominicales.....	122
3.2.5. Retención de ISR por pago de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones.....	124
3.2.6. Aspectos de previsión social de la nómina.....	125
3.2.7. Cálculo del ISR anual.....	127
3.2.8. Obligación de presentar la declaración anual.....	130
3.2.9. Sueldos y salarios en la contabilidad .....	131
3.2.10. Ingresos asimilables a salarios.....	132
3.3. Impuesto Empresarial Tasa Única .....	137
3.3.1.AcREDITAMIENTO por sueldos y salarios y aportaciones de Seguridad Social. .....	138
3.4.Instituto Mexicano del Seguro Social .....	141
3.4.1.Contribuciones al Seguro Social, INFONAVIT y Sistema de Ahorro para el Retiro.....	142
3.4.2.Base máxima de cotización.....	145
3.4.3.Topes y días base de cotización .....	145
3.4.4. Plazo y modalidades de pago. ....	147
3.4.5. Primas de riesgo de trabajo.....	148
3.5. Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores.....	149
3.5.1. Pagos de cuotas al INFONAVIT.....	149
3.5.2. Reglas para el otorgamiento de créditos.....	151
3.6.1Sistema de Ahorro para el Retiro .....	153
3.7. Impuesto Sobre Erogaciones al Trabajo Personal Subordinado.....	154
 <b>CASOS PRÁCTICOS</b> .....	 157
 <b>LIQUIDACIÓN</b> .....	 182

<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>241</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>243</b>
<b>GLOSARIO .....</b>	<b>246</b>

## **OBJETIVOS**

1.- Analizar y presentar la manera contable fiscal del proceso de la nómina de una empresa dedicada a la compra-venta de gasolina y diesel.

2.- Fundamentar los aspectos legales y fiscales que rigen actualmente el proceso de la nómina, apegándonos a lo que establecen las Leyes Mexicanas vigentes.

3.- Señalar los derechos y obligaciones, tanto de los patrones como de los trabajadores que derivan de una relación laboral.

4.- Ejemplificar el procedimiento de cómo determinar las percepciones y deducciones que enmarcan los sueldos y salarios.

5.- Tener claro, el porqué llevar un buen control y dominio del proceso de la nómina, evitando así problemas futuros tanto para el patrón o empresa y trabajadores, que casi siempre merman la parte económica de ambas partes.

## INTRODUCCIÓN

La historia de la humanidad ha sido de diversas facetas y procesos en ámbitos sociales, culturales, políticos y principalmente en el área de conocimientos. Intelectualmente el ser humano se ha instruido y capacitado para llevar una vida laboral en las actividades profesionales, las cuales intervienen dentro de la economía de un país.

Es claro que la revolución industrial hizo grandes aportaciones a la investigación, a través de estudios realizados por personajes con ideas industrializadas, que profundizaron en el análisis de los tiempos de trabajo, en el orden del mismo y observaron los primeros pasos para que el individuo se especializara, en algunos de los procesos internos que requiere una entidad económica, además se encontró una conexión entre el dueño y el proletariado, que tiempo después se denominaron patrón y trabajador como lo marca la Ley Federal del Trabajo.

De esta relación laboral emanan obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón, además surgen los conceptos de sueldos y salarios, que es la retribución de una jornada y se puede pagar en efectivo y/o especie que recibe un trabajador o subordinado por realizar un trabajo asignado.

Los conceptos mencionados tienen relación legal, que se exponen y se plasman en una nómina dentro de una entidad económica, en donde se registran las percepciones y deducciones que genera el trabajador durante el contrato laboral vigente, considerando sus prestaciones, remuneraciones y otros ingresos que percibe.

Recordemos que dicha nómina es de carácter fiscal contable y por derivación se origina por algún tipo de contrato laboral, en donde CPEUM, LFT, CFF, LSS, LISR, LIETU, LINFONVIT Y LSAR son parte esencial, ya que están relacionadas entre ellas, para llevar los múltiples casos o situaciones que se dan en la relación laboral.

Cabe mencionar que en México los sueldos y salarios tienen un marco legal, el cual se desprende de la CPEUM, además en el aspecto fiscal la LISR nos indica la manera de contabilizar, registrar y contribuir al gasto público del país, a través de los impuestos que marca el capítulo I del título IV de las personas físicas, o en su caso el contribuyente solidario que retiene dicho impuesto para posteriormente enterarlo a la entidad recaudadora.

La LSS nos permite realizar las contribuciones de seguridad social a través de las cuotas obrero patronales que se enteran a la autoridad correspondiente, y por consiguiente que la LINFONAVIT y LSAR tiene participación en esta recaudación de ingresos, que le permite al trabajador obtener créditos para la adquisición de su vivienda propia y las aportaciones a su cuenta individual para el retiro, con ello se da la causa efecto en la relación laboral.

Esto nos da un panorama de los costos que tiene que absorber el patrón por mantener una plantilla de trabajadores en su empresa o negocio, y con ello surge la necesidad de analizar, registrar y presentar el tratamiento fiscal que tiene una persona moral que en nuestro caso se dedica a la compra-venta de gasolina y diesel.

Esto da una vertiente para poder visualizar las responsabilidades ante la SHCP y demás instituciones recaudadoras de impuestos, de cuotas y de aportaciones que realiza el trabajador a través del patrón, por ello la obligación de inscribirlos en el seguro social, de cuantificar las cuotas respectivas sobre sus prestaciones sociales de los trabajadores y ahora el efecto fiscal de los sueldos y salarios de la persona moral antes mencionada.

Con ello analizaremos el tratamiento fiscal contable, de cómo se realizan y calculan las retenciones por parte de terceros y del pago de éstas retenciones a la federación, entidades federativas y municipios correspondientes.

Es por ello que hacemos un esbozo de la presente investigación documental, comenzando con el capítulo uno, con los antecedentes de los sueldos

y salarios, de cómo empezó a darse la relación patrón-trabajador desde épocas antiguas en México y en Inglaterra, el porqué del nombre de sueldo y salario, hasta como evolucionó dicha relación en nuestro país y en nuestra ley laboral, abarcando algunas definiciones importantes sobre el tema.

En el segundo capítulo, trataremos sobre la nómina, su definición y su clasificación, además de los aspectos legales, fiscales y de previsión social, donde abarcaremos los derechos y obligaciones en cada una de las ramas antes señaladas, pasando desde los tipos de contratos laborales, retenciones y entero de impuestos federales (ISR, IETU, IMSS, INFONAVIT y SAR) y de los beneficios tanto para los obreros como para los patrones.

También se presentan y contemplan las formas por la cuales se da como terminada una relación laboral, los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores y patrones al terminar dicha relación, como se integran fiscalmente las liquidaciones, finiquitos, primas de antigüedad, indemnizaciones, etc.

Ahora nos adentramos en el capítulo tercero con los aspectos específicos en materia fiscal, donde veremos desde cómo se integra fiscalmente la nómina en una empresa o negocio, las retenciones que el patrón debe hacer a cada trabajador, si este generó algún impuesto a cargo de ISR, el cálculo de la retención del IMSS y los cálculos de INFONAVIT y SAR, que le corresponde al trabajador y que por medio del patrón aportará a la federación o entidades federativas, también el papel que tienen los sueldos y salarios y las contribuciones de seguridad social en la LIETU como créditos fiscales deducibles de este impuesto.

Pero antes de terminar se verán algunos derechos de los trabajadores que derivan de los sueldos y salarios y de las obligaciones de los patrones, como son las primas de riesgo de trabajo que el patrón debe presentar anualmente, el reparto de utilidades de la empresa, si ésta las generó, la forma de codificar contablemente cada movimiento de sueldos y salarios, y la diferencia con los asimilables a salarios.

Por último, presentamos un caso práctico para analizar mejor los principales aspectos fiscales y contables que utilizan este tipo de sociedades dedicadas a la compra-venta de gasolina y diesel.

## **CAPITULO 1. ASPECTOS GENERALES DE SUELDOS Y SALARIOS.**

### **1.1. ANTECEDENTES MUNDIALES**

#### **REVOLUCIÓN INDUSTRIAL: INGLATERRA 1760-1830**

Para poder entender la evolución laboral y la relación directa que tienen los inventos técnicos que se desarrollaron entre principios del siglo XVII y finales del siglo XVIII, en cuestiones históricas-económicas de Inglaterra.

Examinamos el proceso que tuvo la economía agrícola en la dilatación de su productividad y cómo generó un aumento en la renta, esto permitió que los productos circularan en el mercado interno, además de liberar una parte de mano de obra que queda a disposición de la industria y permite el avance de las relaciones laborales o de trabajo entre el proletariado y el dueño de dicho país.

El paso que se da de una economía agrícola que produce bienes de consumo, a una economía industrial que elabora productos y bienes (Telas, Útiles y Herramientas) para poder satisfacer el mercado existente en Inglaterra, esto permite observar el surgimiento de una corriente económica social que es el arquetipo del sistema capitalista, que existe actualmente, y con ello surgen varios personajes (Arnold Toynbee, John Stuart, Karl Marx, Adam Smith, David Ricardo, etc.) que pudieron analizar, registrar y publicar en documentos o escritos los eventos, los procesos y las reacciones que propició la Revolución Industrial en esa época.

Ésta industria fortaleció los inventos técnicos que permitieron avances sobre las herramientas de trabajo, de manuales a mecánicas, que tiempo después utilizaron el vapor como fuente de energía propia en la industria, éstos inventos beneficiaron a los dueños de las fábricas por la acumulación del factor

capital y ayudaron a determinar el factor trabajo que lo suministraba el proletariado, además de éstas mutaciones logran transformar las estructuras sociales y las condiciones de vida del obrero, artesano y del propio trabajo de esa época.

La revolución industrial desarrolló nuevas formas de trabajo y condiciones de vida del obrero, además de proporcionar las bases para las relaciones de trabajo y las formas o tipos de convenios o contratos, sobre las obligaciones y derechos de una relación laboral entre el obrero y el dueño de la fábrica o industria.

Cabe mencionar también la manera en que se le retribuía o remuneraba (Monedas o Especie) al trabajador por sus jornadas realizadas dentro de la fábrica o industria.

Caso paradójico, en el año de 1771, en donde Arkwright inventor de la máquina de hilar estableció la primera fábrica, la cual tenía diversas funciones y en ella se encontraban laborando trescientos obreros, pero durante un tiempo los obreros y trabajadores de las fábricas y de las industrias existentes, estuvieron sumergidos en la miseria y la pobreza, motivo por el cual los salarios o las retribuciones se habían reducido y era más ventajoso emplear mano de obra abundante que invertir en máquinas que sustituyeran al trabajador en sus labores.

*“Desde fines del siglo XVIII, el proceso de creación tiende a hacerse más y más científico y colectivo, tanto a nivel de la empresa como de la nación. La investigación científica gobierna directamente el progreso técnico y exige unas inversiones considerables en las que tiene que participar el estado y las empresas privadas. El inventor y el empresario se integran en equipos dotados de medios científicos de trabajo e intentan aportar soluciones a los problemas de su tiempo”.<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup>Niveau, Maurice. Historia de los hechos económicos contemporáneos, Editorial Ariel, Barcelona, 1974. p.37.

Las amarguras que ocasionó la industrialización en su primera fase al pueblo Ingles, a través de la miseria obrera a fines del siglo XVIII y principios del XIX, se ve reflejada con los abusos y la explotación de los débiles y nos permite identificar las dos clases sociales que se enfrentaron en esa época(Trabajadores y Propietarios).

Los escenarios de marginación y de sufrimientos que se dieron a los obreros, a los artesanos y a los agricultores de esa época, fueron para Marx y Engels un campo de estudio sobre el capitalismo, que tiempo después publicaron algunas de sus obras (Condición de la Clase Trabajadora) y(El Capital).

Dichas obras plasman la vinculación entre la relación laboral y salarial que tenían en el ámbito de trabajo dichas clases sociales.

El 22 de junio de 1802 la corte inglesa promulga una ley que da nacimiento al derecho laboral y regula las condiciones de trabajo, las jornadas, la educación del obrero y se establecen políticas sanitarias, para 1844 se crea una nueva ley que intento remediar los accidentes de trabajo que sufrían los obreros en las fábricas, a través de la colocación de protecciones a las máquinas o herramientas que utilizaban los trabajadores en sus actividades laborales.

Cabe resaltar la evolución y el desarrollo en el tiempo de las relaciones laborales o de trabajo que se han dado con las dos clases sociales (Obreros y Dueños) que integran un sistema económico y que permiten la interacción laboral, política, cultural y social de un país, además de poder revelar los indicadores salariales de cada periodo que se registraron en la revolución industrial.

### **1.1.1. TEORÍAS ACERCA DE LOS SALARIOS.**

No olvidemos también algunas teorías económicas que brotaron en el siglo XVIII y principios del siglo XIX por circunstancias al estudio, al análisis y a las variaciones de la relación laboral que existía entre el proletariado y el dueño, a través de las ofertas y demandas del trabajo, de los salarios necesarios para mantener a un grupo de trabajadores con vida y del nivel de los salarios de la clase obrera.

Dichas clases mantenían una vinculación directa en el área del trabajo y cada una desempeñaba funciones importantes para el desarrollo y progreso de la economía de un país, además de proporcionar información valiosa en el área social, política y cultural que ayudó al impulso tecnológico, científico y propiamente laboral de los países industrializados.

#### **1.1.1.1. TEORÍA DEL NIVEL DE SUBSISTENCIA**

Adam Smith: Que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiera subsistir.

#### **1.1.1.2. TEORÍA DEL SALARIO DE SUBSISTENCIA**

David Ricardo: Si los salarios reales aumentan más de lo estrictamente necesario para subsistir, el índice de aumento de la población será mayor que el de la producción de alimentos y otros artículos de primera necesidad.

Debido al crecimiento demográfico, será mayor el número de trabajadores en busca de empleo, y la presión de la gran oferta de mano de obra reducirá de nuevo los salarios al nivel de subsistencia.

### **1.1.1.3. TEORÍA DEL FONDO DE SALARIOS**

John Stuart Mill: En su forma más simple; Ésta teoría afirma que en todo país y a corto plazo existe una cantidad limitada para el pago de los salarios.

Este fondo es parte del capital acumulado por el ahorro, y se necesitan otras sumas para amortizar la maquinaria existente y otro equipo de producción, para la futura expansión de las empresas y para retribuir a la dirección de las mismas.

El fondo de salarios se distribuye entre el número total de trabajadores, el total de sus salarios no puede exceder de la cuantía del fondo. De esto se desprende que si los trabajadores de algunas industrias obtienen una parte mayor del fondo por elevación de sus salarios, conseguida por los sindicatos o derivada de condiciones económicas favorables para ellos, será a expensas de otros trabajadores, cuyo salario disminuirá.

Ésta teoría también implica que el nivel general de salarios únicamente puede elevarse si aumenta el capital o disminuye el número de trabajadores.<sup>2</sup>

### **1.1.1.4. TEORÍA DEL PODER ADQUISITIVO**

De John Stuart: Sostiene que la prosperidad de la industria depende de que haya una demanda suficiente para que sus productos puedan venderse a precios que permitan obtener beneficios razonables. Como los trabajadores y sus familias consumen una gran parte de los productos de la industria, si los salarios y el poder adquisitivo de los trabajadores son altos habrá una buena demanda y la producción de la industria se mantendrá a un alto nivel.

En cambio, si sus salarios y su poder adquisitivo son bajos, la producción deberá reducirse en consecuencia y el resultado será el desempleo.

---

<sup>2</sup>Manual de Educación Obrera, Los Salarios. Editorial, Alfaomega S.A. de C.V. México D.F., 1992. p.121.

## 1.2. ANTECEDENTES EN MÉXICO

Con la llegada de los grupos nómadas al continente americano originarios de Asia Oriental, influidos por la necesidad de los alimentos y los cambios climáticos que se dieron en ese periodo.

Ya establecidos en éstas tierras comenzaron con el descubrimiento de la agricultura, aun que todavía no se desarrollaba en su totalidad, pero fue el comienzo de las transformaciones y de las relaciones de trabajo de los hombres primitivos, que pasaron a ser hombres sedentarios, pues ya no tendrían que ir en busca de sus alimentos ni realizar movilizaciones a otra parte, ya que esto les ayudó a concentrarse en el territorio y tener un crecimiento demográfico a través de los alimentos obtenidos por dicha agricultura.

En esta época se comienza un vínculo laboral, social y de pertenencia entre los hombres y da inicio a la división de trabajo, a la creación de oficios rudimentarios y esto permite orientarnos en el pensamiento de que el trabajo que se realizaba comenzaba a ser especializado e individual, aunque la retribución o pago por su trabajo fuese solamente en alimentos que a diario se consumían y por objetos que utilizaban para sus adornos personales, las mujeres por su parte se encargaban de los hijos y de los utensilios para los alimentos y fueron de gran ayuda también para que el hombre se dedicará a la caza de animales y a la recolección de frutos de temporada.

Las técnicas nuevas y la organización brindó un apoyo para trascender en una sociedad indígena dividida en comerciantes, guerreros y sacerdotes religiosos, además la subordinación estaba sobre una jerarquía de interés en el poder hacia su comunidad o tribu.

Cada etapa prehispánica tiene una formación y una evolución diferente en relación al hombre, a su estilo de trabajo, a su relación social y laboral, a la retribución propia de cada individuo, además los trabajos u oficios se realizaban

de manera grupal o individual bajo sus costumbres, también nos revelan que existía un pago por mercancías llamado trueque, en este proceso no se daba todavía la utilización de mano de obra como tal o directa, pero si se marca la subordinación bajo el régimen de jerarquía y una de las características de los grupos primitivos, es el trabajo en beneficio de sus propios integrantes.

Recordemos que la propiedad privada surge después, la cual más adelante es un factor que propicia el surgimiento de las clases sociales capitalistas y apertura a la remuneración y pago de trabajos realizados por subordinados a través de los salarios.

La retribución se comienza a dar en México después de la colonia, a través del sistema feudal con una división social de trabajo, la cual era pagada en especie en las tiendas de raya, pero la misma economía exigía la producción de dinero y monedas que en el periodo de los españoles ya acuñaban.

Las organizaciones de ese periodo reflejaban una gran parentesco con las colonias Europeas, como las Leyes de las Indias que contenían disposiciones en la jornada máxima de trabajo, descansos semanales, el pago del séptimo día, protección al salario y que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo, la protección a la maternidad, protección contra las labores insalubres y peligrosas, atención médica obligatoria, descanso pagado por enfermedades, entre otras que regulaban ya el trabajo en ese periodo.

Para el 19 de octubre de 1810 se realizó el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid. Este acto beneficia a los esclavos y negros los cuales no contaban con una vida cálida.

Don José María Morelos continuó el movimiento y sentó las bases para consolidar el naciente estado mexicano con 23 puntos para la Constitución, su

concepción de justicia se plasmó en el punto 12, el cual estipula: *Que como la nueva ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal modo que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto.*

En las épocas posteriores a la iniciación del movimiento armado y durante algunos años más, no se conocía el derecho laboral, los trabajadores continuaban en condiciones deplorables, además resintieron la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

Con la revolución de Ayutla que permitió la expulsión de Antonio López de Santa Anna del poder, el presidente Comnfort, reunió al congreso constituyente en la Ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, motivo por el cual surge la Constitución de 1857. Tiempo después el congreso aprobó el artículo 5to., de la Constitución, la cual dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917.

El texto original de dicho artículo es el siguiente: *Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.*

En la época del porfirismo se caracterizó por un largo periodo de estabilidad económica y política, pero no contribuyó en los derechos de los trabajadores, pues la riqueza se concentra en manos de unos cuantos frente a la miseria del pueblo. Algunos actos que se suscitaron en este periodo fue la huelga de Cananea, el 1 de junio de 1906 los mineros del mineral de Cananea se declararon en huelga, exigiendo la destitución de un mayordomo, además de un salario mínimo de 5 pesos por ocho horas de trabajo, trato respetuoso a los trabajadores y que en todos los trabajos se ocupara un 75% de mexicanos y un 25% de extranjeros, en igualdad de actitudes.

Otro acto trascendental fue la huelga de Rio Blanco, que comenzó el 7 de enero de 1907 cuando los obreros textiles de Rio Blanco, Estado de Veracruz organizaron el gran círculo de obreros libres. No tardaron en formarse círculos similares en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y en el Distrito Federal. Las asociaciones patronales encabezadas por el centro industrial de Puebla prohibieron toda organización obrera a prueba de despidos. Estallaron huelgas en defensa de este derecho.

El 1 de julio de 1906, Ricardo Flores Magón lanza el programa que constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional; en lo que se refiere al capítulo “De Trabajo y de la Previsión Social” contiene entre los puntos más relevantes; jornada de trabajo y salarios mínimos, reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, la aplicación de medidas para el trabajo a destajo, la prohibición de empleo a menores de 14 años, la obligación para dueños de minas, fábricas y talleres, el adoptar medidas de higiene, efectuar el pago de salario en efectivo, etc.

## **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

En el año de 1917 se promulga la Carta Magna vigente que en su articulado consagró garantías de tipo social; en el Artículo 123 Constitucional a favor de la clase trabajadora y del campesino.

Es importante destacar que con el Artículo 123 Constitucional nace el derecho del trabajo, que fue ubicada dentro del campo del derecho público.

La relación de trabajo salió del ámbito del derecho civil, lo cual benefició notablemente al trabajador, ya que anteriormente se le concebía como un contrato de arrendamiento de servicios regido solamente por la voluntad de las partes, sin mediación de normatividad oficial, lo que situaba a los trabajadores en un plano de desigualdad absoluta frente a los patrones.

Se forma la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene; en el Artículo 123 de la Constitución Política

Mexicana que a la letra dice:

## **Título Sexto**

### **Del Trabajo y de la Previsión Social**

**Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

#### **Apartado A.**

**A.** Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

**I.** La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

**II.** La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

**III.** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

**IV.** Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

**V.** Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

**VI.** Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

**VII.** Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

**VIII.** El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

**IX.** Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

**a)** Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

**b)** La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

**c)** La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

**d)** La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

**e)** Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

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

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos (*doscientos, sic DOF 09-01-1978*) habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán

pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

**XV.** El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

**XVI.** Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

**XVII.** Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

**XVIII.** Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

**XIX.** Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

**XX.** Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

**XXI.** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado (obligado, sic DOF 21-11-1962) a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

**XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (consentimiento, sic DOF 21-11-1962) o tolerancia de él.

**XXIII.** Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

**XXIV.** De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

**XXV.** El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

**XXVI.** Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

**XXVII.** Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

**XXVIII.** Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

**XXIX.** Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de 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.

**XXX.** Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

**XXXI.** La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

**a) Ramas industriales y servicios:**

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano,

liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

22. Servicios de banca y crédito.

**b) Empresas:**

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

En el año de 1917 se promulga la Carta Magna vigente que en su articulado

consagró garantías de tipo social; en el Artículo 123 Constitucional a favor de la clase trabajadora y del campesino.

Es importante destacar que con el Artículo 123 Constitucional nace el derecho del trabajo, que fue ubicada dentro del campo del derecho público.

La relación de trabajo salió del ámbito del derecho civil, lo cual benefició notablemente al trabajador, ya que anteriormente se le concebía como un contrato de arrendamiento de servicios regido solamente por la voluntad de las partes, sin mediación de normatividad oficial, lo que situaba a los trabajadores en un plano de desigualdad absoluta frente a los patrones.

A continuación se mencionan de manera general los primeros Artículos del Título Primero de esta Ley:

El Título Primero contiene los principios y conceptos generales que deben servir de base a la interpretación y aplicación de las normas de trabajo.

**Artículo 1o.-** La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

**Artículo 2o.-** Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

**Artículo 3o.-** El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

**Artículo 5o.-** Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

**Artículo 8o.-** Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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.

**Artículo 10.-** Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Por otra parte el título segundo nos menciona que un trabajador que presta sus servicios tendrá que recibir órdenes de otra persona para recibir un pago.

### **1.3. DEFINICIONES**

Los conceptos de sueldo y salario han evolucionado y constituyen un tema importante para los académicos, trabajadores, gobiernos, empresarios y estudiosos del área de ciencias sociales y laborales, además es un punto de partida para la relación laboral que se ejerce en un contrato de trabajo, dentro de una organización o en la propia entidad económica.

Incluso tienen efectos secundarios en la situación económica de un país, a través de huelgas, manifestaciones, paros y alzamientos o revoluciones, que se reflejan en inflaciones, escases de alimentos por el exceso de consumo, en pobreza y miseria a la población, etc.

Además estos representan para las entidades económicas y organizaciones un costo que se integra a la producción o al servicio final, y una inversión que representa el dinero aplicado a un factor productivo (El trabajo).

### **1.3.1. SUELDO Y SALARIO**

El fundamento legal de los sueldos y salarios de nuestro país se encuentra inmerso en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su título VI (Del Trabajo y de la Previsión Social), artículo 123, apartado "A", de donde emana la Ley Federal de Trabajo quien rige y establece los lineamientos laborales del tema, la cual en su título tercero (Condiciones de Trabajo) del capítulo V, nos presentan los artículos relacionados a dicha investigación:

Sueldo: Proviene del latín Solidas; Moneda antigua de oro de peso cabal.

Salario: Su etimología proviene del latín Solárium, derivado de la palabra sal; aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pago con sal.

Nos indica CHIAVENATO IDALBERTO en su libro, Administración de Recursos Humanos:

*El término salario se entiende como la remuneración monetaria o la paga que el empleador entrega al empleado en función de un puesto que ocupa de los servicios que presta durante determinado tiempo.*

Nos indica la LFT:

**Artículo 82.-** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

**Artículo 83.-** El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

**Artículo 84.-** El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

**Artículo 85.-** El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

### **1.3.2. RELACIÓN LABORAL**

Las relaciones de trabajo se han establecido desde que el hombre se congregó para desarrollar actividades en beneficio particular y con fines económicos, es por ello que dichas relaciones pueden ser individuales o colectivas, además se considera duradera y permanente, incluso en el ámbito de lealtad y confianza recíprocas.

Nos indica la LFT:

**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.

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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

**Artículo 21.-** Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

### **1.3.2.1. PATRÓN Y SUBORDINADO**

Hemos adoptado una idea sobre quien puede emplearnos, quien puede mandar y quien puede dar órdenes, refiriéndonos a un trabajo estipulado y en una jornada de trabajo, además de tener la figura paternalista sobre los trabajadores.

### **1.3.2.2. PATRÓN**

Significa a la persona que rige los destinos del centro de trabajo, por ser titular de los derechos, por ser dueño o por ejercerlos como tal. Puede por lo tanto tratarse de una persona humana o como lo llama nuestra ley, física; o bien una persona jurídica, de las denominadas, jurídico-colectivas o morales.<sup>3</sup>

Nos indica la LFT:

---

<sup>3</sup>Olvera Quintero, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. de C.V, México, 2001. p.9 1.

**Artículo 10.-** Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

**Artículo 12.-** Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

**Artículo 13.-** No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

### **1.3.2.3. SUBORDINADO**

**Artículo 8º de LFT.-** Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. 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.

### **1.3.3. SALARIO DIARIO INTEGRADO Y SALARIO BASE DE COTIZACIÓN**

El salario y las consideraciones de su integración difieren de varias formas y para diversos fines, así tendremos una integración para efectos laborales (LFT), impuesto sobre la Renta (LISR), seguridad social (LSS), fondo nacional de vivienda (LINFONAVIT) y por ultimo para impuestos locales (CFDF).

La integración del salario es un proceso a través del cual el patrón considera o integra el conjunto de prestaciones establecidas por ley, para dar forma a un todo.

En cuanto al salario diario integrado en lo que respecta a la LFT y SS existen dos diferencias con la parte variable del salario diario integrado, la primera es que para efectos de indemnización según la LFT, se deben tomar los ingresos variables de los últimos 30 días trabajados, en tanto para la SS se toman los ingresos variables del bimestre anterior divididos entre los días de salario devengado en el mismo bimestre.

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

Cabe señalar que para efectos de la LFT el concepto más usual y correcto es el de salario diario integrado (SDI), mientras que para la LSS el concepto adecuado es el de salario base de cotización (SBC), esto nos sirve para poder diferenciar que concepto debemos emplear para cada ley y su correcta aplicación, para evitar confusiones y errores que afecten al trabajador y al tratamiento de la nómina.

#### **1.3.3.1. SALARIO DIARIO INTEGRADO**

El salario se integra, para fines de indemnizaciones según la LFT en su artículo 84, por los pagos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones,

habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se le entregue al trabajador.

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

La parte fija se forma por la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones (artículo 89 primer párrafo LFT), donde esta es exactamente igual al factor que usamos para determinar el salario diario integrado para SS.

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

### **1.3.3.2. SALARIO MÍNIMO**

Nos indica LFT:

**Artículo 90.-** Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

**Artículo 91.-** Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

**Artículo 94.-** Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Los nuevos salarios mínimos legales que regirán a partir del primero de enero del 2013 son los siguientes:

Área geográfica	Pesos
"A"	\$62.33
"B"	\$60.57
"C"	\$59.08

**Nota:** A partir del 27 de Noviembre de 2012 la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos estableció los nuevos SMG y Áreas geográficas vigentes para 2013: "A" \$64.76 y "B" \$61.38

### 1.3.3.3. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Por otro lado tenemos la integración para efectos de seguro social, la cual busca obtener un salario base de cotización y aplicar éste a cada día de trabajo para determinar así la base sobre la que calcularán las cuotas de las diferentes ramas de aseguramiento.

El salario base de cotización se usa para:

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

El salario base de cotización se forma de dos partes, una fija y una variable (artículo 30 LSS), donde la parte fija se compone de aquellas percepciones fijas conocidas como son: sueldo, prima vacacional, gratificación. Con estos elementos

se calcula un factor de sueldo diario, convirtiendo todos los conceptos a días, sumando éstos y dividiendo el resultado entre los días de sueldo.

El siguiente cuadro es un ejemplo de cómo se calcula el factor de integración con las prestaciones mínimas de ley que marca la LFT de 15 días de gratificación y 25% de prima vacacional:

Salario diario ordinario (la unidad).

Aguinaldo 15 días de salario. Art. 87 LFT.

Prima Vacacional 25% de los días de vacaciones. Art. 80 LFT.

### **CÁLCULO DEL FACTOR DE INTEGRACIÓN.**

<b>Concepto</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Factor diario</b>
<b>Salario diario</b>		1
<b>Aguinaldo</b>	$(15 \times 1 / 365)$	0.0411
<b>Prima vac. (1 año trabajado)</b>	$(6 \times 1 \times 25\% / 365)$	0.0041
<b>Factor de Integración</b>		1.0452

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

De acuerdo al capítulo II de la Ley del Seguro Social nos marca las bases de cotización y de las cuotas obrero-patronales.

**Artículo 27, LSS.** El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

**I.** Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.

**II.** El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

**III.** Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

**IV.** Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

**V.** La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

**VI.** Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal; Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

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

**IX.** El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo. Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

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

A continuación presentamos una tabla donde se muestra las percepciones que integran al salario.

Descripción del contenido de la tabla:

Concepto: denominación que se le da a las percepciones de los trabajadores cuando son pagadas dentro o fuera de nómina.

Fijo: Percepción conocida y que se puede cuantificar desde que ingresa el trabajador.

Variable: Percepción conocida o no, pero que no se puede cuantificar; tiene que ser determinada y pagada para ser integrada como parte del salario.

Comentario: Aclaración del concepto o su acumulación, cuando ésta es necesaria.

N: No integra el salario base de cotización.

S: Si integra el salario base de cotización.

<b>CONCEPTO</b>	<b>FIJA</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>COMENTARIO Y ACUERDO</b>
<b>Cuota patronal al fondo de ahorro.</b>	N	N	Cuando no se retire en más de dos veces al año, no sea mayor la aportación patronal que la del Trabajador. Por el excedente se integra el salario (ACUERDO 494/93).
<b>Despensas en especie, en dinero o en vales.</b>	N	N	Hasta el 40% del Salario Mínimo General Diario Del Distrito Federal. Por el excedente se integra el salario (ACUERDO 495/93).
<b>Aguinaldo.</b>	S	N	Percepción conocida, predeterminada y cuantificable.
<b>Alimentación gratuita en el comedor de la empresa.</b>	S	N	Se incrementa en un 25% si el trabajador recibe los tres alimentos; si recibe uno o dos de ellos, se incrementa en la parte proporcional, es decir, 8.33% o 16.66%, respectivamente (ACUERDO 77/94). Se considera onerosa y no integra el salario cuando el trabajador paga por lo menos el 20% del Salario Mínimo General Diario del Distrito Federal (\$ 62.33).
<b>Préstamos a trabajadores.</b>	N	N	Se debe reintegrar el dinero al patrón.

<b>Prima dominical permanente.</b>	S	N	Son parte de la remuneración por su trabajo previamente negociada, conocida y determinada.
<b>Prima de Antigüedad al terminarla relación laboral.</b>	N	N	Es una percepción que recibe el trabajador por Ley cuando éste deja de laborar, es decir, no es una remuneración por su trabajo.
<b>Prima vacacional conforme a la LFT.</b>	S	S	Es parte de la remuneración, ya sea previamente negociada y determinada o simplemente pagada de manera adicional en el momento de tomar las vacaciones.
<b>Horas extras eventuales.</b>	N	S	Por el excedente de lo establecido en la legislación laboral, es decir, cuando es por más de tres veces a la semana y por más de tres horas al día.
<b>Premios por puntualidad y asistencia.</b>	N	N	Cuando cada uno de ellos no rebase el 10% de su salario base de cotización. Por el excedente se integra el salario (ACUERDO 496/93).
<b>Uniformes y ropa de trabajo.</b>	N	N	Es obligación del patrón según la LFT.

Con lo mencionado en el cuadro anterior, realizaremos un ejemplo de cómo las horas extras integran al salario.

Un trabajador del área "C" con un sueldo de \$ 300.00 labora 5 veces a la semana 5, 2, 6, 1, 2 horas cada día ¿Cuántas horas integran el salario base de cotización?

<b>DÍA</b>	<b>HORAS X DIA</b>	<b>HORAS NO INTEGRAN IMSS</b>	<b>HORAS SI INTEGRAN IMSS</b>
<b>LUNES</b>	5	3	2 DOBLES
<b>MARTES</b>	0	0	0
<b>MIÉRCOLES</b>	2	2	0
<b>JUEVES</b>	6	3	3 TRIPLES
<b>VIERNES</b>	1	0	1 TRIPLE
<b>SÁBADO</b>	2	0	2 TRIPLE
<b>DOMINGO</b>	0	0	0
<b>TOT. HRS. EXTRAS</b>	16	8	8

<b>DÍA</b>	<b>SUELDO DIARIO</b>	<b>HORAS PARA T.E. S/TURNO</b>	<b>CUOTA POR HORA</b>	<b>HORAS EXTRAS TOTALES</b>	<b>HORAS EXTRAS DOBLES</b>	<b>HORAS EXTRAS TRIPLES</b>	<b>FACTOR POR H. DOBLE</b>	<b>FACTOR POR H. TRIPLE</b>	<b>IMPORTE HORAS DOBLES</b>	<b>IMPORTE HORAS TRIPLES</b>	<b>IMPORTE A PAGAR</b>
<b>LUN</b>	300.00	8	37.50	5	5		75.00	112.50	375.00	-	375.00
<b>MAR</b>	300.00	8	37.50	0			75.00	112.50	-	-	-
<b>MIÉ</b>	300.00	8	37.50	2	2		75.00	112.50	150.00	-	150.00
<b>JUE</b>	300.00	8	37.50	6	2	4	75.00	112.50	150.00	450.00	600.00
<b>VIE</b>	300.00	8	37.50	1		1	75.00	112.50	-	112.50	112.50
<b>SÁB</b>	300.00	8	37.50	2		2	75.00	112.50	-	225.00	225.00
<b>DOM</b>	300.00	8	37.50	0			75.00	112.50	-	-	-
<b>TOTAL T.E. DOBLE Y TRIPLE ( LAS PRIMERA 9 HORAS SON DOBLES)</b>											1,462.50

<b>CONCEPTO</b>	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>IMPORTE</b>
<b>Sueldo diario</b>		300.00
<b>Aguinaldo</b>	$300 \times 15 / 365 =$	12.33
<b>Prima vacacional</b>	$300 \times 6 \times 25\% / 365 =$	1.23
<b>Salario Diario Integrado elementos fijos</b>		313.56
<b>Horas extras gravables</b>	$1,462.50 / 61 =$	23.98
<b>Total del Salario base de cotización</b>		337.54

#### **1.3.4. PRESTACIONES**

Cabe mencionar que las prestaciones tiene por finalidad generar un sentido de pertenecía, de identificación hacia la organización, de cubrir riesgos internos y externos, de brindar una mejor calidad de vida para los trabajadores y sus familias, de lograr las metas de la entidad económica en la productividad y eficiencia, además de crear un ambiente de confianza, de tranquilidad y de seguridad para los trabajadores y sus familias, es por ello que el gobierno las reglamenta en nuestras leyes vigentes (LFT, LSS, LISR, LSAR y LINFONAVIT).

Las prestaciones se consideran como las cosas o servicios que un patrón(es) da o promete a un trabajador(es).

Expresamente la LFT no nos da un concepto específico del significado de prestaciones, solo el artículo 84 de LFT nos indica que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

A continuación mencionamos las prestaciones mínimas de ley como son:

#### **1.3.4.1. AGUINALDO**

**Artículo 87, LFT.-** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

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

#### **1.3.4.2. VACACIONES**

**Artículo 76, LFT.-** Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

#### **1.3.4.3. PRIMA VACACIONAL**

**Artículo 80, LFT.-** Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

#### **1.3.4.4. SÉPTIMO DÍA DE DESCANSO**

Nos indica la LFT:

**Artículo 69.-** Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

**Artículo 74.** Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. 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 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. 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.

#### **1.3.4.5. HORAS EXTRAORDINARIAS**

**Artículo 66, LFT.-** Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

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, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

Por gasto de previsión social a cargo de una empresa, debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.

Mario de la Cueva define la previsión social como: “La política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contralas consecuencias y los riesgos naturales, sociales y profesionales”.

Dichas prestaciones le dan un sentido de pertenencia e identificación al empleado hacia la organización a continuación mencionamos las más habituales y esenciales:

#### **1.3.4.6. PTU**

**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.

#### **SE RESUELVE:**

Los trabajadores participaran en 10% de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios, para efectos de esta resolución, se determina según lo dispuesto en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

La utilidad repartible se divide en dos partes iguales: la primera; se repartirá por igual entre los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno de ellos, independientemente del monto de los salarios, segunda; se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado en el año. Se consideran como salario máximo de los empleados de confianza, el más alto de los trabajadores sindicalizado, incremento en un veinte por ciento.

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

**Artículo 27, Fracción II, LSS.** 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;

#### **1.3.4.8 .ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN**

**Artículo 27, Fracción V, LSS.** La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, 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 éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.

#### **1.3.4.9. VALES DE DESPENSA**

**Artículo 27, Fracción VI, LSS.** 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;

#### **1.3.4.10. PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

**Artículo 27, Fracción VII, LSS.** 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;

#### **1.4. DIFERENCIA ENTRE SUELDO Y SALARIO**

**Salario:** Se aplica a todos los trabajos manuales, de taller o que requieren fuerza física y se paga por hora, por día o por destajo, aunque se liquide semanalmente.

**Sueldo:** Se paga por mes, catorcena o quincenal y son para los trabajadores intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

#### **1.5. CLASIFICACIÓN DEL SALARIO**

Recordemos que el salario está constituido no solo por la remuneración ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio y de la propia relación laboral que existe.

Sea cualquiera la forma o denominación que se adopte en dicha relación, el salario estará inmerso en la subordinación y tendrá derechos y obligaciones que cubrir.

Es por ello que la clasificación de estos es la siguiente:

**Salario nominal:** Es el monto en dinero establecido en un contrato de trabajo.

**Salario real:** Es el dinero con el cual se puede adquirir una cantidad de bienes o de servicios.

La LFT nos marca la siguiente clasificación:

- ✓ Salario fijo
- ✓ Salario variable y
- ✓ Salario mixto

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

Además este salario se presenta cuando se fija un salario diario por semana, quincena o mes en cantidad, incluso se suman a dicho salario fijo las retribuciones o remuneraciones periódicas de cuantía previamente conocidas que percibe el propio trabajador.

Un ejemplo de los elementos conocidos son el aguinaldo y la prima vacacional.

Salario variable: es aquel que se encuentra integrado por un elemento y/o conjunto de elementos, cuyo monto no se puede conocer predeterminadamente con exactitud, dependiendo de la realización de acontecimientos futuros de realización cierta.

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

Salario mixto: es aquel que se encuentra integrado por la combinación de los elementos fijos más los variables.

## **1.6. EFECTOS LABORALES Y FISCALES EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**

### **1.6.1. SUSPENSIÓN**

La LFT no define la suspensión temporal de la relación de trabajo, pero Mario de la Cueva la define como “una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.

Conviene resaltar que en la suspensión de la relación, ambas partes dejan de estar obligadas; es decir, el patrón no está obligado al pago de salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio. No debe confundirse esta suspensión con alguna incapacidad derivada del riesgo de trabajo o con una suspensión por maternidad; en ambos casos subsiste la obligación del pago del salario, aun cuando el trabajador o trabajadora no se encuentre prestando sus servicios.

Durante la suspensión pueden presentarse circunstancias que deriven en la rescisión o terminación de la relación del trabajo pero, en todo caso, se trata de figuras diferentes.

En síntesis, la característica esencial de la suspensión es la temporalidad, es decir la posibilidad de dejar sin efectos a una relación individual, durante algún tiempo específico.

## Causas

Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT y son las siguientes.

✓ Enfermedad contagiosa del trabajador. Se trata de una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores de la empresa. El trabajador enfermo está obligado a notificar la enfermedad al patrón y este, a decretar la suspensión de la relación de trabajo; en caso de no realizarse la suspensión, el resto de los trabajadores puede negarse a continuar prestando sus servicios, argumentando ese riesgo de contagio.

La suspensión por enfermedad contagiosa debe iniciarse desde el momento que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad y termina en el periodo que el IMSS fije como incapacidad o antes si desaparece la incapacidad.

El trabajador está obligado a regresar a trabajar al día siguiente a la finalización de la incapacidad.

✓ Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Pueden darse situaciones ajenas a toda actividad profesional del trabajador que lo incapaciten temporalmente para el desempeño de su actividad.

El tratamiento legal de estas incapacidades es diferente a las derivadas de riesgos de trabajo; resultaría injusto que el patrón estuviera obligado a seguir pagando el salario y, más aun, que estuviera obligado a seguir pagando el salario y, más aun, que estuviera obligado a indemnizar al trabajador.

Sin embargo, si el trabajador incapacitado por una enfermedad o accidente que no sea riesgo de trabajo está protegido por el IMSS tiene derecho a una protección parcial.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrón y demostrar su incapacidad mediante certificado médico o corre el riesgo de ser despedido justificadamente.

La incapacidad por enfermedad o accidente no profesional se inicia en el momento en el que se tenga conocimiento de la incapacidad y el trabajador está obligado a presentarse a laborar al día siguiente del término de la incapacidad.

Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. El patrón no está obligado a pagar el salario de un trabajador que ha sido detenido por su presunta participación en algún delito y tampoco existe la obligación del trabajador de prestar el servicio. Esta suspensión puede convertirse en rescisión de la relación del trabajo, si el trabajador es encontrado culpable y condenado por la comisión del delito del que se le acuso.

En esta fracción se establece que si el trabajador obro en defensa de los intereses o la persona del patrón, este ultimo si está obligado al pago de los salarios.

Esta suspensión dura desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido o a disposición de la autoridad competente y hasta que ejecutoria su sentencia absolutoria, debiéndose presentar a trabajar dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

✓ Arresto del trabajador. Esta causa de suspensión está basada en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios en virtud de una sanción de tipo administrativo judicial por faltas menores.

El patrón no tiene obligación de pagar el salario del trabajador. Un ejemplo de la anterior situación es la detención que se realice por exceder los niveles de alcohol permitidos al conducir, el “alcoholímetro”, cuya sanción es un arresto de 12 a 36 horas.

Suponiendo que este arresto se realizara en días hábiles, el patrón estaría exento del pago del salario.

La suspensión solo dura el tiempo del arresto y el trabajador está obligado a presentarse el día siguiente de que termine el mismo.

✓ Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales. En este apartado se incluyen los servicios consignados en el artículo 5º de la Constitución: el servicio de las armas, los de jurado, los cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que sean obligatorios. También se incluye en esta causal el enlistarse en la guardia nacional para defender los intereses de la nación.

Esta suspensión se inicia en la fecha en que el trabajador deba presentarse a cumplir con su servicio y puede prolongarse dentro de los 15 días siguientes al término de su encargo.

✓ Designación del trabajador como representante ante los organismos estatales o de conformación tripartita que establezca la propia ley. Hay distintas comisiones que deben integrarse con representantes del gobierno, de los patrones y de los trabajadores. En estos casos puede suspenderse la relación de trabajo.

La suspensión se inicia desde la fecha en que deba iniciarse el cargo del trabajador y es prorrogable hasta por seis años; debiéndose presentar el trabajador a laborar dentro de los 15 días siguientes al término de la causal de suspensión.

✓ Falta de documentación necesaria para la prestación del servicio, siempre que sea imputable al trabajador. En ocasiones el trabajador está obligado a tener vigente cierta documentación: pasaportes, licencias, certificados, etc. Si es por culpa del trabajador que estos documentos no estén vigentes o no los tenga, puede suspenderse la relación de trabajo.

Esta suspensión se inicia cuando el patrón tenga conocimiento del hecho y puede prolongarse hasta por dos meses, al término de los cuales, si no se subsana la deficiencia, se puede rescindir la relación sin responsabilidad para el patrón.

Aun cuando no estén previstas en el citado artículo de la LFT, algunos autores consideran que son causales de suspensión: las sanciones aplicadas a los trabajadores por faltas cometidas en el trabajo y que estén fundamentadas en el propio reglamento interno de la empresa o establecimiento. Esta suspensión como medida disciplinaria no puede exceder, en ningún caso, de ocho días.

## **EFFECTOS**

El principal efecto de la suspensión de la relación del trabajo es que durante algún tiempo delimitado, ninguna de las dos partes tiene que cumplir con las obligaciones laborales que adquirió; es decir, ni el patrón está obligado al pago del salario, ni el trabajador a la prestación del servicio. Conviene resaltar el carácter temporal de la suspensión.

Además del citado efecto se considera que se generan otros que operan a favor del trabajador:

Continuidad en los beneficios de la seguridad social. Si el trabajador está integrado al IMSS y a la corriente de sus cuotas, continua disfrutando de los beneficios que otorga el instituto, aun cuando no esté prestando el servicio y no se le esté pagando.

Temporalidad. Dura un lapso más o menos corto, pero siempre limitado.

Reserva de la plaza para el trabajador. Si la causa de suspensión desaparece, el trabajador tiene derecho a regresar al puesto que desempeñaba; de lo contrario se puede reclamar un despido injustificado.

Inalterabilidad del contrato. Pese a la suspensión, el trabajador o el patrón no puede ignorar la existencia del contrato y, cuando el trabajador retome su actividad, luego de la suspensión, tendrá derecho a recibir las mismas condiciones salariales, de jornada, etc., contenidas en su contrato; en otras palabras, no se puede modificar el contrato por la simple suspensión de la relación.

En conclusión, la suspensión de la relación individual de trabajo es una figura que deja viva la relación y que, únicamente, exime a ambas partes del cumplimiento de las obligaciones principales: prestación del trabajo y pago del salario.

### **1.6.2. RESCISIÓN**

El artículo 46 de la LFT permite que, trabajador o patrón, en cualquier momento, pueda rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada.

Esa rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral, cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas o, como dice el maestro Mario de la Cueva, “la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.

La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables:

Unilateralidad. Es decretada por uno solo de los sujetos de la relación de trabajo, es decir, puede ser decretada por el patrón o por el trabajador sin el consentimiento del otro.

Potestativa. En una relación de trabajo pueden presentarse circunstancias que ameriten la rescisión de la relación laboral, sin embargo puede ser que la parte afectada decida no dar por terminada la relación, y esta continúe surtiendo sus efectos.

Es otras palabras, una vez que alguna de las partes incumple con sus obligaciones, la otra tiene la opción de rescindir o no.

Formal. Si es el trabajador quien inculpe con alguna de sus obligaciones y el patrón decide rescindir la relación de trabajo, está obligado a dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Es de tal importancia el aviso que se dé por escrito al trabajador, que la LFT prevé que si este se negara a recibirla, el patrón debe, en los cinco días siguientes, entregarla a la Junta de Conciliación y Arbitraje, proporcionando el domicilio registrado del trabajador, solicitando su notificación.

A falta de aviso por escrito es causal para que el despido se considere injustificado.

Esta obligación no es aplicable en el caso de que el trabajador sea quien decida dar por terminada la relación del trabajo.

A continuación se enlistan las causales imputables a trabajadores y patronos para rescindir la relación de trabajo.

### **CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR**

La rescisión por causas imputables al trabajador es conocida como despido; entre las razones por la que puede darse está las enlistadas en el artículo 47 de la LFT.

Engañar al patrón, sea el propio trabajador o el sindicato que lo proponga o recomiende, con certificados o documento falsos, que atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca. Esta causal deja de tener efecto después de 30 días de prestar el servicio.

Si el patrón no despide al trabajador dentro de los 30 días siguientes al inicio de servicio, se entiende que acepta y está conforme con las aptitudes del trabajador.

Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos Cont. El patrón, su familia o contra el personal directivo o administrativo; a menos de que medie provocación o el trabajador actué en defensa propia.

Faltas de probidad u honradez o ejercer actos de violencia, injurias, amagos o malos tratamientos, fuera del servicio, contra el patrón, su familia, o contra el personal directivo y administrativo de la empresa.

Ocasionar intencionalmente daños materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo.

Ocasionar, por negligencia, los daños a que se refiere el punto anterior, siempre que esa negligencia sea la causa única del perjuicio.

Poner en riesgo, por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentre en él.

Cometer actos inmorales en el centro de trabajo.

Revelar los secretos de fabricación o información de carácter reservado, en perjuicio de la empresa.

Faltar al trabajo más de tres veces en un lapso de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Desobedecer al patrón o sus representantes sin causa justificada y siempre que lo ordenado forme parte del trabajo contratado.

Negarse a adoptar las medidas preventivas o de seguridad para evitar enfermedades o accidentes de trabajo.

Presentarse a trabajar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; siempre que en este último caso no exista prescripción médica y aviso al patrón de tal circunstancia.

La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión y que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

Otras causas semejantes (análogas) a las anteriores y que sean igual de graves y de consecuencias parecidas.

Como se menciona en el capítulo correspondiente, algunos trabajos especiales consideran, además de las anteriores, algunas otras causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

El despido, siempre que sea justificado, provoca la culminación de la relación de trabajo; sin embargo, para quedar eximido de cualquier adeudo con el trabajador, el patrón deberá pagar los siguientes conceptos.

Parte proporcional del aguinaldo

Parte proporcional de vacaciones

Prima vacacional

Prima de antigüedad

Se presenta el siguiente ejemplo para ilustrar el pago o “finiquito” a entregar a un trabajador despedido justificadamente:

## Ejemplo

Un trabajador ingresó a laborar el 1 de febrero de 1995. Su salario actual es de \$8,400.00 mensuales, más \$300.00 de vales de despensa semanal y \$ 500.00 bimestrales por concepto de bonificación. El local donde labora se encuentra en el Distrito Federal. Se le pago su aguinaldo en diciembre de 2011 y no ha disfrutado de vacaciones por el último año de servicios. El 17 de marzo de 2012 es encontrado en estado de ebriedad y consumiendo bebidas alcohólicas en el centro de trabajo, por lo que es despedido y se le entrega por escrito aviso de rescisión.

Para calcular el finiquito del trabajador:

A. Determinar el salario base diario.

$$8,400/30 = \$280.00$$

B. Determinar la parte proporcional que le corresponde de aguinaldo por 77 días trabajados (1 de enero al 17 marzo de 2012).

$$15/365=0.04109$$

$$(77)(0.04109)=3.16393$$

$$(3.16393)(\$280.00)= \$ 885.90$$

C. Determinar el número de días que le corresponden como vacaciones.

1 de febrero de 1995 – 1 de febrero de 2012 = 17 años de antigüedad

= 18 días de vacaciones

1 de febrero de 2008 – 17 de marzo de 2012 = 46 días = 2.26 días

20.26 días de vacaciones totales

D. Determinar el monto de vacaciones.

$$(20.26) (\$280.00) = \$ 5,672.80$$

E. Determinar el monto de la prima vacacional (25%).

$$(5,672.8)(25\%) = \$ 1,418.20$$

F. Determinar la prima de antigüedad por 17 años 46 días de antigüedad.

$$(17) (12) = 204.00$$

$$12/365=0.03228(46)= \underline{1.48488}$$

$$205.48488$$

Límite máximo para calcular la prima de antigüedad 124.66

Calcular el importe:

$$(205.48488)(\$ 124.66)=\$ \underline{25,615.75}$$

G. Sumar las cantidades obtenidas.

B. Parte proporcional del aguinaldo	\$	885.90
D. Vacaciones:	\$	5,672.80
E. Prima vacacional:	\$	1,418.20
F. Prima de antigüedad:	\$	<u>25,615.75</u>
	\$	33,592.65

Partimos del supuesto que el salario mensual ya fue pagado al trabajador.

### 1.6.3. ACCIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO

¿Qué sucede si un trabajador no incurre en alguna de las causales para que el despido sea justificado? ¿Qué pasa si el patrón omite el requisito del aviso por escrito de las causas y fecha del despido? En cualquiera de los dos casos se está frente a un despido injustificado y el trabajador queda en posibilidad de ejercer acción legal ante la

junta de conciliación y Arbitraje, solicitando la reinstalación en el puesto que venía desempeñando o bien, una indemnización por el despido. Si el trabajador comprueba ante la Junta que el despido fue injustificado, tendrá derecho además al pago de los salarios vencidos.

En otras palabras, si el trabajador no incurre en alguna justificación para su despido, el patrón, no le entrega, ni le hace llegar a través de la Junta de Conciliación, el aviso por escrito, señalando las causas y la fecha de su despido, el trabajador queda en posibilidad de ejercer acción legal.

En ella el trabajador debe decidir si solicita la reinstalación en el puesto de trabajo o la indemnización correspondiente.

Este derecho del trabajador despedido injustificadamente se encuentra establecido en la fracción XXII del artículo 123 constitucional que a la letra señala:

XXII. el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario de los malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

Esta fracción abre la posibilidad de que el patrón quede eximido de la obligación de reinstalar a un trabajador en circunstancias específicas y mediante el pago de una indemnización adicional a la referida de tres meses. Estas circunstancias especiales son establecidas por el artículo 49 de la LFT y son:

Cuando se trate de trabajadores con una antigüedad menor de un año.

Si se comprueba ante la junta de Conciliación y Arbitraje que, por las actividades que desempeña, el trabajador está en contacto directo con el patrón, y la junta estima que por las circunstancias, no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo. Cuando el trabajador despedido injustificadamente tenga la categoría de trabajador de confianza.

Trabajadores domésticos.

Trabajadores eventuales.

En resumen “si el trabajador solicita una indemnización, el patrón solo será condenado al pago de tres meses de salario; y si pidió reinstalación, la condena será, reinstalar, no a cambiar esta por un pago. Como excepción el legislador acepta que el patrón se niegue a reinstalar a un trabajador” por los motivos señalados anteriormente.

Las indemnizaciones que tienen que pagar el patrón para quedar exento de la obligación de reinstalar a un trabajador, están contenidas en el artículo 50 del mismo ordenamiento legal.

Síntesis de la indemnización a pagar en cada uno de los casos de despido injustificado.

A continuación se presentan un ejemplo de un supuesto despido injustificado:

### Ejemplo

Un trabajador ingreso a laborar el 29 de febrero de 1999 a una empresa ubicada en el distrito federal. El 17 de marzo de 2012 es sorprendido consumiendo bebidas alcohólicas en el interior del establecimiento y es despedido. El patrón omite dar aviso por escrito al trabajador, por lo que este decide emprender acción legal solicitando la indemnización correspondiente.

Al momento de despido, el salario del trabajador era de \$7,500.00 mensuales, más \$400.00 bimestral en vales de despensa y las prestaciones de ley. El trabajador no ha disfrutado de vacaciones por ultimo año de servicios y no se le adeuda pago alguno por otros conceptos.

Para calcular el monto de la indemnización:

A. Determinar el monto de la indemnización.

$$7,500 / 30 = \$250.00$$

B. Determinar el salario integrado mensual.

Salario base	\$ 7,500.00
Despensa 400 / 2	\$ 200.00
Aguinaldo 15 / 12 (250)	\$ 312.50
Prima vacacional 14 (250) (0.25) / 12	<u>\$ 72.92</u>
Suma Salario Integrado mensual	\$ 8,085.42

C. Determina el tiempo trabajado.

9 años 26 días

D. Calcular indemnización correspondiente.

$$3 \text{ meses } (\$ 8\,085.42) = \$ 24,256.25$$

E. Calcular el monto de la prima de antigüedad.

$$9 (12) = 108$$

$$(12 / 365) 26 = \underline{0.85479452}$$

$$(108.85479452)(\$124.66) = \underline{\$13,569.84}$$

F. Determinar otros pagos a realizar.

Vacaciones

$$(14)(250) = \$ 3,500.00$$

Prima vacacional

$$(3,500)(0.25) = \$ 875.00$$

Aguinaldo (parte proporcional)

$$15 / 365 (26) = 1.06849315 (250) = \$267.12$$

G. Monto total a pagar (sin salarios vencidos)

Indemnización:	\$ 24 256.25
Prima de antigüedad:	\$ 13,569.84
Vacaciones:	\$ 3,500.00
Prima vacacional:	\$ 875.00
Aguinaldo:	<u>\$ 267.12</u>
	\$ 42,468.21

## INDEMNIZACIONES A PAGAR EN LOS CASOS DE DESPIDO INJUSTIFICADO

		<b>INDEMNIZACIÓN LFT (ART. 50).</b>	<b>Indemnización constitucional</b>	<b>Indemnización total</b>	<b>Otros pagos</b>
1.- Trabajadores que al ejecutar su acción soliciten indemnización.		20 días.	3 meses	3 meses 20 días.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarios</li> <li>• en los términos de la ley</li> <li>• Presentaciones no pagadas al momento.</li> </ul>
2.- Casos de la excepción a la obligación de reinstalar. RT = Relación de Trabajo.					
I. Antigüedad menor a un año.	RT por tiempo determinado menor a un año.	Salarios de la mitad del tiempo de ser vicios.	3 meses	3 meses + Salarios de la mitad del tiempo de servicio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarios vencidos</li> <li>• Prima de antigüedad</li> <li>• Prestaciones no pagadas al momento</li> </ul>
II.- Que el patrón demuestre y la junta acepte que por el desarrollo normal de la relación es imposible.	RT por tiempo determinado mayor a un año.	6 meses por el primer año 20 días por año subsiguiente.	3 meses	3 meses 6 meses 20 días por año Después del primero	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarios vencidos</li> <li>• Prima de antigüedad</li> <li>• Prestaciones no pagadas al momento</li> </ul>
III.- De confianza	RT por tiempo determinado	20 días por año de servicios	3 meses	3 meses 20 días por año de servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarios vencidos</li> <li>• Prima de antigüedad</li> </ul>
IV.- Domésticos.					

V. Eventuales.					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestaciones no pagadas al momento.</li> </ul>
----------------	--	--	--	--	---

<b>CONCEPTOS A PAGAR POR DESPIDO JUSTIFICADO SEGÚN EL ARTÍCULO 49 LFT.</b>	
1.-Terminación laboral	
<b>FINIQUITO</b>	<b>INDEMNIZACIÓN</b>
Solo Finiquito: prestaciones pendientes de pago al trabajador más salarios pendientes de pago (vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etc.)	No hay indemnización y puede haber prima de antigüedad si rebasa 15 años de antigüedad el trabajador o la antigüedad que estipule el contrato de trabajo.

<b>INDEMNIZACIONES A PAGAR POR DESPIDO INJUSTIFICADO SEGÚN EL ARTÍCULO 50 LFT.</b>					
1.- Que el trabajador demande reinstalación, la cual procede en algunos casos.					
2.- Si no se reinstala al trabajador entonces procede la indemnización.					
<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>LFT</b>	<b>CONSTITUCIONAL</b>	<b>PRIMA DE ANTIGÜEDAD 12 DÍAS POR AÑO</b>	<b>PRESTACIONES</b>	<b>OTROS</b>
Contrato Determinado menor a un año	La mitad del salario del tiempo laborado	3 meses	Prima de Antigüedad proporcional	Prestaciones que se adeuden al trabajador (vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etc.)	Más salarios caídos.
Contrato Determinado mayor a un año	6 meses más 20 días por año	3 meses	Prima de Antigüedad proporcional	Prestaciones que se adeuden al trabajador	Más salarios caídos.

				(vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etc.)	
Contrato por Tiempo Indeterminado	20 días por año	3 meses	Prima de Antigüedad proporcional	Prestaciones que se adeuden al trabajador (vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etc.)	Más salarios caídos

### CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN

Si es el patrón quien incurre en alguna causal, el trabajador puede solicitar la rescisión de la relación de trabajo. A esta rescisión se le conoce comúnmente como retiro. Las causales de este retiro se encuentran enumeradas en el artículo 51 de la LFT y son:

Que el patrón o la agrupación patronal engañe al trabajador respecto a las condiciones de trabajo al proponer el mismo. Esta causal deja de tener efecto después de 30 días de prestación del servicio.

Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, injurias, amenazas o malos tratamientos contra el trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

La misma circunstancia descrita en el punto anterior, pero fuera del servicio, siempre que por tal situación se haga imposible la realización del servicio

Reducción del salario que recibe el trabajador.

No recibir el salario en la fecha u hora convenida acostumbrada.

Que el patrón maliciosa o intencionalmente cause un daño en la herramienta en los útiles del trabajador.

La carencia de condiciones higiénicas o medidas preventivas y de seguridad, que pongan en riesgo la vida del trabajador o de su familia.

Comprometer el patrón, por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que en el laboran.

Las similares a las antes descritas igualmente graves y de consecuencias semejantes.

En todos los casos, el trabajador cuenta con 30 días para retirarse del trabajo y el patrón está obligado a cubrir la indemnización que establece en el artículo 50 de la LFT.

#### **1.6.4. TERMINACIÓN**

La LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación; sin embargo, en el uso común de los mismos podrían considerarse sinónimos. Mario de la Cueva define la terminación como la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hace imposible su continuación.

Como se desprende de la definición anterior, en caso de que la terminación sea, estar acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo. Esta situación es conocida comúnmente como renuncia.

Sin embargo, la propia definición sea la que la terminación también puede darse por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad de ambas partes; por ello, es necesario conocer las causas legalmente aceptadas para la terminación de las relaciones de trabajo.

## **CAUSAS.**

Se encuentran enlistadas en el artículo 53 de la LFT y son:

En mutuo consentimiento de las partes. Como se menciono anteriormente, este supuesto es conocido comúnmente como renuncia y el trabajador decide generalmente separarse de su trabajo, presentando la renuncia al patrón y este decide si lo acepta o no.

En el mercado laboral actual, la práctica de firmar renunciaciones sin fecha o documentos en blanco desde el momento de la contratación se ha vuelto muy frecuente. De esta forma, en el momento en que el patrón decida terminar la relación de trabajo, contara con un documento que lo exime de juicios y eventuales pagos por concepto de indemnizaciones por despido.

Por supuesto, la práctica descrita es contraria al Derecho Laboral; sin embargo, la falta de empleos obliga a los trabajadores a aceptar estas condiciones anormales e incluso ilícitas.

La muerte del trabajador. Una de las características de las relaciones de trabajo es el carácter personal que tiene la misma; es que nadie puede prestar el servicio por cuenta del trabajador. Por ello, resulta obvio considerar que, una vez muerto el trabajador, no pueda subsistir la relación de trabajo con algún familiar o dependiente del trabajador; en caso de que así sucediera, se consideraría una relación distinta, con sus propias condiciones y con persona diversa.

La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital. Esta causal está relacionada con la duración de la relación de trabajo, analizada A manera de recordatorio, podemos mencionar que las relaciones de trabajo, como regla general, se pactan por tiempo indeterminado, pero en casos especiales, reconocidos y

aceptados por la LFT, pueden pactarse por tiempo determinado, por obra determinada o por inversión de capital.

Así, si un trabajador celebró un contrato por tres meses, para cubrir la incapacidad de otro trabajador, y el trabajador sustituido regresa al finalizar el plazo citado, la relación de trabajo con el sustituto se termina, sin responsabilidad para el patrón. Lo mismo sucede en los casos de obra determinada e inversión capital.

Conviene resaltar en este punto que, en caso de subsistir la materia de trabajo (que el trabajador sustituido no regresara al finalizar los tres meses), el contrato de trabajo se prolongaría por el tiempo necesario.

La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. Si un trabajador, independientemente de la causa, tiene alguna incapacidad física o mental, se puede terminar la relación de trabajo. Como excepción a esta causal, los artículos 54 y 499 conceden al trabajador la posibilidad de que se le otorgue un nuevo puesto, acorde con las incapacidades que tiene. Esta posibilidad se aplica a todo tipo de incapacidades, tanto las producidas por un riesgo de trabajo, como las que no.

Los casos a que se refiere el artículo 434.

## **CONSECUENCIAS**

La principal consecuencia de la terminación es, por supuesto el rompimiento del círculo laboral; es decir, que a partir del momento en que esta se termine, no hay responsabilidad de pagar el salario y, por supuesto, tampoco de prestar el servicio. A diferencia de la rescisión, llámese despido o retiro, el patrón no se obliga a pagar indemnización alguna. La terminación se da por acuerdo de voluntades entre las partes o por circunstancias ajenas a la voluntad de trabajadores y patrones. Sería injusto obligar al patrón al pago de indemnización alguna por la terminación, cuando no depende solo de su voluntad.

<b>CAUSA</b>	<b>CASOS ESPECIALES</b>	<b>PAGOS A REALIZAR</b>
Mutuo consentimiento (renuncia)	Antigüedad menor de 15 años	Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
	Antigüedad igual o mayor de 15 años	Prima de antigüedad Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
Muerte del trabajador	A consecuencia de algún riesgo de trabajo	Indemnización por riesgo de trabajo.
	Por causas que no sean riesgo de trabajo	Prima de antigüedad Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital		Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta	A consecuencia de algún riesgo de trabajo	Indemnización por riesgo de trabajo Prima de antigüedad Parte proporcional de aguinaldo y de mas prestaciones
	Por causas que no sean riesgo de trabajo	Un mes de sueldo Prima de antigüedad Parte proporcional. El trabajador puede solicitar que se le proporcionen otro empleo acorde con sus aptitudes y no se termina la relación

El cuadro ilustra los conceptos a pagar al trabajador, en cada una de las causales de terminación de la relación de trabajo.

De esta forma, los pagos son distintos, pero de acuerdo con el artículo 55, si el trabajador ejercita acción por considerar que no existe causal alguna para la terminación, corresponde al patrón demostrar esa causal. En caso de no demostrarla, el trabajador tiene los derechos consignados en el artículo 48 de la LFT; es decir, puede solicitar su reinstalación o el pago de una indemnización.

## **CAPÍTULO 2. NÓMINA.**

### **2.1. CONCEPTO DE NÓMINA**

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 período determinado.<sup>4</sup>

#### **2.1.1. TIPOS DE NÓMINA**

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

Regulares:

Semanal

Quincenal

Mensual

Confidencial

---

<sup>4</sup>C.P. LUIS A. OROZCO COLÍN, "ESTUDIO INTEGRAL DE LA NÓMINA, ISEF, 2011.

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 (artículo 88 LFT). En la mensual se paga regularmente a altos ejecutivos cuando en su contrato se señala en 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, deseaba 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 el 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 pago de avisos y declaraciones, contabilización, elaboración de reportes e informes para empresa o para terceros, estar al pendiente de modificaciones fiscales o legales, efectuar adecuados respaldos de información, etc.

Para cubrir prestaciones:

Gratificaciones

Participación de utilidades (PTU)

Despensas

Devolución del 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 incluye a todos los empleados aunque regularmente cobren por semana o por quincena; la de PTU, incluye

a empleados y ex-empleados; la de despensas, se paga en especie (con vales); la devolución del 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 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 finiquito se fórmula cuando existe una renuncia voluntaria e incluye solo los llamados “alcances”. La liquidación, incluye una indemnización de empresa o legal.

Eventuales:

De ajustes

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

### **2.1.2. REQUISITOS DE LA NÓMINA DE PAGO**

En la nómina se concentran los datos de las percepciones y deducciones que un trabajador percibe dentro de un tiempo determinado, es decir este pago puede ser semanal, catorcena, quincena o mensual, donde la nómina nos detalla el nombre de la empresa, RFC, Registro Patronal, domicilio fiscal, fecha del periodo de la nómina, nombres de los trabajadores, su Numero de seguridad social, RFC, Salario Diario, Salario Diario Integrado, días trabajados, ingresos brutos, deducciones como retención de ISR, IMSS, entre otros.

Los ingresos y las deducciones de los trabajadores varían de una empresa a otra ya que esto depende de las prestaciones que la empresa otorgue, es por eso que cada empresa debe adoptar el recibo de nómina que más se ajuste a sus necesidades siempre que este se apegue a los requisitos que la LSS establece.

De acuerdo con el artículo 15 de la LSS, los patrones están obligados, entre otras obligaciones, a:

**II.** Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

Y el reglamento de la Ley del Seguro Social nos señala al respecto:

En su Artículo 9 los registros a que se refiere la fracción II, del artículo 15 de la Ley, deberán contener, además de los datos establecidos en el mismo, los siguientes:

**I.** Nombre, denominación o razón social completo del patrón, número de su registro ante el Instituto y del Registro Federal de Contribuyentes;

**II.** Nombre completo, Registro Federal de Contribuyentes, Clave Única del Registro de Población, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo de salario, de los trabajadores;

**III.** Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios;

**IV.** Salario base de cotización, importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas, y

**V.** Unidades de tiempo laborado.

Los patrones a que se refiere la fracción VI del artículo 15 de la Ley, además están obligados a llevar sus registros por cada una de sus obras.

A continuación presentamos un ejemplo de una nómina semanal que cumple con los requisitos que marca la ley del Seguro Social.

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A DE C.V.**

Av. Jose Lopez Portillo Km 233, San Francisco Chilpan, Tultitlan Estado de Mexico, C.P.54980.

R.F.C. GSE-961115-GT9

Registro Patronal IMSS: C33-97011-01-6

SEMANA No. **40**

PERIODO: **DEL 20 AL 26 DE AGOSTO DE 2012**

No.	Nombre del Trabajador	Dias Trab	PERCEPCIONES				DEDUCCIONES					INGRESOS NETOS A PAGAR	Firma del Empleado	
			Salario Integrado y	Importe Días Trab	DIA FESTIVO	Ingresos Brutos Totales	IMPUESTO ART. 113	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO A	I.S.P.T. A RETENER	I-M-S-S-			CRÉDITO INFONAVIT
1	CARI-691025-N83 NSS 90-92-69-0886-5 <b>Chavez Rangel Isabel</b>	7	\$84.08 80.44	563.08		563.08	30.90	93.66	62.76	-	13.98		611.86	
2	GACJ-520516-QM3 NSS 89-84-52-0139-4 <b>Garcia Cabello Juana</b>	7	\$84.08 80.44	563.08		563.08	30.90	93.66	62.76	-	13.98		611.86	
3	GOCK-611202-5Y0 NSS 01-86-70-1780-6 <b>Gonzalez Chavez Karla</b>	7	\$84.08 80.44	563.08		563.08	30.90	93.66	62.76	-	13.98		611.86	
4	JIEE-611202-DE4 NSS 92-94-61-0148-9 <b>Jimenez Estrada Eduardo</b>	7	\$84.08 80.44	563.08		563.08	30.90	93.66	62.76	-	13.98		611.86	
5	PEML-430808-FZ1 NSS 01-65-43-2690-7 <b>Perez Macedo Luis</b>	7	\$84.08 80.44	563.08		563.08	30.90	93.66	62.76	-	13.98		611.86	
6	ZADA-700801-WS3 NSS 90-88-70-0543-8 <b>Zandoval Ortiz Alejandro</b>	7	\$84.08 80.44	563.08		563.08	30.90	93.66	62.76	-	13.98		611.86	
<b>PAGADO CON CHEQUE No.</b>				<b>3,378.48</b>	<b>-</b>	<b>3,378.48</b>	<b>185.40</b>	<b>561.96</b>	<b>376.56</b>	<b>-</b>	<b>83.87</b>	<b>-</b>	<b>3,671.17</b>	

## **2.2. CONTRATO**

### **2.2.1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

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

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.<sup>5</sup>

La LFT nos menciona que se entiende por contrato de trabajo y dice:

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.<sup>6</sup>

#### **a) ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

1.- Consentimiento (acuerdo de voluntades).

2.- El objeto, es decir, la obligación de prestar el servicio personal subordinado por parte del trabajador y, por parte del patrón, la obligación de pagar un salario.

#### **b) SUPUESTOS PARA LA VALIDEZ DEL CONTRATO**

1.- La capacidad. Los menores de 14 años no podrán prestar servicios como trabajadores, y los mayores de 14 años pero menores de 16 años, necesitan forzosamente autorización de sus padres o tutores.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ART 20, ISEF, 2012.

<sup>6</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ART 21, ISEF, 2012.

<sup>7</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ART 22 Y 23, ISEF, 2012.

2.- Ausencia de vicios del consentimiento. Será causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador lo engañe con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes de que carezca.<sup>8</sup>

3.- La forma. 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.

La falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de dicha formalidad.<sup>9</sup>

### **c) CONTENIDO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

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

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

---

<sup>8</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 47, FRACCIÓN I, ISEF, 2012.

<sup>9</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 24 Y 26, ISEF, 2012.

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.<sup>10</sup>

La legislación laboral mexicana exige la obligación de estipular las condiciones de trabajo por escrito y su falta se le imputa al patrón; de manera que aun cuando no exista un documento en que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozan de la protección social que contiene el Artículo 123 constitucional, la LFT, la costumbre laboral que beneficia al trabajador y la jurisprudencia que también es favorable al mismo y que supere a la Ley fundamental o a la ley reglamentaria.

El empleador no está en capacidad de decidir si entrega o no copia del contrato de trabajo a su empleado; este es un derecho del trabajador de tal manera que en los casos que los contratos se celebren por escrito, debe entregarse una copia firmada al trabajador.

La mejor prueba (aunque no es la única) para demostrar la existencia de una relación laboral, es el contrato de trabajo y este documento no sólo saca de aprietos al empleador sino también al trabajador, pues en caso de un pleito judicial, la mejor manera de probar por cualquiera de las partes aspectos como la fecha de inicio, el término del contrato y otros aspectos fijados al inicio de la relación, es presentando el contrato. Incluso, el sólo hecho que el trabajador tenga en su poder copia del contrato

---

<sup>10</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 25, ISEF, 2012.

de trabajo, puede producir que éste no vaya a presentar demandas infundadas por no conocer las condiciones plasmadas en el contrato. A continuación se presenta un contrato individual de trabajo:

## **EJEMPLO DE CONTRATO INDIVIDUAL POR TIEMPO INDETERMINADO**

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, CRAK VIVAS & GÓMEZ, S.A. DE C.V. CON DOMICILIO EN CALLE GUILLERMO PRIETO No. 153 COLONIA SAN RAFAEL, DISTRITO FEDERAL, COMO PATRÓN, REPRESENTADA POR LIC. ADOLFO LÓPEZ HUERTA Y POR LA OTRA PARTE FERNANDO FLORES ZÚÑIGA COMO TRABAJADOR, CUYAS GENERALES SON:

EDAD: 25 AÑOS

SEXO: MASCULINO

ESTADO CIVIL: CASADO

INSTRUCCIÓN:

DOMICILIO: CALLE CUATRO No. 79 COLONIA ARENAL, DISTRITO FEDERAL

NACIONALIDAD: MEXICANA

LAS PARTES CELEBRAN EL PRESENTE CONTRATO, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

CLAUSULAS

PRIMERA. El trabajador se obliga a prestar al patrón o a sus representantes, sus servicios como empleado para desarrollar los servicios que a continuación se indican: MAQUILERO en cual quiera de los puestos que a continuación se mencionan: OFICIAL MAQUILERO O DE PRODUCCIÓN obligándose el trabajador en todo tiempo a desempeñar los servicios que se consignan en este contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en el domicilio principal del patrón o en cualquiera de las sucursales que tienen o pudiera establecer, en cualquier parte de la República.

SEGUNDA. Las partes convienen en que la relación de trabajo objeto de este contrato es por:

TIEMPO INDETERMINADO.

TERCERA. El trabajador declara bajo protesta de decir verdad, que tiene la capacidad, experiencia y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo señalado, en la cláusula PRIMERA, con la calidad que requiere el patrón.

CUARTA. La duración de la jornada semanal de trabajo, será hasta de 48 horas, que el patrón podrá distribuir de acuerdo con lo que establece el Artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, para que el trabajador pueda disponer del reposo del sábado en tarde o cualquier otra modalidad equivalente.

QUINTA. Las partes convienen en que el trabajador recibirá por los servicios prestados en virtud de este contrato, la cantidad de \$3,000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M.N.) como salario MENSUAL suma en la cual se incluye el sueldo del séptimo día y días de descanso obligatorios, cuyo pago le será hecho por semanas o quincenas vencidas, el último día laborable del período correspondiente, en el local del patrón y dentro de las horas de trabajo.

SEXTA. El trabajador expresa su conformidad y autoriza al patrón para que deduzca de su salario, los impuestos que sean a su cargo, las cuotas obreras del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como cualquier otra cantidad a cuyo pago pudiera estar obligado el trabajador, y en especial aquéllos a que se refieren los Artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo.

SÉPTIMA. El trabajador disfrutará de un día de descanso por cada seis de trabajo y en forma expresa, el trabajador conviene en laborar los días domingo en que el patrón necesite de sus servicios y, el día de descanso semanal correspondiente, será fijado de común acuerdo entre las partes.

OCTAVA. El trabajador se obliga a otorgar recibo a favor del patrón, por la totalidad de salarios ordinarios o extraordinarios devengados a que tuviere derecho hasta la fecha del mismo, conviniéndose en que su firma, implicará un finiquito total de obligaciones del patrón hasta esa fecha.

NOVENA. En caso de que el trabajador tenga que laborar mayor tiempo del que fija la jornada legal, recabará del patrón por escrito, la orden para trabajar horas extras, sin cuyo requisito, no deberá prestar sus servicios en jornada extraordinaria.

DÉCIMA. El trabajador disfrutará de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior al que señala el Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA PRIMERA. El trabajador se obliga a sujetarse y cumplir con los planes y programas de capacitación y adiestramiento que el patrón establezca en el centro o centros de trabajo establecidos o que establezca y preste sus servicios al trabajador.

DÉCIMA SEGUNDA. El presente contrato se rescindirá o terminará por incumplimiento de las cláusulas del mismo o por los casos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. El patrón y el trabajador convienen en forma expresa que todo lo no previsto en este contrato, se resolverá conforme a la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA CUARTA. Debidamente enteradas las partes del contenido y alcance de las estipulaciones contenidas en las cláusulas de este contrato, lo firman de común acuerdo en LA CIUDAD DE MÉXICO a los 15 días del mes de MAYO de 2010, quedándose cada parte con un ejemplar del mismo.

EL PATRÓN

EL TRABAJADOR

---

---

---

RECIBÍ COPIA DE MI CONTRATO

## 2.2.2. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

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.<sup>11</sup>

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.<sup>12</sup>

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta<sup>13</sup>

El contrato colectivo contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los contratantes;

II. Las empresas y establecimientos que abarque;

III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;

IV. Las jornadas de trabajo;

---

<sup>11</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 386, ISEF, 2012.

<sup>12</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 387, ISEF, 2012.

<sup>13</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 390, ISEF, 2012.

V. Los días de descanso y vacaciones;

VI. El monto de los salarios;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.<sup>14</sup>

No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.<sup>15</sup>

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.<sup>16</sup>

El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

---

<sup>14</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 391, ISEF, 2012.

<sup>15</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 393, ISEF, 2012.

<sup>16</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 394, ISEF, 2012.

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.<sup>17</sup>

### **2.2.3. CONTRATO-LEY**

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un 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.<sup>18</sup>

De acuerdo a esta definición, el contrato-ley es norma obligatoria para todas las empresas o establecimientos que funcionan al momento de su celebración y para todos los que se creen en el futuro.

El contrato-ley contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;

---

<sup>17</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 401, ISEF, 2012.

<sup>18</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 404, ISEF, 2012.

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

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.<sup>19</sup>

El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el **Diario Oficial de la Federación**, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.<sup>20</sup>

El contrato-ley terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.<sup>21</sup>

#### **2.2.4. TIPOS DE CONTRATOS**

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.<sup>22</sup>

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.<sup>23</sup>

---

<sup>19</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO 412, ISEF, 2012.

<sup>20</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO 416, ISEF, 2012.

<sup>21</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO 421, ISEF, 2012.

<sup>22</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO 35, ISEF, 2012.

<sup>23</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO 36, ISEF, 2012.

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

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.<sup>24</sup>

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.<sup>25</sup>

Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.<sup>26</sup>

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

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.<sup>27</sup>

Los contratos de trabajo pueden ser indefinidos (o fijos) o bien tener una duración determinada (temporales):

---

<sup>24</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 37, ISEF, 2012

<sup>25</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 39, ISEF, 2012.

<sup>26</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO ARTÍCULO 40, ISEF, 2012.

<sup>27</sup>LEY FEDERAL DEL TRABAJO ARTÍCULO 41, ISEF, 2012.

**a) Contratos indefinidos:** como indica su nombre, tienen por objeto la prestación de un trabajo retribuido por tiempo indefinido; es decir, con dichos contratos se establece una relación laboral sin establecer límite de tiempo hasta que él trabajador renuncie y la empresa quiebre.

**b) Contratos de duración determinada (o temporales):** contratos de trabajo que establecen límites de tiempo en la prestación de los servicios, es decir que la duración puede ser por dos meses, cinco, ocho o un año y se termina su contrato.

**c) Contrato por obra o servicio determinado:** Es aquel que se firma para la realización de una obra o servicio, con autonomía y cuya duración sea incierta. Aquí solamente será por el tiempo que dure la obra

**d) Contrato eventual por circunstancias de la producción:** Se celebra para responder a las exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que surgen en la empresa, en un momento determinado. Por convenio colectivo se podrán fijar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales y los criterios de adecuación a la plantilla. Como se puede ver solamente se contratará personal para situaciones que surgen en momentos inesperados.

**e) Contrato de interinidad:** Este contrato tiene como finalidad sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo para cubrir temporalmente ese puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su ocupación definitiva. En éste caso se contrata personal que estará a prueba por un tiempo para saber si cubre con todos los requisitos que exige el puesto.

**f) Contratos formativos:** Este contrato tiene como finalidad la adquisición de formación teórico-práctica necesaria para la realización adecuada de un trabajo que requiera algún tipo de calificación o acreditación.

Para ello, los trabajadores deben ser mayores de 16 años y menores de 21. No

aplicándose ningún límite de edad cuando el contrato vaya dirigido a desempleados minusválidos, trabajadores extranjeros, desempleados que lleven más de tres años sin trabajo, los que estén en situación de exclusión social y los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas- taller, casas de oficios y talleres de empleo. Más adelante se mencionarán.

## **CAPÍTULO 3. TRATAMIENTO LEGAL Y FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS.**

### **3.1. TRATAMIENTO LEGAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.**

#### **CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN**

El Código Fiscal de la Federación regula las relaciones entre los contribuyentes y el Fisco, que es el Estado mediante el órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público que es el SAT (Sistema de Administración Tributaria). El Código establece cuales son las contribuciones que debemos pagar los contribuyentes.

Las personas físicas y las morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas. Las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de los que México sea parte. Sólo mediante ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico.

Las personas que de conformidad con las leyes fiscales no estén obligadas a pagar contribuciones, únicamente tendrán las otras obligaciones que establezcan en forma expresa las propias leyes.<sup>28</sup>

Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

---

<sup>28</sup>CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN ART 1, ISEF, 2012.

Impuestos son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este Artículo.

II. Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.<sup>29</sup>

Cuando no se cubran las contribuciones o los aprovechamientos en la fecha o dentro del plazo fijado por las disposiciones fiscales, su monto se actualizará desde el mes en que debió hacerse el pago y hasta que el mismo se efectúe, además deberán pagarse recargos por concepto de indemnización al fisco federal por la falta de pago oportuno. Dichos recargos se calcularán aplicando al monto de las contribuciones o de los aprovechamientos actualizados por el periodo a que se refiere este párrafo, la tasa que resulte de sumar las aplicables en cada año para cada uno de los meses transcurridos en el periodo de actualización de la contribución o aprovechamiento de que se trate. La tasa de recargos para cada uno de los meses de mora será la que resulte de incrementar en 50% a la que mediante Ley fije anualmente el Congreso de la Unión, para tal efecto, la tasa se considerará hasta la centésima y, en su caso, se ajustará a la centésima inmediata superior cuando el dígito de la milésima sea igual o mayor a 5 y cuando la milésima sea menor a 5 se mantendrá la tasa a la centésima que haya resultado.<sup>30</sup>

Son responsables solidarios con los contribuyentes:

I. Los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas

---

<sup>29</sup>CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN ART 2, ISEF, 2012.

<sup>30</sup>CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN ART 21, ISEF, 2012.

contribuciones.<sup>31</sup>

## **LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

El impuesto sobre la renta es un impuesto sobre los ingresos percibidos, en esta ocasión solo nos enfocaremos en el tratamiento del ISR para sueldos y salarios, en donde este impuesto debe ser pagado de manera mensual a cuenta del impuesto anual, dicho impuesto se enterara al Servicio de Administración Tributaria, o a las Oficinas Autorizadas por las Entidades Federativas.

Por otra parte la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR en adelante) nos señala que las personas morales y físicas están obligadas al pago del impuesto en los siguientes casos:

I.- Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos independientemente de la fuente de riqueza de donde procedan.<sup>32</sup>

Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en:

- efectivo
- en bienes
- en crédito
- en servicios
- de cualquier otro tipo.<sup>33</sup>

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones

---

<sup>31</sup>CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN ART 26, ISEF, 2012.

<sup>32</sup>LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ART 1, ISEF, 2012.

<sup>33</sup>LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ART 106, ISEF, 2012.

percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

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

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

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

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

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

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la

fracción II del artículo 120 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

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

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

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

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

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.<sup>34</sup>

Para los efectos del artículo 110 de la Ley, se consideran ingresos por la

---

<sup>34</sup>LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ART 110, ISEF, 2012.

prestación de un servicio personal subordinado, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe.<sup>35</sup>

Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de la Ley, podrán optar por efectuar mensualmente la retención que resulte de acuerdo con el artículo citado o conforme al procedimiento siguiente:

I. Antes de realizar el primer pago por los conceptos a que se refiere el artículo 110 de la Ley, correspondiente al año de calendario por el que se calculen las retenciones en los términos de este artículo, determinarán el monto total de las cantidades que pagarán al trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado en dicho año.

II. El monto que se obtenga conforme a la fracción anterior se dividirá entre doce y a la cantidad así determinada se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley. El resultado obtenido será el impuesto a retener.

Cuando se hagan pagos que comprendan periodos de siete, diez o quince días, podrán calcular la retención de acuerdo con lo dispuesto en este artículo, aplicando el procedimiento establecido en el artículo 145 de este Reglamento.

Cuando se modifique alguna de las cantidades en base a las cuales se efectuó el cálculo a que se refieren las fracciones anteriores, se deberá re calcular el impuesto a retener.<sup>36</sup>

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

---

<sup>35</sup>REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ART 137, ISEF, 2012.

<sup>36</sup>REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ART 147, ISEF, 2012.

provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.<sup>37</sup>

Sin embargo la LISR nos señala que los ingresos exentos son aquellos que aún cuando en un principio están sujetos al pago del ISR, éste no se paga por disposición expresa de la ley. A continuación mencionaremos las fracciones del artículo 109 de la LISR que afectan directamente el régimen de ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado.

- I. El tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso
- II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades
- III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro
- IV. Los reembolso de gastos médicos
- V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas
- VI. Las prestaciones de previsión social
- VII. La entrega de depósitos al INFONAVIT o institutos de seguridad social
- VIII. Los provenientes de cajas de ahorro
- IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones
- X. Las primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones
- XI. Las gratificaciones como: aguinaldo, prima vacacional y Participación de los trabajadores en las Utilidades de la empresa
- XII. Las remuneraciones percibidas por los extranjeros
- XIII. Los viáticos

---

<sup>37</sup> LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ART 113, ISEF, 2012.

## **SUBSIDIO PARA EL EMPLEO**

Fracción I del Artículo Octavo publicado en el (DOF 01/10/2007). Se otorga el subsidio para el empleo en los términos siguientes:

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

Por otra parte las personas físicas que perciban ingresos por sueldos y salarios podrán optar por calcular su impuesto anual y con ello aplicar las siguientes deducciones personales adicionales a las deducciones autorizadas, las cuales son las siguientes:

I.- Los pagos por honorarios médicos y dentales, así como los gastos hospitalarios, efectuados por el contribuyente para sí, para su cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato y para sus ascendientes o descendientes en línea recta, siempre que dichas personas no perciban durante el año de calendario ingresos en cantidad igual o superior a la que resulte de calcular el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

II. Los gastos de funerales

III. Los donativos no onerosos ni remunerativos

**IV.** Los intereses reales efectivamente pagados en el ejercicio por créditos hipotecarios destinados a la adquisición de su casa habitación contratada con las instituciones integrantes del sistema financiero

**V.** Las aportaciones complementarias de retiro realizadas directamente en la subcuenta de aportaciones complementarias de retiro, en los términos de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro o a las cuentas de planes personales de retiro.

**VI.** Las primas por seguros de gastos médicos, complementarios o independientes de los servicios de salud proporcionados por instituciones públicas de seguridad social

**VII.** Los gastos destinados a la transportación escolar de los descendientes en línea recta

**VIII.** Los pagos efectuados por concepto del impuesto local sobre ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado

Para que procedan las deducciones a que se refieren las fracciones I y II que anteceden, se deberá comprobar, mediante documentación que reúna requisitos fiscales, que las cantidades correspondientes fueron efectivamente pagadas en el año de calendario de que se trate a instituciones o personas residentes en el país. Si el contribuyente recupera parte de dichas cantidades, únicamente deducirá la diferencia no recuperada.

Los requisitos de las deducciones establecidas en el Capítulo X de este Título no son aplicables a las deducciones personales a que se refiere este artículo.<sup>38</sup>

Para calcular el impuesto del ejercicio, se le sumaran los ingresos obtenidos conforme a los Capítulos I, III, IV, V, VI, VIII y IX de este Título, después de efectuar las deducciones autorizadas en dichos Capítulos, la utilidad gravable determinada conforme a las Secciones I o II del Capítulo II de este Título, al resultado obtenido se le

---

<sup>38</sup>LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ART 176, ISEF, 2012.

disminuirá, en su caso, las deducciones a que se refiere el artículo 176 de esta Ley. A la cantidad que se obtenga se le aplicará la tabla que manejamos en el tema **3.1.5**, No será aplicable lo dispuesto en este artículo a los ingresos por los que no se esté obligado al pago del impuesto y por los que ya se pagó impuesto definitivo.

Contra el impuesto anual calculado en los términos de este artículo, se podrán efectuar los siguientes acreditamientos:

I. El importe de los pagos provisionales efectuados durante el año de calendario, así como, en su caso, el importe de la reducción a que se refiere el penúltimo párrafo del artículo 81 de esta Ley.

II. El impuesto acreditable en los términos de los artículos 6o., 165 y del penúltimo párrafo del artículo 170, de esta Ley.

En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad que se acredite en los términos de este artículo, únicamente se podrá solicitar la devolución o efectuar la compensación del impuesto efectivamente pagado o que le hubiera sido retenido. Para los efectos de la compensación a que se refiere este párrafo, el saldo a favor se actualizará por el periodo comprendido desde el mes inmediato anterior en el que se presentó la declaración que contenga el saldo a favor y hasta el mes inmediato anterior al mes en el que se compense.<sup>39</sup>

## **LEY DEL SEGURO SOCIAL**

Otra de las leyes fundamentales en relación al desarrollo de este trabajo profesional, es la ley del seguro social, cuyo objetivo es brindar seguridad social y servicios de salud al trabajador y a sus familiares que cuenten con afiliación al instituto, llamadas entonces asegurados o derecho habientes. Esto se logra gracias a las cuotas

---

<sup>39</sup>LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ART 177, ISEF, 2012.

obrero patronales que el patrón entera mensualmente al Instituto Mexicano del Seguro Social, dichas aportaciones están integradas de manera tripartita, es decir (Estado, Patronos y Trabajadores).

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.<sup>40</sup>

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.<sup>41</sup>

El Seguro Social comprende:

I. El régimen obligatorio, y

II. El régimen voluntario.<sup>42</sup>

Los derechohabientes para recibir o, en su caso, seguir disfrutando de las prestaciones que esta Ley otorga, deberán cumplir con los requisitos establecidos en la misma y en sus reglamentos.

Para tal efecto el Instituto expedirá a todos los derechohabientes, un documento de identificación a fin de que puedan ejercitar los derechos que la Ley les confiere, según el caso.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup>LEY DEL SEGURO SOCIAL, ARTÍCULO 2, ISEF, 2012.

<sup>41</sup>LEY DEL SEGURO SOCIAL, ARTÍCULO 4, ISEF, 2012.

<sup>42</sup>LEY DEL SEGURO SOCIAL, ARTÍCULO 6, ISEF, 2012.

<sup>43</sup>LEY DEL SEGURO SOCIAL, ARTÍCULO 8, ISEF, 2012.

Las disposiciones fiscales de esta Ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas que se refieran a sujeto, objeto, base de cotización y tasa.

A falta de norma expresa en esta Ley, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo, del Código o del derecho común, en ese orden, cuando su aplicación no sea contraria a la naturaleza propia del régimen de seguridad social que establece esta Ley.

El Instituto deberá sujetarse al Título Tercero A de la Ley Federal del Procedimiento Administrativo para efectos de lo previsto en éste, con las excepciones que la citada ley indica y las correspondientes a los trámites y procedimientos directamente relacionados con la prestación de servicios médicos de carácter preventivo, de diagnóstico, rehabilitación, manejo y tratamiento hospitalarios.<sup>44</sup>

El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.<sup>45</sup>

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la

---

<sup>44</sup>LEY DEL SEGURO SOCIAL, ARTÍCULO 9, ISEF, 2012.

<sup>45</sup>LEY DEL SEGURO SOCIAL, ARTÍCULO 11, ISEF, 2012.

personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones; Sin embargo la LFT nos dice que 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.<sup>46</sup>

En relación al párrafo anterior a las personas que hace referencia los artículos 20 y 21 de la LFT, son aquellos trabajadores que presten un trabajo personal a una persona mediante el pago de un salario y se presume de la existencia del contrato y la relación de trabajo por la subordinación que existe.

Los patrones están obligados a:

**I.** Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;

**II.** Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

**III.** Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;

**IV.** Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan;

---

<sup>46</sup>LEY DEL SEGURO SOCIAL, ARTÍCULO 12, ISEF, 2012.

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos;

VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón.<sup>47</sup>

## **LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT)**

El principal objetivo de esta ley es el de otorgar créditos para la obtención de vivienda a los trabajadores y dar rendimientos al ahorro que está en el Fondo Nacional de Vivienda para las pensiones de retiro, de igual forma que las aportaciones de seguridad social, las cuotas al INFONAVIT serán de manera tripartita (Estado, Patrones y Trabajadores) y se enterara el 5% de los salarios diarios integrados al IMSS de manera bimestral, así mismo rige las obligaciones patronales y derechos del trabajador, la LINFONAVIT señala que:

Son obligaciones de los patrones:

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento 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

---

<sup>47</sup>LEY DEL SEGURO SOCIAL, ARTÍCULO 12, ISEF, 2012.

cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.<sup>48</sup>

Para la inscripción de los patrones y de los trabajadores se deberá proporcionar la información que se determine en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias correspondientes.

Los patrones deberán dar aviso al Instituto de los cambios de domicilio y de 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. Asimismo harán del conocimiento del Instituto las altas, bajas, modificaciones de salarios, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores, necesarios al Instituto para dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en este artículo. El Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social los términos y requisitos para simplificar y unificar los procesos antes descritos.<sup>49</sup>

Al respecto, es importante mencionar que en la actualidad se encuentra en vigor el Proceso Único de Afiliación INFONAVIT-IMSS, cuyas características son:

- 1.- Un solo proceso de afiliación.
- 2.- Un solo número de afiliación.
- 3.- La misma base de cotización.
- 4.- Una sola liquidación de cuotas.
- 5.- La misma fecha de pago.

---

<sup>48</sup> LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, ARTÍCULO 29, ISEF, 2012.

<sup>49</sup> LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, ARTÍCULO 31, ISEF, 2012.

**6.-** El mismo proceso de determinación de cuotas y aportaciones en el SUA.

Con lo anterior, la obligación del patrón de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el INFONAVIT, y dar los avisos correspondientes a dicho instituto, se tendrá por cumplida una vez que los trámites se hayan presentado ante el IMSS.

## **LEY LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO**

Para el tratamiento de los sueldos y salarios esta ley tiene como principal objetivo otorgar pensiones más dignas, ya que cuenta con un sistema transparente en el que el trabajador, al ser propietario de los recursos de su cuenta individual para el retiro, nunca pierde las aportaciones hechas por él mismo, así como las que en su favor hagan el patrón y el Gobierno, el patrón deberá realizar las aportaciones por concepto de retiro, cesantía y vejez conjuntamente con las aportaciones para el INFONAVIT de manera bimestral.

La presente Ley es de orden público e interés social y tiene por objeto regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro y sus participantes previstos en esta Ley y en las leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.<sup>50</sup>

Las administradoras son entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de la presente ley, así como a administrar sociedades de inversión.<sup>51</sup>

Los trabajadores afiliados tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con la Ley del Seguro Social, en la administradora de su elección. Para

---

<sup>50</sup> LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO, ARTÍCULO 1, ISEF, 2012.

<sup>51</sup> LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO, ARTÍCULO 18, ISEF, 2012.

abrir las cuentas individuales, se les asignará una clave de identificación por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las cuentas individuales de los trabajadores afiliados se integrarán por las siguientes subcuentas:

- I. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- II. Vivienda;
- III. Aportaciones Voluntarias, y
- IV. Aportaciones Complementarias de Retiro.

Estas subcuentas se registrarán por la presente ley. Asimismo, la subcuenta referida en la fracción I se registrará por lo dispuesto en la Ley del Seguro Social y la prevista en la fracción II se registrará por lo dispuesto en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Asimismo, los trabajadores afiliados podrán solicitar a su administradora que se traspasen sus cuentas individuales que se hayan abierto conforme al régimen previsto en la Ley del Seguro Social de 1973.<sup>52</sup>

### **CÓDIGO FINANCIERO DEL ESTADO DE MÉXICO Y MUNICIPIOS (IMPUESTO SOBRE EROGACIONES AL TRABAJO PERSONAL).**

También hay que tener presente que cada entidad federativa tiene la facultad para establecer los impuestos sobre la nómina, el impuesto sobre erogaciones al trabajo personal vigente en el Estado de México que establece el Código Financiero del Estado de México y municipios para este territorio (CFEMM), donde existen similitudes con los impuestos que recaudan los demás estados o el D.F., cuya tasa de recaudación para el Estado de México es del 2.5%, mientras que para el D.F. es del 2%, por lo que el CFEMM nos menciona que:

---

<sup>52</sup> LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO, ARTÍCULO 74, ISEF, 2012.

Están obligadas al pago del impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal, las personas físicas y jurídicas colectivas, incluidas las asociaciones en participación, que realicen pagos en efectivo o especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado, independientemente de la denominación que se les otorgue.

Para efectos de este impuesto se consideran remuneraciones al trabajo personal, las siguientes:

- I.** Pagos de sueldos y salarios.
- II.** Pagos de tiempo extraordinario de trabajo.
- III.** Pagos de premios, bonos, estímulos, incentivos y ayudas.
- IV.** Pagos de compensaciones.
- V.** Pagos de gratificaciones y aguinaldos.
- VI.** Pagos de participación patronal al fondo de ahorros.
- VII.** Pagos de primas de antigüedad.
- VIII.** Pagos de participación de los trabajadores en las utilidades.
- IX.** Pagos en bienes y servicios, incluyendo la casa habitación, inclusive con la reserva del derecho de su dominio.
- X.** Pagos de comisiones.
- XI.** Pagos realizados a administradores, comisarios, accionistas, socios o asociados de personas jurídicas colectivas, que provengan de una relación de trabajo personal.
- XII.** Pagos en efectivo o en especie, directa o indirectamente otorgados por los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores.
- XIII.** Pagos de despensa en efectivo, en especie o vales.
- XIV.** Pagos en efectivo o en especie directa o indirectamente otorgados por los servicios de transporte proporcionados a los trabajadores.
- XV.** Pagos de primas de seguros para gastos médicos o de vida.
- XVI.** Pagos que se asimilen a los ingresos por salarios en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

**XVII.** Cualquier otra de naturaleza análoga a las señaladas en esta disposición que se entregue a cambio del trabajo personal, independientemente de la denominación que se le otorgue.<sup>53</sup>

El impuesto se determinará aplicando la tasa del 2.5% sobre el monto total de los pagos efectuados por concepto de remuneraciones al trabajo personal a que se refiere el artículo 56 de este Código.<sup>54</sup>

Este impuesto se causará o retendrá en el momento en que se realicen las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal a que se refiere el artículo 56 de este Código, y se pagará o enterará mediante declaración en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día diez del mes siguiente a aquél en que se causó o retuvo el impuesto.<sup>55</sup>

No se pagará este impuesto, por las erogaciones que se realicen por concepto de las siguientes remuneraciones otorgadas de manera general:

**I.** Derogada.

**II.** Derogada.

**III.** Becas educacionales y deportivas para los trabajadores.

**IV.** Derogada.

**V.** Indemnizaciones por despido o terminación de la relación laboral, riesgos o enfermedades profesionales.

**VI.** Pensiones, jubilaciones y gastos funerarios.

**VII.** Derogada

**VIII.** Pagos a personas con capacidades diferentes.

**IX.** Derogada.

**X.** Contraprestaciones pagadas por:

---

<sup>53</sup>CÓDIGO FINANCIERO DEL ESTADO DE MÉXICO Y MUNICIPIOS, ARTÍCULO 56, ISEF, 2012.

<sup>54</sup>CÓDIGO FINANCIERO DEL ESTADO DE MÉXICO Y MUNICIPIOS, ARTÍCULO 57, ISEF, 2012.

<sup>55</sup>CÓDIGO FINANCIERO DEL ESTADO DE MÉXICO Y MUNICIPIOS, ARTÍCULO 58, ISEF, 2012.

- A). Derogado.
- B). Derogado.
- C). Derogado
- D). Las instituciones de beneficencia reconocidas por el Estado.
- E). Derogado
- F). Derogado.
- G). Derogado.
- H). Derogado
- I). Derogado

XI. Pagos realizados a personas físicas por la prestación de su trabajo personal independiente, por el cual se deba pagar y en su caso retener el Impuesto al Valor Agregado.<sup>56</sup>

### **3.2. TRATAMIENTO FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS.**

Las relaciones laborales nacen por la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, de esta relación derivan derechos y obligaciones tanto para el patrón como el trabajador, donde algunas de las obligaciones patronales son registrar a los trabajadores en el IMSS así como de pagar las cuotas obrero patronales, determinar el monto y efectuar las retenciones del ISR mensual, calcular el impuesto sobre erogaciones al trabajo personal subordinado y enterarlo a la entidad federativa, anualmente calcular el impuesto anual del ISR ya sea que la realice el patrón o el trabajador la presente por cuenta propia, presentar la declaración donde se informe de las personas a las que se les haya entregado cantidades por concepto de subsidio para el empleo y presentar la prima de riesgo de trabajo al IMSS, por mencionar algunas.

---

<sup>56</sup>CÓDIGO FINANCIERO DEL ESTADO DE MÉXICO Y MUNICIPIOS, ARTÍCULO 59, ISEF, 2012.

Es por eso que a continuación analizaremos las diferentes leyes y disposiciones como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo (LFT), ley del seguro social (LSS), ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT), ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), Resolución Miscelánea Fiscal, Código Fiscal del Estado de México y Municipios (CFEMM), además de los respectivos reglamentos de algunos de estos ordenamientos, cuyos tratamientos en materia de cuotas o impuestos son importantes para entender cómo se llevan a cabo en la actualidad dichos procesos contables y fiscales.

### **3.2.1. IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos señala las obligaciones a que somos sujetos, donde en el artículo 31 fracción IV de las CPEUM, nos dice; son obligaciones de los mexicanos.

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

### **3.2.2. CÁLCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA MENSUAL**

Se efectuarán los pagos provisionales a cuenta del impuesto anual correspondiente a los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado. Para ello el patrón retendrá dicho impuesto aplicando la tarifa del Artículo 113 de la LISR.

En los términos de la LISR, los pagos provisionales periódicos se deben enterar a más tardar el día 17 del mes siguiente al período al que correspondan. Sin embargo, de acuerdo con el Artículo cuarto del “Decreto por el que se exime del pago de los impuestos que se mencionan y se otorgan facilidades administrativas a diversos contribuyentes”, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de mayo de

2002, los pagos provisionales de personas morales o personas físicas, se podrán presentar a más tardar el día que a continuación se señala, considerando el sexto dígito numérico de la clave del RFC, de acuerdo a lo siguiente:

<b>Sexto dígito numérico del RFC</b>	<b>Fecha límite de pago</b>
1 y 2	Día 17 más un día hábil
3 y 4	Día 17 más dos días hábiles
5 y 6	Día 17 más tres días hábiles
7 y 8	Día 17 más cuatro días hábiles
9 y 10	Día 17 más cinco días hábiles

Los contribuyentes no podrán ejercer esta opción si se encuentran en los siguientes casos:

1.- Contribuyentes obligados a dictaminar sus estados financieros para efectos fiscales.

2.- las sociedades mercantiles que cuenten con autorización para operar como sociedades controladoras o sociedades controladas, en los términos de la LISR.

3.- Los sujetos y entidades a que se refiere las fracciones I a VIII y XI del apartado B del artículo 17 del Reglamento Interior del SAT.

4.- Las personas morales a que se refiere el título II de la LISR que en el penúltimo ejercicio declarado hayan consignado en sus declaraciones normales, cantidades iguales o superiores a cualquiera de las señaladas en la fracción XII del apartado B del artículo 17 del Reglamento Interior del SAT.

En los términos del Artículo 113 de la LISR, la obligación de retener el impuesto

recae en los patrones, los cuales deberán realizar las retenciones en forma mensual, estando relevados de la obligación cuando los pagos se realicen a personas que únicamente perciban el SMG del contribuyente. La retención referida se enterara en forma mensual y tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual.

### 3.2.3. CÁLCULO DE LA RETENCIÓN DEL ISR A LOS TRABAJADORES.

La retención del ISR o subsidio para el empleo mensual a entregar se determinarán con fundamento en el Artículo 113 de la LISR y la Fracción I del Artículo Octavo publicado en el (DOF 01/10/2007). Para su cálculo se procederá como sigue:

a. A la totalidad de los ingresos obtenidos en el mes de calendario, se aplicará la tarifa del Artículo 113 de la LISR vigente para el ejercicio actual. El resultado será el impuesto causado o a cargo.

A continuación presentamos la tarifa en vigor a partir del 1º de enero de 2012:

<b>Límite Inferior</b>	<b>Límite Superior</b>	<b>Cuota Fija</b>	<b>% Excedente del lím. Inferior</b>
<b>\$0.01</b>	\$496.07	\$0.00	1.92%
<b>\$496.08</b>	\$4,210.41	\$9.52	6.40%
<b>\$4,210.42</b>	\$7,399.42	\$247.23	10.88%
<b>\$7,399.43</b>	\$8,601.50	\$594.24	16.00%
<b>\$8,601.51</b>	\$10,298.35	\$786.55	17.92%
<b>\$10,298.36</b>	\$20,770.29	\$1,090.62	21.36%
<b>\$20,770.30</b>	\$32,736.83	\$3,327.42	23.52%
<b>\$32,736.84</b>	... y más	\$6,141.95	30.00%

**CÁLCULO DEL IMPUESTO APLICANDO LO ESTIPULADO POR LA LEY:  
DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SEGÚN LA TARIFA DEL ART. 113 DE LA LISR.**

<b>Base Gravable</b>	
<b>(-)</b>	Límite Inferior
<b>(=)</b>	Excedente
<b>(X)</b>	% s/excedente
<b>(=)</b>	Impuesto Marginal
<b>(+)</b>	Cuota Fija
<b>(=)</b>	Impuesto Determinado

Una vez determinado el impuesto causado de los trabajadores, se comparará con el subsidio para el empleo determinado con base en la tabla contenida en la fracción I del Artículo OCTAVO del DECRETO.

**ARTÍCULO OCTAVO TRANSITORIO (SUBSIDIO PARA EL EMPLEO)**

<b>Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto</b>		
<b>Para ingresos de \$</b>	<b>Hasta ingresos de \$</b>	<b>Cantidad de subsidio para el empleo mensual \$</b>
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 DE LA APLICACIÓN DE LA TABLA DEL SUBSIDIO:**

<b>(=)</b>	<b>Impuesto Determinado (a)</b>
<b>(-)</b>	Subsidio Para el Empleo (b)
<b>(=)</b>	ISR a Retener (se tendrá si $a > b$ )
<b>(=)</b>	Subsidio Para el Empleo a Entregar (se tendrá si $a < b$ )

#### **3.2.4. RETENCIÓN DE ISR EN LA DETERMINACIÓN DE AGUINALDO, PTU, PRIMAS VACACIONALES Y DOMINICALES.**

La LISR en su artículo 113 fracción V señala que en algunos pagos, como en el pago de prima vacacional, aguinaldo o gratificación y pago de PTU (la ley menciona también primas dominicales, pero estas rara vez son de un importe que ameriten tratamiento especial), el impuesto puede resultar sumamente elevado porque el ingreso es ese mes pasa al siguiente renglón de la tabla en el que normalmente cae el ingreso del trabajador. Para solucionar este problema parcialmente procedemos de la siguiente manera.

Conforme al artículo 142 del ISR, los empleadores que efectúen pagos por conceptos de aguinaldo, PTU, primas dominicales y vacacionales, podrán optar por retener el ISR que corresponda a dichas remuneraciones, siguiendo la mecánica siguiente:

- 1. SE DETERMINARÁ EL ISR CORRESPONDIENTE A LA REMUNERACIÓN MENSUAL POR CONCEPTO DE AGUINALDO, PTU, PRIMA VACACIONAL O PRIMA DOMINICAL.**

<b>Remuneración total gravada por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical, según se trate</b>	
<b>(/)</b>	365
<b>(=)</b>	Remuneración diaria
<b>(X)</b>	30.4
<b>(=)</b>	Remuneración mensual
<b>(+)</b>	Ingreso mensual ordinario por salarios
<b>(=)</b>	Base de ISR
	Aplicación del procedimiento señalado en el artículo 113, LISR y tabla del subsidio para el empleo
<b>(=)</b>	ISR según procedimiento
<b>(-)</b>	ISR correspondiente al ingreso mensual ordinario por salarios
<b>(=)</b>	ISR correspondiente a la remuneración mensual por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical

**2.- SE DETERMINARÁ LA TASA POR APLICAR A LA REMUNERACIÓN TOTAL GRAVADA POR CONCEPTO DE AGUINALDO, PTU, PRIMA VACACIONAL O PRIMA DOMINICAL.**

<b>ISR correspondiente a la remuneración mensual por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical</b>	
<b>(/)</b>	Remuneración mensual por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical
<b>(=)</b>	Cociente
<b>(X)</b>	Cien
<b>(=)</b>	Tasa por aplicar

**3.- POR ÚLTIMO, SE DETERMINARÁ EL ISR POR RETENER POR EL PAGO DE AGUINALDO, PTU, PRIMA VACACIONAL O PRIMA DOMINICAL.**

<b>Remuneración total gravada por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical, según se trate</b>	
<b>(X)</b>	Tasa por aplicar
<b>(=)</b>	ISR por retener por el pago de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical

Lo anterior es con la finalidad de saber que mecánica conviene más emplear al trabajador ( procedimiento del artículo 113 de la LISR o del 142 RISR) para efectuarle la retención del ISR por el pago de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical, es recomendable que se realicen ambos cálculos y llevar a cabo la comparación correspondiente.

**3.2.5. RETENCIÓN DE ISR POR PAGO DE PRIMAS DE ANTIGÜEDAD, RETIRO E INDEMNIZACIONES.**

<b>Ingreso total por concepto de primas de antigüedad, retiro, indemnización u otros pagos, por separación</b>	
<b>(-)</b>	Exención equivalente a 90 veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada año de servicios
<b>(=)</b>	Ingreso gravado por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnización u otros pagos, por separación (cuando el resultado sea positivo)
<b>(X)</b>	Por ciento que representa el ISR correspondiente al último sueldo mensual ordinario respecto de dicho sueldo
<b>(=)</b>	ISR por retener

De acuerdo con el artículo 113 de la LISR, los empleadores que efectúen pagos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, deberán realizar la retención del ISR conforme a la mecánica siguiente:

En relación con esta mecánica se debe tener en cuenta lo siguiente:

1.- El porcentaje que representa el ISR correspondiente al último sueldo mensual ordinario respecto de dicho sueldo, se obtendrá de la forma siguiente:

<b>ISR resultante de aplicar al último sueldo mensual ordinario la tarifa del artículo segundo, fracción I, inciso e), de las disposiciones de vigencia temporal de la LISR para 2012</b>	
<b>(/)</b>	Ultimo sueldo mensual ordinario
<b>(=)</b>	Cociente
<b>(X)</b>	Cien
<b>(=)</b>	Por ciento que representa el ISR del último sueldo mensual ordinario, respecto de dicho sueldo

### **3.2.6. ASPECTOS DE PREVISIÓN SOCIAL DE LA NÓMINA**

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

Por su parte, la LISR nos señala que los pagos de previsión social deben reunir ciertos requisitos para ser deducibles, se deben de otorgar en forma general, es decir, cuando se otorguen prestaciones de esta naturaleza deben recibirlas todos los trabajadores sin importar su calidad o su puesto de la empresa, en resumen que el patrón estará obligado a proporcionarlas a todos sus empleados.

**Artículo 31.** Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

**XII.** Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

Para estos efectos, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

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

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

establecido en este párrafo cuando se esté a lo dispuesto en el último párrafo de esta fracción.

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

**VI.** Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

De acuerdo con el Artículo 109 de la LISR, las prestaciones de previsión social exentas que reciben los trabajadores de sus patrones, son las mencionadas en las fracciones:

- II. Indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades
- III. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro
- IV. Reembolsos de gastos médicos
- VIII. Provenientes de cajas de ahorro y
- IX. Cuotas de seguridad social pagadas por los patrones

### **3.2.7. CÁLCULO DEL ISR ANUAL**

Según el artículo 118, fracción II, de la LISR, es una obligación de las personas que realicen pagos por salarios, calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados. Lo anterior, con la finalidad de determinar si existe impuesto a cargo o a favor de cada uno de los trabajadores.

Con fundamento en el artículo 116 de la LISR, “el impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, los conceptos de sueldos y salarios o asimilados a estos, el impuesto local a los ingresos

por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año de calendario. Al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del Artículo 177 de la LISR contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se acreditará el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del Artículo 113 de la LISR.

La disminución del impuesto local a que se refiere el párrafo anterior, la deberán realizar las personas obligadas a efectuar las retenciones en los términos del Artículo 113 de la LISR, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%”.

En cuestión de previsión social la LISR en su artículo 109 fracción XXVIII señala que 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 o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el monto de la exención 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, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será aplicable tratándose de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos 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 se reúnan los requisitos establecidos en las fracciones XII y XXIII del artículo 31 de esta Ley, aun cuando quien otorgue dichas prestaciones de previsión social no sea contribuyente del impuesto establecido en esta Ley.

<b>TARIFA ANUAL DEL ARTÍCULO 177 LISR PARA 2012</b>			
<b>Tabla para el cálculo del Impuesto Anual del Artículo 177</b>			
<b>L.I.S.R.</b>			
<b>Límite inferior</b>	<b>Límite superior</b>	<b>Cuota fija</b>	<b>Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior</b>
<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>%</b>
<b>0.01</b>	5,952.84	0.00	1.92
<b>5,952.85</b>	50,524.92	114.24	6.40
<b>50,524.93</b>	88,793.04	2,966.76	10.88
<b>88,793.05</b>	103,218.00	7,130.88	16.00
<b>103,218.01</b>	123,580.20	9,438.60	17.92
<b>123,580.21</b>	249,243.48	13,087.44	21.36
<b>249,243.49</b>	392,841.96	39,929.04	23.52
<b>392,841.97</b>	En adelante	73,703.40	30.00

Para determinar el ISR anual de los trabajadores, el artículo 116 de la LISR y el artículo octavo publicado en el Diario oficial de la federación (DOF 01/10/2007), que establece el subsidio para el empleo señalan el procedimiento siguiente:

<b>Ingresos obtenidos en una año de calendario</b>	
<b>(-)</b>	Impuesto local a los ingreso por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado
<b>(=)</b>	Ingresos gravados obtenidos en el ejercicio
	Aplicación de la tarifa del Artículo 177 de la LISR
<b>(=)</b>	ISR determinado con forme a la tarifa del art 177 LISR
<b>(-)</b>	Subsidio para el empleo que le correspondió al contribuyente
<b>(=)</b>	Diferencia a cargo
<b>(-)</b>	Retenciones de ISR efectuadas en el ejercicio
<b>(=)</b>	Impuesto a cargo o (a favor) del ejercicio

### **3.2.8. OBLIGACIÓN DE PRESENTAR LA DECLARACIÓN ANUAL.**

El artículo 116 de la LISR señala que dicha declaración se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero del siguiente al año de calendario de que se trate.

El empleador no está obligado a presentar la declaración anual cuando se trate de trabajadores que:

1.- Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1º. De enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1º. De diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.

2.- Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.

3.- Hayan obtenido ingresos anuales por salarios o conceptos asimilados a éstos que excedan de \$ 400,000.00.

### **3.2.9. SUELDOS Y SALARIOS EN LA CONTABILIDAD**

La contabilización de la nómina variará de empresa a empresa y dependerá de un sistema contable.

Debe existir un sistema contable (manual o computarizado) que trabaje sobre un catalogo de cuentas, algunas características de la contabilización son:

1.- Debe ser completa. Si el sistema contable es manual, se debe contabilizar nómina por nómina, si el sistema es computarizado, podrá ser nómina por nómina o todas las nóminas de un tipo (semanal, quincenal, confidencial, etc.) por mes. En ambos casos se debe incluir la contabilización de las provisiones que se calculen en la misma.

2.- Debe ser confiable. Deberá establecerse un procedimiento de cifras de control y una revisión periódica para verificar la coincidencia entre los registros de la nómina y los registros contables. En caso de que existan “pagos por fuera” deben incorporarse inmediatamente a la nómina.

3.- Debe ser significativa. El registro de la nómina hacia la contabilidad debe ser suficientemente resumida para hacerla ágil y lo suficientemente detallada para hacer útil la información contable.

4.-Debe ser oportuna. Si el número de empleados es significativo y los tipos de nómina son varios, la contabilización deberá ser algo muy definido y muy claro para poder tener las pólizas con la oportunidad debida, aunque lo ideal será tener un sistema de nómina computarizado.

5.-Debe ser clara. Se deben preestablecer claves contables que sean entendibles por todo el que deba intervenir ahora y en el futuro.

6.-Debe ser estable. La información que produce debe ser obtenida aplicando las mismas reglas para la capacitación de la misma, es decir, debe existir una guía contabilizadora.

### 3.2.10. INGRESOS ASIMILABLES A SALARIOS

A este concepto ingresos asimilables a salarios, se le denomina así, aun cuando carece del elemento principal del salario “La subordinación”. Se creó en 1981 solo para efectos del ISR.

Lo que se asimila es una serie de ingresos a la que la LISR le da un tratamiento semejante al salario, pero que de ninguna forma cambia la relación contractual entre las partes; es decir, el receptor de esos ingresos no adquiere el carácter de trabajador y quien los paga tampoco asume la calidad de patrón.

Así el Artículo 110 de la LISR plantea ingresos que pueden percibir las personas físicas sin ser salarios. A continuación se muestra una tabla de estos ingresos:

<b>Ingresos por Asimilados a Salarios Obligatorios</b>			
<b>Fracción</b>	<b>Personas Físicas Art. 110 LISR</b>	<b>Obtención de Ingresos por</b>	<b>Requiere escrito para considerarse como asimilado</b>
<b>I.-</b>	Los funcionarios y trabajadores de la Federación, Entidades Federativas y Municipios. Los miembros de las	Las remuneraciones, gastos no sujetos a comprobación y demás prestaciones	<b>No, ya que es obligatorio considerarlos.</b>

	fuerzas armadas.	obtenidas.	
<b>II.-</b>	Los miembros de las sociedades cooperativas de producción. Los miembros de sociedades y asociaciones civiles.	Los rendimientos y anticipos de los mismos.	<b>No, ya que es obligatorio considerarlos.</b>
<b>III.-</b>	Miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los administradores, comisarios y gerentes generales.	Honorarios	<b>No, ya que es obligatorio considerarlos.</b>
<b>IV.-</b>	Personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último. Se considera que se presta un servicio	Honorarios	<b>Si, cuando se tenga dependencia económica.</b>

	preponderantemente a un prestatario cuando los ingresos obtenidos por éste último en el ejercicio inmediato anterior representen más del 50% de sus ingresos totales.		
<b>V.-</b>	Personas físicas que presten servicios independientes a personas morales o físicas con actividades empresariales.	Honorarios	<b>Sí, siempre que se solicite al prestatario.</b>
<b>VI.-</b>	<b>Personas físicas que perciban ingresos de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen.</b>	<b>Ingresos por actividades empresariales, ejemplo: comisiones, fletes, mantenimiento, compra venta, maquila, arrendamiento de bienes inmuebles, etc.</b>	<b>Sí, siempre que se solicite al prestatario.</b>

## Comprobante de pago

Los recibos de honorarios asimilables a salarios, sirven para comprobar que una empresa paga como acuerdo a un profesionista independiente, no es necesario mandarlos a hacer a una imprenta, ya que al ser honorarios asimilables, la empresa se hace cargo, y la cantidad que recibe el trabajador ya es la acordada libre de impuestos. Es importante que dicho profesionista independiente este dado de Alta en Hacienda, para obtener su RFC, bajo el régimen de honorarios asimilados.

**EJEMPLO DEL MODELO DE RECIBO DE HONORARIOS ASIMILADOS**

			<b>RECIBO NUMERO 001</b>
<b>NOMBRE DEL PRESTATARIO :</b>		GNA, S.C.	
<b>R.F.C. :</b>		AAAA-000000-000	
<b>DOMICILIO FISCAL:</b>		REFORMA 76, PISO 10, MÉXICO, DF	
<b>NOMBRE DEL PRESTADOR DEL SERVICIO:</b>		C.P. JUAN PÉREZ	
<b>R.F.C. :</b>		AAAA-000000-000	
<b>DOMICILIO FISCAL:</b>		MARIANO ESCOBEDO No 20, MÉXICO, D.F.	
<b>HONORARIOS DEL MES DE:</b>		Ene-10	
<b>EJERCICIO:</b>		2012	
<b>IMPORTE DE HONORARIOS ASIMILABLES</b>		\$5,000.00	
<b>MENOS:</b>			
<b>RETENCIÓN DE ISR</b>		\$280.00	
<b>IMPORTE NETO A RECIBIR:</b>		\$4,720.00	
<b>(CUATRO MIL SETECIENTOS VEINTE PESOS 00/100 M.N.)</b>			
<b>Exento del Impuesto al Valor Agregado de conformidad con el Artículo 14, penúltimo párrafo.</b>			
<b>MÉXICO, D.F., A 31 DE ENERO 2012</b>			
<b>ORIGINAL / COPIA</b>			
<b>NOTA: Se extiende este recibo en términos del Artículo 110, fracción IV de la Ley del Impuesto</b>			

### **3.3. IMPUESTO EMPRESARIAL TASA ÚNICA**

El IETU nace a partir de 2008 como un impuesto que grava a las personas físicas y morales residentes en México así como a los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en nuestro país, por los ingresos que obtengan de la realización de ciertas actividades independientemente del lugar en donde tales ingresos se generen.

El IETU grava los ingresos que se obtengan por las siguientes actividades:

- I. Enajenación de bienes.
- II. Prestación de servicios independientes.
- III. Otorgamiento del uso o goce temporal de bienes.

Cabe señalar que la IETU, no grava los ingresos por salarios, por tal motivo, éstos no son objeto de dicha ley, por lo que los ingresos por salarios no causan IETU para ellos. Por lo que al patrón se refiere, cuando haga pagos por salarios, éstos no son deducibles para IETU, pero generan un crédito contra dicho impuesto.

A diferencia del ISR el IETU se calcula conforme a flujo de efectivo, es decir cuando efectivamente se perciban los ingresos o se realicen las erogaciones, en ese momento formarán parte de los ingresos o deducciones del mes, no se tomaran en cuenta las perdidas fiscales de ejercicios anteriores y no existe un coeficiente de utilidad arrojado por la declaración anual; como habitualmente se hace en el ISR.

Otros aspectos importantes son los créditos que se utilizan en el IETU como son los créditos por sueldos y salarios y aportaciones de seguridad social, donde a la base de estos pagada efectivamente en el período se le aplicara la base vigente del IETU del 17.5% y ese resultado se disminuirá al impuesto a cargo del mes, a diferencia del ISR este deducirá en su totalidad y hasta la declaración anual del ejercicio, los pagos por conceptos de sueldos y salarios y aportaciones de seguridad social.

Por tal motivo a continuación describimos el tratamiento fiscal que conlleva el IETU, donde el artículo 5 LIETU., fracción I, segundo párrafo, y fracción II, primer párrafo, de la LIETU, señala que no serán deducibles las erogaciones que se efectúen los contribuyentes por salarios y conceptos asimilados a éstos, ni las aportaciones de seguridad social a cargo del contribuyente.

No obstante ello, se según los artículos 8º. Y 10 de la LIETU, los contribuyentes tendrán derecho a un crédito fiscal contra el IETU del ejercicio y de los pagos provisionales de dicho impuesto, derivado de las erogaciones efectivamente pagadas por salarios y conceptos asimilados a éstos y por las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en México.

### **3.3.1. ACREDITAMIENTO POR SUELDOS Y SALARIOS Y APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.**

La base para determinar el crédito fiscal de referencia serán las erogaciones efectivamente pagadas por los contribuyentes por salarios e ingresos asimilados a éstos, así como por las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en México.

Los contribuyentes acreditarán la cantidad que resulte de multiplicar el monto de las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en el ejercicio de que se trate y los ingresos gravados que sirvan de base para calcular el ISR de cada persona a la que paguen salarios e ingresos asimilados a éstos en el mismo ejercicio, por el factor 17.5%.

Asimismo, los ingresos por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado por los que no se pague el ISR en los términos del artículo 109 de la LISR (ingresos por salarios exentos), no se incluirán, hasta por el monto exento, en el cálculo de dicho crédito fiscal.

El crédito fiscal será aplicable siempre que los contribuyentes cumplan con la obligación de enterar las retenciones a que se refiere el artículo 113 de la LISR (retenciones de ISR por pago de salarios y conceptos asimilado a éstos) o tratándose de trabajadores que tengan derecho al subsidio para el empleo, efectivamente se entreguen las cantidades que por dicho subsidio corresponda a sus trabajadores.

Para determinar el crédito fiscal por sueldos y salarios deberemos de considerar todas las erogaciones hechas por el contribuyente (patrón) por conceptos de sueldos y conceptos asimilados como pueden ser sueldos, vacaciones, finiquitos, liquidaciones, o cualquier otro concepto que la IETU señale. Las cuales deberán estar debidamente pagadas en el mes en el que aplicaremos dicho crédito.

Para efectos del acreditamiento de los Sueldos y Salarios solo tomaremos los aspectos Gravados, para lo cual será necesario eliminar de este concepto las partidas exentas para los trabajadores de acuerdo con el artículo 109 del ISR.

Para la determinación final del acreditamiento de los Sueldos y Salarios Gravados, se multiplicará la base gravable por la tasa vigente del IETU.

**ES DECIR DICHO CRÉDITO SE CALCULARÁ CONFORME A LO SIGUIENTE:**

<b>Salarios gravados que sirvieron de base para calcular el ISR de cada trabajador en el ejercicio 2012 efectivamente pagados, incluyendo pagos asimilados a salarios.</b>	
<b>(X)</b>	Factor aplicable en el ejercicio 2012 17.5%
<b>(=)</b>	Crédito Fiscal por el pago de salarios e ingresos asimilados a éstos.

El acreditamiento por Aportaciones de Seguridad Social, es más sencillo que el anterior, ya que simplemente bastará con obtener las cédulas de determinación de cuotas obrero patronales del IMSS, RCV e INFONAVIT, efectivamente pagadas, por lo que para obtener el mencionado acreditamiento, se multiplicará el monto de las aportaciones de seguridad social pagadas a cargo del contribuyente por la tasa vigente del IETU. En este caso cabe señalar que se deben considerar para efectos del acreditamiento únicamente las cuotas patronales.

<b>Aportaciones de seguridad social a cargo del patrón efectivamente pagadas en el ejercicio 2012</b>	
<b>(X)</b>	Factor aplicable en el ejercicio 2012 17.5%
<b>(=)</b>	Crédito Fiscal por el pago de aportaciones de seguridad social.

<b>Crédito Fiscal por el pago de salarios e ingresos asimilados a éstos.</b>	
<b>(+)</b>	Crédito Fiscal por el pago de aportaciones de seguridad social.
<b>(=)</b>	Crédito Fiscal Total por el pago de salarios e ingresos asimilados a éstos y aportaciones de seguridad social, aplicable contra el IETU causado en el ejercicio 2012.

### **3.4. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

Las aportaciones al IMSS (cuotas obrero-patronales) se consagran en el artículo 31 fracción IV y 123 fracción XXIX de la CPEUM y en el artículo 2 fracción I del CFF.

**Artículo 31 CPEUM.** Son obligaciones de los mexicanos:

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

En estas contribuciones podemos incluir las cuotas obrero patronales, que el CFF nos cita en su artículo 2 fracción II.

**Artículo 2o.-** Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

**II.** Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se

beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

A su vez el artículo 123 de la CPEUM nos señala el derecho de los trabajadores a la seguridad social.

**XXIX.** Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de 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.

El seguro social contempla dos clases de aseguramiento el obligatorio y el voluntario. En el régimen obligatorio se encuentran las personas que por ley deben ser aseguradas y, en el régimen voluntario las personas que opcionalmente podrán incorporarse al régimen obligatorio; de acuerdo con los Artículos 12 y 13 de la Ley del Seguro Social (LSS), respectivamente.

Los patrones deberán inscribir a sus trabajadores en el IMSS dentro del régimen obligatorio.

### **3.4.1. CONTRIBUCIONES AL SEGURO SOCIAL, INFONAVIT Y SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO**

Las cuotas a cubrir y su fundamentación son las siguientes

1.- Enfermedades y maternidad (artículo 105 LSS):

a) Prestaciones en especie (artículo 106 LSS).

Cuota Fija (artículo 106-I LSS).

Cuota adicional (artículo 106-II LSS).

b) Prestaciones en dinero (artículo 107 LSS).

2.- Invalidez y vida (artículo 147 LSS).

3.- Guarderías (artículo 211 LSS).

4.- Riesgo de trabajo (artículo 71 LSS).

5.- Pensionados y beneficiarios (artículo 25 segundo párrafo LSS).

6.- Retiro (artículo 168-I LSS).

7.- Cesantía en edad avanzada y vejez (artículo 168-II LSS).

8.- Infonavit (artículo 29 y quinto transitorio del LINFONAVIT).

EN EL SIGUIENTE CUADRO S MUESTRAN TODAS LAS CUOTAS QUE DEBEN CALCULARSE.

RIESGO	CUOTAS	ESTADO	TOTAL	BASE	
	PATRÓN	OBRERO			
<b>1.- Enfermedades y maternidad</b>					
<b>a) Prestaciones en especie</b>					SBC
<b>Cuota Fija</b>	20.400%	-	13.900%	20.400 %	1 SMGA
<b>Cuota adicional</b>	1.100%	0.400%	-	1.500%	SBC-3 SMGA
<b>b) Prestaciones en dinero</b>	0.700%	0.250%	0.050%	1.000%	SBC
<b>2.- Invalidez y vida</b>	1.750%	0.625%	0.125%	2.500%	SBC
<b>3.- Guarderías</b>	1.000%	-	-	1.000%	SBC
<b>4.- Riesgo de trabajo</b>	1.030%	-	-	1.030%	SBC
<b>5.- Pensionados y beneficiarios</b>	1.050%	0.375%	0.075%	1.500%	SBC
<b>6.- Retiro</b>	2.000%	-	-	2.000%	SBC
<b>7.- Cesantía en edad avanzada y vejez</b>	3.150%	1.125%	0.225%	4.275%	SBC
<b>8.- Infonavit</b>	5.000%	-	-	5.000%	SBC

### 3.4.2. BASE MÁXIMA DE COTIZACIÓN

Las cuotas obrero patronales se calculan multiplicando las cuotas por ramos de riesgo que señala la LSS en los artículos que señalamos anteriormente por la base máxima de cotización.

La base máxima de cotización se calcula multiplicando el salario base de cotización (SBC) por los días base de cotización (DBC); con dos excepciones: en la cuota fija y en la cuota adicional de prestaciones en especie de enfermedades y maternidad. En la cuota fija no se utiliza el SBC sino el importe de un SMGA y en la cuota adicional se utiliza solamente el SBC que sea excedente de 3 VSMGA.

### 3.4.3. TOPES Y DÍAS BASE DE COTIZACIÓN

<b>RIESGO</b>	<b>TOPE</b>	<b>DÍAS BASE DE COTIZACIÓN</b>
<b>1.- Enfermedades y maternidad</b>		
<b>a) Prestaciones en especie</b>		
<b>Cuota Fija</b>	25 VSMGA	DBC 2
<b>Cuota adicional</b>	25 VSMGA	DBC 2
<b>b) Prestaciones en dinero</b>	25 VSMGA	DBC 2
<b>2.- Invalidez y vida</b>	25 VSMGA	DBC 1
<b>3.- Guarderías</b>	25 VSMGA	DBC 1
<b>4.- Riesgo de trabajo</b>	25 VSMGA	DBC 1
<b>5.- Pensionados y beneficiarios</b>	25 VSMGA	DBC 2
<b>6.- Retiro</b>	25 VSMGA	DBC 3
<b>7.- Cesantía en edad avanzada y vejez</b>	25 VSMGA	DBC 1
<b>8.- Infonavit</b>	25 VSMGA	DBC 1

Los salarios mínimos generales del DF vigentes en los últimos años en los que están basados los topes señalados son:

VIGENCIA	SMG DIARIO	1 ER SEMESTRE		2 DO SEMESTRE		TODO EL EJERCICIO	
		VSMG	IMPORTE	VSMG	IMPORTE	VSMG	IMPORTE
<b>DEL 1 ENE AL 31 DIC DE 2006</b>	48.67	23	1,119.41	24	1,168.08	25	1,216.75
<b>DEL 1 ENE AL 31 DIC DE 2007</b>	50.57	24	1,213.68	25	1,264.25	25	1,264.25
<b>DEL 1 ENE AL 31 DIC DE 2008</b>	52.59	25	1,314.75	25	1,314.75	25	1,314.75
<b>DEL 1 ENE AL 31 DIC DE 2009</b>	54.80	25	1,370.00	25	1,370.00	25	1,370.00
<b>DEL 1 ENE AL 31 DIC DE 2010</b>	57.46	25	1,436.50	25	1,436.50	25	1,436.50
<b>DEL 1 ENE AL 31 DIC DE 2011</b>	59.82	25	1,495.50	25	1,495.50	25	1,495.50
<b>DEL 1 ENE AL 31 DIC DE 2012</b>	62.33	25	1,558.25	25	1,558.25	25	1,558.25

Los días base de cotización (artículo 31 LSS) los determinamos como sigue:

<b>DBC1</b>	=	<b>DÍAS DE SUELDO PAGADO</b>	+	<b>DÍAS DE VACACIONES PAGADAS</b>	-	<b>FALTAS</b>	-	<b>INCAPACIDADES</b>
<b>DBC2</b>	=	DÍAS DE SUELDO PAGADO	+	DÍAS DE VACACIONES PAGADAS	-	INCAPACIDADES		
<b>DBC3</b>	=	DÍAS DE SUELDO PAGADO	+	DÍAS DE VACACIONES PAGADAS	-	FALTAS		

#### **3.4.4. PLAZO Y MODALIDADES DE PAGO.**

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 Sistema Único de Autodeterminación (SUA). El pago se deberá realizar a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente.

Cuando no se enteren las cuotas dentro del plazo señalado, el patrón cubrirá a partir de la fecha en que los créditos se hicieran exigibles, la actualización y los recargos correspondientes.

El pago podrá hacerse en: dinero en efectivo, cheques certificados o de caja, transferencias electrónicas de fondos y tarjetas de crédito o de débito expedidas por instituciones de crédito.

También se podrá efectuar el pago mediante las notas de crédito que expida el instituto para la devolución de cantidades enteradas sin justificación legal. El patrón podrá aplicar las notas de crédito dentro de un plazo de 5 años siguientes a su expedición.

Es importante mencionar, que en los casos en que un trabajador perciba como cuota diaria el salario mínimo, corresponderá al patrón pagar íntegramente las cuotas señaladas para estos trabajadores.

#### **3.4.5. PRIMAS DE RIESGO DE TRABAJO**

El artículo 74 LSS y el 32 del RACERF, establecen que las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al período y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.

Los patrones deberán presentar al IMSS, durante febrero, la declaración en donde determinen la prima e riesgos de trabajo (medios impresos o dispositivos magnéticos).

A este respecto, el 7 de noviembre de 2003, el IMSS publicó en el DOF el aviso mediante el cual se dieron a conocer los nuevos formatos de determinación de la prima en el seguro de riesgos de trabajo derivada de la revisión anual de la siniestralidad.

Tales formatos son:

- 1.- CLEM-32 Determinación de la prima del seguro de riesgos de trabajo derivada de la revisión anual de la siniestralidad.
- 2.- CLEM-22 A Relación de casos de riesgo de trabajo terminados.

Estos formatos son de reproducción libre y serán utilizados por los empleadores para presentar la declaración anual de riesgos de trabajo ante la oficina de afiliación y vigencia, sección patrones, de la subdelegación del IMSS correspondiente a su domicilio.

Asimismo, estos formatos pueden requisitarse en medios electrónicos, a través del programa de declaración anual que se ha habilitado en la página de internet del

IMSS ([www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx)), ya que la impresión de estos formatos también será aceptada por las oficinas del instituto.

Con el propósito de facilitar a los patrones de la determinación de la prima con la cual deberán cotizar en el seguro de riesgos de trabajo, el cálculo también puede realizarse mediante el Sistema Único de Autodeterminación (SUA) y así, poder enviar la declaración por Internet a través del sistema IMSS desde su empresa (IDSE).

Esta declaración se elaborará y presentará por cada registro patronal.

No estarán obligados a presentar esta declaración en los siguientes casos:

Si se trata de empresas de reciente registró en el Instituto o que hayan cambiado de actividad.

Cuando al determinar su prima ésta resulte igual a la del ejercicio anterior.

### **3.5. INSTITUTO NACIONAL DEL FONDO PARA LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES**

#### **3.5.1. PAGOS DE CUOTAS AL INFONAVIT**

Los patrones tienen obligaciones ante el Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) como determinar y efectuar el pago del cinco por ciento sobre los salarios diarios integrados de los trabajadores a su servicio.

Cuando no lo hace el patrón se sitúa en un plano de incumplimiento en sus obligaciones, lo que origina fundamentalmente que tenga distintos tipos de responsabilidades:

1. Una de ellas es la responsabilidad laboral, y se origina como producto de un laudo emitido por una autoridad laboral, condenando al patrón a pagar ante el INFONAVIT las aportaciones omitidas en beneficio del trabajador.

2. Otra responsabilidad es de carácter fiscal; ésta se origina como producto de una resolución administrativa emitida por el propio INFONAVIT en la que realiza la liquidación correspondiente y condena al pago de las aportaciones omitidas por el patrón.

3. Una más de las responsabilidades es de carácter administrativo, y es cuando se le impone al patrón omiso, por parte de la Secretaría del Trabajo, una multa que puede ir de 3 a 315 veces el salario mínimo general, como consecuencia de violaciones a las normas de trabajo.

El trabajador tiene derecho a que su patrón lo inscriba al INFONAVIT, dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquél en el que comenzó a prestar sus servicios y a que informe de manera correcta nombre, número de seguridad social y salario dando aviso oportunamente de los aumentos que se vayan presentando con el tiempo y que pague al instituto los descuentos que haya efectuado a su salario cuando cuenten con un crédito de vivienda otorgado por el INFONAVIT.

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

El trabajador es quien puede iniciar uno o varios procesos para fincar responsabilidades en contra de un patrón que no cumpla con lo anterior, por eso se les aconseja que cuando su patrón mañosamente no cubra sus aportaciones ante el INFONAVIT, lo demanden en la vía laboral ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, o

bien, presenten su queja ante el propio INFONAVIT, o ante la Secretaría del Trabajo; o en su defecto, presenten su denuncia penal ante el Ministerio Público.

### **3.5.2. REGLAS PARA EL OTORGAMIENTO DE CRÉDITOS**

El INFONAVIT sólo otorgará créditos a los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos a su favor en el propio Instituto y que no hayan recibido apoyos financieros del INFONAVIT en términos de los Artículos 42 y 43 BIS de la Ley del Instituto.

Los créditos que otorgue el Instituto se aplicarán a:

Línea II: Adquisición en propiedad de habitaciones, financiadas o no por el INFONAVIT.

Línea III: Construcción de vivienda.

Línea IV: Reparación, ampliación o mejoras de habitaciones.

Línea V: Pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.

El otorgamiento de los créditos estará sujeto a la disponibilidad de recursos aprobados por el Instituto, conforme a su programa financiero.

El trabajador que decida adquirir una vivienda, deberá presentar la siguiente documentación:

La que acredite la propiedad del inmueble, la personalidad y capacidad legal del vendedor. El compromiso por escrito del vendedor de sostener su oferta de venta.

Avalúo vigente expedido por institución autorizada.

La manifestación por escrito que establezca que con plena libertad es su deseo adquirir la vivienda elegida.

La vivienda deberá estar libre de gravámenes, limitaciones o adeudos fiscales.

En el caso de crédito para la construcción en terreno propio o reparación, ampliación o mejora de vivienda, el trabajador deberá presentar la siguiente documentación:

Copia certificada del título de propiedad, inscrito en el Registro Público de la Propiedad, en la que se haga constar que es propietario del inmueble en que se llevará a cabo la construcción o reparación, ampliación o mejora. La que certifique que el inmueble se encuentra libre de gravámenes y limitaciones de dominio. Los formatos establecidos por el Instituto, en los que se señale el proyecto, presupuesto, especificaciones, programa de obra y calendario de pagos de la obra a ejecutar.

El contrato de obra a precio alzado, en el que queden establecidos las condiciones y términos en que se llevará a cabo la obra. En caso de autoconstrucción, el Instituto podrá eximir al trabajador de la presentación de dicho contrato.

En los créditos para el pago de pasivos por concepto de vivienda, el trabajador deberá presentar la siguiente documentación:

La escritura pública, inscrita en el Registro Público de la Propiedad, en la que se haga constar que es propietario de la vivienda.

La que certifique que, respecto de la vivienda, no existe adeudo alguno.

La carta de instrucción, en donde autorice el acreedor hipotecario el pago del crédito y la cancelación de la hipoteca.

Avalúo vigente, expedido por institución autorizada para constatar el valor de la vivienda.

### **3.6.1 SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO**

Se llevó a cabo una de las reformas estructurales en 1995 en materia de seguridad social de nuestro país que reorientó los mecanismos vigentes para la cobertura financiera del retiro de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

En esta reforma, que fue diseñada para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

El sistema de pensiones a partir del 1 de Julio de 1997 inicia el funcionamiento del nuevo esquema de pensiones y con la entrada en vigor de éste nacen las Administradoras de Fondos para el Retiro conocidas como AFORES, que son las encargadas de administrar los recursos de las cuentas individuales y las sociedades de Inversión Especializada para el retiro, AFORES, quienes invierten los recursos de los trabajadores en instrumentos, que principalmente, preservan el poder adquisitivo de los mismos.

La cuenta individual de los trabajadores además de recibir las aportaciones del seguro de retiro, cesantía y vejez (RCV), tiene dos subcuentas adicionales: la subcuenta de aportaciones voluntarias y la de la vivienda. En la primera las aportaciones las puede realizar el patrón y/o el trabajador con el fin de incrementar el monto de los recursos disponibles llegada la edad de retiro y en la segunda la aportación la realiza solamente el patrón y esta subcuenta es administrada directamente por el INFONAVIT.

Para las aportaciones a que este concepto se refiere se basa en la ley del seguro social en su artículo 168 fracción I donde se menciona: las cuotas y aportaciones a que se refiere serán:

En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador. Ya que en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente. En cuanto al ramo de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del Estado será igual al siete punto cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales de estos ramos.

### **3.7. IMPUESTO SOBRE EROGACIONES AL TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO**

#### **Objeto**

Las erogaciones en efectivo o en especie, por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado, por los servicios prestados dentro del territorio del Estado, bajo la dirección o dependencia de un patrón.

Quedan comprendidas en el concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado, los sueldos y salarios, los cuales se integran con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y prestaciones en especie, con excepción de las señaladas en el artículo 56 del Código Financiero del Estado de México y Municipios.

#### **Sujeto**

Las personas físicas y morales, y jurídicas colectivas, incluidas las asociaciones en participación, que realicen pagos por concepto de los mencionados en el párrafo anterior.

#### **Base**

Es el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

Monto total de erogaciones por nómina = BASE

Tasa

Este impuesto se causará, liquidará y pagará aplicando la tasa del 2.5% sobre la base.

Momento de causación

El impuesto se causará en el momento en que se efectúen las erogaciones por el trabajo personal subordinado.

Los contribuyentes pagarán mediante declaración mensual, a través de la forma oficial autorizada para tal efecto, a más tardar el día diez del mes siguiente a aquel en que se causó o retuvo el impuesto.

El pago que realicen los contribuyentes de este impuesto se entenderá como definitivo.

La obligación de presentar la declaración mensual subsistirá aún cuando no hubiese cantidad a cubrir.

A continuación ponemos un breve ejemplo del cálculo del impuesto sobre nominas.

Datos

Sueldo Mensual del trabajador \$5,000.00

Aguinaldo \$ 700.00

PTU \$ 250.00

<b>CONCEPTO</b>	<b>FORMULA</b>	<b>IMPORTE</b>
Sueldo Mensual del trabajador		\$ 5,000.00
Aguinaldo	(+)	\$ 700.00
PTU	(+)	\$ 250.00
Base para impuesto Sobre Nominas	(=)	\$ 5,950.00
Tasa	(X)	2.50%
Impuesto Sobre Erogaciones Al Trabajo Personal Subordinado A Cargo	(=)	149.00

# **CASOS PRÁCTICOS**

En la actualidad existen diversos tratamientos fiscales y contables de los sueldos y salarios, los cuales varían de una empresa a otra, dependiendo de las prestaciones que otorguen al trabajador, del contrato colectivo o individual de trabajo o simplemente de las estrategias fiscales que adopte cada entidad.

Sin embargo el punto principal es saber cómo aplicar el correcto tratamiento de los sueldos y salarios, apegándonos a lo que establecen las leyes mexicanas vigentes, para que llevemos de forma adecuada el proceso de la nómina de “x” sociedad, aplicando los procedimientos y cálculos que se realizan en la actualidad de manera veraz y oportuna.

Adentrándonos al caso práctico resulta de gran importancia destacar la importancia de los combustibles en México, ya que son un factor muy importante para la economía del país, ya que estos combustibles son los que alimentan a todos los vehículos con motor a gasolina y diesel que circulan por el territorio nacional, donde estos vehículos son utilizados por los sectores productivos, ganaderos, comercio, servicios, etc. Todo esto hace posible satisfacer las necesidades de la población, generando fuentes de empleo y de esta forma se sostiene la economía del país. Es por ello que cuando los energéticos suben de precio afectan de manera directa a todos los sectores del país encareciendo los productos y servicios a nivel nacional.

Además de que estos hidrocarburos, como también se les conocen a las gasolinas, dañan al medio ambiente por las altas emisiones contaminantes que día a día liberan millones de medios de transporte, que circulan a nivel nacional como a nivel mundial.

La idea de basar y ejemplificar este trabajo profesional en los sueldos y salarios de una gasolinera nació por el hecho de que un servidor laboró en un despacho contable, donde la mayoría de sus clientes eran gasolineras y de manera particular me resultó interesante el conocer el proceso contable, fiscal y legal que enmarca a este tema.

¿Quién no ha pasado a una estación de gasolina a cargar combustible en su automóvil, motocicleta, en el transporte público o simplemente llevan su garrafón a llenar porque su medio de transporte se quedó sin gasolina? Donde al momento de llegar a la bomba de la gasolina se acerca el despachador a surtirnos el combustible, al cual le decimos la cantidad que queremos que nos despache ya sea en litros o en pesos y al final de surtir la gasolina les damos una gratificación por el servicio proporcionado (propina) y cuantos no nos hemos hecho la pregunta de ¿cómo les pagan a estos despachadores, acaso viven de puras propinas, contarán con seguridad social?

Es por ello que este caso práctico lo desarrolle con base en la empresa cuya razón social es Gasolinera el Servicio, la cual se constituyó en el año 2005 iniciando operaciones el 1 de enero de 2006. Esta empresa pertenece a un importante grupo gasolinero que tiene presencia en varios estados de la República Mexicana.

Como comentaba anteriormente los combustibles son muy importantes para el país, por tal motivo también es importante conocer Tratamiento fiscal de los sueldos y salarios de una gasolinera, en este caso práctico explicaremos aspectos relevantes de la empresa Gasolinera el Servicio S.A. de C.V. abarcando solo el ejercicio fiscal 2012.

Vamos a partir de la contratación de un trabajador con los siguientes datos según el formato para movimientos al IMSS y la Nómina, donde el día 02 de Mayo de 2012 ingreso a la empresa, cuyo puesto es de oficial gasolinero y su salario diario es de \$80.44, por lo cual calcularemos su factor de integración y daremos su respectiva alta ante el IMSS, por lo que procedemos de la siguiente manera:

**GASOLINERA EL SERVICIO S.A. DE C.V.  
 FORMATO PARA MOVIMIENTOS AL IMSS Y LA NÓMINA**

<b>FECHA</b>	02/05/2012
<b>CLIENTE</b>	GASOLINERA EL SERVICIO S.A. DE C.V.
<b>TIPO DE MOVIMIENTO (MARCAR CON UNA ( X )</b>	
<b>ALTA</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>REINGRESO</b>	<input type="checkbox"/>
<b>BAJA</b>	<input type="checkbox"/>
<b>MODIFICACIÓN DE SALARIO</b>	<input type="checkbox"/>
<b>NOMBRE DEL EMPLEADO:</b>	Ríos Guerrero Félix
<b>RFC</b>	RIGF640211JI8
<b>CURP</b>	RIGF640211HDFVRR09
<b>No DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	42-01-64-0042-8
1	
<b>A PARTIR DE QUE FECHA:</b>	02/05/2012
<b>SDI</b>	\$86.76
<b>NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN AUTORIZA</b>	Lic. Fernando Cortes

# ACTA DE NACIMIENTO

 **ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**  
**REGISTRO CIVIL** 

EN NOMBRE DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE **TLAXCALA**  
Y COMO DIRECTOR DE LA COORDINACION DEL REGISTRO CIVIL EN EL ESTADO, CERTIFICO, QUE EN EL LIBRO  
No. **1** DEL ARCHIVO GENERAL DEL REGISTRO CIVIL, SE ENCUENTRA ASENTADA EL ACTA No. **15**  
DE FECHA **04 DE ENERO DE 1962** LEVANTADA POR EL  
C. OFICIAL **1** DEL REGISTRO CIVIL RESIDENTE EN **TLAXCALA**  
EN LA CUAL SE CONTIENEN LOS SIGUIENTES DATOS:

**EXTRACTO DE ACTA DE NACIMIENTO**

NOMBRE **FELIX** **RIOG** **GUERRERO**  
Nombre(s) Primer apellido Segundo apellido

FECHA DE NACIMIENTO **11** **02** **1964** SEXO: MASCULINO  FEMENINO   
Día Mes Año

LUGAR DE NACIMIENTO **TLAXCALA** **TLAXCALA** **TLAXCALA**  
Localidad Municipio Estado

C.U.R.P. **AARB611008MTL12L02** C.R.L.P. \_\_\_\_\_

**PADRES**

NOMBRE **JOSE ANGEL** **RIOG** \_\_\_\_\_  
Nombre(s) Primer apellido Segundo apellido

NACIONALIDAD **MEXICANA** EDAD **28** AÑOS

NOMBRE **BLANCA** **GUERRERO** **DEA.**  
Nombre(s) Primer apellido Segundo apellido

NACIONALIDAD **MEXICANA** EDAD **27** AÑOS

SE EXTIENDE EL PRESENTE EXTRACTO CERTIFICADO, EN CUMPLIMIENTO DE LOS ARTICULOS 573 DEL CODIGO CIVIL VIGENTE EN EL ESTADO Y 11 FRACCION VII DEL REGLAMENTO DEL REGISTRO DEL ESTADO CIVIL, EN LA CIUDAD DE TLAXCALA A LOS **23** DIAS DEL MES DE **AGOSTO** DE **2007** DOY FE:  
EL C. DIRECTOR DE LA COORDINACION DEL REGISTRO CIVIL.

  
LIC. ROBERTO MENDOZA CARRO  
Notario y Escriba

  
DIRECCION COORDINADORA  
DEL  
REGISTRO CIVIL  
TLAXCALA  
**0781385**

## AVISO DE INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR AFIL-02

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL			INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES			AFIL-02
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS			IMSS. CLAVE DE ARGUMENTO			TIPO DE CONTRATACION DEL TRABAJADOR
<b>AVISO DE FILIACION DEL TRABAJADOR</b>			PERMANENTE <input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	EVENTUAL <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>	EVENTUAL CONST. <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>	NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR
NUMERO DE REGISTRO PATRONAL <b>C339701101</b> <span style="float: right;">6</span> <small>10 DIGITOS</small> <span style="float: right;"><small>DIG. VER.</small></span>			4201640042	8	NO DIGITOS	DIG. VER.
CLAVE UNICA DEL REGISTRO DE POBLACION			<b>RIGF640211HDFVRR09</b>			
NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABBREVIATURAS)						
<b>RIOS</b>		<b>GUERRERO</b>			<b>FELIX</b>	
<small>APELLIDO PATERNO</small>		<small>APELLIDO MATERNO</small>			<small>NOMBRES</small>	
SALARIO BASE DE COTIZACION \$ <b>86.76</b>		TIPO DE SALARIO FIJO <input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> X		VARIABLE <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>		MIXTO <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>
FECHA DE INGRESO AL TRABAJO		MASC. <input type="checkbox"/> FEM. <input type="checkbox"/>		EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DIAS QUE LABORA O EL HOR.		OCUPACION DEL TRABAJADOR
02 05 2012		SEXO <input checked="" type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		GASOLINERO OFICIAL
DIA (2 DIG) MES (2 DIGITOS) AÑO (4 DIG)		FECHA DE NACIMIENTO				
LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO)		11/02/1964				
DISTRITO FEDERAL						U. M. F. 12
NOMBRE DEL PADRE (AUN VIVO)		NOMBRE DE LA MADRE (AUN VIVA)				
RIOS ACOSTA FELIX		GUERRERO RANGEL ISABEL				
DOMICILIO DEL TRABAJADOR		MAGHOLIAS 215		VILLA ESMERALDA		
		CALLE Y/O MANZANA		COLONIA Y/O POBLACION		
COACALCO		ESTADO DE MEXICO		54880		
		MUNICIPIO		ENTIDAD		C.P.
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO		GASOLINERA EL SERVICIO, S.A DE C.V				
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO		AV JOSE LOPEZ PORTILLO KM 233		SAN FRANCISCO CHILPAN		
		CALLE Y/O MANZANA		COLONIA Y/O POBLACION		
TULTITLAN		ESTADO DE MEXICO		54980		
		MUNICIPIO		ENTIDAD		C.P.
						ESTEMPORANEO <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>
FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL			FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR			
LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES.						
<b>TRABAJADOR</b>			CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.			

LLENESE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

## CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN

 SECRETARÍA DE VIVIENDA	<b>REGISTRO NACIONAL DE POBLACIÓN</b> CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN	Esta Clave Única de Registro de Población se expide con base en los datos que identifican su documento probatorio:
ANVERSO	CLAVE RIGF640211HDFVRR09  NOMBRE RIOS GUERRERO FELIX FECHA DE INSCRIPCIÓN 01/05/2000 FOLIO 15646404646	REVERSO ENTIDAD FEDERATIVA: DISTRITO FEDERAL DELEGACION: BENITO JUAREZ AÑO DE REGISTRO: 2000 NUMERO DE LIBRO: 001 NUMERO DE ACTA: 46970 NUMERO DE FOJA:  NUMERO DE TOPO: CRIP: 1637489411

## CREDENCIAL PARA VOTAR IFE

 **INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL**  
**REGISTRO FEDERAL DE ELECTORES**  
**CREDENCIAL PARA VOTAR**

NOMBRE  
RIOS  
GUERRERO  
FELIX

EDAD 25  
SEXO M

DOMICILIO  
VICTORIA 215  
COL CENTRO  
COLIMA COLIMA

FOLIO 03055050 AÑO DE REGISTRO 1992 0

CLAVE DE ELECTOR GMVLMR00070501M000

ESTADO 05 DISTRITO 01  
MUNICIPIO 001 LOCALIDAD 0001 SECCION 0017



# CONSTANCIA DE REGISTRO EN EL RFC



**CONSTANCIA DE REGISTRO EN EL RFC**

<b>RFC:</b> <b>RIGF640211J18</b> <b>Nombre:</b> <b>RIOS GUERRERO FELIX</b>	<b>CURP</b> <b>RIGF640211HDFVRR09</b>  <b>Nombre:</b> <b>RIOS GUERRERO FELIX</b>
---	---

Folio	Fecha de Inicio de Operaciones 09-03-1982	Fecha de inscripción
-------	--	----------------------

**ANVERSO** **REVERSO**

Corte Aquí

**Cadena Digital**

SrErWFaV/9RTyAERk12dsOGh1P5HNk3586dAmJVI/Cn43ceNuvwhhIavzyE8XmDkoyFuep0EYf+nxKvmAgYw2  
oAISnGe03kwTJg+Nz3drCmNpofSRM]+KGMty9HDPthEHvq1xL74D0Dn8/0bExNOMXERxonJQ75FLah6Jp-

**Sello Digital**

||MEX|05/05/2012|R|FoARYQMAXq|000001000007000112188||

Fecha y Hora de emisión 05-05-2012

Sr. Contribuyente se le informa que a través de esta Constancia, se le da a conocer su Clave del Registro Federal de Contribuyentes, así como su Clave Única de Registro de Población, las cuales deberán ser utilizadas para realizar sus trámites ante el Servicio de Administración Tributaria.

Si desea recibir asesoría fiscal especializada en forma gratuita y confidencial vía telefónica, el horario de atención es de lunes a sábado de 08:00 a 21:00 horas, en el número telefónico que a continuación se indica:

**01800**  
**INFOSAT**  
**4 6 3 6 7 2 8**

## EJEMPLO DE CONTRATO INDIVIDUAL POR TIEMPO INDETERMINADO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V. CON DOMICILIO EN AV. JOSÉ LÓPEZ PORTILLO Km. 233 COLONIA SAN FRANCISCO CHILPAN CP 54980, ESTADO DE MÉXICO, COMO PATRÓN, REPRESENTADA POR LIC. ADOLFO LÓPEZ HUERTA Y POR LA OTRA PARTE FÉLIX RÍOS GUERRERO COMO TRABAJADOR, CUYAS GENERALES SON:

EDAD: 48 AÑOS

SEXO: MASCULINO

ESTADO CIVIL: CASADO

INSTRUCCIÓN:

DOMICILIO: CALLE CUATRO No. 79 COLONIA ARENAL, DISTRITO FEDERAL

NACIONALIDAD: MEXICANA

LAS PARTES CELEBRAN EL PRESENTE CONTRATO, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

### CLAUSULAS

PRIMERA. El trabajador se obliga a prestar al patrón o a sus representantes, sus servicios como empleado para desarrollar los servicios que a continuación se indican: GASOLINERO en cualquiera de los puestos que a continuación se mencionan: OFICIAL GASOLINERO obligándose el trabajador en todo tiempo a desempeñar los servicios que

se consignan en este contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en el domicilio principal del patrón o en cualquiera de las sucursales que tienen o pudiera establecer, en cualquier parte de la República.

SEGUNDA. Las partes convienen en que la relación de trabajo objeto de este contrato es por:

TIEMPO INDETERMINADO.

TERCERA. El trabajador declara bajo protesta de decir verdad, que tiene la capacidad, experiencia y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo señalado, en la cláusula PRIMERA, con la calidad que requiere el patrón.

CUARTA. La duración de la jornada semanal de trabajo, será hasta de 48 horas, que el patrón podrá distribuir de acuerdo con lo que establece el Artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, para que el trabajador pueda disponer del reposo del sábado en tarde o cualquier otra modalidad equivalente.

QUINTA. Las partes convienen en que el trabajador recibirá por los servicios prestados en virtud de este contrato, la cantidad de \$2,413.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS TRECE PESOS 00/100 M.N.) como salario MENSUAL suma en la cual se incluye el sueldo del séptimo día y días de descanso obligatorios, cuyo pago le será hecho por semanas o quincenas vencidas, el último día laborable del período correspondiente, en el local del patrón y dentro de las horas de trabajo.

SEXTA. El trabajador expresa su conformidad y autoriza al patrón para que deduzca de su salario, los impuestos que sean a su cargo, las cuotas obreras del

Instituto Mexicano del Seguro Social, así como cualquier otra cantidad a cuyo pago pudiera estar obligado el trabajador, y en especial aquéllos a que se refieren los Artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo.

SÉPTIMA. El trabajador disfrutará de un día de descanso por cada seis de trabajo y en forma expresa, el trabajador conviene en laborar los días domingo en que el patrón necesite de sus servicios y, el día de descanso semanal correspondiente, será fijado de común acuerdo entre las partes.

OCTAVA. El trabajador se obliga a otorgar recibo a favor del patrón, por la totalidad de salarios ordinarios o extraordinarios devengados a que tuviere derecho hasta la fecha del mismo, conviniéndose en que su firma, implicará un finiquito total de obligaciones del patrón hasta esa fecha.

NOVENA. En caso de que el trabajador tenga que laborar mayor tiempo del que fija la jornada legal, recabará del patrón por escrito, la orden para trabajar horas extras, sin cuyo requisito, no deberá prestar sus servicios en jornada extraordinaria.

DÉCIMA. El trabajador disfrutará de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior al que señala el Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA PRIMERA. El trabajador se obliga a sujetarse y cumplir con los planes y programas de capacitación y adiestramiento que el patrón establezca en el centro o centros de trabajo establecidos o que establezca y preste sus servicios al trabajador.

DÉCIMA SEGUNDA. El presente contrato se rescindirá o terminará por incumplimiento de las cláusulas del mismo o por los casos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. El patrón y el trabajador convienen en forma expresa que todo lo no previsto en este contrato, se resolverá conforme a la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA CUARTA. Debidamente enteradas las partes del contenido y alcance de las estipulaciones contenidas en las cláusulas de este contrato, lo firman de común acuerdo en EL ESTADO DE MÉXICO a los 02 días del mes de MAYO de 2012, quedándose cada parte con un ejemplar del mismo.

EL PATRÓN

EL TRABAJADOR

---

---

---

RECIBÍ COPIA DE MI CONTRATO

Una vez que tenemos completo el expediente laboral del trabajador, iniciamos con el cálculo de su salario diario integrado, inscribirlo al instituto mexicano del seguro social en la página electrónica del IMSS (IMSS desde su empresa "IDSE"), para después ingresarlo al sistema único de autodeterminación (SUA) y por último ingresarlo al cuadro general de antigüedades de la empresa.

Es recomendable manejar un cuadro de antigüedades, que nos permita visualizar con oportunidad los ingresos de los trabajadores, para con ello cumplir adecuada y oportunamente con los diversos avisos y obligaciones que las leyes imponen según la antigüedad de los trabajadores.

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A DE C.V.**

Av. José López Portillo Km 233, San Francisco Chilpan, Tultitlan Estado de México, C.P.54980.

R.F.C. GSE-961115-GT9

Registro Patronal IMSS: C33-97011--01-6

Cuadro General de Antigüedades-Actualizado 2012

Nombre del Trabajador	Fecha de Ingreso	Fecha Baja	Antigüedad	No. Seguridad Social	R.F.C. del Trabajador	CURP	Salario Diario	Factor Integración	Salario Integrado	Puesto o Categoría	ESTATUS DE MODIFICACIÓN ANTE EL IMSS
Álvarez Rosas Manuel	04-jul-09		3 años	01-76-54-5221-2	AARM-540813-M80	AARM540813HDFGNS06	199.42	1.0813	215.63	Mantenimiento	Modificado
Arteaga Islas Conrado	07-ene-08		4 años	90-89-67-0688-5	AEIC-671203-UR4	AEIC671203HMCMLD87	80.44	1.0826	87.09	Gasolinero Oficial	Modificado
Arteaga Islas Miriam	23-jun-04		8 años	06-85-64-0483-2	AEIM-641209-RE3	AEIM641209MDFGSG03	80.44	1.0826	87.09	Gasolinero Oficial	Modificado
Figueroa Contreras Francisco	25-sep-06	26-may-12	5 años	90-03-86-2319-6	FICF-861223-56G	FICF861223HDFLNR09	80.44	1.0826	87.09	Gasolinero Oficial	Modificado
Figueroa Contreras Leonor	09-ago-04		8 años	92-03-81-0702-2	FICL-811005-X3D	FICL811005MMCLNS05	80.44	1.0826	87.09	Gasolinero Oficial	Modificado
Flores Duarte Juan	19-dic-05		7 años	92-88-72-3075-0	FODJ-720407-FFE	FODJ720407HVZLLR02	80.44	1.0826	87.09	Gasolinero Oficial	Modificado
Germán Arana Amanda	22-ago-05		7 años	92-04-88-1128-2	GEAA-880927-65G	GEAA880927MMCRRN01	165.00	1.0826	178.64	Secretaria	Modificado
Granados Ramírez Luisa	17-abr-06		6 años	92-98-79-6097-5	GARL-791127-CF9	GARL791127MDFSMZ00	165.00	1.0826	178.64	Secretaria	Modificado
Gutiérrez Olivares Heriberto	09-ago-04		8 años	92-98-71-0706-4	GUOH-710511-6Y7	GUOH710511HMNMLC09	80.44	1.0826	87.09	Gasolinero Oficial	Modificado
Gutiérrez Ávila Joel	09-ago-04		8 años	90-93-72-0554-1	GUAJ-720818-556	GUAJ720818HMCRVN07	80.44	1.0826	87.09	Gasolinero Oficial	Modificado
Jiménez Juárez América	09-ago-04		8 años	89-85-66-1449-3	JIIA-660421-VR4	JIIA660421MMCMML00	80.44	1.0826	87.09	Gasolinero Oficial	Modificado
Núñez Rodríguez Sara	03-oct-05		7 años	92-93-67-1453-1	NURS-670728-329	NURS670728MDFXDN04	99.89	1.0826	108.15	Aseo y Limpieza	Modificado
Ríos Guerrero Félix	02-may-12		1 año	42-01-64-0042-8	RIGF-640211-JI8	RIGF640211HDFVRR09	80.44	1.0785	86.76	Gasolinero Oficial	Modificado
Silverio Amado Refugio	16-jun-08		4 años	92-94-77-0988-4	SIAR-771226-DR7	SIAR771226HDFYDX45	80.44	1.0826	87.09	Gasolinero Oficial	Modificado
Solís Zúñiga Filiberto	18-sep-06		6 años	92-94-69-0790-1	SOZF-690825 673	SOZF690825HMCLXD06	80.44	1.0826	87.09	Gasolinero Oficial	Modificado
Torres Rodríguez Juan	09-ago-04		8 años	92-89-72-1142-8	TORJ-720308-98F	TORJ720308HNLRDN09	80.44	1.0826	87.09	Gasolinero Oficial	Modificado

**CALCULO DEL FACTOR DE INTEGRACIÓN POR EL PRIMER AÑO DE SERVICIO.**

**PRESTACIONES:** 15 DÍAS DE AGUINALDO.  
6 DÍAS DE VACACIONES.  
25% DE PRIMA VACACIONAL.  
PRIMA DOMINICAL.

<b>PRESTACIONES</b>	<b>DÍAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>DÍAS AÑO/MES</b>	<b>IMPORTE</b>
AGUINALDO	15		365	0.04
VACACIONES	6	25%	365	0.00
PRIMA DOMINICAL	1		30	0.03
<b>UNIDAD</b>				<b>1.00</b>
<b>FACTOR DE INTEGRACIÓN</b>				<b>1.0785</b>

<b>SALARIO DIARIO</b>	<b>(X) FACTOR DE INTEGRACIÓN</b>	<b>(=) SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>
<b>\$80.44</b>	<b>1.0785</b>	<b>86.76</b>

Nota: Se agrega la prima dominical por ser una prestación fija, ya que el día de descanso es entre semana.

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**IMSS DESDE SU EMPRESA**  
**CONSTANCIA DE LA TRANSMISIÓN DE MOVIMIENTOS AFILIATORIOS**

En términos del Artículo 6 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, incisos Q, R y S, así como las cláusulas cuarta, sexta y octava de la Carta de Condiciones de Uso del Sistema "IMSS Desde Su Empresa" (IDSE), el Instituto Mexicano del Seguro Social extiende la presente Constancia de la transmisión de Movimientos Afiliatorios del Patrón o Sujeto Obligado con Nombre o Razón Social GASOLINERA EL SERVICIO S.A. DE C.V. con Registro Patronal C3397011016.

Lote número 73543225

RFC GSE961115GT9

Denominación del trámite AFILIACIÓN CONSULTA DE LOTES

Actividad económica ESTACIONES DE VENTA DE GASOLINA

Fecha de transmisión 02/may/2012 11:09

**PATRÓN C3397011016**  
**GASOLINERA EL SERVICIO S.A. DE C.V.**

Número de lote: 73543225  
 Fecha de transmisión: 02/may/2012 11:09

Movimientos recibidos por el IMSS				OPERADOS				ERRONEOS			
Bajas	Modif.	Reing.	Total	Bajas	Modif.	Reing.	Total	Bajas	Modif.	Reing.	Total
0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0

**AFIL06: RELACIÓN DE MOVIMIENTOS OPERADOS**

Tipo Mov.	NSS	Nombre Asegurado	Sal. Base	Ext.	UMF	Tipo Sal.	Fec-Mov	Tipo Trab.	C. Baja
8	42016400428	RÍOS GUERRERO FÉLIX	\$86.76	0	062	0	02/05/2012	1	0

**CAUSAS DE BAJA**

0 - No aplica.

1 - Término del contrato.

2 - Separación voluntaria.

3 - Abandono de empleo.

4 - Defunción.

5 - Clausura.

6 - Otra.

7 - Ausentismo.

8 - Rescisión de contrato.

9 - Jubilación.

A - Pensión.

## REGISTRO EN EL SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN LA ALTA DEL TRABAJADOR.

Sistema Único de Autodeterminación (C43-12896-10-1 GASOLINERA EL SERVICIO SA DE CV)

Utterías Ayuda Acerca de Salir

Actualizar Trabajadores

Número de Seguridad Social: 42-01-64-0042-8 Fecha de Alta: 02/05/2012 Fecha de Baja:

R.F.C.: RIGF-640211-J18 CURP.: RIGF640211HDFVRR09

RIOS GUERRERO FELIX

Apellido Paterno Apellido Materno Nombre (s)

Tipo de Trabajador: Permanente Jornada/Sem. Red.: Semana Completa Trabajador Pensionado: Sin Pensión

Salario D/Integrado: \$86.76 Clave de Ubicación:

Número de Crédito: Crédito Suspensión:

Selecciona Trabajadores... Número de Registros: 1/16

Datos Afiliatorios Importar Datos Movimientos

Código Postal: 54910 Fecha de Nacimiento: 11/02/1964

Lugar de Nacimiento: U.M.F.: 000

Ocupación: Horas:

Sexo: Masculino Tipo de Salario: Fijo

Reporte

Actualizar Eliminar Seleccionar Nuevo Salir

Ahora presento el caso de una baja de un trabajador por consumir bebidas alcohólicas en la empresa, pero el patrón no da aviso por escrito al trabajador por lo que este lo demanda ante la junta de conciliación y arbitraje, al momento de su despido él tenía el puesto de oficial gasolinero, por lo que hay que calcular su liquidación conforme lo marca la LFT, darlo de baja del instituto mexicano del seguro social (IMSS desde su empresa "IDSE"), después dar baja en el sistema único de autodeterminación (SUA) e ingresarlo al cuadro de antigüedades de la empresa.

**GASOLINERA EL SERVICIO S.A. DE C.V.  
 FORMATO PARA MOVIMIENTOS AL IMSS Y LA NÓMINA**

<b>FECHA</b>	26/05/2012		
<b>CLIENTE</b>	GASOLINERA EL SERVICIO S.A. DE C.V.		
<b>TIPO DE MOVIMIENTO (MARCAR CON UNA ( X )</b>			
<b>ALTA</b>	<b>REINGRESO</b>	<b>BAJA</b>	<b>MODIFICACIÓN DE SALARIO</b>
		x	
<b>NOMBRE DEL EMPLEADO:</b>	Figuroa Contreras Francisco		
<b>RFC</b>	FICF86122356G		
<b>CURP</b>	FICF861223HDFLNR09		
<b>No DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	90-03-86-2319-6		
	1		
<b>A PARTIR DE QUE FECHA:</b>	26/05/2012		
	11/2/		
<b>SDI</b>	\$87.09		
<b>NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN AUTORIZA</b>	Lic. Fernando Cortes		

DATOS GENERALES		SDI	SD	DÍAS PROMEDIO	FÓRMULA	TOTALES
	Figueroa Contreras Francisco					
	Indeterminado					
NOMBRE DEL TRABAJADOR	25/09/2006					
DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	26/05/2012					
TIEMPO TRABAJADO	5 AÑOS 244 DÍAS					
SALARIO MÍNIMO GENERAL ZONA ECONÓMICA "A"	\$62.33					
SUELDO MENSUAL	\$2,413.30					
VACACIONES	14 días por 6to año (vacaciones proporcionales 244 días)		80.44	244	$(14 / 365) \times (244 \times 80.44) =$	752.83
PRIMA VACACIONAL	25% del salario que corresponda al número de días de vacaciones al año				$(752.83 \times 25\%) =$	188.21
INDEMNIZACIÓN	3 meses de salario	87.09		90	$(87.09 \times 90) =$	7,838.10
INDEMNIZACIÓN	20 días de salario por año	87.09		113.37	$(87.09 \times 113.37) =$	9,873.38
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	12 días de salario por año	87.09		68.02	$(87.09 \times 68.02) =$	5,924.03
AGUINALDO 15 DÍAS DE SALARIO	Anual		80.44	147	$(15 / 365) \times (80.44 \times 147) =$	485.95

SDI = Salario Diario Integrado.

SD = Salario Diario Nominal.

**Nota: recordemos que la Prima de Antigüedad esta Topada a 2 SMGA = 124.66, en este caso el salario no rebasa dicho monto por lo que tomamos el SDI de 87.09**

SALARIO DIARIO INTEGRADO SEGÚN LA LFT PARA LA INDEMNIZACIÓN						
	A	B	C	D	FÓRMULA	E
CONCEPTO	SALARIO DIARIO	DÍAS	PRIMA VACACIONAL	DÍAS AÑO/MES		IMPORTE
SUELDO DIARIO	80.44				(A = E)	80.44
AGUINALDO	80.44	15		365	(A x B) / D = E	3.31
VACACIONES	80.44	12	25%	365	((A x B) x C) / D = E	0.66
PRIMA DOMINICAL	80.44			30	(A / D) = E	2.68
<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO PARA INDEMNIZACIÓN</b>						<b>87.09</b>

INDEMNIZACIÓN 20 DÍAS					
A	B	C	D	FÓRMULA	E
DÍAS/PROPORCIÓN	20 DÍAS DE INDEMNIZACIÓN	FACTOR PROPORCIÓN	DÍAS PROPORCIONALES		TOTAL DÍAS DE INDEMNIZACIÓN
5 AÑOS	20 DÍAS POR AÑO			(A x B) = E	100
20 DÍAS	365 DÍAS DEL AÑO	(A / B)=0.0547	244	(A / B) x D = E	13.37
<b>TOTAL DÍAS INDEMNIZACIÓN 20 DÍAS</b>					<b>113.37</b>

PRIMA DE ANTIGÜEDAD 12 DÍAS					
A	B	C	D	FÓRMULA	E
DÍAS/PROPORCIÓN	12 DÍAS DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD	FACTOR PROPORCIÓN	DÍAS PROPORCIONALES		TOTAL DE DÍAS DE ANTIGÜEDAD
5	12			(A x B) = E	60.00
12	365	(A / B) = 0.0328	244	(A / B) x D = E	8.02
<b>TOTAL DÍAS DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD 12 DÍAS</b>					<b>68.02</b>

AGUINALDO		VACACIONES			
	2012		2011		2012
ENERO	31	ENERO			31
FEBRERO	29	FEBRERO			29
MARZO	31	MARZO			31
ABRIL	30	ABRIL			30
MAYO	26	MAYO			26
JUNIO		JUNIO			
JULIO		JULIO			
AGOSTO		AGOSTO			
SEPTIEMBRE		SEPTIEMBRE	5		
OCTUBRE		OCTUBRE	31		
NOVIEMBRE		NOVIEMBRE	30		
DICIEMBRE		DICIEMBRE	31		
<b>TOTAL DE DÍAS</b>	<b>147</b>		<b>97</b>		<b>147</b>
		<b>TOTAL DE DÍAS</b>			<b>244</b>

**INDEMNIZACIÓN EXENTA 90 DÍAS SMGA  
X AÑOS DE SERVICIO( 90 x 62.33) x 6 =**

**33,658.20**

3 meses de salario	7,838.10
20 días de salario por año	9,873.38
12 días de salario por año	5,924.03
Subtotal liquidación	23,635.51
Proporción exenta	33,658.20
Base gravable liquidación	0.00

	<b>TOTAL</b>	<b>GRAVADO</b>	<b>EXENTO</b>
Sueldo mensual proporcional	2,091.44	2,091.44	
Vacaciones	752.83	752.83	
Prima Vacacional	188.21		188.21
Aguinaldo	485.95		485.95
Subtotal finiquito	3,518.42	2,844.27	674.15
15 días de prima vacacional exenta y 30 días de aguinaldo exento	674.15		
Base gravable finiquito	2,844.27		

**CÁLCULO DE ISPT LIQUIDACIÓN**

SUELDO DIARIO	80.44
DÍAS DE SUELDO MENSUAL	30.00
SALARIO MENSUAL ORDINARIO	2,413.20
Base Gravable	2,413.20
Límite Inferior	496.08
Excedente	1,917.12
% s/exente	0.06
Impuesto Marginal	122.70
Cuota Fija	9.52
Impuesto Determinado	132.22
Impuesto Determinado	132.22
BASE GRAVABLE /	2,413.20
=	0.05
X 100%	100.00
%	5.48
TASA GRAVABLE LIQUIDACIÓN	0.00
%	5.48
Impuesto Determinado a Retener	0.00

**CÁLCULO DE ISPT FINIQUITO**

Base Gravable	2,844.27
Límite Inferior	496.08
Excedente	2,348.19
% s/exente	6.40%
Impuesto Marginal	150.28
Cuota Fija	9.52
Impuesto Determinado	159.80
Subsidio para el empleo	406.62
Subsidio para el empleo a entregar	246.82

**RESUMEN GENERAL**

Subtotal liquidación	23,635.51
Subtotal finiquito	3,518.42
Subsidio para el empleo a entregar	246.82
<b>Total de percepciones</b>	<b>27,400.75</b>

**CUARTO PÁRRAFO ART 113: LAS PERSONAS QUE HAGAN PAGOS POR LOS CONCEPTOS A QUE SE REFIERE EL ART 112 DE ESTA LEY, EFECTUARAN LA RETENCIÓN APLICANDO AL INGRESO TOTAL POR ESTE CONCEPTO, UNA TASA QUE SE CALCULARA DIVIDIENDO EL IMPUESTO CORRESPONDIENTE AL ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO, ENTRE DICHO SUELDO; EL COCIENTE OBTENIDO SE MULTIPLICARA POR CIENTO Y EL PRODUCTO SE EXPRESARA EN PORCIENTO. CUANDO LOS PAGOS POR ESTOS CONCEPTOS SEAN INFERIORES AL ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO, LA RETENCIÓN SE CALCULARA APLICÁNDOLES LA TARIFA ESTABLECIDA EN ESTE ARTICULO.**

TULTITLAN, ESTADO DE MÉXICO, A 26 DE MAYO DE 2012.

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V.  
AV. JOSÉ LÓPEZ PORTILLO KM 233;  
SAN FRANCISCO CHILPAN;  
TULTITLAN;  
ESTADO DE MÉXICO. C.P. 54980**

Por medio de la presente me permito comunicar a Usted, que con esta fecha por convenir a mis intereses personales renuncio al contrato individual de trabajo y a la relación que me ligaba con la empresa en la cual ocupaba el puesto de **GASOLINERO OFICIAL**.

En la misma forma hago constar que durante el tiempo prestado de servicios a **GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V.** me fueron cubiertos íntegramente todos los sueldos devengados a que tuve derecho, y que normalmente preste cuando accidentalmente labore tiempo extraordinario siempre se me cubrió con un 100% más del sueldo asignado y así como, cuando el tiempo extraordinario lo sobrepaso las 9 horas semanales siempre se me cubrió con 200% más del sueldo pactado, hago constar que siempre me fueron cubiertos los séptimos días que marca la Ley Federal del Trabajo, y que cuando labore el día Domingo se me cubrió la prima establecida por el artículo 6o. de la Ley Laboral en vigor.

Que nunca fui postergado por el escalafón, que disfrute de mis vacaciones a que tenía derecho en el tiempo transcurrido, así mismo se me cubrió el 25% de la prima vacacional y aguinaldo a que tenía derecho, que se me hizo partícipe de las utilidades de la empresa cuando las hubo.

Asimismo, manifiesto que fui inscrito al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, y que goce de todas las prestaciones del mismo, por riesgos profesionales y no profesionales.

Y que por lo tanto al haber gozado de todas las prestaciones citadas en forma enunciativa pero no limitativa no se me adeuda ninguna cantidad por dichos conceptos ni por ningún otro derivado de mi contrato de trabajo, por estar totalmente liquidadas y pagadas.

Por lo que no me reservo ninguna acción o derecho por ejercer en contra de **GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V.**, o de quien legalmente la represente.

Sin otro particular por el momento quedo de Usted.

A T E N T A M E N T E

-----

FIGUEROA CONTRERAS FRANCISCO

# LIQUIDACIÓN

BUENO POR \$ 27,400.75

RECIBÍ DE GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V. LA CANTIDAD DE

\*\*\*\*\* (VEINTISIETE MIL CUATROCIENTOS PESOS 75/100 M.N.) \*\*\*\*\*

QUE ME ENTREGA EL DIA DE HOY EN QUE DOY POR TERMINADA MI RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO, QUE CELEBRE CON USTEDES, TERMINACIÓN CONFORME A LO DISPUESTO POR EL TITULO SEGUNDO, CAPITULO V, FRACCIÓN I, DEL ARTICULO 53 DE LEY FEDERAL DE TRABAJO EN VIGOR.

CONSIDERANDO QUE MI INGRESO A GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V., DATA DEL 25 DE SEPTIEMBRE DE 2006. ESTA CANTIDAD LA APLICO COMO PAGO DE CUALQUIER PRESTACIÓN A LA QUE TUVIERA DERECHO DE ACUERDO CON MI CONTRATO DE TRABAJO Y CON LA LEY.

EN ESTE RECIBO QUEDAN DETALLADAS LAS CANTIDADES QUE ME CORRESPONDIERON HASTA ESTA FECHA, POR LOS CONCEPTOS QUE EN EL MISMO SE INDICAN.

POR LO TANTO MANIFIESTO QUE NO SE ME ADEUDA NINGUNA CANTIDAD Y POR CONSECUENCIA NO ME RESERVO DERECHO O ACCIÓN ALGUNA, QUE EJERCER EN CONTRA DE USTEDES NI DE SUS REPRESENTANTES.

FIRMANDO DE CONFORMIDAD AL CALCE DE ESTE RECIBO DE ACUERDO CON LA SIGUIENTE.

## L I Q U I D A C I Ó N

AGUINALDO PROPORCIONAL	\$	485.95
VACACIONES PROPORCIONALES	\$	752.83
PRIMA VACACIONAL PROPORCIONAL	\$	188.21
INDEMNIZACIÓN	\$	17,711.12
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	\$	5,924.03
SALARIO MENSUAL	\$	2,091.44
ISPT O SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	\$	246.82
<b>TOTAL</b>	<b>\$</b>	<b>27,400.75</b>

FECHA 26 DE MAYO DE 2012.

CONFORME:

-----

FIGUEROA CONTRERAS FRANCISCO

# INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

## IMSS DESDE SU EMPRESA

### CONSTANCIA DE LA TRANSMISIÓN DE MOVIMIENTOS AFILIATORIOS

En términos del Artículo 6 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, incisos Q, R y S, así como las cláusulas cuarta, sexta y octava de la Carta de Condiciones de Uso del Sistema "IMSS Desde Su Empresa" (IDSE), el Instituto Mexicano del Seguro Social extiende la presente Constancia de la transmisión de Movimientos Afiliatorios del Patrón o Sujeto Obligado con Nombre o Razón Social GASOLINERA EL SERVICIO S.A. DE C.V. con Registro Patronal C3397011016.

Lote número 73543225

RFC GSE961115GT9

Denominación del trámite AFILIACIÓN CONSULTA DE LOTES

Actividad económica ESTACIONES DE VENTA DE GASOLINA

Fecha de transmisión 26/may/2012 11:09

**PATRÓN C3397011016**  
**GASOLINERA EL SERVICIO S.A. DE C.V.**

Número de lote: 73543225  
 Fecha de transmisión: 26/may/2012 11:09

Movimientos recibidos por el IMSS				OPERADOS				ERRONEOS			
Bajas	Modif.	Reing.	Total	Bajas	Modif.	Reing.	Total	Bajas	Modif.	Reing.	Total
1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0

**AFIL06: RELACIÓN DE MOVIMIENTOS OPERADOS**

Tipo Mov.	NSS	Nombre Asegurado	Sal. Base	Ext.	UMF	Tipo Sal.	Fec-Mov	Tipo Trab.	C. Baja
2	90038623196	FIGUEROA CONTRERAS FRANCISCO	\$0.00	0	000	0	26/05/2012	1	2

**CAUSAS DE BAJA**

- |                            |                 |                            |
|----------------------------|-----------------|----------------------------|
| 0 - No aplica.             | 4 - Defunción.  | 8 - Rescisión de contrato. |
| 1 - Término del contrato.  | 5 - Clausura.   | 9 - Jubilación.            |
| 2 - Separación voluntaria. | 6 - Otra.       | A - Pensión.               |
| 3 - Abandono de empleo.    | 7 - Ausentismo. |                            |

**REGISTRO EN EL SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN LA BAJA DEL TRABAJADOR.**

Sistema Único de Autodeterminación (C43-12896-10-1 GASOLINERA EL SERVICIO SA DE CV)

Utilerías Ayuda Acerca de Salir

Actualizar Trabajadores

Número de Seguridad Social: 90-03-86-2319-6 Fecha de Alta: 25/09/2006 Fecha de Baja: 26/05/2012

R.F.C.: FICF-861223-56G CURP: FICF861223HDFLNR09

FIGUEROA CONTRERAS FRANCISCO

Apellido Paterno Apellido Materno Nombre (s)

Tipo de Trabajador: Permanente Jornada/ Sem. Red.: Semana Completa Trabajador Pensionado: Sin Pensión

Salario D/Integrado: \$87.09 Clave de Ubicación:

Número de Crédito: Crédito Suspensión: 26/05/2012

Selecciona Trabajadores... Número de Registros: 1/16

Datos Afiliatorios Importar Datos Movimientos

Movimiento: Baja Fecha de Inicio: 26/05/2012 S.D.I.

Motivo de Baja: Término de Contrato Folio Días:

Trabajador con Artículo 33 Salario Otros Seguros: 0.00 Salario IV y CV: 0.00

MOVIMIENTO	FECHA INICIO	S.D.I.	DÍAS	FOLIO	RAMA INC.
Alta	25/09/2006	87.09			
ISM	01/01/2007	87.09			
ISM	01/01/2008	87.09			
ISM	01/01/2009	87.09			

Reporte

Actualizar Eliminar Seleccionar Nuevo Salir

El día 18 de mayo de 2012 llamamos al encargado de la empresa gasolinera el servicio, donde nos indicó que las incidencias de la nómina eran normales, es decir a todo el personal se le pagaría su semana completa y no había altas, bajas, vacaciones, etc.

Por lo que calculamos la nómina de los trabajadores, enfocándonos en el encargado de mantenimiento Álvarez Rosas Manuel, mostrando su cálculo de ISR de forma semanal.

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V.**

Av. José López Portillo Km 233, San Francisco Chilpan, Tultitlan Estado de México, C.P.54980.

**R.F.C. GSE-961115-GT9**

**Registro Patronal IMSS: C33-97011-01-6**

SEMANA No.

**20**

PERIODO:

**DEL 21 AL 27 DE MAYO DE 2012**

No	Nombre del Trabajador	Días Trab	PERCEPCIONES					DEDUCCIONES					INGRESOS NETOS A PAGAR	FIRMA DEL EMPLEADO	
			Salario Integrado y Diario	Importe Días Trab	Prima Dominical	Día Festivo	Ingresos Brutos Totales	IMPUESTO ART. 113	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO A ENTREGAR	ISPT A RETENER	IMSS			CRÉDITO INFONAVIT
1	AARM-540813-M80 01-76-54-5221-2 <b>Álvarez Rosas Manuel</b>	7	\$215.63 199.42	1,395.94			1,395.94	103.31	67.83		35.48	36.65		1,323.81	
2	AEIC-671203-UR4 90-89-67-0688-5 <b>Arteaga Islas Conrado</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
3	AEIM-641209-RE3 06-85-64-0483-2 <b>Arteaga Islas Miriam</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
4	FICF-861223-56G 90-03-86-2319-6 <b>Figuroa Contreras Francisco</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
5	FICL-811005-X3D 92-03-81-0702-2 <b>Figuroa Contreras Leonor</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
6	FODJ-720407-FFE 92-88-72-3075-0 <b>Flores Duarte Juan</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
7	GEAA-880927-65G 92-04-88-1128-2 <b>Germán Arana Amanda</b>	7	\$178.64 165.00	1,155.00			1,155.00	77.09	74.83		2.26	29.70		1,123.04	
8	GARL-791127-CF9 92-98-79-6097-5 <b>Granados Ramírez Luisa</b>	7	\$178.64 165.00	1,155.00			1,155.00	77.09	74.83		2.26	29.70		1,123.04	
9	GUOH-710511-6Y7 92-98-71-0706-4 <b>Gutiérrez Olivares Heriberto</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
10	GUAJ-720818-556 90-93-72-0554-1 <b>Gutiérrez Ávila Joel</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
11	JJJA-660421-VR4 89-85-66-1449-3 <b>Jiménez Juárez América</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
12	NURS-670728-329 92-93-67-1453-1 <b>Núñez Rodríguez Sara</b>	7	\$108.15 99.89	699.23			699.23	39.61	93.66	54.05	-	17.98		735.30	
13	RIGF-640211-JI8 42-01-64-0042-8 <b>Ríos Guerrero Félix</b>	7	\$86.76 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.42		611.42	
14	SIAR-771226-DR7 92-94-77-0988-4 <b>Silverio Amado Refugio</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
15	SOZF-690825 673 92-94-69-0790-1 <b>Solís Zúñiga Filiberto</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
16	TORJ-720308-98F 92-89-72-1142-8 <b>Torres Rodríguez Juan</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
<b>PAGADO CON CHEQUE No.</b>				<b>11,162.13</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>11,162.13</b>	<b>667.90</b>	<b>1,435.07</b>	<b>807.17</b>	<b>40.00</b>	<b>287.71</b>	<b>-</b>	<b>11,641.59</b>	

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V.**  
**CÁLCULOS SEMANALES PARA EL EJERCICIO 2012**

	SD	FACTOR DE INTEGRACIÓN	SDI
<i>Álvarez Rosas Manuel</i>	199.42	1.0813	215.63
<b>SALARIO DIARIO</b>	<b>199.42</b>	<b>SDI</b>	<b>215.63</b>
<i>Sin Día Festivo</i>			<i>Con Día Festivo</i>
Base Gravable	1,395.94	Base Gravable	1,595.36
Límite Inferior	969.51	Límite Inferior	969.51
Excedente	426.43	Excedente	625.85
% s/exente	10.88%	% s/exente	10.88%
Impuesto Marginal	46.40	Impuesto Marginal	68.09
Cuota Fija	56.91	Cuota Fija	56.91
Impuesto Determinado	103.31	Impuesto Determinado	125.00
Subsidio Para el Empleo	67.83	Subsidio Para el Empleo	58.38
ISR a Retener	35.48	ISR a Retener	66.62
Subsidio Para el Empleo		Subsidio Para el Empleo	
SUELDO	1,395.94	SUELDO	1,395.94
ISR a Retener	35.48	DÍA FESTIVO	398.84
IMSS	36.65	ISR a Retener	66.62
NETO	1,323.81	IMSS	36.65
		NETO	1,691.51
<b>CÁLCULO DEL EXCEDENTE DEL IMSS</b>			
SDI	215.63		
3 VSM	186.99		
EXCEDENTE	28.64		
X DIAS TRAB	7		
	200.47		
%			
EXCEDENTE	0.40%		
RETENCIÓN	0.80		

**TABLAS DE LA L.I.S.R. (VÁLIDAS PARA PERIODO: SEMANAL DE 2012)**

**ANEXO 8 DE LA RESOLUCIÓN MISCELÁNEA FISCAL PARA 2012**

**IMPUESTO - ARTÍCULO 113**

Límite	Límite superior	Cuota fija	% Excedente del lím. inferior
\$0.01	\$114.24	\$0.00	1.92%
\$114.25	\$969.50	\$2.17	6.40%
\$969.51	\$1,703.80	\$56.91	10.88%
\$1,703.81	\$1,980.58	\$136.85	16.00%
\$1,980.59	\$2,371.32	\$181.09	17.92%
\$2,371.33	\$4,782.61	\$251.16	21.36%
\$4,782.62	\$7,538.09	\$766.15	23.52%
\$7,538.10	... y más	\$1,414.28	30.00%

**SUBSIDIO PARA EL EMPLEO**

Con ingreso desde	Hasta (ingreso)	Subsidio Para el empleo
\$0.01	\$407.33	\$93.73
\$407.34	\$610.96	\$93.66
\$610.97	\$799.68	\$93.66
\$799.69	\$814.66	\$90.44
\$814.67	\$1,023.75	\$88.06
\$1,023.76	\$1,086.19	\$81.55
\$1,086.20	\$1,228.57	\$74.83
\$1,228.58	\$1,433.32	\$67.83
\$1,433.33	\$1,638.07	\$58.38
\$1,638.08	\$1,699.88	\$50.12
\$1,699.89	... y más	\$0.00

Como en el ejercicio 2011 la empresa Gasolinera el Servicio S.A. DE C.V., tuvo utilidad fiscal, nos toca repartir esa utilidad para el ejercicio 2012 antes del día 20 de mayo de 2012, procedemos a hacer el cálculo respectivo como lo mencionamos en el artículo 142 del ISR de este trabajo profesional.

<b>TOTAL PTU A REPARTIR</b>	<b>110,984.94</b>
-----------------------------	-------------------

50% APLICABLE A DÍAS	55,492.47
50% APLICABLE A SALARIOS	55,492.47

**FACTOR APLICABLE POR DÍAS**

50% APLICABLE A DIAS	55,492.47	10.135611
TOTAL DE DÍAS TRABAJADOS	5,475.00	

**FACTOR APLICABLE POR SALARIOS**

50% APLICABLE A SALARIOS	55,492.47	0.1006848
TOTAL DE SALARIO ANUAL	551,150.60	

DATOS GENERALES	
NOMBRE DEL TRABAJADOR	Álvarez Rosas Manuel
DÍAS DEL AÑO LABORADOS (DAL)	365
SALARIO ANUAL ACUMULADO (SACUM)	72,588.88
FACTOR APLICABLE POR DÍAS (FAD)	10.135611
FACTOR APLICABLE POR SALARIOS (FAS)	0.1006848

DETERMINACIÓN DE LA PTU		TOTALES
FORMULA	DESARROLLO	
PTU X DIAS = (DAL x FAD)	(365 x 10.135611) =	3,699.50
PTU X SALARIO = (SACUM x FAS)	(72,588.88 x 0.1006848) =	7,308.59
TOTAL PTU (TOTAL PTU X DIAS + PTU X SALARIOS)	(3,699.50 + 7,308.59) =	11,008.09
PTU EXCENTA ( 15 SMGA)	(15 x 62.33) =	934.95
PTU GRAVADA (TOTAL PTU - PTU EXCENTA)	(11,008.09 - 934.95) =	10,073.14

DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO ART 142 RLISR		TOTALES
FORMULA	DESARROLLO	
PTU GRAVADA ENTRE 365	(10,073.14 / 365)=	27.60
RESULTADO 1 FRACCION I ART 142 RLISR	(27.60x30.4) =	838.97
(+) INGRESO MENSUAL ORDINARIO (SD X 30.4)	(199.42x30.4) =	6,062.37
(=) RESULTADO 2 FRACCION II ART 142 RLISR	(838.97 + 6,062.37) =	6,901.34

**APLICAMOS LA TABLA MENSUAL DEL ART 113 LISR**

Álvarez Rosas Manuel
----------------------

<b>CÁLCULO DEL IMPUESTO</b>		<b>IMPUESTO DE SUELDO ORDINARIO</b>
RESULTADO 2	6,901.34	6,062.37
LIMITE INFERIOR	4,210.42	4,210.42
EXCEDENTE	2,690.92	1,851.95
% SOBRE EXCEDENTE	10.88%	10.88%
IMPUESTO MARGINAL	292.77	201.49
CUOTA FIJA	247.23	247.23
IMPUESTO DETERMINADO	540.00	448.72

DIFERENCIA ENTRE IMPUESTOS

$$(540 - 448.72) = 91.28$$

IMPUESTO DETERMINADO ART.113 LISR	540.00
(-) IMPUESTO QUE CORRESPONDE AL SUELDO ORDINARIO	448.72
(=) DIFERENCIA FRACCIÓN III ART 142 RLISR	91.28
(/) RESULTADO 1 FRACCIÓN I ART 142 RLISR	838.97
(=)TASA FRACCIÓN V ART 142 RLISR	0.11
PTU GRAVADO	10,073.14
ISPT FRACCIÓN IV ART 142 RLISR	1,095.96

<b>PTU A ENTREGAR</b>	
PTU EXENTA	934.95
(+) PTU GRAVADA	10,073.14
(-) ISPT	1,095.96
<b>(=) PTU A ENTREGAR</b>	<b>9,912.13</b>

**TABLAS DE LA L.I.S.R. (VÁLIDAS PARA PERIODO: MENSUAL DE 2012)**

**Impuesto - Artículo 113**

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR
\$0.01	\$496.07	\$0.00	1.92%
\$496.08	\$4,210.41	\$9.52	6.40%
\$4,210.42	\$7,399.42	\$247.23	10.88%
\$7,399.43	\$8,601.50	\$594.24	16.00%
\$8,601.51	\$10,298.35	\$786.55	17.92%
\$10,298.36	\$20,770.29	\$1,090.62	21.36%
\$20,770.30	\$32,736.83	\$3,327.42	23.52%
\$32,736.84	... y más	\$6,141.95	30.00%

**ARTICULO OCTAVO (SUBSIDIO PARA EL EMPLEO) PUBLICADO EL 01 DE OCTUBRE DE 2007 DISPOSICIONES TRANSITORIAS LEY DE ISR**

**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	... y más	\$0.00

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V.**  
**RELACIÓN DE PTU - 2011 A REPARTIR EN 2012**

<b>EMPLEADO</b>	<b>PTU A REPARTIR</b>	<b>FIRMA</b>
Álvarez Rosas Manuel	9,912.13	
Arteaga Islas Conrado	6,281.96	
Arteaga Islas Miriam	6,281.96	
Figueroa Contreras Francisco	6,281.96	
Figueroa Contreras Leonor	6,281.96	
Flores Duarte Juan	6,281.96	
Germán Arana Amanda	8,787.91	
Granados Ramírez Luisa	8,787.91	
Gutiérrez Olivares Heriberto	6,281.96	
Gutiérrez Ávila Joel	6,281.96	
Jiménez Juárez América	6,281.96	
Núñez Rodríguez Sara	6,949.16	
Ríos Guerrero Félix	-	
Silverio Amado Refugio	6,281.96	
Solís Zuñiga Filiberto	6,281.96	
Torres Rodríguez Juan	6,281.96	
<b>TOTAL PTU AUTORIZADA</b>	<b>103,538.65</b>	

## RECIBOS DE PTU

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V.**  
**RFC: GSE-961115-GT9**  
**REGISTRO PATRONAL IMSS: C33-97011-01-6**

**RECIBO DE PTU**

**PERIODO DE PAGO**

01/01/2012 AL 31/12/2012

**EMPLEADO**

**Nombre:** Álvarez Rosas Manuel  
**Puesto:** Gasolinero Oficial  
**Depto:** Mantenimiento  
**RFC:** AARM-540813-M80  
**CURP:** AARM540813HDFGSN06

**SEGURIDAD SOCIAL**

**NSS:** 01-76-54-5221-2  
**SD:** 199.42  
**SDI:** 215.63  
**Jornada:**  
**Fecha de ingreso:** 04/07/2009

**PERCEPCIÓN**

**MONTO**

**DÍAS A PAGAR**

**RETENCIÓN**

**MONTO**

**SALDO**

PTU

11,008.09

I.S.R.

1,095.96

Recibí de esta empresa la cantidad que señala este recibo de pago, estando conforme con las percepciones y las retenciones descritas, por lo que certifico que no se me adeuda cantidad alguna por ningún concepto.

Total de percepciones:	11,008.09
Total de retenciones:	1,095.96
Pago:	9,912.13

\_\_\_\_\_  
Firma del empleado

**ORIGINAL**

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A DE C.V.**  
**RFC: GSE-961115-GT9**  
**REGISTRO PATRONAL IMSS: C33-97011-01-6**

**RECIBO DE PTU**

**PERIODO DE PAGO**

01/01/2012 AL 31/12/2012

**EMPLEADO**

**Nombre:** Álvarez Rosas Manuel  
**Puesto :** Gasolinero Oficial  
**Depto:** Mantenimiento  
**RFC:** AARM-540813-M80  
**CURP:** AARM540813HDFGSN06

**SEGURIDAD SOCIAL**

**NSS:** 01-76-54-5221-2  
**SD:** 199.42  
**SDI:** 215.63  
**Jornada:**  
**Fecha de ingreso:** 04/07/2009

**PERCEPCIÓN**

**MONTO**

**DÍAS A PAGAR**

**RETENCIÓN**

**MONTO**

**SALDO**

PTU

11,008.09

I.S.R.

1,095.96

Recibí de esta empresa la cantidad que señala este recibo de pago, estando conforme con las percepciones y las retenciones descritas, por lo que certifico que no se me adeuda cantidad alguna por ningún concepto.

Total de percepciones:	11,008.09
Total de retenciones:	1,095.96
Pago:	9,912.13

\_\_\_\_\_  
Firma del empleado

**COPIA**

En el mes de Julio de 2012, antes del 17 de este mismo mes nos corresponde cubrir las cuotas obrero patronales por los meses de Junio para IMSS y el bimestre 3 (Mayo-Junio) del INFONAVIT, Retiro, Cesantía Y Vejez, mostramos la forma de calcularlo de manera individual tomando de ejemplo al trabajador Álvarez Rosas Manuel, donde trabajo todos los días tanto del mes de junio como el bimestre 3, cotejando y generando el pago a liquidar a favor del instituto mexicano del seguro social en el Sistema Único De Autodeterminación "SUA".

**DETERMINACIÓN DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES**

**SMGA** **62.33** **SALARIO DIARIO INTEGRADO** **215.63**

**NOMBRE DEL TRABAJADOR** Álvarez Rosas Manuel  
**DÍAS TRABAJADOS EN EL PERIODO PAGADOS POR** 30 DÍAS  
**CONCEPTO DE SUELDOS** 0 DÍAS  
**CONCEPTO DE VACACIONES** 0 DÍAS  
**FALTAS** 0 DÍAS  
**INCAPACIDADES** 0 DÍAS

**CUOTAS RIESGO DE TRABAJO**

RIESGO	DBC	BASE	DÍAS BASE DE COTIZACIÓN	CUOTAS PATRONALES		CUOTAS OBRERO		TOTAL	TOTAL %
				PATRÓN	IMPORTE	OBRERO	IMPORTE		
1.- Enfermedades y maternidad									
a) Prestaciones en especie		SBC							
Cuota Fija	30	1 SMGA	1,869.90	20.400%	381.46			<b>381.46</b>	20.400%
Cuota adicional	30	SBC-3 SMGA	859.20	1.100%	9.45	0.400%	3.44	<b>12.89</b>	1.500%
b) Prestaciones en dinero	30	SBC	6,468.90	0.700%	45.28	0.250%	16.17	<b>61.45</b>	1.000%
2.- Invalidez y vida	30	SBC	6,468.90	1.750%	113.21	0.625%	40.43	<b>153.64</b>	2.500%
3.- Guarderías	30	SBC	6,468.90	1.000%	64.69	-	0.00	<b>64.69</b>	1.000%
4.- Riesgo de trabajo	30	SBC	6,468.90	2.598%	168.09	-	0.00	<b>168.09</b>	1.030%
5.- Pensionados y beneficiarios	30	SBC	6,468.90	1.050%	67.92	0.375%	24.26	<b>92.18</b>	1.500%
<b>TOTAL CUOTAS A PAGAR AL IMSS</b>								<b>934.40</b>	

6.- Retiro	61	SBC	13,153.43	2.000%	263.07	-	0.00	<b>263.07</b>	2.000%
7.- Cesantía en edad avanzada y vejez	61	SBC	13,153.43	3.150%	414.33	1.125%	147.98	<b>562.31</b>	4.275%
<b>TOTAL CUOTAS A PAGAR POR CONCEPTO DE INFONAVIT, RETIRO, CESANTÍA Y VEJEZ.</b>								<b>825.38</b>	
8.- Infonavit	61	SBC	13,153.43	5.000%	657.67	-	0.00	<b>657.67</b>	5.000%
<b>TOTAL CUOTAS A PAGAR POR CONCEPTO DE INFONAVIT.</b>								<b>657.67</b>	



## SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS

V 3.3.6

**Período de Proceso: Junio-2012**

**Fecha de Proceso: 14/nov/2012**

<b>Registro Patronal:</b>	C43-12896-10-1	<b>RFC:</b>	GSE-961115-GT9	<b>Area Geográfica:</b>	A	<b>Página:</b>	1
<b>Nombre o Razón Social:</b>	GASOLINERA EL SERVICIO SA DE CV	<b>Delegación IMSS:</b>	EDO. MEXICO ORIENTE 15	<b>SubDelegación IMSS:</b>	TLANEPANTLA 06		
<b>Actividad:</b>	COMPRA VENTA DE COMBUSTIBLES	<b>Pob., Mun. / Deleg.D.F.:</b>	TULTITLAN	<b>Prima de R.T.</b>	2.59840 %		
<b>Domicilio:</b>	AV JOSE LOPEZ PORTILLO N 233 SAN FRANCISCO CHILPAN						
<b>Código Postal:</b>	54980	<b>Entidad:</b>	ESTADO DE MEXICO				

No. de Seguridad Social		NOMBRE										RFC/CURP			CLAVE DE UBICACIÓN				
		Enfermedades y Maternidad													S U M A S				
Clave	Fecha	Días	SDI	Inc.	Aus.	C.F.	Exc.Pat.	Exc. Obr.	P.D. Pat.	P.D. Obr.	G.M.P. Pat.	G.M.P. Obr.	R.T.	I.V. Pat.	I.V. Obr.	G.P.S.	Patronal	Obrera	SubTotal
01-76-54-5221-2		30	215.63	0	0	381.46	9.45	3.44	45.28	16.17	67.92								
90-89-67-0688-5		30	87.09	0	0	381.46	0.00	0.00	18.29	6.53	27.43								
06-85-64-0483-2		30	87.09	0	0	381.46	0.00	0.00	18.29	6.53	27.43								
92-03-81-0702-2		30	87.09	0	0	381.46	0.00	0.00	18.29	6.53	27.43								
92-88-72-3075-0		30	87.09	0	0	381.46	0.00	0.00	18.29	6.53	27.43								
92-04-88-1128-2		30	178.64	0	0	381.46	0.00	0.00	37.51	13.40	56.27								
92-98-79-6097-5		30	178.64	0	0	381.46	0.00	0.00	37.51	13.40	56.27								
90-93-72-0554-1		30	87.09	0	0	381.46	0.00	0.00	18.29	6.53	27.43								
92-98-71-0706-4		30	87.09	0	0	381.46	0.00	0.00	18.29	6.53	27.43								
89-85-66-1449-3		30	87.09	0	0	381.46	0.00	0.00	18.29	6.53	27.43								
92-93-67-1453-1		30	108.15	0	0	381.46	0.00	0.00	22.71	8.11	34.07								
42-01-64-0042-8		30	86.76	0	0	381.46	0.00	0.00	18.22	6.51	27.33								
92-94-77-0988-4		30	87.09	0	0	381.46	0.00	0.00	18.29	6.53	27.43								
92-94-69-0790-1		30	87.09	0	0	381.46	0.00	0.00	18.29	6.53	27.43								
92-89-72-1142-8		30	87.09	0	0	381.46	0.00	0.00	18.29	6.53	27.43								



# SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS

V 3.3.6

**Período de Proceso: Junio-2012**

**Fecha de Proceso: 14/nov/2012**

<b>Registro Patronal:</b>	C43-12896-10-1	<b>RFC:</b>	GSE-961115-GT9	<b>Area Geográfica:</b>	A	<b>Página:</b>	2
<b>Nombre o Razón Social:</b>	GASOLINERA EL SERVICIO SA DE CV	<b>Delegación IMSS:</b>	EDO. MEXICO ORIENTE 15	<b>SubDelegación IMSS:</b>	TLANEPANTLA 06		
<b>Actividad:</b>	COMPRA VENTA DE COMBUSTIBLES	<b>Pop., Mun. / Deleg.D.F.:</b>	TULTITLAN	<b>Prima de R.T.</b>	2.59840 %		
<b>Domicilio:</b>	AV JOSE LOPEZ PORTILLO N 233 SAN FRANCISCO CHILPAN						
<b>Código Postal:</b>	54980	<b>Entidad:</b>	ESTADO DE MEXICO				

No. de Seguridad Social			NOMBRE										RFC/CURP		CLAVE DE UBICACIÓN					
			Enfermedades y Maternidad												S U M A S					
Clave	Fecha	Días	SDI	Inc.	Aus.	C.F.	Exc.Pat.	Exc. Obr.	P.D. Pat.	P.D. Obr.	G.M.P. Pat.	G.M.P. Obr.	R.T.	I.V. Pat.	I.V. Obr	G.P.S.	Patronal	Obrera	SubTotal	
		<b>450</b>				5,721.90		3.44		122.89		184.39		860.32		491.65		618.00		
Total de Días cotizados para el calculo de trabajadores promedio expuestos al riesgo						450	9.45		344.13		516.16		1,277.43		307.28		9,221.04		9,839.04	
																	<b>Total de Cotizantes:</b>		<b>15</b>	
														<b>S.M.G.D.F.:</b>		62.33	01/01/2012			
Art. 33	Trabajadores con Artículo 33								C. F.	Cuota Fija										
P/IV	Trabajadores Pensionados en I.V.								EXC. PAT.	Excedente Patronal										
P/CV	Trabajadores Pensionados en C.V.								EXC. OBR.	Excedente Obrera										
S/R	Trabajadores con Semana Reducida								P.D. PAT	Prestaciones en Dinero Patronal										
J/R	Trabajadores con Jornada Reducida								P.D. OBR	Prestaciones en Dinero Obrera										
E/C	Trabajadores Eventuales del Campo								G.M.P. PAT.	Gastos Médicos Pensionados Patronal										
SDI	Salario Diario Integrado								G.M.P. OBR.	Gastos Médicos Pensionados Obrera										
INC	Incapacidades								R.T.	Riesgos de Trabajo										
AUS	Ausentismos								I.V. PAT	Invalidez y Vida Patronal										
									I.V. OBR.	Invalidez y Vida Obrera										
									G.P.S.	Guarderías y Prestaciones Sociales										
																	<b>Total a pagar:</b>		<b>9,839.04</b>	

Para el cálculo del seguro de I.V. se utilizará el tope salarial establecido en la Ley del Seguro Social.



**SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN  
CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS  
OBRERO-PATRONALES, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES**



**Bimestre de Proceso: 3/2012**

**Fecha de Proceso: 14/nov/2012**

**Página: 1**

<b>Registro Patronal:</b> C43-12896-10-1	<b>RFC:</b> GSE-961115-GT9	<b>Area Geográfica:</b> A
<b>Nombre o Razón Social:</b> GASOLINERA EL SERVICIO SA DE CV		<b>Delegación IMSS:</b> EDO. MEXICO ORIENTE 15
<b>Actividad:</b> COMPRA VENTA DE COMBUSTIBLES		<b>Subdelegación IMSS:</b> TLANEPANTLA 06
<b>Domicilio:</b> AV JOSE LOPEZ PORTILLO N 233 SAN FRANCISCO CHILPA		<b>Pob., Mun. / Deleg.D.F.:</b> TULTITLAN
<b>Código Postal:</b> 54980	<b>Entidad:</b> ESTADO DE MEXICO	<b>Convenio de Reembolso:</b> NO

**Aportación Patronal: % V 3.3.6**

No. de Seguridad Social				NOMBRE					RFC/CURP			CLAVE DE UBICACIÓN			
Clave	Fecha	Días	SDI	Inc.	Aus.	Retiro	Patronal	Obrera	Suma	Aportación Patronal	% o C.F. o V.S.M.	Amortización *	Suma	Créd. Vivienda	Tipo y Fecha de Movto. de Crédito
01-76-54-5221-2															
		61	215.63	0	0	263.07	414.33	147.98	825.38	657.67		0.00	657.67		
90-89-67-0688-5															
		61	87.09	0	0	106.25	167.34	59.77	333.36	265.62		0.00	265.62		
06-85-64-0483-2															
		61	87.09	0	0	106.25	167.34	59.77	333.36	265.62		0.00	265.62		
90-03-86-2319-6															
		26	87.09	0	0	45.29	71.33	25.47	142.09	113.22		0.00	113.22		
Baja	26/05/2012														
92-03-81-0702-2															
		61	87.09	0	0	106.25	167.34	59.77	333.36	265.62		0.00	265.62		
92-88-72-3075-0															
		61	87.09	0	0	106.25	167.34	59.77	333.36	265.62		0.00	265.62		
92-04-88-1128-2															
		61	178.64	0	0	217.94	343.26	122.59	683.79	544.85		0.00	544.85		
92-98-79-6097-5															
		61	178.64	0	0	217.94	343.26	122.59	683.79	544.85		0.00	544.85		
90-93-72-0554-1															
		61	87.09	0	0	106.25	167.34	59.77	333.36	265.62		0.00	265.62		
92-98-71-0706-4															
		61	87.09	0	0	106.25	167.34	59.77	333.36	265.62		0.00	265.62		
89-85-66-1449-3															
		61	87.09	0	0	106.25	167.34	59.77	333.36	265.62		0.00	265.62		
92-93-67-1453-1															
		61	108.15	0	0	131.94	207.81	74.22	413.97	329.86		0.00	329.86		
42-01-64-0042-8															
Alta	02/05/2012														
92-94-77-0988-4															
		61	87.09	0	0	106.25	167.34	59.77	333.36	265.62		0.00	265.62		
92-94-69-0790-1															
		61	87.09	0	0	106.25	167.34	59.77	333.36	265.62		0.00	265.62		
92-89-72-1142-8															
		61	87.09	0	0	106.25	167.34	59.77	333.36	265.62		0.00	265.62		



# SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN

## CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS

### OBRERO-PATRONALES, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES



**Bimestre de Proceso: 3/2012**

**Fecha de Proceso: 14/nov/2012**

<b>Registro Patronal:</b>	C43-12896-10-1	<b>RFC:</b>	GSE-961115-GT9	<b>Area Geográfica:</b>	A	<b>Página: 2</b>
<b>Nombre o Razón Social:</b>	GASOLINERA EL SERVICIO SA DE CV	<b>Delegación IMSS:</b>	EDO. MEXICO ORIENTE 15	<b>Subdelegación IMSS:</b>	TLANEPANTLA 06	
<b>Actividad:</b>	COMPRA VENTA DE COMBUSTIBLES	<b>Pob., Mun. / Deleg.D.F.:</b>	TULTITLAN	<b>Convenio de Reembolso:</b>	NO	<b>Aportación Patronal:</b> % V 3.3.6
<b>Domicilio:</b>	AV JOSE LOPEZ PORTILLO N 233 SAN FRANCISCO CHILPA					
<b>Código Postal:</b>	54980	<b>Entidad:</b>	ESTADO DE MEXICO			

No. de Seguridad Social				NOMBRE			RFC/CURP		CLAVE DE UBICACIÓN							
Clave	Fecha	Días	SDI	Inc.	Aus.	Retiro	Patronal	Obrera	Suma	Aportación Patronal	% o C.F. o V.S.M.	Amortización *	Suma	Créd. Vivienda	Tipo y Fecha de Movto. de Crédito	
		940				2,042.79		1,149.11		5,106.93		0.00	5,106.93			
							3,217.37	6,409.27								
<b>Total de Cotizantes:</b>						<b>16</b>	<b>Total de Acreditados:</b>						<b>0</b>			
<b>Total a Pagar de RCV</b>						<b>6,409.27</b>	<b>Aportación Patronal S/Crédito:</b>						<b>5,106.93</b>			
<b>Total a Pagar RCV e INFONAVIT</b>						<b>11,720.48</b>	<b>Aportación Patronal C/Crédito:</b>						<b>0.00</b>			
							<b>Amortización:</b>						<b>0.00</b>			
							<b>FUNDEMEX</b>						<b>204.28</b>			
							<b>Total a Pagar de INFONAVIT</b>						<b>5,311.21</b>			

P/IV Trabajador Pensionado I.V.  
P/CV Trabajador Pensionado C.V.  
S/R Trabajador con Semana Reducida  
J/R Trabajador con Jornada Reducida  
E/C Trabajador Eventual del Campo

Para el cálculo del ramo de C. V. y de Vivienda se utilizará el tope salarial establecido en la ley respectiva.

C. V. Cesantía y Vejez  
% o C. F. Porcentaje o Cuota Fija  
SDI Salario Diario Integrado  
INC Incapacidades  
AUS Ausentismos  
ISM Incremento al Salario Mínimo  
Salario Mínimo del D.F.: 62.33 01/01/2012

#### AMORTIZACION DE CREDITOS DE VIVIENDA

ICV Inicio del Crédito de Vivienda  
FSD Fecha de Suspensión de Descuento  
RD Reinicio de Descuento  
MTD Modificación de Tipo de Descuento  
MVD Modificación de Valor de Descuento  
MNC Modificación de Número de Crédito

\* Se toman en cuenta 15.00 por concepto de Seguro de Daños de Vivienda

Verificando el cuadro de antigüedades para ver que trabajador le correspondía disfrutar de su periodo vacacional para el ejercicio 2012, detectamos que el trabajador Álvarez Rosas Manuel podía tomar sus vacaciones, así que le notificamos al encargado de la gasolinera el servicio S.A. DE C.V., que este trabajador podía tomar ya sus vacaciones, por lo que este nos solicitó el respectivo cálculo que a continuación se ejemplifica.

**TABLA DE DÍAS DE VACACIONES POR AÑO LABORAL**

<b>DE</b>	<b>HASTA</b>	<b>DÍAS DE VACACIONES</b>	<b>DÍAS DE DESCANSO</b>	<b>DÍAS TOTALES DE VACACIONES</b>
0.01	1	6	1	7
1.01	2	8	1	9
2.01	3	10	1	11
3.01	4	12	2	14
4.01	9	14	2	16
9.01	14	16	2	18
14.01	19	18	3	21
19.01	24	20	3	23

Recibí de:

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V.**

Son: (Dos mil quinientos setenta y siete pesos 37/100 M.N.)

por concepto de pago de vacaciones a razón de **10 días** correspondientes al ejercicio 2012, a las cuales tengo derecho por tener **3 años** de prestar mis servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, así como el pago de la prima vacacional de 25% conforme a lo estipulado en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo  
Este periodo de vacaciones lo disfrutaré a partir del 16 de Julio de 2012.

<b>Salario Diario</b>	<b>199.42</b>	
<b>Días de Vacaciones</b>	<b>10</b>	
<b>Importe de Vacaciones</b>	Salario Diario por Días de Vacaciones	<b>1,994.20</b>
<b>Porcentaje Prima Vacacional</b>	<b>25.00%</b>	
<b>Prima Vacacional</b>	Importe de Vacaciones por Porcentaje de Prima	<b>498.55</b>
<b>Días) de Descanso</b>	<b>1</b>	
<b>Importe Descanso</b>	Días) de Descanso por Salario Diario	<b>199.42</b>
<b>Percepción Total</b>	Vacaciones + Prima Vac. + Descanso	<b>2,692.17</b>
<b>I.S.P.T.</b>	(Impuesto) o Subsidio para el empleo	<b>-55.76</b>
<b>Seguro Social</b>		<b>-59.04</b>
<b>Cuota Sindical</b>		
<b>Otras Deducciones</b>	Infonavit, Juicios Familiares	
<b>Percepción Neta por Vacaciones</b>	Percepción Total - Impuesto - Seguro Social - Cuota S. - Otras D.	<b>2,577.37</b>

**Firma del Patrón o su Representante**

**Firma del Trabajador**

\_\_\_\_\_  
Fernando Cortes

\_\_\_\_\_  
Álvarez Rosas Manuel

**Cheque No.:**

## CÁLCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE VACACIONES

<b>Prima Vacacional exenta 15 SMAG</b>	<b>934.95</b>
--	---------------

La prima vacacional no grava ya que es menor del tope exento  
498.55<934.95

BASE	2,193.62
LIMITE INFERIOR	1,523.51
EXCEDENTE	670.11
% S/EXCEDENTE	10.88%
IMPUESTO MARGINAL	72.91
CUOTA FIJA	89.46
IMPUESTO DETERMINADO	162.37
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	106.61
SUBSIDIO PARA EL EMPLEO A ENTREGAR	<b>-55.76</b>
ISR A RETENER	

### DETERMINACIÓN DE LA RETENCIÓN DEL IMSS POR EL EXCEDENTE IMSS

sdi	216.17	limite	186.99
factor	0.02375	excedente	29.18
días trabajado	11		0.40%
cuota a retener	57.76		1.28

**Tablas de la L.I.S.R. (válidas para un periodo 11 días de 2012)**

**IMPUESTO- ARTÍCULO 113**

<b>Límite inferior</b>	<b>Límite superior</b>	<b>Cuota fija</b>	<b>% Excedente del lim. Inferior</b>
\$0.01	\$179.50	\$0.00	1.92%
\$179.50	\$1,523.50	\$3.44	6.40%
\$1,523.51	\$2,677.42	\$89.46	10.88%
\$2,677.43	\$3,112.38	\$215.02	16.00%
\$3,112.39	\$3,726.38	\$284.61	17.92%
\$3,726.38	\$7,515.57	\$394.63	21.36%
\$7,515.57	\$11,845.56	\$1,204.00	23.52%
\$11,845.57	... y más	\$2,222.42	30.00%

**ARTICULO OCTAVO (SUBSIDIO PARA EL EMPLEO) PUBLICADO EL 01 DE OCTUBRE DE 2007 DISPOSICIONES TRANSITORIAS LEY DE ISR**

**SUBSIDIO PARA EL EMPLEO**

<b>Con ingreso desde</b>	<b>Hasta (ingreso)</b>	<b>Subsidio para el empleo</b>
\$0.01	\$640.08	\$147.28
\$640.09	\$960.10	\$147.21
\$960.11	\$1,256.62	\$147.13
\$1,256.62	\$1,280.15	\$142.12
\$1,280.15	\$1,608.80	\$138.39
\$1,608.81	\$1,706.87	\$128.18
\$1,706.88	\$1,930.58	\$117.55
\$1,930.58	\$2,252.35	\$106.61
\$2,252.35	\$2,574.11	\$91.74
\$2,574.11	\$2,671.24	\$78.74
\$2,671.24	... y más	\$0.00

En el mes de Junio realizamos el cálculo del impuesto sobre erogaciones al trabajo personal, en este mes corresponde cubrir dicho impuesto, por las erogaciones hechas por conceptos de sueldos y salarios que se hayan erogado en el mes de mayo, así mismo determinaremos el ISR de sueldos y salarios (ISPT) de la siguiente forma.

Primero debemos tener las nóminas pagadas en el mes, así como los demás pagos por sueldos y salarios, en este caso vacaciones y PTU.

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V.**

Av. José López Portillo Km 233, San Francisco Chilpan, Tultitlan Estado de México, C.P.54980.

**R.F.C. GSE-961115-GT9**

**Registro Patronal IMSS: C33-97011-01-6**

SEMANA No.

**17**

PERIODO:

**DEL 30 DE ABRIL AL 6 DE MAYO DE 2012**

No.	Nombre del Trabajador	Días Trab	PERCEPCIONES					DEDUCCIONES					INGRESOS NETOS A PAGAR	FIRMA DEL EMPLEADO	
			Salario Integrado y Diario	Importe Días Trab	Prima Dominical	Día Festivo	Ingresos Brutos Totales	IMPUESTO ART. 113	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO A ENTREGAR	ISPT A RETENER	IMSS			CRÉDITO INFONAVIT
1	AARM-540813-M80 01-76-54-5221-2 <b>Álvarez Rosas Manuel</b>	7	\$215.63 199.42	1,395.94			1,395.94	103.31	67.83		35.48	36.65		1,323.81	
2	AEIC-671203-UR4 90-89-67-0688-5 <b>Arteaga Islas Conrado</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
3	AEIM-641209-RE3 06-85-64-0483-2 <b>Arteaga Islas Miriam</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
4	FICF-861223-56G 90-03-86-2319-6 <b>Figuroa Contreras Francisco</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
5	FICL-811005-X3D 92-03-81-0702-2 <b>Figuroa Contreras Leonor</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
6	FODJ-720407-FFE 92-88-72-3075-0 <b>Flores Duarte Juan</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
7	GEAA-880927-65G 92-04-88-1128-2 <b>Germán Arana Amanda</b>	7	\$178.64 165.00	1,155.00			1,155.00	77.09	74.83		2.26	29.70		1,123.04	
8	GARL-791127-CF9 92-98-79-6097-5 <b>Granados Ramírez Luisa</b>	7	\$178.64 165.00	1,155.00			1,155.00	77.09	74.83		2.26	29.70		1,123.04	
9	GUOH-710511-6Y7 92-98-71-0706-4 <b>Gutiérrez Olivares Heriberto</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
10	GUAJ-720818-556 90-93-72-0554-1 <b>Gutiérrez Ávila Joel</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
11	JIIA-660421-VR4 89-85-66-1449-3 <b>Jiménez Juárez América</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
12	NURS-670728-329 92-93-67-1453-1 <b>Núñez Rodríguez Sara</b>	7	\$108.15 99.89	699.23			699.23	39.61	93.66	54.05	-	17.98		735.30	
13	RIGF-640211-JI8 42-01-64-0042-8 <b>Ríos Guerrero Félix</b>	7	\$86.76 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.42		611.42	
14	SIAR-771226-DR7 92-94-77-0988-4 <b>Silverio Amado Refugio</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
15	SOZF-690825 673 92-94-69-0790-1 <b>Solís Zúñiga Filiberto</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
16	TORJ-720308-98F 92-89-72-1142-8 <b>Torres Rodríguez Juan</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
<b>PAGADO CON CHEQUE No.</b>				<b>11,162.13</b>	-	-	<b>11,162.13</b>	<b>667.90</b>	<b>1,435.07</b>	<b>807.17</b>	<b>40.00</b>	<b>287.71</b>	-	<b>11,641.59</b>	

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V.**

Av. José López Portillo Km 233, San Francisco Chilpan, Tultitlan Estado de México, C.P.54980.

**R.F.C. GSE-961115-GT9**

**Registro Patronal IMSS: C33-97011-01-6**

SEMANA No.

**18**

PERIODO:

**DEL 7 AL 13 DE MAYO DE 2012**

No.	Nombre del Trabajador	Días Trab	PERCEPCIONES					DEDUCCIONES					INGRESOS NETOS A PAGAR	FIRMA DEL EMPLEADO	
			Salario Integrado y Diario	Importe Días Trab	Prima Dominical	Día Festivo	Ingresos Brutos Totales	IMPUESTO ART. 113	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO A ENTREGAR	ISPT A RETENER	IMSS			CRÉDITO INFONAVIT
1	AARM-540813-M80 01-76-54-5221-2 <b>Álvarez Rosas Manuel</b>	7	\$215.63 199.42	1,395.94			1,395.94	103.31	67.83		35.48	36.65		1,323.81	
2	AEIC-671203-UR4 90-89-67-0688-5 <b>Arteaga Islas Conrado</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
3	AEIM-641209-RE3 06-85-64-0483-2 <b>Arteaga Islas Miriam</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
4	FICF-861223-56G 90-03-86-2319-6 <b>Figuroa Contreras Francisco</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
5	FICL-811005-X3D 92-03-81-0702-2 <b>Figuroa Contreras Leonor</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
6	FODJ-720407-FFE 92-88-72-3075-0 <b>Flores Duarte Juan</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
7	GEAA-880927-65G 92-04-88-1128-2 <b>Germán Arana Amanda</b>	7	\$178.64 165.00	1,155.00			1,155.00	77.09	74.83		2.26	29.70		1,123.04	
8	GARL-791127-CF9 92-98-79-6097-5 <b>Granados Ramírez Luisa</b>	7	\$178.64 165.00	1,155.00			1,155.00	77.09	74.83		2.26	29.70		1,123.04	
9	GUOH-710511-6Y7 92-98-71-0706-4 <b>Gutiérrez Olivares Heriberto</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
10	GUAJ-720818-556 90-93-72-0554-1 <b>Gutiérrez Ávila Joel</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
11	JIIA-660421-VR4 89-85-66-1449-3 <b>Jiménez Juárez América</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
12	NURS-670728-329 92-93-67-1453-1 <b>Núñez Rodríguez Sara</b>	7	\$108.15 99.89	699.23			699.23	39.61	93.66	54.05	-	17.98		735.30	
13	RIGF-640211-JI8 42-01-64-0042-8 <b>Ríos Guerrero Félix</b>	7	\$86.76 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.42		611.42	
14	SIAR-771226-DR7 92-94-77-0988-4 <b>Silverio Amado Refugio</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
15	SOZF-690825 673 92-94-69-0790-1 <b>Solís Zúñiga Filiberto</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
16	TORJ-720308-98F 92-89-72-1142-8 <b>Torres Rodríguez Juan</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
<b>PAGADO CON CHEQUE No.</b>				<b>11,162.13</b>	-	-	<b>11,162.13</b>	<b>667.90</b>	<b>1,435.07</b>	<b>807.17</b>	<b>40.00</b>	<b>287.71</b>	-	<b>11,641.59</b>	

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V.**

Av. José López Portillo Km 233, San Francisco Chilpan, Tultitlan Estado de México, C.P.54980.

**R.F.C. GSE-961115-GT9**

**Registro Patronal IMSS: C33-97011-01-6**

SEMANA No.

19

PERIODO:

DEL 14 AL 20 DE MAYO DE 2012

No.	Nombre del Trabajador	Días Trab	PERCEPCIONES					DEDUCCIONES					INGRESOS NETOS A PAGAR	FIRMA DEL EMPLEADO	
			Salario Integrado y Diario	Importe Días Trab	Prima Dominical	Día Festivo	Ingresos Brutos Totales	IMPUESTO ART. 113	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO A ENTREGAR	ISPT A RETENER	IMSS			CRÉDITO INFONAVIT
1	AARM-540813-M80 01-76-54-5221-2 <b>Álvarez Rosas Manuel</b>	7	\$215.63 199.42	1,395.94			1,395.94	103.31	67.83		35.48	36.65		1,323.81	
2	AEIC-671203-UR4 90-89-67-0688-5 <b>Arteaga Islas Conrado</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
3	AEIM-641209-RE3 06-85-64-0483-2 <b>Arteaga Islas Miriam</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
4	FICF-861223-56G 90-03-86-2319-6 <b>Figuroa Contreras Francisco</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
5	FICL-811005-X3D 92-03-81-0702-2 <b>Figuroa Contreras Leonor</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
6	FODJ-720407-FFE 92-88-72-3075-0 <b>Flores Duarte Juan</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
7	GEAA-880927-65G 92-04-88-1128-2 <b>Germán Arana Amanda</b>	7	\$178.64 165.00	1,155.00			1,155.00	77.09	74.83		2.26	29.70		1,123.04	
8	GARL-791127-CF9 92-98-79-6097-5 <b>Granados Ramírez Luisa</b>	7	\$178.64 165.00	1,155.00			1,155.00	77.09	74.83		2.26	29.70		1,123.04	
9	GUOH-710511-6Y7 92-98-71-0706-4 <b>Gutiérrez Olivares Heriberto</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
10	GUAJ-720818-556 90-93-72-0554-1 <b>Gutiérrez Ávila Joel</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
11	JIIA-660421-VR4 89-85-66-1449-3 <b>Jiménez Juárez América</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
12	NURS-670728-329 92-93-67-1453-1 <b>Núñez Rodríguez Sara</b>	7	\$108.15 99.89	699.23			699.23	39.61	93.66	54.05	-	17.98		735.30	
13	RIGF-640211-JI8 42-01-64-0042-8 <b>Ríos Guerrero Félix</b>	7	\$86.76 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.42		611.42	
14	SIAR-771226-DR7 92-94-77-0988-4 <b>Silverio Amado Refugio</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
15	SOZF-690825 673 92-94-69-0790-1 <b>Solís Zúñiga Filiberto</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
16	TORJ-720308-98F 92-89-72-1142-8 <b>Torres Rodríguez Juan</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
<b>PAGADO CON CHEQUE No.</b>				<b>11,162.13</b>	-	-	<b>11,162.13</b>	<b>667.90</b>	<b>1,435.07</b>	<b>807.17</b>	<b>40.00</b>	<b>287.71</b>	-	<b>11,641.59</b>	

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V.**

Av. José López Portillo Km 233, San Francisco Chilpan, Tultitlan Estado de México, C.P.54980.

**R.F.C. GSE-961115-GT9**

**Registro Patronal IMSS: C33-97011-01-6**

SEMANA No.

20

PERIODO:

DEL 21 AL 27 DE MAYO DE 2012

No.	Nombre del Trabajador	Días Trab	PERCEPCIONES					DEDUCCIONES					INGRESOS NETOS A PAGAR	FIRMA DEL EMPLEADO	
			Salario Integrado y Diario	Importe Días Trab	Prima Dominical	Día Festivo	Ingresos Brutos Totales	IMPUESTO ART. 113	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO A ENTREGAR	ISPT A RETENER	IMSS			CRÉDITO INFONAVIT
1	AARM-540813-M80 01-76-54-5221-2 <b>Álvarez Rosas Manuel</b>	7	\$215.63 199.42	1,395.94			1,395.94	103.31	67.83		35.48	36.65		1,323.81	
2	AEIC-671203-UR4 90-89-67-0688-5 <b>Arteaga Islas Conrado</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
3	AEIM-641209-RE3 06-85-64-0483-2 <b>Arteaga Islas Miriam</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
4	FICF-861223-56G 90-03-86-2319-6 <b>Figuroa Contreras Francisco</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
5	FICL-811005-X3D 92-03-81-0702-2 <b>Figuroa Contreras Leonor</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
6	FODJ-720407-FFE 92-88-72-3075-0 <b>Flores Duarte Juan</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
7	GEAA-880927-65G 92-04-88-1128-2 <b>Germán Arana Amanda</b>	7	\$178.64 165.00	1,155.00			1,155.00	77.09	74.83		2.26	29.70		1,123.04	
8	GARL-791127-CF9 92-98-79-6097-5 <b>Granados Ramírez Luisa</b>	7	\$178.64 165.00	1,155.00			1,155.00	77.09	74.83		2.26	29.70		1,123.04	
9	GUOH-710511-6Y7 92-98-71-0706-4 <b>Gutiérrez Olivares Heriberto</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
10	GUAJ-720818-556 90-93-72-0554-1 <b>Gutiérrez Ávila Joel</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
11	JIIA-660421-VR4 89-85-66-1449-3 <b>Jiménez Juárez América</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
12	NURS-670728-329 92-93-67-1453-1 <b>Núñez Rodríguez Sara</b>	7	\$108.15 99.89	699.23			699.23	39.61	93.66	54.05	-	17.98		735.30	
13	RIGF-640211-JI8 42-01-64-0042-8 <b>Ríos Guerrero Félix</b>	7	\$86.76 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.42		611.42	
14	SIAR-771226-DR7 92-94-77-0988-4 <b>Silverio Amado Refugio</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
15	SOZF-690825 673 92-94-69-0790-1 <b>Solís Zúñiga Filiberto</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
16	TORJ-720308-98F 92-89-72-1142-8 <b>Torres Rodríguez Juan</b>	7	\$87.09 80.44	563.08			563.08	30.90	93.66	62.76	-	14.48		611.36	
<b>PAGADO CON CHEQUE No.</b>				<b>11,162.13</b>	-	-	<b>11,162.13</b>	<b>667.90</b>	<b>1,435.07</b>	<b>807.17</b>	<b>40.00</b>	<b>287.71</b>	-	<b>11,641.59</b>	

Recibí de:

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V.**

Son: (Dos mil setecientos cuarenta y un pesos 83/100 M.N.)

por concepto de pago de vacaciones a razón de **10 días** correspondientes al ejercicio 2012, a las cuales tengo derecho por tener **3 años** de prestar mis servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, así como el pago de la prima vacacional de 25% conforme a lo estipulado en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo  
Este periodo de vacaciones lo disfrutaré a partir del 16 de Julio de 2012.

<b>Salario Diario</b>	<b>165.00</b>	
<b>Días de Vacaciones</b>	<b>12</b>	
<b>Importe de Vacaciones</b>	Salario Diario por Días de Vacaciones	<b>1,980.00</b>
<b>Porcentaje Prima Vacacional</b>	<b>25.00%</b>	
<b>Prima Vacacional</b>	Importe de Vacaciones por Porcentaje de Prima	<b>495.00</b>
<b>Días) de Descanso</b>	<b>2</b>	
<b>Importe Descanso</b>	Días) de Descanso por Salario Diario	<b>330.00</b>
<b>Percepción Total</b>	Vacaciones + Prima Vac. + Descanso	<b>2,805.00</b>
<b>I.S.P.T.</b>	(Impuesto) o Subsidio para el empleo	<b>-83.29</b>
<b>Seguro Social</b>		<b>-58.56</b>
<b>Cuota Sindical</b>		
<b>Otras Deducciones</b>	Infonavit, Juicios Familiares	
<b>Percepción Neto por Vacaciones</b>	Percepción Total - Impuesto - Seguro Social - Cuota S. - Otras D.	<b>2,663.15</b>

Firma del Patrón o su Representante

Firma del Trabajador

Fernando Cortes

Granados Ramírez Luisa

Cheque No.:

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V.**  
**RELACIÓN DE PTU - 2011 A REPARTIR EN 2012**

<b>EMPLEADO</b>	<b>PTU A REPARTIR</b>	<b>FIRMA</b>
Álvarez Rosas Manuel	9,912.13	
Arteaga Islas Conrado	6,281.96	
Arteaga Islas Miriam	6,281.96	
Figueroa Contreras Francisco	6,281.96	
Figueroa Contreras Leonor	6,281.96	
Flores Duarte Juan	6,281.96	
Germán Arana Amanda	8,787.91	
Granados Ramírez Luisa	8,787.91	
Gutiérrez Olivares Heriberto	6,281.96	
Gutiérrez Ávila Joel	6,281.96	
Jiménez Juárez América	6,281.96	
Núñez Rodríguez Sara	6,949.16	
Ríos Guerrero Félix	-	
Silverio Amado Refugio	6,281.96	
Solís Zúñiga Filiberto	6,281.96	
Torres Rodríguez Juan	6,281.96	
<b>TOTAL PTU AUTORIZADA</b>	<b>103,538.65</b>	

Para poder calcular el impuesto sobre erogaciones al trabajo personal, procedemos a imprimir todos los papeles de trabajo por concepto de sueldos y salarios, que hayamos pagado en el mes y realizar el cálculo conforme a las bases gravables de cada pago realizado en el mes a determinar.

**GASOLINERA EL SERVICIO S.A. DE C.V.  
MAYO 2012  
NORMAL**

<b>SE CONSIDERAN REMUNERACIONES</b>	
	<b>DESGLOSE</b>
Sueldos y Salarios	46,958.52
Tiempo extraordinario de trabajo	
Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos	495.00
Compensaciones	
Gratificaciones y aguinaldos	
Participación patronal al fondo de ahorro	
Primas de antigüedad	
Participación de los trabajadores en las utilidades	110,984.94
Comisiones	
Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades o asociaciones	
Servicios de comedor y comida proporcionada a los trabajadores	
Servicios de Transporte	
Vales de despensa	
Primas de seguros para gastos médicos o de vida	
Pagos realizados a las personas por los servicios que prestan a un prestatario siempre que dichos servicios se lleven a cabo en las instalaciones o por cuenta de este último, por lo que no se deba pagar el impuesto al valor agregado	
<b>TOTAL DE REMUNERACIONES</b>	<b>158,438.46</b>
<b>2.5% SOBRE NOMINAS</b>	<b>3,960.96</b>
<b>2.0 % SOBRE NOMINAS</b>	
<b>NUMERO DE EMPLEADOS:</b>	<b>16</b>
<b>RFC:</b>	<b>GSE-961115-GT9</b>
<b>CÓDIGO POSTAL:</b>	<b>54980</b>

<b>NOMINA</b>	<b>SUELDOS Y SALARIOS</b>	<b>PRIMA DOMINICAL</b>	<b>DIA FESTIVO</b>
NOMINA DEL 30 DE ABRIL AL 6 MAYO DE 2012	11,162.13		
NOMINA DEL 7 DE MAYO AL 13 MAYO DE 2012	11,162.13		
NOMINA DEL 14 DE MAYO AL 20 MAYO DE 2012	11,162.13		
NOMINA DEL 21 DE MAYO AL 27 MAYO DE 2012	11,162.13		
	44,648.52	-	-
<b>VACACIONES</b>	<b>VACACIONES</b>	<b>PRIMA VACACIONAL</b>	<b>DIA DESCANSO</b>
Granados Ramírez Luisa	1,980.00	495.00	330.00
	1,980.00	495.00	330.00
	<b>46,628.52</b>	<b>495.00</b>	<b>330.00</b>

**RESUMEN DEL ISPT Y DEL SUBSIDIO PARA EL EMPLEO DEL MES**

**GASOLINERA EL SERVICIO S.A. DE C.V.**

**MAYO 2012**

NORMAL

CONCEPTO	ISPT	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO
NOMINA DEL 30 DE ABRIL AL 6 MAYO DE 2012	40.00	807.17
NOMINA DEL 7 DE MAYO AL 13 MAYO DE 2012	40.00	807.17
NOMINA DEL 14 DE MAYO AL 20 MAYO DE 2012	40.00	807.17
NOMINA DEL 21 DE MAYO AL 27 MAYO DE 2012	40.00	807.17
Vacaciones de Granados Ramírez Luisa		4.61
AGUINALDO		
PTU	7,446.29	
<b>TOTAL</b>	<b>7,606.29</b>	<b>3,233.29</b>

Llegamos al mes de Diciembre el último mes del ejercicio 2012, en este mes corresponde pagar la gratificación anual o aguinaldo a los trabajadores de la empresa, por lo que el aguinaldo se deberá pagar antes del día 20 de Diciembre, nos basaremos en lo señalado en el artículo 142 RLISR, ejemplificando el cálculo con los trabajadores Álvarez Rosas Manuel y Germán Arana Amanda de la siguiente manera.

## CÁLCULO DEL AGUINALDO DEL TRABAJADOR

DATOS GENERALES	
NOMBRE DEL TRABAJADOR	Álvarez Rosas Manuel
DÍAS DEL AÑO LABORADOS (DAL)	365
SALARIO DIARIO (SD)	199.42
DÍAS DE AGUINALDO (DA)	15

DETERMINACIÓN DEL AGUINALDO		TOTALES
FORMULA	DESARROLLO	
(DA/NUMERO DE DIAS DEL AÑO) x ( SD x DAL) =	(15/365) x (199.42x365)=	2,991.30
AGUINALDO EXENTO 30 SMGA	(30x62.33)=	1,869.90
AGUINALDO GRAVADO	(2,991.30-1,869.90)=	1,121.40

DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO ART 142 RLISR		TOTALES
FORMULA	DESARROLLO	
AGUINALDO GRAVADO ENTRE 365	(1,121.40/365)=	3.07
30.4	30.40	
RESULTADO 1 FRACCIÓN I ART 142 RLISR	(3.07x30.4)	93.40
INGRESO MENSUAL ORDINARIO (SD X 30)	(199.42x30)	5,982.60
RESULTADO 2 FRACCIÓN II ART 142 RLISR	(93.40+5,982.60)	6,076.00

APLICAMOS LA TABLA MENSUAL DEL ART 113 LISR

Álvarez Rosas Manuel

**CALCULO DEL IMPUESTO**

RESULTADO 2	6,076.00
LIMITE INFERIOR	4,210.42
EXCEDENTE	1,865.58
% SOBRE EXCEDENTE	10.88%
IMPUESTO MARGINAL	202.97
CUOTA FIJA	247.23
IMPUESTO DETERMINADO	450.20

**IMPUESTO DE SUELDO ORDINARIO**

5,982.60
4,210.42
1,772.18
10.88%
192.81
247.23
440.04

DIFERENCIA ENTRE IMPUESTOS

(450.20 - 440.04) = 10.16

IMPUESTO DETERMINADO ART.113 LISR	450.20
(-) IMPUESTO QUE CORRESPONDE AL SUELDO ORDINARIO	440.04
(=) DIFERENCIA FRACCIÓN III ART 142 RLISR	10.16
(/) RESULTADO 1 FRACCIÓN I ART 142 RLISR	93.40
(=)TASA FRACCIÓN V ART 142 RLISR	0.11
AGUINALDO GRAVADO	1,121.40
ISPT FRACCIÓN IV ART 142 RLISR	122.01

**AGUINALDO A ENTREGAR**

AGUINALDO EXENTO	1,869.90
(+) AGUINALDO GRAVADO	1,121.40
(-) ISPT	122.01
<b>(=) AGUINALDO A ENTREGAR</b>	<b>2,869.29</b>

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A DE C.V. SA DE CV**  
**DETERMINACION DEL AGUINALDO**  
**EJERCICIO 2012**

<b>ZONA A</b>						<b>62.33 S.D.N: SALARIO DIARIO NOMINAL</b>		<b>1,869.90</b>	<b>DETERMINACION DEL IMPUESTO</b>												
No.	Nombre del Trabajador	Fecha de Ingreso	Fecha de Baja	S.D.N	DIAS 2012	15 DIAS DE AGUINALDO	AGUINALDO EXENTO	AGUINALDO GRAVADO	ISPT	AGUINALDO A ENTREGAR	AGUINALDO GRAVADO ENTRE 365	30.4	RESULTADO 1 FRACCION I ART 142 RLISR	INGRESO MENSUAL ORDINARIO	RESULTADO 2 FRACCION II ART 142 RLISR	IMPUESTO DETERMINADO O ART.113 LISR	IMPUESTO QUE CORRESPONDE AL SUELDO ORDINARIO	DIFERENCIA FRACCION III ART 142 RLISR	TASA FRACCION V ART 142 RLISR	ISPT FRACCION IV ART 142 RLISR	
					31-dic-12																
1	Alvarez Rosas Manuel	04-jul-09		199.42	365	2,991.30	1,869.90	1,121.40	122.01	2,869.29	3.07	30.4	93.40	5,982.60	6,076.00	450.20	440.04	10.16	0.11	122.01	
2	Arteaga Islas Conrado	07-ene-08		80.44	365	1,206.60	1,206.60	-	-	1,206.60	-		-	2,413.20	2,413.20			-	-	-	
3	Arteaga Islas Miriam	23-jun-04		80.44	365	1,206.60	1,206.60	-	-	1,206.60	-		-	2,413.20	2,413.20			-	-	-	
4	Figueroa Contreras Francisco	25-sep-06	26-may-12	80.44		-	-	-	-	-	-		-	-	-			-	-	-	
5	Figueroa Contreras Leonor	09-ago-04		80.44	365	1,206.60	1,206.60	-	-	1,206.60	-		-	2,413.20	2,413.20			-	-	-	
6	Flores Duarte Juan	19-dic-05		80.44	365	1,206.60	1,206.60	-	-	1,206.60	-		-	2,413.20	2,413.20			-	-	-	
7	German Arana Amanda	22-ago-05		165.00	365	2,475.00	1,869.90	605.10	65.83	2,409.17	1.66	30.4	50.40	4,950.00	5,000.40	333.18	327.70	5.48	0.11	65.83	
8	Granados Ramirez Luisa	17-abr-06		165.00	365	2,475.00	2,475.00	-	-	2,475.00	-		-	4,950.00	4,950.00			-	-	-	
9	Gutierrez Olivares Heriberto	09-ago-04		80.44	365	1,206.60	1,206.60	-	-	1,206.60	-		-	2,413.20	2,413.20			-	-	-	
10	Gutierrez Avila Joel	09-ago-04		80.44	365	1,206.60	1,206.60	-	-	1,206.60	-		-	2,413.20	2,413.20			-	-	-	
11	Jimenez Juarez America	09-ago-04		80.44	365	1,206.60	1,206.60	-	-	1,206.60	-		-	2,413.20	2,413.20			-	-	-	
12	Nuñez Rodriguez Sara	03-oct-05		99.89	365	1,498.35	1,498.35	-	-	1,498.35	-		-	2,996.70	2,996.70			-	-	-	
13	Rios Guerrero Felix	02-may-12		80.44	243	803.30	803.30	-	-	803.30	-		-	2,413.20	2,413.20			-	-	-	
14	Silverio Amado Refugio	16-jun-08		80.44	365	1,206.60	1,206.60	-	-	1,206.60	-		-	2,413.20	2,413.20			-	-	-	
15	Solis Zuñiga Filiberto	18-sep-06		80.44	365	1,206.60	1,206.60	-	-	1,206.60	-		-	2,413.20	2,413.20			-	-	-	
16	Torres Rodriguez Juan	09-ago-04		80.44	365	1,206.60	1,206.60	-	-	1,206.60	-		-	2,413.20	2,413.20			-	-	-	

RELACIÓN DE AGUINALDO A REPARTIR EN EL EJERCICIO

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V.  
AGUINALDO 2012**

<b>No.</b>	<b>Nombre del Trabajador</b>	<b>15 DÍAS DE AGUINALDO</b>	<b>ISPT</b>	<b>AGUINALDO A ENTREGAR</b>	<b>FIRMA DEL EMPLEADO</b>
1	Álvarez Rosas Manuel	2,991.30	122.01	2,869.29	
2	Arteaga Islas Conrado	1,206.60	-	1,206.60	
3	Arteaga Islas Miriam	1,206.60	-	1,206.60	
4	Figueroa Contreras Francisco	-	-	-	
5	Figueroa Contreras Leonor	1,206.60	-	1,206.60	
6	Flores Duarte Juan	1,206.60	-	1,206.60	
7	Germán Arana Amanda	2,475.00	65.83	2,409.17	
8	Granados Ramírez Luisa	2,475.00	-	2,475.00	
9	Gutiérrez Olivares Heriberto	1,206.60	-	1,206.60	
10	Gutiérrez Ávila Joel	1,206.60	-	1,206.60	
11	Jiménez Juárez América	1,206.60	-	1,206.60	
12	Núñez Rodríguez Sara	1,498.35	-	1,498.35	
13	Ríos Guerrero Félix	803.30	-	803.30	
14	Silverio Amado Refugio	1,206.60	-	1,206.60	
15	Solís Zúñiga Filiberto	1,206.60	-	1,206.60	
16	Torres Rodríguez Juan	1,206.60	-	1,206.60	
		<b>22,308.95</b>	<b>187.84</b>	<b>22,121.10</b>	

**TABLAS DE LA L.I.S.R. (VÁLIDAS PARA PERIODO: MENSUAL DE 2012)**

**Impuesto - Artículo 113**

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR
\$0.01	\$496.07	\$0.00	1.92%
\$496.08	\$4,210.41	\$9.52	6.40%
\$4,210.42	\$7,399.42	\$247.23	10.88%
\$7,399.43	\$8,601.50	\$594.24	16.00%
\$8,601.51	\$10,298.35	\$786.55	17.92%
\$10,298.36	\$20,770.29	\$1,090.62	21.36%
\$20,770.30	\$32,736.83	\$3,327.42	23.52%
\$32,736.84	... y más	\$6,141.95	30.00%

**ARTICULO OCTAVO (SUBSIDIO PARA EL EMPLEO) PUBLICADO EL 01 DE OCTUBRE DE 2007 DISPOSICIONES TRANSITORIAS LEY DE ISR**

**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	... y más	\$0.00

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A. DE C.V.**  
**RFC: GSE-961115-GT9**  
**REGISTRO PATRONAL IMSS: C33-97011-01-6**

**RECIBO DE AGUINALDO**

**PERIODO DE PAGO**

01/01/2012 AL 31/12/2012

**EMPLEADO**

**Nombre:** Álvarez Rosas Manuel  
**Puesto:** Gasolinero Oficial  
**Depto:** Mantenimiento  
**RFC:** AARM-540813-M80  
**CURP:** AARM540813HDFGSN06

**SEGURIDAD SOCIAL**

**NSS:** 01-76-54-5221-2  
**SD:** 199.42  
**SDI:** 215.63  
**Jornada:**  
**Fecha de ingreso:** 04/07/2009

PERCEPCIÓN	MONTO	DÍAS A PAGAR	RETENCIÓN	MONTO	SALDO
AGUINALDO	2,991.30	15	I.S.R.	122.01	

Recibí de esta empresa la cantidad que señala este recibo de pago, estando conforme con las percepciones y las retenciones descritas, por lo que certifico que no se me adeuda cantidad alguna por ningún concepto.

Total de percepciones: 2,991.30  
 Total de retenciones: 122.01  
 Pago: 2869.29

\_\_\_\_\_  
 Firma del empleado

**ORIGINAL**

**GASOLINERA EL SERVICIO, S.A DE C.V.**  
**RFC: GSE-961115-GT9**  
**REGISTRO PATRONAL IMSS: C33-97011-01-6**

**RECIBO DE AGUINALDO**

**PERIODO DE PAGO**

01/01/2012 AL 31/12/2012

**EMPLEADO**

**Nombre:** Álvarez Rosas Manuel  
**Puesto:** Gasolinero Oficial  
**Depto.:** Mantenimiento  
**RFC:** AARM-540813-M80  
**CURP:** AARM540813HDFGSN06

**SEGURIDAD SOCIAL**

**NSS:** 01-76-54-5221-2  
**SD:** 199.42  
**SDI:** 215.63  
**Jornada:**  
**Fecha de ingreso:** 04/07/2009

PERCEPCIÓN	MONTO	DÍAS A PAGAR	RETENCIÓN	MONTO	SALDO
AGUINALDO	2,991.30	15	I.S.R.	122.01	

Recibí de esta empresa la cantidad que señala este recibo de pago, estando conforme con las percepciones y las retenciones descritas, por lo que certifico que no se me adeuda cantidad alguna por ningún concepto.

Total de percepciones: 2,991.30  
 Total de retenciones: 122.01  
 Pago: 2,869.29

\_\_\_\_\_  
 Firma del empleado

**COPIA**

Antes del 15 de Febrero de cada año, la LISR nos señala que deberemos hacer un cálculo anual por los y salarios pagados en el ejercicio inmediato anterior de cada uno de los trabajadores que hayan prestado sus servicios todo el año, por lo que realizaremos el cálculo anual para cotejar que las retenciones hechas en el ejercicio sean iguales o mayores al resultado del cálculo anual para realizar el respectivo ajuste que marca la ley y que mencionamos en el tema 3.2.7, para esto tomaremos como ejemplo a 4 trabajadores, Álvarez Rosas Manuel, Arteaga Islas Conrado y Figueroa Contreras Francisco, a este último no se le realizara cálculo anual ya que dejó de laborar para la empresa.

Una vez que se tiene el acumulado anual y el correspondiente cálculo de ISR, se hace el llenado de la declaración informativa múltiple en el DIM, la cual presentamos a continuación.

**GASOLINERA EL SERVICIO S.A. DE C.V.**  
**ACUMULADO DE SUELDOS**

**EJERCICIO 2012**  
**ANEXO 1**

No.	NOMBRE DEL EMPLEADO	SUELDO	PRIMA VACACIONAL	PRIMA VACACIONAL EXENTA	PRIMA VACACIONAL GRAVADA	AGUNALDO	AGUNALDO EXENTO	AGUNALDO GRAVADO	P.T.U.	PTU EXENTA	PTU GRAVADA	TOTAL EXENTO	TOTAL GRAVADO	GRAN TOTAL	TOTAL	DIFERENCIA	SUBSIDIO PARA EL EMPLEADO A ENTREGAR	TOTAL	I.S.P.T.	TOTAL	SUBSIDIO PARA EL EMPLEADO	
			834.95				1,869.90		11,008.09	934.95												
1	Alvarez Rosas Manuel	75,081.63	199.42	199.42	-	2,991.30	1,869.90	1,121.40	11,008.09	934.95	10,073.14	3,004.27	86,276.17	89,280.44	89,280.44	-	-	89,280.44	14,186.84	75,093.61	24,796.73	
2	Araaga Isias Conrado	30,486.76	160.88	160.88	-	1,206.60	1,206.60	-	6,647.56	934.95	5,712.61	2,302.43	36,199.37	38,501.80	38,501.80	-	22,971.94	61,473.74	365.61	61,108.13	34,279.60	
3	Araaga Isias Miriam	30,486.76	160.88	160.88	-	1,206.60	1,206.60	-	6,647.56	934.95	5,712.61	2,302.43	36,199.37	38,501.80	38,501.80	-	22,971.94	61,473.74	365.61	61,108.13	34,279.60	
4	Aguero Contreras Francisco	13,031.28	160.88	160.88	-	-	-	-	6,647.56	934.95	5,712.61	1,095.80	18,743.89	19,839.72	19,839.72	-	9,236.44	29,076.16	365.61	28,710.55	13,768.02	
5	Figueroa Contreras Leonor	30,486.76	160.88	160.88	-	1,206.60	1,206.60	-	6,647.56	934.95	5,712.61	2,302.43	36,199.37	38,501.80	38,501.80	-	22,971.94	61,473.74	365.61	61,108.13	34,279.60	
6	Flores Duarte Juan	30,486.76	160.88	160.88	-	1,206.60	1,206.60	-	6,647.56	934.95	5,712.61	2,302.43	36,199.37	38,501.80	38,501.80	-	22,971.94	61,473.74	365.61	61,108.13	34,279.60	
7	Granados Arana Amanda	62,535.00	330.00	330.00	-	2,475.00	1,869.90	605.10	9,746.63	934.95	8,811.68	3,134.65	71,951.78	75,086.63	75,086.63	-	-	75,086.63	1,852.27	73,234.36	27,387.73	
8	Granados Ramirez Luisa	62,535.00	330.00	330.00	-	2,475.00	1,869.90	605.10	9,746.63	934.95	8,811.68	3,134.65	71,951.78	75,086.63	75,086.63	-	-	75,086.63	1,786.44	73,300.19	27,387.73	
9	Gutierrez Olivares Heriberto	30,486.76	160.88	160.88	-	1,206.60	1,206.60	-	6,647.56	934.95	5,712.61	2,302.43	36,199.37	38,501.80	38,501.80	-	22,971.94	61,473.74	365.61	61,108.13	34,279.60	
10	Gutierrez Avila Joel	30,486.76	160.88	160.88	-	1,206.60	1,206.60	-	6,647.56	934.95	5,712.61	2,302.43	36,199.37	38,501.80	38,501.80	-	22,971.94	61,473.74	365.61	61,108.13	34,279.60	
11	Jimenez Juarez America	30,486.76	160.88	160.88	-	1,206.60	1,206.60	-	6,647.56	934.95	5,712.61	2,302.43	36,199.37	38,501.80	38,501.80	-	22,971.94	61,473.74	365.61	61,108.13	34,279.60	
12	Nuñez Rodriguez Sara	37,858.31	199.78	199.78	-	1,498.35	1,488.35	-	7,360.39	934.95	6,425.44	2,633.08	44,283.70	46,916.83	46,916.83	-	19,762.66	66,699.49	411.23	66,288.26	34,279.60	
13	Rios Guerrero Felix	19,546.92	-	-	-	803.30	803.30	-	-	-	-	803.30	19,546.92	20,350.22	20,350.22	-	15,251.87	35,602.09	-	35,602.08	22,759.38	
14	Silveño Amado Refugio	30,486.76	160.88	160.88	-	1,206.60	1,206.60	-	6,647.56	934.95	5,712.61	2,302.43	36,199.37	38,501.80	38,501.80	-	22,971.94	61,473.74	365.61	61,108.13	34,279.60	
15	Soles Zuriga Filiberto	30,486.76	160.88	160.88	-	1,206.60	1,206.60	-	6,647.56	934.95	5,712.61	2,302.43	36,199.37	38,501.80	38,501.80	-	22,971.94	61,473.74	365.61	61,108.13	34,279.60	
16	Torres Rodriguez Juan	30,486.76	160.88	160.88	-	1,206.60	1,206.60	-	6,647.56	934.95	5,712.61	2,302.43	36,199.37	38,501.80	38,501.80	-	22,971.94	61,473.74	365.61	61,108.13	34,279.60	
		<b>575,455.74</b>	<b>2,828.88</b>	<b>2,828.88</b>	<b>-</b>	<b>22,308.95</b>	<b>19,977.35</b>	<b>2,331.60</b>	<b>110,984.94</b>	<b>14,624.25</b>	<b>96,360.69</b>	<b>36,830.48</b>	<b>674,748.63</b>	<b>711,578.51</b>	<b>711,578.51</b>	<b>-</b>	<b>273,980.31</b>	<b>983,558.82</b>	<b>22,298.45</b>	<b>963,300.37</b>	<b>493,175.05</b>	
	<b>SUELDOS Y SALARIOS</b>	563,242.84				22,308.95		22,308.95	110,984.94								273,980.31		22,103.40		493,108.40	
	<b>VACACIONES</b>	22,213.70	2,828.88														1,363.18		64.97		2,466.85	
	<b>LIQUIDACIONES</b>																					
		<b>575,455.74</b>	<b>2,828.88</b>			<b>22,308.95</b>			<b>110,984.94</b>								<b>273,980.31</b>		<b>22,298.45</b>		<b>493,175.05</b>	
		0.00	-			-			-										0.00		-	0.00
	<b>DIFERENCIAS</b>																					
	<b>CONTABILIDAD</b>	575,455.74	2,828.88			22,308.95			110,984.94								273,980.31		22,298.45		493,175.05	
	<b>DIFERENCIA CORTA VS NOMINA</b>	-				0.00			-								-		-	-	-	-

# GASOLINERA EL SERVICIO S.A. DE C.V.

## CALCULOS ANUALES DE ISR

### EJERCICIO 2012

	1	2	3	4
	Alvarez Rosas Manuel	Arteaga Islas Conrado	Arteaga Islas Miriam	Figueroa Contreras Francisco
BASE GRAVABLE	86,276.17	36,199.37	36,199.37	
LIMITE INFERIOR	50,524.93	5,952.85	5,952.85	0.01
EXCEDENTE	35,751.24	30,246.52	30,246.52 -	0.01
% S/EXCEDENTE	10.88%	6.40%	6.40%	1.92%
IMPUESTO MARGINAL	3,889.74	1,935.78	1,935.78 -	0.00
CUOTA FIJA	2,966.76	114.24	114.24	-
IMPUESTO DETERMINADO	6,856.50	2,050.02	2,050.02 -	0.00
SUBSIDIO QUE LE CORRESPONDIO	24,796.73	34,279.60	34,279.60	13,768.02
ISR A RETENER	-	0	0	0
ISR RETENIDO PAGOS PROV	14,186.84	365.61	365.61	
<b>ISR A FAVOR</b>	<b>14,186.84</b>	<b>365.61</b>	<b>365.61</b>	-
ISR A RETENER	-	-	-	-

## LLENADO DEL ACUMULADO DE SUELDOS ANUAL EN LA DIM VERSIÓN 3.3.8 DEL SAT

Documentos Electrónicos Múltiples

Archivo Herramientas Ver Ventana Ayuda

Ruta en el Árbol: SAT-Contribuyentes-GSE961115GT9-DIM-2012-001.

SAT

- Contribuyentes
  - GACA800811UA1
  - GSE961115GT9
    - DIM
      - 2012-001
  - ISS030429I84
  - ZOSA460320DY0
- Formularios

Declaración Informativa Múltiple ver. 16 - 0

### SELECCIÓN DE ANEXOS

**PARA INICIAR:**  
1) DESPLIEGUE EL COMBO DEL ANEXO QUE LE CORRESPONDA DE ACUERDO A SUS OBLIGACIONES FISCALES.  
2) TIPO DE PRESENTACIÓN.- SELECCIONE A TRAVÉS DEL COMBO, SI SE TRATA DE UNA DECLARACIÓN NORMAL O COMPLEMENTARIA, NO OLVIDE ANOTAR LA FECHA DE PRESENTACIÓN Y EL NÚMERO DE OPERACIÓN O FOLIO DE SU DECLARACIÓN ANTERIOR, PROPORCIONADO EN EL ACUSE EN DONDE APARECEN EL SELLO Y LA CADENA DIGITAL.

**ANEXO 1. INFORMACIÓN ANUAL DE SUELDOS, SALARIOS, CONCEPTOS ASIMILADOS, CRÉDITO AL SALARIO Y SUBSIDIO PARA EL EMPLEO (INCLUYE INGRESOS POR ACCIONES)**

Tipo de presentación: La Presenta con Datos  
Número de operación o folio anterior: Normal  
Fecha de presentación anterior (día, mes, año):

**ANEXO 2. INFORMACIÓN SOBRE PAGOS Y RETENCIONES DEL ISR, IVA E IEPS**

Tipo de presentación: No la Presenta  
Número de operación o folio anterior: Normal  
Fecha de presentación anterior (día, mes, año):

**ANEXO 3. INFORMACIÓN DE CONTRIBUYENTES QUE OTORGUEN DONATIVOS**

Tipo de presentación: No la Presenta  
Número de operación o folio anterior: Normal  
Fecha de presentación anterior (día, mes, año):

**ANEXO 4. INFORMACIÓN SOBRE RESIDENTES EN EL EXTRANJERO**

Tipo de presentación: No la Presenta  
Número de operación o folio anterior: Normal  
Fecha de presentación anterior (día, mes, año):

**ANEXO 5. DE LOS RÉGIMENES FISCALES PREFERENTES**

Tipo de presentación: No la Presenta

Página: 2 de 7

## ACUSE DE RECEPCIÓN DE ENVIÓ DE LA DECLARACIÓN EN EL PORTAL DEL SAT

Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Page 1 of 1



El estado de su declaración es el siguiente:

Usuario: **GSE961115GT9**  
Archivo recibido: **\_GSE961115GT90DIM4GA1ACB7J16331.dec**  
Tamaño: **1938 bytes**  
Fecha de Recepción: **02/02/2013**  
Hora de Recepción: **16:07:56**  
Folio de Recepción: **48727559**

El presente acuse confirma que su archivo fue recibido y será procesado por el SAT. Como resultado de su validación, puede ser aceptado o rechazado, por lo que este documento no ampara el cumplimiento de su obligación, sugiriéndole que espere a que el Servicio de Administración Tributaria le confirme su aceptación mediante la recepción de su acuse con cadena original y sello digital.

Espere por favor su acuse con sello digital, el cual le llegará a la dirección de su correo electrónico. Si no lo recibe de inmediato, le recomendamos acceder a la opción de "Reimpresión de Acuses" ubicada en esta misma página en la sección E-SAT/"Operaciones", donde lo podrá obtener oportunamente.

[Terminar Sesión](#)

## IMPRESIÓN EN PDF DE LA DECLARACIÓN EN LA DIM

<b>**** Identificación del declarante ****</b>	
Versión	20056
Identificador del régimen	030
RFC	GSE961115GT9
CURP	
Ejercicio	2012
Apellido paterno	
Apellido materno	
Nombre (s)	
Denominación o razón social	GASOLINERA EL SERVICIO SA DE CV
RFC del representante legal	CORE540301GT6
CURP representante legal	CORE540301HMCMLDR6
Apellido paterno del representante legal	CORTES
Apellido materno del representante legal	RAMOS
Nombre (s) del representante legal	ERNESTO

<b>**** Selección de anexos por presentar ****</b>	
Anexo 1. Información anual de sueldos, salarios, conceptos asimilados, crédito al salario y subsidios para el empleo y para la nivelación del ingreso (Incluye ingresos por acciones)	La Presenta con Datos
Tipo de presentación anexo 1	Normal
No. de operación o folio anterior anexo 1	
Fecha de presentación anterior anexo 1	
Anexo 2. Información sobre pagos y retenciones del ISR, IVA e IEPS	No la Presenta
Tipo de presentación anexo 2	Normal
No. de operación o folio anterior anexo 2	
Fecha de presentación anterior anexo 2	
Anexo 3. Información de contribuyentes que otorguen donativos	No la Presenta
Tipo de presentación anexo 3	Normal
No. de operación o folio anterior anexo 3	
Fecha de presentación anterior anexo 3	
Anexo 4. Información sobre residentes en el extranjero	No la Presenta
Tipo de presentación anexo 4	Normal
No. de operación o folio anterior anexo 4	
Fecha de presentación anterior anexo 4	
Anexo 5. Inversiones en territorios con regimenes fiscales preferentes	No la Presenta
Tipo de presentación anexo 5	Normal
No. de operación o folio anterior anexo 5	
Fecha de presentación anterior anexo 5	
Anexo 6. Empresas integradoras. Información de sus integradas	No la Presenta
Tipo de presentación anexo 6	Normal
No. de operación o folio anterior anexo 6	
Fecha de presentación anterior anexo 6	
Anexo 7. Régimen de pequeños contribuyentes	No la Presenta
Tipo de presentación anexo 7	Normal
No. de operación o folio anterior anexo 7	

Fecha de presentación anterior anexo 7	
Anexo 8. Información sobre el impuesto al valor agregado	No la Presenta
Tipo de presentación anexo 8	Normal
No. de operación o folio anterior anexo 8	
Fecha de presentación anterior anexo 8	
Anexo 9. Información sobre operaciones con partes relacionadas. Residentes en el extranjero	No la Presenta
Tipo de presentación anexo 9	Normal
No. de operación o folio anterior anexo 9	
Fecha de presentación anterior anexo 9	
Anexo 10. Operaciones efectuadas a través de fideicomisos	No la Presenta
Tipo de presentación anexo 10	Normal
No. de operación o folio anterior anexo 10	
Fecha de presentación anterior anexo 10	

## RESUMEN DEL LLENADO DE LA DIM POR TRABAJADOR

<b>***** Anexo 1 - Datos para Determinar la Proporción del Subsidio Acreditable *****</b>	
Monto total de los pagos efectuados que sirvió de base para determinar el ISR de sueldos y salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado en el ejercicio inmediato anterior al que declara	
Monto total de los pagos efectuados que sirvió de base para determinar el ISR de sueldos y salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado (disposiciones de 1991)	
Total de erogaciones efectuadas por cualquier concepto -relacionado con la prestación de servicios personales subordinados en el ejercicio inmediato anterior al que declara	
Total de erogaciones efectuadas por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados (disposiciones de 1991)	
Proporción del subsidio calculada conforme a las disposiciones vigentes en el ejercicio que declara	
Proporción del subsidio calculada conforme a las disposiciones vigentes en 1991	
Proporción del subsidio fracción I (sólo para 2001)	
Proporción del subsidio fracción II (sólo para 2001)	
Subsidio para el empleo entregado en efectivo a los trabajadores en el ejercicio que declara	273981
Subsidio para el empleo pendiente de acreditar al inicio del ejercicio que declara	
Subsidio para el empleo que se acreditó durante el ejercicio que declara ante la federación	
Subsidio para el empleo que se acreditó durante el ejercicio que declara ante las entidades federativas	
Subsidio para el empleo pendiente de acreditar al cierre del ejercicio que declara	
Subsidio para el empleo que se acreditó contra el ISR a cargo durante el ejercicio que declara	
Subsidio para el empleo que se acreditó contra el ISR retenido a terceros durante el ejercicio que declara	

<b>***** Anexo 1 - Identificación del Trabajador *****</b>	
Mes inicial	01
Mes final	12
Registro federal de contribuyentes	AARM540813SI4
Clave única de registro de población	AARM540813HDFGSN06
Apellido Paterno	ALVAREZ
Apellido Materno	ROSAS
Nombre(s)	MANUEL
Área geográfica del salario mínimo	Área A
Indique si el patrón realizó cálculo anual	SI
Tarifa utilizada: del ejercicio que declara	SI
Tarifa utilizada: 1991 actualizada	NO
Proporción del subsidio aplicada	
Indique si el trabajador es sindicalizado	NO
Si es asimilado a salarios, señale la clave correspondiente	
Clave de la Entidad Federativa donde prestó sus servicios	15 - Estado de México
En caso de que el trabajador haya tenido más de un patrón en el ejercicio, señale el RFC num 1 del otro patrón	
En caso de que el trabajador haya tenido más de un patrón en el ejercicio, señale	

el RFC num 2 del otro patrón	
En caso de que el trabajador haya tenido más de un patrón en el ejercicio, señale el RFC num 3 del otro patrón	
En caso de que el trabajador haya tenido más de un patrón en el ejercicio, señale el RFC num 4 del otro patrón	
En caso de que el trabajador haya tenido más de un patrón en el ejercicio, señale el RFC num 5 del otro patrón	
En caso de que el trabajador haya tenido más de un patrón en el ejercicio, señale el RFC num 6 del otro patrón	
En caso de que el trabajador haya tenido más de un patrón en el ejercicio, señale el RFC num 7 del otro patrón	
En caso de que el trabajador haya tenido más de un patrón en el ejercicio, señale el RFC num 8 del otro patrón	
En caso de que el trabajador haya tenido más de un patrón en el ejercicio, señale el RFC num 9 del otro patrón	
En caso de que el trabajador haya tenido más de un patrón en el ejercicio, señale el RFC num 10 del otro patrón	
Monto de las aportaciones voluntarias efectuadas	
Indique si el patrón aplicó el monto de las aportaciones voluntarias en el cálculo del impuesto	NO
Monto de las aportaciones voluntarias deducibles para trabajadores que realizarán su declaración	
Monto de las aportaciones voluntarias deducibles aplicadas por el patrón	

**\*\*\*\*\* Anexo 1 - Selección de Temas \*\*\*\*\***

B. Pagos por separación	NO
C. Asimilados a salarios (excepto fracción I del Art. 110 de la LISR)	NO
D. Pagos del patrón efectuados a sus trabajadores (incluyendo fracción I del Art. 110 de la LISR)	SI

**\*\*\*\*\* Anexo 1 - Pagos del Patrón Efectuados a sus Trabajadores \*\*\*\*\***

Sueldos, salarios, rayas y jornales gravado	75082
Sueldos, salarios, rayas y jornales exento	
Gratificación anual gravado	1121
Gratificación anual exento	1870
Viáticos y gastos de viaje gravado	
Viáticos y gastos de viaje exento	
Tiempo extraordinario gravado	
Tiempo extraordinario exento	
Prima vacacional gravado	0
Prima vacacional exento	199
Prima dominical gravado	
Prima dominical exento	
Participación de los trabajadores en las utilidades (PTU) gravado	10073
Participación de los trabajadores en las utilidades (PTU) exento	935
Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios gravado	
Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios exento	
Fondo de ahorro gravado	
Fondo de ahorro exento	

Caja de ahorro gravado		
Caja de ahorro exento		
Vales para despensa gravado		
Vales para despensa exento		
Ayuda para gastos de funeral gravado		
Ayuda para gastos de funeral exento		
Contribuciones a cargo del trabajador pagadas por el patrón gravado		
Contribuciones a cargo del trabajador pagadas por el patrón exento		
Premios por puntualidad gravado		
Premios por puntualidad exento		
Prima de seguro de vida gravado		
Prima de seguro de vida exento		
Seguro de gastos médicos mayores gravado		
Seguro de gastos médicos mayores exento		
Vales para restaurante gravado		
Vales para restaurante exento		
Vales para gasolina gravado		
Vales para gasolina exento		
Vales para ropa gravado		
Vales para ropa exento		
Ayuda para renta gravado		
Ayuda para renta exento		
Ayuda para artículos escolares gravado		
Ayuda para artículos escolares exento		
Dotación o ayuda para anteojos gravado		
Dotación o ayuda para anteojos exento		
Ayuda para transporte gravado		
Ayuda para transporte exento		
Cuotas sindicales pagadas por el patrón gravado		
Cuotas sindicales pagadas por el patrón exento		
Subsidios por incapacidad gravado		
Subsidios por incapacidad exento		
Becas para trabajadores y/o sus hijos gravado		
Becas para trabajadores y/o sus hijos exento		
Pagos efectuados por otros empleadores (sólo si el patrón que declara realizó cálculo anual) gravado		
Pagos efectuados por otros empleadores (sólo si el patrón que declara realizó cálculo anual) exento		
Otros ingresos por salarios gravado		
Otros ingresos por salarios exento		
Suma del ingreso GRAVADO por sueldos y salarios	86276	
Suma del ingreso EXENTO por sueldos y salarios	3004	
Impuesto retenido durante el ejercicio que declara	14187	
Impuesto retenido por otro(s) patrón(es) durante el ejercicio que declara		
Saldo a favor determinado en el ejercicio que declara, que el patrón compensará durante el siguiente ejercicio o solicitará su devolución		
Saldo a favor del ejercicio anterior no compensado durante el ejercicio que declara		
Suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario le correspondió al trabajador		

Crédito al salario entregado en efectivo al trabajador durante el ejercicio que declara	
Monto total de ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social	
Suma de ingresos exentos por concepto de prestaciones de previsión social	
Suma de ingresos por sueldos y salarios	89280
Monto del impuesto local a los ingresos por sueldos, salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado retenido	
Monto del subsidio para el empleo entregado en efectivo al trabajador durante el ejercicio que declara	0

**\*\*\*\*\* Anexo 1 - Impuesto Sobre la Renta (Resumen)**

\*\*\*\*\*

Total de ingresos por sueldos, salarios y conceptos asimilados	89280
Ingresos exentos	3004
Total de las aportaciones voluntarias deducibles	
Ingresos no acumulables	0
Ingresos acumulables	86276
ISR conforme a la tarifa anual	6856
Subsidio acreditable	
Subsidio no acreditable	
Monto del subsidio acreditable fracción III (sólo para 2001)	
Monto del subsidio acreditable fracción IV (sólo para 2001)	
Impuesto sobre ingresos acumulables	0
Impuesto sobre ingresos no acumulables	0
Impuesto sobre la renta causado en el ejercicio que declara	0
Impuesto retenido al contribuyente	14187
Impuesto local a los ingresos por sueldos, salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado	
Monto del subsidio para el empleo que le correspondió al trabajador durante el ejercicio	24797

**\*\*\*\*\* Anexo 1 - Identificación del Trabajador \*\*\*\*\***

Mes inicial	01
Mes final	12
Registro federal de contribuyentes	AEIC6712034A3
Clave única de registro de población	AEIC671203HMCMLD87
Apellido Paterno	ARTEAGA
Apellido Materno	ISLAS
Nombre(s)	CONRADO
Área geográfica del salario mínimo	Área A
Indique si el patrón realizó cálculo anual	SI
Tarifa utilizada: del ejercicio que declara	SI
Tarifa utilizada: 1991 actualizada	NO
Proporción del subsidio aplicada	
Indique si el trabajador es sindicalizado	NO
Si es asimilado a salarios, señale la clave correspondiente	
Clave de la Entidad Federativa donde prestó sus servicios	15 - Estado de México
En caso de que el trabajador haya tenido más de un patrón en el ejercicio, señale	

## RESUMEN DE LA DECLARACIÓN A ANUAL EN LA DIM

Documentos Electrónicos Múltiples

Archivo Herramientas Ver Ventana Ayuda

Ruta en el Árbol: SAT-Contribuyentes-GSE361115GT9-DIM-2012-001-Anexo 1 - Resumen de Operaciones.

Declaración Informativa Múltiple ver. 16 - 0

ANEXO 1.  
 INFORMACIÓN ANUAL DE SUELDOS, SALARIOS, CONCEPTOS ASIMILADOS, CRÉDITO AL SALARIO Y SUBSIDIO PARA EL EMPLEO (INCLUYE INGRESOS POR ACCIONES)



**RESUMEN DE OPERACIONES**

Numero de trabajadores que relaciona	16
Total del ISR retenido y enterado por salarios	22262
Total del ISR retenido y enterado por asimilados a salarios	0
Total de ingresos por sueldos y salarios y conceptos asimilados de los trabajadores relacionados	711590
Total de pagos gravados efectuados por otros empleadores	0
Total de ingresos exentos por sueldos y salarios de los trabajadores relacionados	36836
Total de pagos exentos efectuados por otros empleadores	0
Cantidad efectivamente pagada por haber ejercido la opción de no pago del impuesto sustitutivo del crédito al salario (Aplica para 2002 y 2003)	
Crédito a salario entregado en efectivo a los trabajadores	0
Crédito a salario conforme a la tabla vigente que corresponda	0
Crédito a salario pendiente de acreditar al inicio del ejercicio que declara	
Crédito a salario que se acreditó durante el ejercicio que declara	
Crédito a salario pendiente de acreditar al cierre del ejercicio que declara	

Página 8 de 8



## SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

### ACUSE DE ACEPTACIÓN

### DECLARACIÓN INFORMATIVA MÚLTIPLE

---

#### ACUSE DE RECIBO DE ACEPTACIÓN DE LA INFORMACIÓN DE LA DECLARACIÓN

R.F.C.:	0SE961115GT9
Nombre, Denominación o Razón Social:	GASOLINERA EL SERVICIO SA DE CV
Fecha de Presentación:	02/02/2013
Hora de Presentación:	16:34
Folio de Recepción:	53029738
Número de Operación:	588B4
Nombre del Archivo Enviado:	53029738
Ejercicio Fiscal:	2012
Tamaño del Archivo:	954 Bytes

Fecha y Hora de Emisión de Este Acuse: 02/02/2013 18:05:43 PM

---

#### Cadena Original:

||10001=GSE961115GT9|10021=2010|10033=ZARM681127000|80004=ZARM681127HMCMM602|20001=10080|20002=53029738|40002=20110719|40003=16:34|101=0|201=1|501=0|601=1|901=2|1001=1|1301=2|1401=1|1701=2|1801=1|2101=2|2201=1|2501=2|2601=1|2901=0|3001=1|3301=2|3401=1|3701=2|3801=1|30003=000001000007000112188||

---

#### Sello Digital:

||eXVhoXC3jprv8LH0mp0TtL2EYy8v+rU0Y4UmRh5Tvdv+Euh1XU2YurURHFYpr09ENamDM4QJQNKVL9m/Os SKCHOiQl3cic8ka2a1/SKp0RfN/mxFU8kedtWoZEwUM0iWemshyReyT7ay?FyYdk9d2jBKzuI+zDlj9ZpAwUyc=||

---

Sus datos personales son incorporados y protegidos en los sistemas del SAT, de conformidad con los Lineamientos de Protección de Datos Personales y con las diversas disposiciones fiscales y legales sobre confidencialidad y protección de datos, a fin de ejercer las facultades conferidas a la autoridad fiscal.

Si desea modificar o corregir sus datos personales puede acudir a la Administración Local de Servicios al Contribuyente que le corresponda y/o a través de la dirección [www.sat.gob.mx](http://www.sat.gob.mx).

Otra ley de suma importancia es la ley del seguro social y su reglamento, el cual señala que durante el mes Febrero deberemos presentar el cálculo de la prima de riesgo de trabajo anual, a continuación presentamos la mecánica del cálculo considerando a toda la plantilla laboral que consta de 16 trabajadores.

## CALCULOS DE DIAS COTIZADOS

MES	DIAS DEL MES	NUMERO DE TRABAJADORES	TOTAL DE DIAS	FALTAS	INCAPACIDADES	TOTAL DE DIAS COTIZADOS
ENERO	31	16	496	3	0	493
FEBRERO	29	16	464	0	0	464
MARZO	31	16	496	4	2	490
ABRIL	30	16	480	0	0	480
MAYO	31	16	496	3	0	493
JUNIO	30	15	450	2	0	448
JULIO	31	15	465	1	1	463
AGOSTO	31	15	465	4	3	458
SEPTIEMBRE	30	15	450	2	0	448
OCTUBRE	31	15	465	0	0	465
NOVIEMBRE	30	15	450	0	0	450
DICEMBRE	31	15	465	6	4	455
<b>TOTAL</b>	<b>366</b>		<b>5642</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>5607</b>

## DETERMINACIÓN DE LOS CASOS DE RIESGO DE TRABAJO A CONSIDERAR

NOMBRE DEL TRABAJADOR	RIESGO	FECHA DE ACCIDENTE (INICIO DE INCAPACIDAD) FORMATO ST-1	FECHA DE ALTA (TERMINO DE INCAPACIDAD) FORMATO ST- 2	TOTAL DE DIAS SUBSIDIADOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL
Arteaga Islas Miriam	Accidente en el centro del trabajo	Julio 20, 2012	Agosto 5, 2012	15
Gutierrez Avila Joel	Accidente en el centro del trabajo	Marzo 14, 2012	Marzo 26, 2012	12
Solis Zuñiga Filiberto	Accidente en el trayecto	Abril 4, 2012	Abril 24, 2012	20
<b>TOTALES</b>	<b>3</b>			<b>47</b>
MENOS: Accidentes de trayecto que se excluyen	1			20
<b>Total de casos terminados y días subsidiados en el ejercicio de revisión.</b>	<b>2</b>			<b>27</b>

## DETERMINACIÓN DE LA PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO PARA EL EJERCICIO 2013

$$\text{PRIMA} = \left\{ \left( \frac{S}{365} \right) + V * (I+D) \right\} * (F/N) + M$$

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

F= 2.3, que es el factor de la prima.

N= número de trabajadores expuestos al riesgo.

S= total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal .

I= suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

D= número de defunciones.

M= 0.005, que es la prima minima de riesgo

(((27/365)+		28*(0+0))*			(2.3/15.36))+		0.0050)*	100=
TOTAL DE DÍAS SUBSIDIADOS X INCAPACIDAD TEMPORAL	365	28 AÑOS =PROMEDIO DE VIDA DE UN INDIVIDUO QUE NO TENIDO UN ACCIDENTE MORTAL O INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.	TOTAL DE INCAPACIDADES PERMANENTES	TOTAL DE DEFUNCIONES	2.3 FACTOR DE LA PRIMA DE RIESGO	TOTAL DE TRABAJADORES EXPUESTO A RIESGO	.5000 PRIMA DE RIESGO MINIMA	PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO %
27	365	28	0	0	2.3	15.36	0.0050	1.6075441413

## DETERMINACIÓN DE LA PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO PARA EL EJERCICIO 2013

### TOTAL DE TEBAJADORES EXPUESTO A RIESGO

<b>TOTAL DE DIAS COTIZADOS</b>	<u>5607</u>	<b>15.36</b>
DIAS DEL AÑO	365	

Nueva Prima Determinada en el cálculo de la revisión de siniestralidad	1.60754
(-) Prima anterior	2.59840
(=) Diferencia entre ambas primas	-0.99086
Incremento máximo	<b>1.00000%</b>

### NUEVA PRIMA DEL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO, CUYO PERÍODO DE VIGENCIA COMPRENDE DEL 1 DE MARZO DE 2013 AL 28 DE FEBRERO 2014

Prima con la que la empresa ha venido cubriendo sus cuotas	2.59840
(+) Proporción de incremento	-0.99086
(=) Nueva prima del seguro de riesgo de trabajo %	<b>1.60754</b>

## CONCLUSIONES

Del desarrollo y ejemplificación del trabajo profesional sobre el tratamiento fiscal de los sueldos y salarios de una gasolinera, podemos mencionar que es de suma importancia conocer las disposiciones fiscales y legales que están vigentes en los Estados Unidos Mexicanos, ya que el desconocer el tratamiento fiscal y contable de la nómina, puede acarrear demasiados problemas a la entidad, tanto fiscales, legales, etc. Que esto a la larga se ve reflejado en pérdidas económicas considerables para los patrones, debido a la mala aplicación de las leyes que rigen los sueldos y salarios, porque el personal de recursos humanos de la empresa no está capacitado para el proceso de la nómina o simplemente porque los patrones no quieren pagar lo que realmente por derecho les corresponde a los trabajadores, como es el de registrarlos ante el Seguro Social con el sueldo real que perciben, de esta forma se omiten impuestos afectando al Fisco Federal pero quien resulta mayor afectado por estas malas prácticas es el trabajador, mermando su calidad de vida tanto personal como económica.

Es por ello que este trabajo, está fundamentado y ejemplificado de manera que podamos visualizar la forma en que realmente una empresa en este caso una gasolinera, lleva el proceso contable fiscal de la nómina, así tendremos un panorama más amplio de cómo realizar la alta de un trabajador, el cálculo de retención del ISR por el pago de su sueldo, el pago de las cuotas obrero patronales, el pago del impuesto sobre nóminas, etc. En una palabra señalamos los derechos y las obligaciones que tienen tanto los trabajadores como el patrón por el simple hecho de la existencia de una relación laboral.

Vimos la importancia y el trato que tiene cada Ley vigente, empezando por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de la cual de ella emanan todas las demás leyes, como la Ley Federal del Trabajo que es la encargada de regular los derechos y obligaciones de las relaciones laborales, La Ley del ISR la cual estipula las formas de calcular y enterar los respectivos impuestos por la percepción de sueldos y salarios, la Ley del Seguro Social que brinda seguridad social a los trabajadores por medio del pago de las cuotas obrero patronales, además de otras de leyes y sus reglamentos que no por el hecho de no mencionarlas en este párrafo dejan de ser menos importantes, ya que todas estas leyes que enmarcan a los sueldos y salarios tienen correlación entre sí, para que de esta forma se conozca y se cumpla de manera veraz y oportuna las obligaciones y derechos que cada una de estas Leyes señala.

Por lo que concluyo que el proceso de la nómina es de gran interés y requiere de conocer el tratamiento específico de los sueldos y salarios dependiendo cada tipo de empresa, por tal motivo desarrollamos este trabajo profesional, para que futuras generaciones, colegas, trabajadores y personas en general conozcan sus derechos laborales y las obligaciones que tienen sus patrones, para que cumplan y hagan cumplir lo que nuestras Leyes Mexicanas señalan.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ARIAS, GALICIA L. FERNANDO., Administración de Recursos Humanos Para el Alto Desempeño, Editorial Trillas S.A. de C.V., México, D.F., 6ª Edición 2006.
2. - DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. de C.V., México, D.F., 19ª Edición 2003.
- 3.- HERNÁNDEZ, SAMPIERI ROBERTO., Metodología de la Investigación, Editorial McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V., México, D.F., 5ª Edición 2010.
4. - LÓPEZ, ROSADO DIEGO G., Curso de Historia Económica de México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México., México, D.F. 3ª Edición 1973, 1ª Reimpresión 1981.
- 5.- OROZCO, COLÍN LUÍS ÁNGEL, Estudio Integral de la Nómina 2011, Editorial ISEF S.A. de C.V., México, D.F., 10ª Edición 2011.
6. - PÉREZ CHÁVEZ, JOSÉ, Manual para el control integral de las nóminas, Editorial Tax, México D.F., 6ª Edición 2011.
7. - LÓPEZ LOZANO, EDUARDO, Aspectos contractuales y fiscales sobre sueldos y salaries, Editorial ISEF S.A. de C.V., México, D.F., 5ª Edición 2011.
8. - NIVEAU, MAURICE, Historia de los hechos económicos contemporáneos, Editorial Ariel, Barcelona, 1974.
9. - Manual de Educación Obrera, Los Salarios. Editorial Alfaomega S.A. de C.V. México D.F., 1992.

10. - OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano Del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. de C.V. México, 2001.

12. - CHIAVENATO, IDALBERTO, Administración de Recursos Humanos, Editorial McGraw-Hill Interamericana, México D.F., 9ª Edición 2011.

### **LEYES Y CÓDIGOS.**

1. - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial ISEF S.A. de C.V., México, D.F., 2012.

2. - Ley del Seguro Social, Editorial ISEF S.A. de C.V., México, D.F., 2012.

3. - Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Editorial ISEF S.A. de C.V., México, D.F., 2012.

4. - Fisco Agenda 2012, Editorial ISEF S.A. de C.V., México, D.F., 2012.

5. - Reformas Fiscales, México, D.F., 2010.

6. - LSAR, Editorial ISEF S.A. de C.V., México, D.F., 2012.

7. - Ley Federal Del Trabajo, Editorial ISEF S.A. de C.V., México, D.F., 2012.

## **INTERNET**

<http://www.sat.gob.mx>

<http://www.imss.gob.mx>

<http://www.infonavit.org.mx>

<http://www.contamex.com>

<http://www.bibliojuridica.org>

## GLOSARIO

**CPEUM:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

**LFT:** Ley Federal del Trabajo

**CFF:** Código Fiscal de la Federación

**LSS:** Ley del Seguro Social

**LISR:** Ley del Impuesto Sobre la Renta

**LIETU:** Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única

**LINFONAVIT:** Ley Del Instituto Del Fondo Nacional De La Vivienda Para Los Trabajadores

**LSAR:** Ley De Los Sistemas De Ahorro Para El Retiro

**RLISR:** Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

**IMSS:** Instituto Mexicano del Seguro Social

**SHCP:** Secretaria de Hacienda y Crédito Público

**SD:** Salario Diario

**SDI:** Salario Diario Integrado

**SBC:** Salario Base de Cotización

**DBC:** Días Base de Cotización

**SMG:** Salario Mínimo General

**SMGAG:** Salario Mínimo General del Área Geográfica