



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN

"NÓMINA, IMSS Y SIPARE HERRAMIENTAS DE CONTROL ORGANIZACIONAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURÍA
Y
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

P R E S E N T A N:

KARLA JUDITH HERNÁNDEZ ARIAS

ADAIR OSVALDO ROJAS PÉREZ

ASESOR:

C.P. FAUSTO FERMÍN GONZÁLEZ CAMBEROS

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.



ÍNDICE

OBJETIVOS.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO 1. CONCEPTOS Y PRINCIPIOS GENERALES.....	7
1.1 Definición de Nómina.....	8
1.2 Tipos de Nómina.....	10
1.3 Contratos de la Relación Laboral.....	13
1.3.1 Contrato Individual de Trabajo.....	13
1.3.2 Contrato Colectivo de Trabajo.....	16
1.4 Relaciones Individuales de Trabajo.....	21
1.4.1 Duración de la Relación de Trabajo.....	21
1.4.2 Recisión de la Relación de Trabajo.....	23
1.5 Proceso de la Nómina.....	25
CAPÍTULO 2. FUNDAMENTO Y MARCO LEGAL.....	27
2.1 Disposiciones Generales de Condiciones de Trabajo.....	28
2.1.1 Jornada de Trabajo.....	28
2.1.2 Días de Descanso.....	30
2.1.3 Vacaciones.....	31
2.1.4 Prima Vacacional.....	32
2.1.5 Faltas.....	34
2.1.6 Horas Extra.....	34
2.1.7 Comisiones.....	37
2.1.8 Prima Dominical.....	38
2.1.9 Prima de Antigüedad.....	39
2.1.10 Aguinaldo.....	40
2.1.11 Fondo de Ahorro.....	43
2.1.12 Finiquitos y Liquidaciones.....	44
2.1.13 Participación de Utilidades (PTU).....	48
2.1.14 Impuesto sobre la Renta.....	52
CAPÍTULO 3. SEGURIDAD SOCIAL.....	54
3.1 Salario Base de Cotización.....	55
3.2 Factor de Integración.....	56



3.3 Altas, Bajas y Modificaciones del IMSS.....	59
3.4 Incapacidades.....	64
3.5 INFONAVIT.....	66
3.6.1 Amortización de Créditos.....	66
3.6.2 Obligaciones Patronales.....	71
3.6.3 Derecho de los Trabajadores.....	72
3.6 Sistema Único de Autodeterminación (SUA).....	73
3.7 Cálculo y Determinación de la Prima de Riesgo de Trabajo.....	74
3.8 FONACOT.....	77
CAPÍTULO 4. SISTEMA DE PAGO REFERENCIADO (SIPARE).....	79
4.1 Antecedentes.....	80
4.2 SIPARE.....	80
4.3 Objetivos.....	81
4.4 Alcance.....	81
4.5 Beneficios.....	81
4.6 Modo de Operación.....	82
CASO PRÁCTICO.....	87
CONCLUSIONES.....	92
BIBLIOGRAFÍA.....	93



OBJETIVOS

- a) Definir el proceso de elaboración de la Nómina, a través de un marco legal y disposiciones generales, explicando detalladamente cada concepto que la integra.
- b) Dar a conocer la nueva herramienta del IMSS llamada SIPARE explicando también el procedimiento que conlleva las aportaciones de seguridad social.



INTRODUCCIÓN

La Nómina en una organización es de suma importancia ya que su procedimiento involucra aspectos globales de la relación laboral entre un trabajador y un patrón, así como diferentes organismos institucionales tales como IMSS, INFONAVIT, FONACOT.

Desde un punto de vista general la nómina parece ser un proceso sin mayor complicación, pero a profundidad este tema es muy amplio, y se debe tener un conocimiento de diferentes fundamentos legales, aunque hoy en día existen diferentes sistemas informáticos que nos facilitan la elaboración, la complicación radica en el tamaño de la organización, ya que a diario se presentan diferentes incidencias de los empleados, requerimientos de las instituciones, reformas laborales, así como actualizaciones.

En el presente trabajo se aborda en el Primer Capítulo los principios generales tales como la definición de la nómina, aspectos contractuales de la relación laboral, y el proceso administrativo de la nómina.

En el Segundo Capítulo trataremos el Fundamento y Marco Legal que conlleva este tema, explicándose detalladamente las condiciones de trabajo, tales como jornada laboral, vacaciones, prima vacacional, días de descanso, horas extra, prima dominical, prima de antigüedad, comisiones, etc. También prestaciones dentro la empresa como lo son Aguinaldo, Participación de Utilidades, Fondo de Ahorro, tomado en cuenta la importancia del Impuesto Sobre la Renta en la aplicación a Sueldos y Salarios.

Un punto esencial es la Seguridad Social que en el Tercer Capítulo se explica la integración del salario base de cotización, el procedimiento que se realiza al dar de alta, hacer una modificación o dar de baja a un trabajador ante el IMSS a través de Internet y del Sistema Único de Autodeterminación, también



detallando el cálculo de amortización de créditos de INFONAVIT, Prima de Riesgo de Trabajo y la afiliación al FONACOT.

En el Cuarto Capítulo nos referimos a la nueva forma de pago del IMSS llamada Sistema de Pago Referenciado SIPARE, ya que cualquier persona encargada de llevar estos rubros debe permanecer en constante actualización.

Por ultimo realizaremos un Caso Práctico para la aplicación del proceso de nómina de la mano con el IMSS y el Sistema de Pago Referenciado SIPARE.



CAPÍTULO 1.

**CONCEPTOS Y
PRINCIPIOS
GENERALES**



CAPÍTULO 1. CONCEPTOS Y PRINCIPIOS GENERALES

1.1 DEFINICIÓN DE NÓMINA

La nómina se define como un documento analítico de carácter contable que presenta cifras desglosadas de las percepciones y deducciones de cada uno de los trabajadores de una determinada organización y de un determinado periodo.

La importancia de este documento radica en la información de su contenido que se integra de la siguiente forma:

a) Datos de Identificación de Trabajador

- Nombre del Trabajador
- RFC
- Número de Seguridad Social
- Número de Empleado
- Puesto
- Días Trabajados
- Salario Diario
- Periodo
- Ingresos
- Deducciones
- Percepción Neta

b) Clasificación Contable

- Área
- Categoría
- Nivel
- Orden Alfabético
- Centro de Costo



- Sindicalizado / Confianza
-
- c) Documento de Control
 - Administrativo
 - Contable
 - Fiscal y Laboral
-
- d) Información Confidencial



1.2 TIPOS DE NÓMINA

De acuerdo a la magnitud de la empresa, se debe escoger el modelo de la nómina apropiada, el cual cambiará sustancialmente de una organización a otra, sujeto a las variaciones de asignaciones, deducciones, acumulativos, determinados por la necesidad de la empresa.

Según la Forma de Pago:

- **Semanal:** Para obreros o personal de nómina diaria, que desempeñan un trabajo material.
- **Quincenal:** Para empleados de confianza, cuyo lapso de pago está establecido en ese tiempo.
- **Mensual:** Para altos ejecutivos cuando su contrato se señale en este plazo.

Especiales:

Este tipo de nómina debido a las diferentes fechas de pago y sus respectivas características se llevan a cabo de forma separada.

- Participación de Utilidades
- Gratificación Anual
- Fondo de Ahorro
- Pago de Previsión Social
- Finiquitos y Liquidaciones
- De Ajustes

Las partes de la nómina son las Percepciones y Deducciones siendo las más comunes las siguientes:

Percepciones:

- Sueldo
- Comisiones
- Horas Extras Dobles



- Horas Extras Triples
- Fondo de Ahorro
- Intereses del Fondo
- Vacaciones
- Prima Vacacional
- Alimentación
- Habitación
- Despensa
- Premio de Puntualidad
- Premio de Asistencia
- Prima Dominical
- Gratificación Extraordinaria
- Bono de Productividad
- Ayuda de Transporte
- Ayuda Escolar
- Vales de Despensa

Deducciones:

- ISR
- IMSS
- Anticipo de Nómina
- Préstamo Personal
- Fondo de Ahorro
- Descuento de Fondo de Ahorro
- Gastos Médicos Mayores
- Alimentación
- Habitación
- Crédito Infonavit
- Crédito Fonacot
- Cuota Sindical
- Subsidio para el Empleo
- Subsidio para el Empleo Aplicado



- Pensión Alimenticia
- Descuentos Varios
- Uniformes
- Ajustes IMSS

Estas últimas pueden variar dependiendo de cada empresa y las prestaciones que se asignan a los empleados.



1.3 CONTRATOS DE LA RELACIÓN LABORAL

1.3.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El Contrato Individual de Trabajo según el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo es aquél en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De acuerdo al artículo 25 de la LFT su contenido debe ser estipulado de la siguiente forma:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- b) Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- c) El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;
- d) El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
- e) la duración de la jornada;
- f) La forma y el monto del salario;
- g) La ida y el lugar de pago del salario;
- h) La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
- i) Otras condiciones de trabajo, tales como idas de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón



El Contrato Individual de Trabajo será por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado,

Y se realiza mediante las siguientes cláusulas:

- En la Primer Cláusula se especifica la responsabilidad que el trabajador tiene de ofrecer el servicio al patrón.
- En la Segunda Cláusula se indica las partes que convienen en dónde se va a dar la relación de trabajo.
- Tercer Cláusula se declara bajo protesta de decir verdad y que el trabajador tiene la capacidad para desempeñar el trabajo.
- La Cuarta Cláusula establece la jornada trabajo y días de descanso de acuerdo al artículo 59 de la Ley Federal de Trabajo.
- Quinta Cláusula se estipula que se garantiza el pago llamado Salario del trabajador y lo que incluye esta cantidad a otorgar.
- Sexta Cláusula expresa la conformidad y autorización al patrón para deducir su salario mediante los impuestos, así como cualquier otra cantidad a cuyo pago pudiera estar obligado el trabajador, de acuerdo a los artículos 97 y 110 de la LFT.
- Séptima Cláusula se establece que el trabajador tendrá un día de descanso por cada seis, se conviene si el trabajador laborará el día domingo que sea fijado por mutuo acuerdo entre las partes.
- Octava Cláusula El trabajador se obliga a otorgar las firmas de los recibos del patrón por los salarios devengados hasta el finiquito o liquidación.
- Novena Cláusula. Se establece si el trabajador laborará mayor tiempo, se fijará el pago de horas extra.
- Décima Cláusula. Estipula el periodo anual de vacaciones pagadas si serán de acuerdo al artículo 76 de LFT o si serán superiores a ésta.



- Décima Primera. El trabajador se obliga a sujetarse y cumplir con planes y programas de capacitación de acuerdo a lo establecido por el centro de trabajo.

- Décima Segunda. Se recuerda al trabajador que el contrato rescindirá por incumplimiento de las cláusulas del mismo o por los casos establecidos por la LFT.

- 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 de Trabajo.

- Décima Cuarta. Debidamente enteradas las partes del contenido del contrato lo firman estableciendo la fecha en que comienza la relación laboral.

Estas cláusulas dependen de cada tipo de empresa y las prestaciones que se asignen a cada tipo de empleado dentro de ésta.



1.3.2 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Contrato Colectivo de Trabajo es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.

Este tipo de contrato es el documento en el que trabajadores y patrones determinan de manera libre las condiciones de trabajo que van a estar vigentes durante un determinado tiempo, tomando como base los mínimos que establece la Ley Federal del Trabajo. A través del contrato colectivo se logra materializar la justicia social.

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

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión.

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el



número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Requisitos formales.

Son básicamente tres y están preceptuados en los artículos 390 y 393 de la Ley Federal del Trabajo:

Los contenidos del contrato serán los siguientes:

- 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;
- 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;
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.



Modificación.

En este punto se hará referencia a la modificación y a la revisión de los contratos ley, ya que las dos representan de manera directa o indirecta la posibilidad de que se produzca alguna alteración al texto y acuerdo original pactado en el contrato, ya sea celebrando uno nuevo o modificando el existente y vigente, a pesar de haber diferencia entre esas dos figura jurídicas laborales. A efecto de clarificar esas diferencias se expresa lo siguiente: La revisión opera por el solo transcurso del tiempo, treinta o sesenta días anteriores al vencimiento del contrato colectivo, sin que sea necesaria la presencia de algún otro requisito; en tanto la modificación presupone la existencia de las circunstancias mencionadas expresa y limitadamente en la Ley, por consiguiente, puede iniciarse en cualquier tiempo.

La revisión es un procedimiento normal, congénito con la celebración de las convenciones colectivas, y periódico, cada uno o dos años como máximo, mientras la modificación es un proceso extraordinario que se presenta de pronto, pero que podría no volver a aparecer.

Los dos procedimientos no pueden iniciarse conjuntamente, porque, según lo expuesto, su propósito es el mismo, con la diferencia de que la revisión es más amplia, en consecuencia, englobaría a la modificación, ya que ésta se concreta a las puras condiciones de trabajo.

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.
- II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos.
- III. Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato.



Terminación

El contrato de trabajo es indefinido en caso de que no se haya establecido un término; por ello durará en tanto perduren las causas y razones que le dieron origen, esto se desprende del contenido del artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del capítulo VIII del título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38;
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, salvo el de la fracción IV de la Ley Federal del



Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.



1.4 RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

1.4.1 DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

De acuerdo al Artículo 35 de la LFT, Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Con la Reforma Laboral del 2012 hoy en día existen varias modalidades en la duración de la relación de trabajo:

- Por Temporada:

Se suspende temporalmente la relación de trabajo, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente.

- Periodo de Prueba:

Para que opere el período de prueba, se requiere contratar al trabajador por tiempo indeterminado, o por tiempo determinado mayor de 180 días.

El período de prueba permite al patrón conocer la aptitud, actitud y competencia de los trabajadores.

Período de prueba de hasta 30 días para trabajadores en general y de hasta 180 días para trabajadores que ejerzan funciones de dirección o administración o labores técnicas o profesionales especializadas.

Al término del período de prueba, para dar por terminado el contrato, se requiere contar con alguna prueba objetiva de que el trabajador no satisface los requisitos y se deberá contar con la opinión por escrito de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.



- **Capacitación Inicial:**

Se pretende romper el círculo vicioso: no tienen empleo por no estar capacitados, y no tienen capacitación porque no cuentan con empleo.

Período de capacitación: hasta tres meses para trabajadores en general, o hasta 6 meses para trabajadores que ejerzan funciones de dirección o administración o requieran conocimientos profesionales especializados.

Al término del período de capacitación inicial, para dar por terminado el contrato, se requiere contar con alguna prueba objetiva de que el trabajador no acreditó su competencia y se deberá contar con la opinión por escrito de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.



1.4.2 Rescisión de la Relación de Trabajo

La Rescisión de la Relación de Trabajo es una acción legal que permite finalizar una relación jurídica por alguna causa señalada en la ley o bien, derivada del incumplimiento de una de las partes, sin que ello implique responsabilidad para la parte afectada.

En materia laboral, la acción de rescisión puede ser ejercitada por el patrón si se presenta alguno de los supuestos que la Ley Federal del Trabajo señala para ello. El patrón puede finalizar la relación laboral si se cumple alguna de las causas. Para ello deberá sujetarse al procedimiento necesario para hacer saber al trabajador la causa de la rescisión y además elaborar la documentación que así lo compruebe.

Las causas de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón son:

- Si existió engaño por parte del trabajador al presentar certificados o referencias falsas que señalen capacidades o facultades que éste no tiene. Sin embargo, sólo se puede argumentar esta causal dentro de treinta días siguientes a los que el trabajador inicia sus actividades en la empresa.
- Si en el lugar de trabajo el trabajador tienen comportamientos faltos de rectitud, realiza actos de violencia, malos tratos e injurias contra el patrón, sus familiares o personal de la empresa. Incluso si los mismos los realiza fuera de servicio y son tan graves que hace que sea imposible continuar con la relación laboral.
- Si el trabajador altera la disciplina del lugar de trabajo con actos que cometa en contra de sus compañeros.



- Si el trabajador de forma intencionada o de forma negligente causa perjuicios materiales a las instalaciones o materiales de trabajo, mientras realiza sus labores.
- Cuando por una imprudencia o descuido inexcusable el trabajador ponga en peligro la seguridad del lugar del trabajo o de las personas que se encuentren ahí.
- Si el trabajador comete actos inmorales en el lugar de trabajo.
- Revelar los secretos industriales de la empresa en perjuicio de esta (ver módulo propiedad intelectual).
- Si el trabajador acumula más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin contar con permiso o sin causa justificada.
- Si el trabajador desobedece las instrucciones de su patrón o sus representantes sin tener una justa causa.
- Si el trabajador no atiende las medidas preventivas o procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- Si el trabajador asiste en estado de embriaguez o bajo influencia de algún narcótico o droga similar.
- Si el trabajador es condenado a pena de prisión y no pueda seguir cumpliendo con la relación laboral.
- La parte que pida rescisión por el incumplimiento de su contraparte o por darse alguna de las causas que señala la ley, y así lo compruebe, no tendrá responsabilidad alguna por hacerlo. Los



trabajadores también pueden ejercitar la acción de rescisión, por causas análogas a las que se mencionaron anteriormente.

1.5 PROCESO DE LA NÓMINA

El proceso de elaboración de la nómina en una empresa, implica una serie de pasos secuenciados que finalizan con la elaboración del recibo de salario conteniendo éste, los importes que cada trabajador debe percibir por la realización de su trabajo en un tiempo determinado:

- Definición de políticas de pago y de descuento.
- Definición de calendarios de pago.
- Alta de los empleados.
- Consideración de los movimientos de incidencias.
- Consideración de conceptos de pago y descuento para la nómina.
- Consideración de los pagos o descuentos fijos.
- Obtención y chequeo de cifras de control.
- Cálculo de la nómina.
- Obtención de reportes y archivos.
- Pago de nómina
- Contabilización.
- Presentación de informes y declaraciones.

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

1. Deben ser aprobadas por personas autorizadas: La contratación de personal, el salario a pagar, las deducciones que se realizarán en nómina, horas extraordinarias y otros pagos especiales.
2. El expediente de cada trabajador debe permanecer inaccesible para las personas que: Preparan la nómina, aprueban nómina y pagan la nómina.



3. Deben ser utilizados relojes marcadores u otros medios que permitan controlar el tiempo de trabajo.
4. En caso de trabajo extra, deben ser establecidos controles, de forma que la producción del trabajador pueda ser determinada.
5. Debe existir separación de funciones: Entre el personal que controla el tiempo trabajado, elabora la nómina y paga la nómina. Entre el personal que contrata o despide y el que elabora la nómina.
6. Las contrataciones o despidos deben ser inmediatamente notificados al departamento de nómina.
7. El tiempo a pagar a cada trabajador debe ser aprobado por el jefe del departamento respectivo.
8. Los cálculos hechos en la nómina deben ser revisados antes de pagar a los trabajadores.
9. El pago de la nómina debe ser aprobado por un funcionario responsable.
10. Cuando la nómina se paga en efectivo: Debe hacerse un retiro del banco exactamente por el neto a pagar. Deben ser tomadas las medidas necesarias para evitar el robo por parte de trabajadores o extraños.
11. Cada trabajador, al recibir su remuneración debe firmar un recibo en el que aparezcan detallados los diferentes conceptos que han intervenido en el cálculo.
12. El pago de la nómina debe ser periódicamente supervisado por un funcionario independiente del departamento de nómina.
13. Los sueldos no reclamados, deben ser custodiados por una persona diferente a la que elabora la nómina o hecho los pagos, y debe enviar una relación de los mismos al departamento de contabilidad.
14. Los sueldos no reclamados, deben ser depositados en el banco después de un tiempo prudencial, registrado el correspondiente pasivo por ese concepto.
15. El pago posterior de sueldos no reclamados, debe ser aprobado por un funcionario diferente al que prepara la nómina.
16. La distribución contable de la nómina debe ser revisada por una persona que no pertenezca al departamento de nómina.



CAPÍTULO 2.

**FUNDAMENTO Y
MARCO LEGAL**



CAPÍTULO 2. FUNDAMENTO Y MARCO LEGAL

2.1 DISPOSICIONES GENERALES DE CONDICIONES DE TRABAJO

2.1.1 JORNADA DE TRABAJO

La Jornada de trabajo es el tiempo en el que el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Puede ser diurna, nocturna, mixta o bien por horas.

- Jornada diurna (ocho horas, comprendidas de las 6:00 a las 20:00 horas).
- Jornada nocturna (siete horas, comprendidas de las 20:00 a las 6:00 horas).
- Jornada mixta (siete horas y media; comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más se establece como jornada nocturna).
- Por horas (depende de lo que se haya pactado y su pago se obtiene de dividir ocho horas por el monto del salario mínimo general vigente)

La duración máxima de la jornada semanal es de 48 horas la diurna, 42 la nocturna y 45 la mixta.

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



En el caso de madres trabajadoras, en los periodos de lactancia se les concede dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

La jornada de trabajo se establece en el momento de la contratación y podrá modificarse posteriormente. Es conveniente que dicha modificación conste en algún documento que firmen el trabajador y el patrón en el que acuerden la nueva jornada de trabajo, así como la fecha a partir de la cual se considerará el nuevo horario. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo con el objetivo de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.



2.1.2 DÍAS DE DESCANSO

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 74, señala los días que son de descanso obligatorio en México.

Previo a la reforma del 2006 los días eran inamovibles, es decir, se festejaban el día del calendario sin importar el día de la semana que correspondiera. Sin embargo, a partir de dicha reforma se determinaron tres fechas que se mueven para su celebración al lunes de la semana.

Estas tres fechas que son las siguientes:

- Primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, promulgación de la Constitución de 1917.
- Tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, natalicio de Benito Juárez.
- Tercer lunes de noviembre en conmemoración del inicio de la Revolución Mexicana.

Los demás días de descanso obligatorio se siguen celebrando en la fecha calendario. Estos días son:

- 1° de enero, primer día del año.
- 1° de mayo, día del Trabajo.
- 16 de septiembre, día de la Independencia de México
- 25 de diciembre.

La Ley Federal del Trabajo también establece que las leyes electorales federales y estatales pueden establecer días de descanso obligatorio a fin de que se verifiquen las jornadas electorales, aunque debemos recordar que la regla general es que las elecciones se efectúen en día domingo.



2.1.3 VACACIONES

Las Vacaciones que se declaran en la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 76, son otorgadas a los trabajadores que posean más de un año de servicios, la posibilidad y obligación de disfrutar de un período anual de vacaciones pagas.

Este período de vacaciones nunca podrá ser inferior a seis días laborales. Asimismo, la totalidad de días correspondientes en vacaciones, se computan basándose en la antigüedad del trabajador.

Asimismo, dentro de su artículo 81, la Ley Federal del Trabajo determina que las vacaciones se deben conceder dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

El pago de las mismas, debe realizarse el día inmediato anterior en que empiece a disfrutarlas el trabajador.

Por el primer año de trabajo se tiene derecho a seis días de vacaciones. Durante los siguientes años aumentará dos días cada año hasta llegar a 12 días de vacaciones. Asimismo, por cada cinco años adicionales laborados bajo el mismo patrón, el trabajador tiene derecho a dos días más de vacaciones.

Días de vacaciones según la Ley Federal de Trabajo:

Año 1: 6 días

Año 2: 8 días

Año 3: 10 días

Año 4: 12 días

De 5 a 9 años: 14 días

De 10 a 14 años: 16 días

De 15 a 19 años: 18 días



De 20 a 24 años: 20 días

De 25 a 29 años: 22 días

2.1.4 PRIMA VACACIONAL

De acuerdo al artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tendrá derecho a una prima no menor el 25% de lo que corresponda de ingresos durante el periodo de disfrute. El objetivo es que el empleado tenga un dinero extra a sus ingresos normales para costear sus vacaciones.

En cuanto al pago, hay organizaciones que prefieren pagar la prima vacacional o prima de vacaciones al aniversario del empleado además se hace en base al salario a la fecha en que cumple años y no hay que arrastrar los saldos, de primas pagadas y pendientes por cada ciclo. Otras entidades prefieren hacerlo conforme se disfruten los días, pero por el contrario a la anterior se tiene que llevar el saldo por cada ciclo anual.

De acuerdo al tratamiento fiscal, la prima vacacional tiene una exención de 15 días del salario mínimo de la zona del trabajador sobre la cantidad que supere se le calcula el ISR (Impuesto sobre la Renta) que la ley da 2 opciones, o se hace con el artículo 113 o nos permite aplicar el reglamento de la ley en su artículo 142, con éste último nos permite ponderar el ingreso entre los 12 meses del año, es decir si el empleado recibirá \$1,200.00 pesos gravables de prima vacacional nos permite dividirlo entre 12 y aumentarlo a los ingresos ordinarios, el porcentaje que resulte de calcular el impuesto sin prima y con prima será el mismo que se aplique a la prima total gravable.

En cuanto al tratamiento con el IMSS, la prima ya está contemplada dentro del factor de integración obligatorio por lo que a la hora del pago, no tendrá ningún efecto, solamente que fuese superior al porcentaje estipulado en dicho factor de integración.



A continuación se muestra un ejemplo gráfico del cálculo de la prima vacacional de un empleado con antigüedad de 6 años y correspondiente a sus prestaciones le corresponden 14 días de vacaciones y 40% de porcentaje de la prima.

SALAS ANGUIANO OMAR		Fecha de Ingreso:	05/oct/07	
15.006,00	SUELDOMENSUAL			
12	MESES			
180.072,00				
365	DIAS DEL AÑO			
493,35				
40%	%			
197,34				
14	DIAS DEVAC.			
2.763				
971	EXCENTO			
1.791	GENERA IMPUESTOS			
PERCEPCION GENERA IMPUESTOS			PERCEPCION TOTAL	
SUELDO	15.006	SUELDO	15.006	
PRIMA VAC. GEN. IMP.	1.791	PRIMA VAC.	2.763	
	<u>16.797</u>		<u>17.769</u>	

Para realizar el cálculo exacto de los días se necesita multiplicar el sueldo por 12 meses del año, el resultado dividirlo entre 365 días y ese factor multiplicarlo por el porcentaje de prima vacacional y los días de vacaciones que le corresponden al empleado.



2.1.5 FALTAS

De acuerdo al Artículo 47 de la LFT, son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

Así como el Artículo 134 señala que son obligaciones de los trabajadores:

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

De acuerdo a lo anterior cuando un trabajador no cumpla con la obligación de dar aviso al patrón de las causas justificadas que le han impedido acudir al centro de trabajo, salvo que se pruebe lo contrario serán consideradas como injustificadas y otorgarán el derecho al empleador de rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para éste, en términos cuando el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días.

2.1.6 HORAS EXTRA

Para efectos laborales la jornada de trabajado es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para prestar un servicio, la cual podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de las tres horas diarias ni de tres veces en una semana, es decir 9 horas por semana.

Las horas extras han sido definidas por la doctrina como: “La prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón”.



Las horas extraordinarias de trabajo deben de cumplir con ciertos requisitos tales como:

- Se presentan por circunstancias extraordinarias: Es decir éstas se pueden darse cuando la Empresa tenga alguna necesidad extraordinaria, consecuencia de algún orden técnico, económico, siniestros o riesgos inminentes, entre otras.
- Límite de duración de la jornada extraordinaria: Las horas extras no podrán exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.
- La retribución de las horas extras: Deberán pagarse con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada; además cuando excedan de nueve horas a la semana se tendrán que pagar con un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada.
- La obligación de prestar el servicio extraordinario: El patrón y el trabajador pueden pactar que mientras exista una justificación legal para requerir a los trabajadores que laboren el tiempo extraordinario y lo pague como lo marque la ley, estos deben hacerlo.

Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. De lo anterior podemos concluir que la empresa deberá cubrir las primeras 9 horas extras a la semana con un 100% adicional, es decir que se cubrirán al doble.

Con respecto a su los trabajadores están obligados a trabajar tiempo extraordinario u horas extras, debe verse lo establecido en los contratos colectivos o individuales del trabajo, los cuales en caso de no existir o de no establecer nada al respecto, se debe considerar que los trabajadores están obligados a trabajar tiempo extra siempre y cuando no exceda el máximo permitido por la ley, es decir de nueve horas semanales, al exceder éstas horas, los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un



periodo mayor al establecido anteriormente, sin embargo, en caso de que lo presten, las horas extras posteriores a esas 9, deberán ser remuneradas con un 200%, independientemente de las sanciones a que se pueda hacer acreedora la empresa, en caso de negarse, sería muy difícil que el patrón, por esta sola causa pueda rescindirles la relación laboral.

El llamado “excedente de horas extras” es 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.

El excedente de las nueve horas extraordinarias permitidas, según el artículo 68 de esta ley, se pagará con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, pero con independencia de este pago el patrón al infringir el máximo legal permitido para la prolongación de la jornada (tres horas diarias o tres veces por semana).

Ejemplo: Un trabajador labora 3 horas extra el Lunes, 3 horas extra el Martes, 2 horas extra el miércoles y 3 horas extra el Viernes, su salario diario es de \$350.00, el monto total es de:

Hora de trabajo diaria: $350/8 = \$ 43.75$

Total de horas extras: 11 horas (9 horas al doble y 2 horas triples)

- Horas Dobles: $9 \times (\$ 43.75 \times 2) = 787.50$
- Horas Triples: $2 \times (\$ 43.75 \times 3) = 393.75$
- Horas Totales: $787.50 + 393.75 = \$ 1,181.25$



2.1.7 COMISIONES

Una de las formas de remunerar a un empleado, es mediante el pago de comisiones en función de la realización de una determinada actividad.

Esta figura es de gran aplicación en las empresas comercializadoras, que suelen pagar a sus empleados una comisión por venta realizada, lo que de alguna forma asegura el buen desempeño de sus vendedores, en la medida en que su remuneración depende de su desempeño.

El pago se puede pactar mediante un básico más comisiones, o sólo comisiones.

Cuando el salario está compuesto por un básico más comisiones, y además el trabajador esté sometido a un horario de trabajo, en caso de que la suma del básico y las comisiones no alcancen el salario mínimo, la empresa deberá en todo caso garantizar la remuneración mínima al trabajador.

Si la remuneración está compuesta exclusivamente por comisiones, y el trabajador no está sujeto al cumplimiento de un horario, es decir, que puede decidir sobre su horario de trabajo, no le aplica el salario mínimo, puesto que el salario mínimo está ligado a la jornada laboral, y si esta no existe, no será obligatorio para la empresa garantizar un salario mínimo al trabajador.

Este ingreso del trabajador deberá ser presentado ante el IMSS cada bimestre calculando su salario diario integrado mixto.



2.1.8 PRIMA DOMINICAL

Es una prima adicional que se les paga a aquellos trabajadores que presten sus servicios en día domingo, equivalente al 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo y su pago procede, en la hipótesis de que el trabajador normalmente labore en domingo y descansa otro día, es decir, que en su jornada de trabajo quede incluido el domingo, en los casos de excepción en que se labora el domingo y corresponda a su descanso semanal, se pagará con un salario triple.

Los problemas se pueden presentar por las varias circunstancias en que se labora el domingo:

1.- Laborar el domingo, teniendo otro día de descanso entre semana.

Esta es la situación que el legislador previó cuando estableció la obligación patronal de cubrirle una prima adicional del 25% sobre los salarios ordinarios de trabajo. Cuando se presenta esta situación si se debe pagar la prima dominical.

2.- Laborar el domingo, cuando es el día de descanso semanal obligatorio.

Esta no es la situación prevista por el legislador para hacer obligatorio el pago de la prima dominical, pues en este caso aplica la norma contenida en el artículo 73 que obliga al patrón a pagarle al trabajador un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que le corresponda por el descanso.

3.- Se labora únicamente los domingos.

Igual que la situación anterior, no se generará la obligación patronal de pagar una prima dominical, porque al laborar exclusivamente los domingos, no se está quebrantando la norma que establece al domingo como día de descanso semanal preferentemente.



2.1.9 PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La prima de antigüedad es un derecho del trabajador que se le paga al momento de separarse de su empleo y que consiste en 12 días de salario por cada año trabajado. Los supuestos son los siguientes:

- 1.- Que el trabajador se separe voluntariamente (renuncia), siempre y cuando tenga 15 años o más cumplidos en el empleo.
- 2.- Que el trabajador se separe por causa justificada, sin importar el tiempo que tenga trabajando.
- 3.- Que sea despedido (justificada o injustificadamente) de su empleo, sin importar tampoco, el tiempo de servicios.

Lo anterior lo establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de las causas justificadas de separación y por tanto que dan derecho al cobro de la prima de antigüedad sin necesidad de tener 15 o más años en el empleo, está la jubilación, la pensión por enfermedad, muerte del trabajador (la cobran los beneficiarios), así como las que establece el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

El salario que se tomará en cuenta para el pago de la prima de antigüedad será el que establezca el contrato individual de trabajo o el contrato colectivo. A falta de un contrato, se pagará de acuerdo al artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo y que es:

- 1.- Se toma como base el sueldo del trabajador cuando éste no excede de dos salarios mínimos.



2.- Cuando el sueldo exceda de más de dos veces el salario mínimo, se tomará éstos dos salarios como cantidad máxima para el cálculo de la prima de antigüedad.

2.1.10 AGUINALDO

El aguinaldo por lo menos tiene que ser de 15 días de pago de salario y debe de pagarse antes del día 20 de diciembre como fecha tope. En caso de no haber trabajado todo el año le corresponde la parte proporcional.

En las organizaciones normalmente se paga de acuerdo a los días trabajados, es decir en muchos casos las empresas disminuyen los días no trabajados y están en su derecho de hacerlo, muchas otras no lo hacen, sobre todo las empresas que no tienen obreros o sindicalizados.

En un ejemplo podríamos decir para el cálculo de una persona que gana 100 pesos diarios y que faltó por enfermedad 12 días, le correspondería: 15 días entre 365 = 0.04109589041096 por cada día laborado, como faltó 12 días laboró entonces 353 por el factor anterior es igual a 14.5068493150689 por su salario de 100 = 1450.68 en lugar de 1,500.00 que le corresponderían si no hubiese faltado.

Cabe hacer la aclaración que ni los días de incapacidad por maternidad ni los de Riesgo de trabajo se consideran como días de falta para aguinaldo.

En el gobierno por ejemplo el aguinaldo que es de 40 días acostumbran pagarlo 20 días a finales de noviembre y los otros 20 días se pagan en el mes de enero del año siguiente.

Este concepto es digno de ser provisionado contablemente ya que representa un gasto de importancia. Además es importante que se haga periodo tras



periodo la reserva ya que se irá cargando al centro de costo que le correspondió de acuerdo al periodo en donde laboró, por lo tanto le corresponde asumir el costo.

El aguinaldo tiene un exento de 30 días de salario mínimo de la zona del trabajador, el excedente corresponde cargarle el ISR que le corresponda, al igual que la prima vacacional, el aguinaldo puede calcularse la parte gravable de acuerdo a lo que dice el artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la renta o nos da opción de retenerlo de acuerdo al artículo 142 del reglamento de la misma ley.

El aguinaldo es un concepto que ya se consideró como parte del salario integrado por lo que no hay que reportarlo bimestralmente ante el IMSS.

Cálculo del ISR del Aguinaldo

Por lo que se refiere al cálculo de ISR, están exentas las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen de forma general (artículo 109-XI LISR).

Cuando se realizan pagos anuales como el Aguinaldo o PTU si se considera la base gravable junto con la tarifa normal (artículo 113 LISR) el cálculo del impuesto puede salir muy elevado ya que lo más probable es que al ingresar la base mensual a la tarifa mensual de impuestos esta brinque de rango de forma considerable.

Para solucionar esto, la SHCP agregó la posibilidad de utilizar un cálculo especial que se menciona en el siguiente párrafo.

Artículo 113, primer párrafo después de la tarifa:

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, prima vacacional, podrán efectuar la retención del impuesto de



conformidad con los requisitos que establezca el Reglamento de esta Ley; en las disposiciones de dicho Reglamento se preverá que la retención se puede hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

Artículo 142: Tratándose de las remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de las utilidades, primas vacacionales a que se refiere el artículo 113 de esta Ley, la persona que haga dichos pagos podrá optar por retener el impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:

1. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4.
2. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley.
3. El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.
4. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo, sin deducción alguna, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.
5. La tasa a la que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III de este artículo entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I del mismo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.



2.1.11 FONDO DE AHORRO

El Fondo de Ahorro tiene como primordial objetivo el fomentar el hábito del ahorro en los trabajadores y así mejorar su nivel de vida actual o futura.

Algunas características y objetivos del fondo de ahorro son:

- Fomentar el ahorro de los trabajadores.
- Otorgar mejores rendimientos al ser un monto mayor el que se ahorró (el fondo de todos los trabajadores, al que sería si se ahorrara individualmente).
- Son aportaciones de los trabajadores y del patrón.
- Se destinan para préstamos a los trabajadores, cobrando una tasa de interés estipulada en el Plan de Previsión Social.

Para que el Fondo de Ahorro no grave ISR no tiene que rebasar 1,3 veces salario mínimo del área geográfica correspondiente. Y el tope porcentaje de descuento para el trabajador es del 13% del salario del trabajador.

Las aportaciones solo se deben retirar una vez al año o al término de la relación laboral.

Dicho fondo se destinará a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invertirá en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e intermediarios, así como títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la SHCP determine.



2.1.12 FINIQUITOS Y LIQUIDACIONES

Según el Diccionario de la Lengua Española al usar el término finiquito, se refiere a finiquitar; es decir, saldar o terminar una cuenta; por tanto, se deduce que procede a pagar el finiquito en los casos de renuncia, terminación de relación laboral y rescisión por causa justificada sin responsabilidad para el patrón. Dicho finiquito se integra con los conceptos siguientes:

1. Salarios devengados y no pagados a la fecha en que finaliza la relación laboral.
2. Parte proporcional de Aguinaldo (Artículo 87, último párrafo de la LFT).
3. Parte proporcional de vacaciones (Artículo 79, último párrafo de la LFT).
4. Prima de Antigüedad, si procede (Artículo 162 de la LFT).
5. Otras prestaciones que estuvieran contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo.

Por otra parte, el término Liquidación se utiliza cuando el patrón está obligado a realizar un pago indemnizatorio, lo cual significa resarcir un daño o perjuicio causado.

Así, la indemnización se aplica en los casos en que el despido es injustificado o bien, en aquellos en que aun siendo justificado, el patrón no comprobó plenamente la causal relativa ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) o no se dio aviso de la rescisión a esta o al trabajador, en virtud de que se presume que la privación de trabajo es sin motivo alguno y por tanto, origina un perjuicio al rescindido.

Igualmente procede cuando el trabajador rescinde la relación laboral por alguna de las causas citadas del artículo 51 de la LFT.

Según lo previsto en el artículo 48 de la LFT, cuando el trabajador considere que el despido fue injustificado, puede solicitar ante la JCA que a su elección



se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

En el artículo 123 constitucional apartado “A” fracción XXII el patrón que despida a un trabajador sin causa justificada, a elección del trabajador estará obligado a cumplir con el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Sin embargo, cuando el trabajador opta por la indemnización constitucional y el patrón realizara el pago de las prestaciones a que tiene derecho, prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, se extinguen al instante el vínculo laboral. Por tanto, al momento en que el empleado demande el pago de la indemnización mencionada, pierde automáticamente el derecho a reclamar el pago de la indemnización referida en el artículo 50 de la legislación laboral.

Si al emitirse el laudo, la Junta de Conciliación y Arbitraje decidió que el trabajador tiene derecho a su reinstalación, y el patrón la acepta, continúa la vigencia de la relación laboral por lo que este último se encuentra obligado a retribuir al trabajador afectado el importe de los salarios caídos correspondientes.

Ahora bien, según el artículo 49 de la LFT si el empleador se niega a reinstalar al trabajador, debe indemnizarlo con el importe que corresponda obedeciendo lo dispuesto por el artículo 50 de la misma ley.

Como se puede apreciar, el pago de las cantidades establecidas en dicho artículo 50 de la LFT, solo se aplican cuando el trabajador pide ser reinstalado en el puesto que ocupaba y existe negativa patronal para hacerlo.

El monto de dicha indemnización depende del tipo d relación laboral que se haya pactado, tal y como se presenta en la tabla siguiente:



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

Lo anterior está previsto en el propio artículo 49 de la LFT y será aplicable a los siguientes trabajadores:

1. Con antigüedad menor a un año
2. De confianza
3. Del servicio domestico
4. Eventuales
5. De planta

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

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



Finiquito y Liquidación				
Aguinaldo	748.00	I.S.P.T.	348.68	
Vacaciones	1,300.00			
Prima Vacacional	125.00			
*20 Días x año	27,020.00			
*Indemnización	9,406.80			
*Prima de Antigüedad	0.00			
Total percepciones.	38,599.80	Total deducciones.	348.68	
		Neto a recibir	38,251.12	

Fecha de Alta:	01-ene-89	Años trabajados:	13.51
Fecha de Baja:	01-jul-02	Total de días trabajados:	4930
Salario Diario:	100.00	Días trabajados en el año:	182
Salario Mensual:	3,000.00	Días prop. aguinaldo:	7.48
Diario Integrado:	104.52	Días prop. vacaciones:	5.0
		Total Días vacaciones:	13.0

		Partes Gravables y Exentas		
			Gravable	Exento
Años trabajados:	13.51			
Años base exento:	13			
*Días S.M. exento liquidación:	1170	Aguinaldo:	0.00	748.00
Salario Mínimo:	42.15	Vacaciones:	1,300.00	
Proporción de Subsidio:	0.75	Prima Vacacional:	0.00	125.00
I.S.P.T. Finiquito:	348.68	*Liquidación:	0.00	36,426.80
I.S.P.T Liquidación:	0.00	Otras percepciones:		
Total I.S.P.T.:	348.68	Total:	1,300.00	37,299.80

***90 Días de Salario Mínimo exento por año trabajado.**

Cada fracción de 6 meses aumenta al año siguiente.

***La liquidación se refiere a la suma de 20 Días x año, Indemnización y Prima de Antigüedad.**



2.1.13 PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES (PTU)

Los trabajadores tienen derecho a participar en un porcentaje sobre las utilidades de las empresas, existe toda una Comisión para regular este reparto y se denomina Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas quien por ahora tiene fijado un porcentaje del 10%. La utilidad es la utilidad fiscal, es decir todo lo que no es deducible en la empresa se aumentará a la utilidad neta. Por ejemplo si la utilidad neta de la empresa asciende a \$1'000,000.00 y tiene gastos no deducibles para la renta de 312,000.00 la utilidad para este efecto será de \$1'312,000.00 por el 10% la utilidad a repartir entre los trabajadores será de \$131,200.00 de los cuales \$65,600 (50%) se repartirán de acuerdo a los días trabajados y el restante \$65,600.00 serán en base a los importes ganados por cada trabajador, como lo explicaremos más adelante.

Hay una serie de excepciones para las empresas que no lo entregarán pero básicamente las de nueva creación para el año que inicia, para las empresas que crean un nuevo producto será de 2 años, para el IMSS o empresas descentralizadas que tengan como objeto la asistencia social, la cultura o la beneficencia. Las empresas nuevas de extracción durante su proceso de exploración, y las empresas que tengan menor capital que el mercado por la Secretaria de Industria y Comercio.

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

Existe un tope máximo del 20% adicional al salario más alto que exista entre los sindicalizados. Con esto se busca no dirigir el reparto a los de mejores sueldos sino rasurando los sueldos altos. Tampoco se consideran los ingresos por prestaciones, gratificaciones ni tiempos extraordinarios.



Las faltas por incapacidad tanto de maternidad como de riesgos de trabajo computarán como días laborados. Los empleados eventuales tendrán derecho al reparto de las utilidades siempre y cuando hayan laborado más de 60 días en el año. Las empleadas domésticas no tienen este derecho. El reparto deberá de entregarse a más tardar el 31 de mayo de cada año. Las cantidades que le toquen a cada empleado no computarán como parte de su salario para efectos de indemnizaciones. El importe repartido por el patrón será deducible en sus resultados.

El procedimiento para obtener el factor días laborados y el salario devengado es el siguiente:

- Factor de días laborados

PTU a repartir

x 50%

= Utilidad repartible por días laborados

/ Total de días laborados

= Factor de PTU por días laborados

- Factor de salario devengado

PTU a repartir

x 50%

= Utilidad repartible por salario devengado

/ Total de salarios devengados

= Factor de PTU por salario devengado



Una vez obtenidos estos factores, la parte de PTU que le corresponde a cada trabajador se obtiene con el siguiente procedimiento: El factor de PTU por días laborados se multiplica por los días efectivamente laborados por el trabajador, y el factor de PTU por salario devengado se multiplica por el salario devengado por el trabajador. La suma de estos productos será la PTU a que tiene derecho el trabajador, como se muestra en el siguiente ejemplo.

PTU a repartir a cada trabajador en función de días laborados y de salario devengado.

Días efectivamente laborados por el trabajador X Factor de PTU por días laborados = PTU por días laborados

Salario devengado por el trabajador X Factor de PTU por salario devengado = PTU por salario devengado

PTU por días laborados

+ PTU por salario devengado

= PTU del trabajador

Al igual que la prestación de Aguinaldo a las Utilidades se les puede aplicar el ISR de Reglamento de acuerdo al artículo 142 de la LISR

Para efectos laborales es indispensable hacer las consideraciones en cuanto a los derechos y limitantes de los trabajadores que se indican a continuación:

- No se pueden efectuar compensaciones de los años de pérdida con los años de utilidad.
- El monto de PTU no se considerará como parte del salario para efectos de indemnización.



- Las cantidades que por este concepto reciba el trabajador gozan de la misma protección que el salario.
 - El derecho a participar en las utilidades de la empresa, no le da al trabajador la facultad para intervenir en la dirección o administración de la empresa.
- Lo anterior se fundamenta en los artículos 128, 129, 130 y 131 de la LFT.

Los trabajadores tienen derecho a cobrar sus utilidades en un plazo de un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

Para el caso de los trabajadores que aún se encuentran laborando para la empresa, el plazo de un año comienza a contar a partir del día siguiente a aquel en que se pagaron las utilidades.

Para los trabajadores que ya no se encuentran laborando para dicho patrón, pero que tienen derecho a participar de las utilidades de éste, el plazo de un año comienza a computarse a partir del día siguiente a aquél en que la empresa les informe que su pago está disponible.



2.1.14 IMPUESTO SOBRE LA RENTA

El Impuesto Sobre la Renta (ISR) es el impuesto que pagan los asalariados y se cobra directamente sobre su salario. Las empresas están obligadas a calcularlo para el trabajador, restárselo de su salario y pagarlo también al SAT. Sin embargo, siempre hay que comprobar si las deducciones por este concepto se están haciendo correctamente ya que se ha presentado el caso de que las empresas cobran más a los empleados de lo que les correspondía, quedándose la empresa o algún empleado corrupto.

La tabla de cálculo sobre el salario básico mensual es:

5. Tarifa aplicable durante 2014, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.24	10.88
7,399.43	8,601.50	594.21	16.00
8,601.51	10,298.35	786.54	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.61	21.36
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52
32,736.84	62,500.00	6,141.95	30.00
62,500.01	83,333.33	15,070.90	32.00
83,333.34	250,000.00	21,737.57	34.00
250,000.01	En adelante	78,404.23	35.00



El cálculo se realiza de la siguiente manera:

Se resta el salario (S) al Límite inferior (LI) más cercano menor, y el resultado se multiplica por la tasa variable (TV). Después, se suma la cuota fija(CF) del mismo renglón. En algunos casos aplica un subsidio al empleo que hace más pequeño el resultado, sobre todo en casos cercanos al salario mínimo, y se puede consultar la tabla aplicable aquí.

La fórmula sería entonces:

$$((S-LI)*TV)=\text{Parte variable (PV)}$$

$$PV+CF= \text{ISR aplicable}$$

$$PV+CF-\text{Subsidio al empleo}= \text{ISR a retener por parte de la empresa.}$$

Para ser más claros a continuación se ilustran la tabla de ISR Mensual aplicable sobre la nómina:

Base del ISR	6,300.00	Base del ISR	7,601.00	Base del ISR	8,775.00
(-) Límite Inferior	4,210.42	(-) Límite Inferior	7,399.43	(-) Límite Inferior	8,601.51
(=) Exc. Del L. Inferior	2,089.58	(=) Exc. Del L. Inferior	201.57	(=) Exc. Del L. Inferior	173.49
(x) % Sobre Excedente	10.88%	(x) % Sobre Excedente	16.00%	(x) % Sobre Excedente	17.92%
(=) Impuesto Marginal	227.35	(=) Impuesto Marginal	32.25	(=) Impuesto Marginal	31.09
(+) Cuota Fija	247.24	(+) Cuota Fija	594.24	(+) Cuota Fija	786.55
(=) ISR Causado	474.59	(=) ISR Causado	626.49	(=) ISR Causado	817.64
(-) Subsidio al empleo	217.61	(-) Subsidio al empleo	0	(-) Subsidio al empleo	0
(=) ISR a Retener	256.98	(=) ISR a Retener	626.49	(=) ISR a Retener	817.64
Base del ISR	14,968.00	Base del ISR	29,363.00	Base del ISR	49,033.00
(-) Límite Inferior	10,298.36	(-) Límite Inferior	20,770.30	(-) Límite Inferior	32,736.84
(=) Exc. Del L. Inferior	4,669.64	(=) Exc. Del L. Inferior	8,592.70	(=) Exc. Del L. Inferior	16,296.16
(x) % Sobre Excedente	21.36%	(x) % Sobre Excedente	23.52%	(x) % Sobre Excedente	30.00%
(=) Impuesto Marginal	997.44	(=) Impuesto Marginal	2,021.00	(=) Impuesto Marginal	4,888.85
(+) Cuota Fija	1,090.62	(+) Cuota Fija	3,327.42	(+) Cuota Fija	6,141.95
(=) ISR Causado	2,088.06	(=) ISR Causado	5,348.42	(=) ISR Causado	11,030.80
(-) Subsidio al empleo	0	(-) Subsidio al empleo	0	(-) Subsidio al empleo	0
(=) ISR a Retener	2,088.06	(=) ISR a Retener	5,348.42	(=) ISR a Retener	11,030.80
Base del ISR	82,351.00	Base del ISR	103,808.00	Base del ISR	251,000.00
(-) Límite Inferior	62,500.00	(-) Límite Inferior	83,333.34	(-) Límite Inferior	250,000.01
(=) Exc. Del L. Inferior	19,851.00	(=) Exc. Del L. Inferior	20,474.66	(=) Exc. Del L. Inferior	999.99
(x) % Sobre Excedente	32.00%	(x) % Sobre Excedente	34.00%	(x) % Sobre Excedente	35.00%
(=) Impuesto Marginal	6,352.32	(=) Impuesto Marginal	6,961.38	(=) Impuesto Marginal	350.00
(+) Cuota Fija	15,070.90	(+) Cuota Fija	21,737.57	(+) Cuota Fija	78,404.23
(=) ISR Causado	21,423.22	(=) ISR Causado	28,698.95	(=) ISR Causado	78,754.23
(-) Subsidio al empleo	0	(-) Subsidio al empleo	0	(-) Subsidio al empleo	0
(=) ISR a Retener	21,423.22	(=) ISR a Retener	28,698.95	(=) ISR a Retener	78,754.23



CAPÍTULO 3.

**SEGURIDAD
SOCIAL**



CAPÍTULO 3. SEGURIDAD SOCIAL

3.1 SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Es el salario diario con el que queda registrado un trabajador ante el IMSS, y será la base para determinar el monto de las cuotas obrero patronal a cargo del patrón y la base para el cálculo de las prestaciones en dinero a que tiene derecho el trabajador o sus beneficiarios legales.

Si un trabajador es registrado con un salario inferior al que realmente percibe, el monto de las prestaciones en dinero se ve directamente afectado, ya que el importe de los subsidios se calcula tomando como base el salario diario reportado.

Igualmente, para el cálculo de las pensiones toma como base el salario reportado, requiriéndose el promedio del salario de hasta 500 semanas cotizadas, lo que significa que si el trabajador estuvo registrado de manera constante con salarios inferiores a los realmente percibidos, este promedio será sensiblemente afectado y el monto de la pensión será muy inferior a las expectativas del trabajador. Lo mismo ocurre con las aportaciones que se deben hacer a la AFORE, pues el cálculo se basa en el salario base de cotización.

Esta es la razón por la que el trabajador debe vigilar permanentemente que su salario sea correctamente reportado al IMSS, pero para ello necesita conocer la manera en que se debe integrar, al igual que el patrón para evitar correr riesgos de multas y sanciones por omisión en el pago de las cuotas obrero patronales.



3.2 FACTOR DE INTEGRACIÓN

De acuerdo con lo establecido en el artículo 5 A, fracción XVIII de la Ley del Seguro Social, 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 que se entregue al trabajador por su trabajo.

Si el trabajador recibe sin costo para él habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un 25% y si recibe ambas se incrementa en un 50%. Si la alimentación no cubre los 3 alimentos, por cada uno que reciba, se adiciona el salario en un 8.33%.

El artículo 27 de la Ley establece que hay ciertos elementos que aunque se entregan al trabajador no integran el salario base de cotización, como son:

- Los instrumentos de trabajo.
- El ahorro cuando se integra por una parte del trabajador y otro de la empresa con posibilidad de retiro cuando mucho dos veces al año.
- Cantidades para fines sociales de carácter sindical.
- Aportaciones adicionales de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.
- Las cuotas patronales al IMSS, INFONAVIT, y el reparto de utilidades.
- Alimentación y habitación onerosa (se entiende por onerosa cuando su importe es superior al 20% del Salario Mínimo del D. F por cada una).
- Despensas en especie o en dinero cuando su importe sea máximo del 40% del Salario Mínimo del D. F.
- Premios de asistencia y puntualidad si cada uno de ellos no rebasa el 10% del Salario Base de Cotización.
- Cantidades entregadas para fines sociales (planes de pensión).



- El tiempo extra siempre y cuando esté dentro de los límites legales establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

El cálculo con las prestaciones de ley se realiza la siguiente forma:

Antigüedad	Días Vacaciones	Prima Vacacional	Aguinaldo	Factor
	Art.76 L.F.T	Art. 80 L.F.T.	Art. 87 L.F.T.	Art. 84 L.F.T.
1 AÑO	6	25%	15 Días	10.452
10.000	No aplica	0.0041	0.0411	10.452

Salario D.O.	$1 \times 1 =$	10.000
Aguinaldo	$15 / 365 =$	0.0411
Prima Vacacional	$6 \times 25\% / 365 =$	0.0041

Los límites de cotización son:

- Límite superior = Veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal
- Límite inferior = 1 salario mínimo general del área geográfica respectiva.

En relación con el empleo del factor de integración, el artículo 55 del RACERF de la LSS, aclara:

Artículo 55. “El Instituto aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales, adicionándole los porcentajes mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, correspondientes a prima vacacional y aguinaldo, para aquellos trabajadores que reciban las prestaciones mínimas y tengan un año o menos de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito”.



Para determinar el SDI debemos considerar los diferentes tipos de percepciones de los trabajadores. La LSS considera tres tipos de salarios: fijos, variables y mixtos, y nos indica cuál es su diferente consecuencia en el SDI. Al respecto tenemos:

- a) Salario Fijo. Las percepciones fijas son aquellas que se conocen previamente, como es el sueldo, el aguinaldo y la prima vacacional, así como las prestaciones y demás percepciones contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo. Se debe considerar, además, en su caso, cualquier otra prestación que sea previamente conocida como despensa, habitación y alimentación, lo cual incrementará, en su caso, el salario.

Percepción previamente conocida SDI	
Sueldo diario	\$ 100.00
Aguinaldo	(15 días x \$100 /365 días) 4.10
Prima vacacional	(6 días x \$100 x 25% /365 días) 0.42
SDI fijo	\$104.52



3.3 ALTAS, BAJAS Y MODIFICACIONES DEL IMSS

Los movimientos afiliatorios, en base en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social, los patrones están obligados a registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.

Los movimientos afiliatorios son los avisos que realizan las empresas sobre los registros de sus trabajadores afiliados al régimen del Seguro Social.

Estos movimientos pueden ser alta, reingreso, modificación de salario y baja:

- El movimiento de alta es el aviso que presenta la empresa por los trabajadores permanentes, por obra o tiempo determinado o eventuales, que se incorporan a laborar, para inscribirlos ante el Instituto. Este movimiento se debe presentar dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la fecha del inicio de la relación laboral. No obstante lo anterior, la inscripción podrá realizarse el día hábil anterior al inicio de la relación laboral.
- El movimiento de reingreso, es el aviso que la empresa debe presentar al Instituto, por los trabajadores que se reincorporan a la relación laboral y nuevamente adquieren el derecho de estar sujetos al régimen del Seguro Social. Este movimiento se debe presentar dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la fecha del inicio de la relación laboral. No obstante lo anterior, la inscripción podrá realizarse el día hábil anterior al inicio de la relación laboral.
- El movimiento de modificación de salario, es el aviso que la empresa debe presentar al Instituto, por las variaciones que sufre el salario diario base de cotización de sus trabajadores inscritos en el régimen del Seguro Social.



Cuando se trata de salarios fijos, el aviso se debe presentar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que ocurrió la modificación, no obstante lo anterior, los avisos podrán presentarse, el día hábil anterior a la fecha en que surta efectos la modificación.

En el caso de salarios variables, los avisos se deben presentar dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario del bimestre anterior. Los avisos llevarán por fecha el día primero del mes siguiente al bimestre en que ocurrió la modificación.

Para los salarios de naturaleza mixta, cuando se modifica el elemento fijo, deberá presentarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que ocurrió la modificación. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación del elemento variable, los avisos se deben presentar dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.

- El movimiento de baja, es el aviso que la empresa debe presentar al Instituto, por la disolución de su relación laboral con el trabajador, con lo cual termina su obligación de tenerlo inscrito en el régimen del Seguro Social. El aviso de movimiento de baja debe presentarse en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la fecha en que se dé el supuesto respectivo.

Los movimientos de BAJA que se realicen fuera del plazo establecido en la Ley, surtirán efecto a partir de la fecha de presentación.

Los movimientos de los trabajadores se deben presentar en los formularios autorizados AFIL02, AFIL03 y AFIL04 en la forma y términos que señale el Instituto, o a través de medios magnéticos o de telecomunicación, como Internet, de acuerdo con las especificaciones establecidas por el mismo.



Los patrones que presenten en una sola exhibición 5 o más movimientos de afiliación, deberán hacerlo a través de medio magnético o de telecomunicación, conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

En términos generales, los avisos de movimientos contienen la siguiente información:

- Número de Registro Patronal
- Número de Seguridad Social del trabajador
- Nombre del trabajador
- Tipo de movimiento afiliatorio
- CURP
- Salario diario integrado (excepto en los movimientos de baja)
- Tipo de salario: Fijo, variable o mixto (excepto en los movimientos de baja)
- Fecha del movimiento
- Causa de Baja (en su caso)
- Unidad Médica (excepto en los movimientos de baja y modificación)
- Clave Trabajador
- Tipo Trabajador (excepto en los movimientos de baja)
- Tipo de jornada laboral (excepto en los movimientos de baja).

El Instituto Mexicano del Seguro Social ha implementado el Sistema IMSS desde su Empresa (IDSE), para que los movimientos afiliatorios por reingresos, modificaciones de salario y bajas de los trabajadores puedan ser reportados directamente desde la computadora de la empresa a la computadora del IMSS a través de Internet.

El propósito de este sistema, es la simplificación del procedimiento de presentación y trámite de movimientos afiliatorios, mediante procesos totalmente automatizados que permitan la comunicación directa entre el IMSS y



las empresas a través de las computadoras y por consiguiente, mantener información actualizada en las bases de datos.

El envío de información de movimientos afiliatorios se puede realizar desde Internet, una vez que la empresa se ha inscrito ante el Instituto para utilizar este servicio.

Los patrones pueden enviar su información al Instituto los 365 días del año a cualquier hora. La fecha y hora de transmisión es registrada, y es considerada para efectos de proceso y cumplimiento de los plazos de Ley.

Una vez enviada la información se genera de manera inmediata un Acuse de recibo del IMSS, con las cifras de los movimientos enviados por registro patronal.

El Instituto, obtendrá la información del buzón y la confrontará contra la base de datos, rechazando aquellos registros mal estructurados o que no sean lógicos. El Instituto procesará a más tardar el día hábil inmediato siguiente a su recepción, salvo casos oficiales de interrupción del proceso, por suspensión oficial de labores, procedimientos de emergencia o errores imputables al patrón.

El Instituto realizará la actualización de los movimientos afiliatorios solicitados y transmitidos por la Empresa, y efectuará su depósito en el buzón de Internet, a más tardar en 48 horas, salvo los casos mencionados en el párrafo anterior.

El IDSE pondrá a su disposición en la misma página de Internet, en su menú acuses, el reporte emitido por el IMSS que contiene movimientos operados y rechazados el mismo día en que lo reciba del Instituto.

El reporte de movimientos contiene el "Reporte de Movimientos Operados" AFIL06 y el "Reporte de Movimientos Rechazados" IDSE-04, los movimientos



detallados en éste último reporte, no se considerarán como recibidos por el Instituto.

Con este proceso ya no se emiten los avisos automáticos.

Los beneficios de enviar tu información por Internet son:

- Se facilita la presentación de movimientos afiliatorios, que se pueden realizar las 24 horas de los 365 días del año, evitando el servicio de mensajeros, tiempos perdidos en grandes filas para complicados trámites en un horario de ventanilla fijo y restringido, así como los rechazos de avisos.
- Se simplifica el procedimiento de reporte de movimientos afiliatorios, disminuyendo los índices de error y aclaraciones al patrón.
- Se garantiza que la información de las grandes bases de datos del Instituto esté al día con la actualización de las empresas que se integran al programa, minimizando la posibilidad de error.
- Se reducen las cargas de trabajo al depender solamente de procedimientos automatizados que evitan el manejo de papel y error humano.
- Se promueve la participación activa de los patrones en la simplificación y modernización de los servicios del IMSS.



3.4 INCAPACIDADES

Se define como incapacidad laboral, la incapacidad que afronta un trabajador para laborar como consecuencia de una enfermedad o un accidente de trabajo.

La incapacidad laboral puede presentarse de forma temporal o permanente, y puede ser parcial o total. Una incapacidad permanente conduce necesariamente a la pensión del trabajador.

La incapacidad que tiene un trabajador para continuar laborando y por consiguiente para generar ingresos para su manutención, por ley debe ser cubierta por el IMSS o el empleador según corresponda, quienes deberán retribuir económicamente al trabajador durante el tiempo que esté imposibilitado para laborar.

La incapacidad laboral es una de las figuras que más beneficios han traído al trabajador, puesto que debido a la incapacidad para trabajar, el empleado está imposibilitado para procurarse por sí mismo lo necesario para subsistir junto con su familia.

La incapacidad originada en una enfermedad de origen profesional o por un accidente de trabajo, debe ser pagado por el IMSS.

Para el caso de las incapacidades originadas en una enfermedad profesional o accidente de trabajo el IMSS debe cubrirla desde el primer día de incapacidad.

La incapacidad por enfermedad general, esto es por aquella enfermedad que no tiene origen profesional o por un accidente que no es de trabajo, debe ser pagada los primeros 3 días por la empresa donde trabaje el empleado y posteriormente el IMSS pagará al 60% cada día de incapacidad.

Si la empresa o el trabajador no llegara a estar afiliada al IMSS en caso de una incapacidad, la empresa deberá pagar la totalidad de ésta, y en caso de que el



Empleado no puede rehabilitarse o recuperar su plena capacidad deberá pensionarlo, además de una multa muy grave que podría recaer en el cierre de la empresa por no asegurar a sus trabajadores.

El valor que el empleado reciba por incapacidad, será igual al 100% de salario base de cotización si se trata de incapacidad por enfermedad profesional. Si la incapacidad es por enfermedad general, el valor a pagar al empleado será el 60% del valor base de cotización.

En cualquier caso, el valor de la incapacidad no puede ser inferior al salario mínimo.

La base para el cálculo y pago de la incapacidad no es el sueldo devengado por el trabajador sino el sueldo sobre el cual se cotizó, aunque por lo general deben ser iguales, pero en los casos en que se pactan valores no constitutivos de salario, la base sobre la cual se cotiza a seguridad social es inferior al salario del trabajador.

En el caso de incapacidad por Maternidad se tienen 42 días antes y después del embarazo, estas son pagadas por el IMSS y son pagadas sobre el salario base de cotización al 100%

Hoy en día existe la Licencia de Paternidad, donde se le otorga al padre el permiso de paternidad de 5 días laborables con goce de sueldo, pero este caso no aplica para incapacidad y es pagado por la empresa.



3.5 INFONAVIT

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, es una institución mexicana tripartita; es decir que se compone de tres partes, en este caso: gobierno, empresas y trabajadores.

Su función principal es la de otorgar créditos a los trabajadores, para la obtención de viviendas, además de conceder rendimientos en el ahorro, que se mantiene en el Fondo Nacional de Viviendas para las Pensiones del Retiro.

El Fondo de Vivienda, que administra INFONAVIT, se compone de las aportaciones hechas por los patrones, que corresponden al 5% de tu salario.

El INFONAVIT además de ahorrar las aportaciones que pueden ser usadas también para el momento del retiro, ofrece créditos, que pueden ser utilizados para adquirir una vivienda nueva o usada, remodelar tu vivienda actual, construir una vivienda en un terreno propio o liquidar un crédito bancario, o de SOFOL que se haya tramitado con anterioridad.

3.6.1 AMORTIZACIÓN DE CRÉDITOS

Existen 2 tipos de regímenes de amortización de crédito:

a). Régimen Ordinario de Amortización.

Mientras que el Trabajador se encuentre vinculado por una relación laboral sujeta al régimen de la Ley del INFONAVIT, éste se obliga a pagar el Saldo de Capital, así como los intereses que se devenguen en los términos de este contrato y cualquier otro adeudo, mediante el pago de amortizaciones mensuales y consecutivas, cada una de las cuales importará la cantidad en pesos que sea equivalente a la Cuota Mensual de Amortización Ordinaria. Para



efectos de lo antes estipulado, el importe en pesos de cada amortización mensual se calculará multiplicando la Cuota Mensual de Amortización Ordinaria por el importe del Salario Mínimo General Diario vigente en el Distrito Federal en el día de pago de la amortización de que se trate.

Como excepción a lo estipulado en el párrafo anterior, si el Trabajador sólo percibiere un salario mensual no mayor al Salario Mínimo Mensual, la amortización mensual será entonces, mientras percibiere este salario mensual, por la cantidad en pesos que represente el 20% (veinte por ciento) de dicho salario mensual.

La primera amortización mensual a cuyo pago está obligado el Trabajador será la que corresponda al Periodo Mensual siguiente al mes en que se firme la presente escritura.

El Trabajador se obliga a pagar las amortizaciones mensuales con las correspondientes sumas de dinero que le sean periódicamente descontadas y retenidas por su patrón de su salario mensual, y asimismo mediante el entero que su patrón realice al INFONAVIT de las mismas, conforme a la Ley del INFONAVIT. El Trabajador instruye y autoriza expresamente a sus patrones actuales o futuros para que, a partir del día siguiente al en que reciban el Aviso para Retención de Descuentos o la Cédula de Determinación, realice los correspondientes descuentos a su salario integrado en forma semanal, quincenal o según la periodicidad con que se le pague éste, al efecto de que su patrón entere al INFONAVIT las sumas descontadas y retenidas y así cubra, por cuenta suya, las amortizaciones mensuales convenidas en esta cláusula.

Quedará bajo la exclusiva responsabilidad del Trabajador vigilar que en los recibos de sueldo que le entregue su patrón se consignen los descuentos que éste realice a su sueldo, cerciorarse que dichos descuentos sean por los montos correspondientes a las amortizaciones mensuales, y, en caso de que en los recibos de sueldo no se consignen los descuentos realizados, hacer del conocimiento del INFONAVIT esta circunstancia de manera inmediata.



Si la Tasa Anual de Interés Ordinario es ajustada de acuerdo con lo estipulado en la cláusula décima, también se ajustará concomitantemente la Cuota Mensual de Amortización Ordinaria, la cual entonces se determinará dividiendo la Cuota Mensual de Amortización Ordinaria inicial entre el salario integrado del Trabajador, expresado éste en veces el Salario Mínimo Mensual, que se haya considerado para determinar la Cuota Mensual de Amortización Ordinaria inicial y multiplicando seguidamente el cociente así obtenido por el nuevo salario integrado del Trabajador, expresado éste en veces el Salario Mínimo Mensual.

La Cuota Mensual de Amortización Ordinaria que sea ajustada según lo estipulado en el párrafo anterior, será aplicada en lo sucesivo para determinar el monto de las amortizaciones mensuales que el Trabajador esté obligado a cubrir al INFONAVIT conforme a lo estipulado en este apartado "A", mientras no sea ajustada de nueva cuenta la Tasa Anual de Interés Ordinario.

b). Régimen Especial de Amortización.

Si el Trabajador por cualquier causa dejare de estar vinculado por una relación laboral sujeta al régimen de la Ley del INFONAVIT o si se suspendieren los efectos de la relación laboral del Trabajador, éste se obliga a cubrir directamente al INFONAVIT el Saldo de Capital, los intereses que se devenguen y cualquier otro adeudo, mediante el pago de amortizaciones mensuales y consecutivas, cada una de las cuales importará la cantidad en pesos que sea equivalente a la Cuota Mensual de Amortización Especial, salvo en los casos que se prevén en los artículos 41 (cuarenta y uno) y 51 (cincuenta y uno) de la misma Ley del INFONAVIT. Para efectos de lo antes estipulado, el importe en pesos de cada amortización mensual se calculará multiplicando la Cuota Mensual de Amortización Especial por el importe del Salario Mínimo General Diario vigente en el Distrito Federal en el día de pago de la amortización mensual de que se trate.



El Trabajador tendrá la obligación de continuar pagando las amortizaciones mensuales según lo convenido en el párrafo anterior a partir de la fecha en que dejare de percibir ingresos salariales y mientras no se encuentre sujeto a una relación laboral o no se reanuden los efectos de su relación laboral.

Si el Trabajador obtuviere la jubilación, si se le determinare incapacidad parcial permanente menor al 50% (cincuenta por ciento) o si cambiare de empleo y estuviere sujeto a una relación laboral regida por el apartado "B" del artículo 123 (ciento veintitrés) de la Constitución Federal, también estará obligado a cubrir directamente al INFONAVIT el Saldo de Capital y el saldo insoluto de los intereses devengados y de cualquier otro adeudo, mediante el pago de las amortizaciones mensuales que se estipula en el primer párrafo de este apartado "B" de la presente cláusula, mientras se encontrare en los supuestos previstos en este párrafo.

La obligación de pago de amortizaciones mensuales que se estipula en los tres párrafos inmediatamente anteriores será exigible al Trabajador sin necesidad de previo cobro, requerimiento o recordatorio alguno por parte del INFONAVIT, y el Trabajador deberá cubrir directamente las amortizaciones mensuales al INFONAVIT en el domicilio convencional señalado por éste en este contrato o en el que señalare substitutivamente en el futuro por escrito. Sin perjuicio de lo antes estipulado, el Trabajador podrá realizar el pago de las amortizaciones mensuales (i) mediante depósito del importe correspondiente a las mismas en la cuenta bancaria que el INFONAVIT le indique a través del estado de cuenta mensual correspondiente al Período Mensual inmediato anterior al que corresponda la amortización mensual de cuyo pago se trate, con el señalamiento de la Línea de Captura y de la institución de crédito en que esté abierta dicha cuenta, o (ii) mediante cualquier otra forma de pago que el INFONAVIT indique al Trabajador mediante la previa notificación que deberá realizar en el domicilio convencional del Trabajador de la nueva forma de pago que establezca.



Si la Tasa Anual de Interés Ordinario es ajustada de acuerdo con lo estipulado en la cláusula décima, también se ajustará concomitantemente la Cuota Mensual de Amortización Especial, la cual entonces se determinará dividiendo la Cuota Mensual de Amortización Especial inicial entre el salario integrado del Trabajador, expresado éste en veces el Salario Mínimo Mensual, que se haya considerado para determinar la Cuota Mensual de Amortización Especial inicial y multiplicando seguidamente el cociente así obtenido por el nuevo salario integrado del Trabajador, expresado éste en veces el Salario Mínimo Mensual.

La Cuota Mensual de Amortización Especial que sea ajustada según lo estipulado en el párrafo anterior, será aplicada en lo sucesivo para determinar el monto de las amortizaciones mensuales que el Trabajador esté obligado a cubrir al INFONAVIT conforme a lo estipulado en este apartado "B", mientras no sea ajustada de nueva cuenta la Tasa Anual de Interés Ordinario.

c). Estipulaciones Comunes.

Las amortizaciones mensuales estipuladas en esta cláusula se pagarán por su correspondiente Periodo Mensual y deberán cubrirse a más tardar en la Fecha de Pago de su respectivo Periodo Mensual, o, en caso de que la Fecha de Pago sea día inhábil, en el día hábil inmediato anterior a la misma. El INFONAVIT se reserva el derecho de señalar un día distinto del mes natural como nueva Fecha de Pago durante el plazo estipulado para el pago del Saldo de Capital, los intereses devengados y cualquier otro adeudo. En este caso, el INFONAVIT dará a conocer al Trabajador la nueva Fecha de Pago en el estado de cuenta del mes o semestre inmediato anterior a aquel en que surtirá efectos el señalamiento de esa nueva Fecha de Pago, entendiéndose por aceptada ésta en el momento en que el Trabajador realice el pago de la amortización mensual que deba cubrirse en la nueva Fecha de Pago.



3.6.2 OBLIGACIONES PATRONALES

El Patrón tiene ciertas obligaciones ante el INFONAVIT que recaen en los trabajadores y si no las llegara a cumplir en multas para su empresa, las cuáles son las siguientes:

- Inscribirse e inscribir a sus trabajadores manifestando el salario diario integrado que les pague en ese momento, con los datos de identificación que les correspondan.
- Determinar y efectuar el pago de las aportaciones del 5% sobre los salarios diarios integrados que pague a cada trabajador.
- Presentar los avisos que modifiquen la situación laboral del trabajador, como son: Alta, Baja, Modificación de salario y Reingreso, así como aquellos que modifiquen su situación patronal, como son: Alta, Baja, Cambio de domicilio, Cambio de razón social, aumento o disminución de obligaciones, Clausura, Fusión, Enajenación, Concurso mercantil, declaración de quiebra y huelga.

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

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

El presentar de manera oportuna el aviso de baja de los trabajadores evita al patrón la posibilidad de responsabilidad de pago de aportaciones y



amortizaciones, aún cuando ya no exista la relación laboral, pues éste es el único documento que le libera de esas obligaciones.

3.6.3 DERECHO DE LOS TRABAJADORES

Los derechos de los trabajadores ante el IMSS son:

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

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

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

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

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

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

El trabajador es quien tiene el derecho y puede iniciar uno o varios procesos para fincar responsabilidades en contra de un patrón que no cumpla con lo anterior, por eso es aconsejable que cuando su patrón 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.



3.6 SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACIÓN (SUA)

SUA son las siglas de Sistema Único de Autodeterminación, un programa informático para registrar, calcular y pagar las cuotas obrero-patronales por concepto de IMSS, SAR (Afore) e Infonavit. Se trata de que el patrón determine el monto: aquellos con cinco o más trabajadores están obligados a cumplimentar de esa forma las obligaciones por los conceptos citados, mientras que para quienes tienen entre uno y cuatro trabajadores resulta opcional.

EL SUA contempla la emisión de información sobre los siguientes conceptos:

- Cuotas obrero patronales a las cuentas individuales de los trabajadores, por concepto del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- Cuotas obrero patronales a los demás ramos del Seguro Social (Riesgos de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida y Guarderías y Prestaciones Sociales).
- Aportaciones patronales por concepto de vivienda, que son contabilizadas en las cuentas individuales de los trabajadores.
- Amortización de créditos asignados a los trabajadores por el INFONAVIT.

El Sistema provee a los patrones de las herramientas automatizadas para garantizar que la información y suma de las cuotas y aportaciones individuales sea procesada con la calidad necesaria para que puedan ser individualizadas. El Sistema determina también el pago de aportaciones extemporáneas, permitiendo la captura de las tasas de actualización y recargos que correspondan. Por otra parte, el Sistema puede realizar la determinación de diferencias generadas por omisiones o errores involuntarios y por revisiones de Dictamen de Contador Público. Tiene la capacidad de crear un catálogo con los datos de los trabajadores, sus salarios, movimientos e incidencias, facilitando



con ello la operación del Sistema, asimismo considera los mecanismos de mantenimiento y actualización de dicho catálogo.

3.7 CÁLCULO Y DETERMINACIÓN DE LA PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO

En una empresa, la probabilidad de que ocurra un accidente o que un trabajador padezca una enfermedad es latente, pero varía según el tipo de actividades que se realicen y los controles que se implementen para disminuir el riesgo. Los patrones deben tener conocimiento sobre su prima de riesgo de trabajo y la forma cómo deben presentar su determinación oportunamente.

La Prima de Riesgo de Trabajo es una de las cuotas que debe pagar el patrón al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para cubrir la probabilidad de riesgo de cualquier accidente o enfermedad a las que están expuestos sus trabajadores por la actividad que desarrollen.

En principio todos los patrones que sean personas físicas o empresas que tengan trabajadores a su cargo deben calcular su prima de riesgo mediante una revisión anual de su siniestralidad, es decir, la frecuencia o índice de accidentes o enfermedades de trabajo que sus empleados han tenido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del periodo que se presenta.

Al registrarse por primera vez o al cambiar de actividad, las empresas, deberán de auto clasificarse para efectos de la determinación y pago de la prima en el seguro de riesgos de trabajo conforme al catálogo de actividades para la clasificación de las empresas. Los criterios para hacerlo son el giro de las actividades a desarrollar, la división económica, grupo económico, fracción y clase que en cada caso les corresponda.

El artículo 196 de Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización contiene el catálogo de actividades e indica la división a la que pertenece.



Por ejemplo, las empresas que realizan trabajos agrícolas, floricultura, fruticultura, horticultura y jardinería ornamental, pertenecen a la división 0 denominada agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y caza. Las empresas que se dedican a la construcción, reparación, reformas y reconstrucciones de edificaciones residenciales y no residenciales, excepto cuando se trate de obra pública; pertenecen a la división 4 denominada Industria de la construcción.

De acuerdo con la actividad de su negocio podrá identificar la clasificación que le corresponde dentro de las ocho divisiones contempladas en el catálogo.

Una vez distinguida la división, deberá determinar el grupo al que pertenece. Por ejemplo, la agricultura pertenece al grupo 1 mientras que la construcción de edificaciones y de obras de ingeniería civil pertenece al grupo 41.

Cada grupo se divide en fracciones, por lo cual es necesario seleccionar cuál es la fracción aplicable. Así, en el grupo 41 las instalaciones sanitarias, eléctricas, de gas y de aire acondicionado pertenecen a la fracción 421 y la agricultura pertenece a la fracción 011 del grupo 1.

Una vez identificadas la división, el grupo y la fracción de la actividad de su negocio, puede conocer la clase a la que pertenece y el monto de la prima de riesgo correspondiente. En nuestro ejemplo a la agricultura le corresponde la clase III y las instalaciones la clase IV.

El artículo 73 de la Ley del Seguro Social indica:

Prima media	En porcentajes
Clase I	0.54355
Clase II	113.065
Clase III	259.840
Clase IV	465.325
Clase V	758.875



El artículo 72 de la Ley del Seguro Social establece que se obtiene multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumará el 0.005.

El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

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

Dónde:

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

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

D = Número de defunciones.

M = 0.005, que es la prima mínima de riesgo

Sin embargo para mayor facilidad el SUA lo calcula de manera automática, y nos ahorra este trabajo sin mayor complicación.



3.8 FONACOT

El Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot) es un fideicomiso público creado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que opera desde 1974.

Es una institución financiera que otorga crédito accesible a los empleados que tengan un centro de trabajo afiliado al Fonacot y tengan percepciones de al menos un salario mínimo mensual.

Su finalidad es otorgar financiamiento a los trabajadores para que puedan adquirir bienes de consumo y cierto tipo de servicios.

El Fonacot está conformado por tres sectores distintos: El gobierno federal, el sector laboral y la iniciativa privada.

Una de las características más importantes del Fonacot es que los descuentos por bienes adquiridos a crédito se realizan de manera automática de la nómina del trabajador.

El Fonacot tiene como principal propósito mejorar la capacidad adquisitiva de los trabajadores para que puedan acceder a los satisfactores materiales, sociales y culturales que requieran.

Los créditos de Fonacot pueden utilizarse para distintos propósitos, desde comprar un refrigerador, hasta remodelar una casa, adquirir un auto, pagar cursos de idiomas, de cómputo o universitarios, solventar gastos de hospital o simplemente vacacionar.

Existe un gran número de establecimientos donde se puede comprar con crédito Fonacot. En el portal de Internet de esta institución puede consultarse una lista de ellos, ordenados por entidad federativa o tipo de productos.



Antes de comprar es importante saber si nuestro centro de trabajo está afiliado, esta información también se encuentra en el sitio de Internet del Fonacot.

En caso de que el centro de trabajo no esté afiliado, se puede realizar una solicitud en línea.

Ventajas del crédito Fonacot:

- * Sus tasas de interés tienden a ser más bajas del promedio.
- * Para solicitar el crédito no es necesario contar con ningún tipo de aval o fiador, la garantía es el propio empleo del solicitante.
- * Existen muchos establecimientos que cuentan con convenios de compra a crédito Fonacot.
- * En ocasiones, al comprar con crédito Fonacot se ofrecen los mismos descuentos y facilidades que en las compras de contado.
- * Los descuentos se realizan de manera automática de la nómina del trabajador.
- * Si en una familia existen varios miembros que cuentan con crédito Fonacot, pueden combinar su línea de crédito para poder adquirir lo que desean.



CAPÍTULO 4.

**SISTEMA DE
PAGO
REFERENCIADO
SIPARE**



CAPÍTULO 4. SISTEMA DE PAGO REFERENCIADO (SIPARE)

4.1 ANTECEDENTES

A finales de 2012, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) anunció mediante su portal de Internet el inicio de operaciones del Sistema de Pago Referenciado (SIPARE); sin embargo, no se concretó su implementación y fue así que hasta el 24 de mayo de 2013, fecha en la que se anunció la puesta en marcha de este sistema, mediante el comunicado 078.

La difusión fue mínima y se generó básicamente a través de redes sociales y en algunos periódicos y portales web.

Este proyecto venía con anterioridad a 2011, tal y como se puede leer en el documento “Informe de rendición de cuentas 2006-2012” emitido por el IMSS el año pasado en el cual se señala textualmente en el tema 3.3.5.2 Acciones de cobranza.

En 2011 se continuó trabajando en el diseño y desarrollo del Sistema de Pago Referenciado (SIPARE), mediante el cual se facilitará el proceso de pago de los patrones a través de Internet. En el lapso indicado se concluyó el análisis y definición de los procesos del sistema, se avanzó en su construcción, en la definición de su alcance final y se realizaron las primeras pruebas funcionales. Según dicho documento, el desarrollo del SIPARE tenía ya un 99% de avance.

4.2 SIPARE

El SIPARE es el sistema que modifica la forma de pago de las cuotas obrero patronales del IMSS y de las aportaciones al INFONAVIT a través de la generación de una línea de captura que permite identificar de una manera más sencilla, desde el punto de vista informático, la relación entre las cuotas que mes a mes debe cubrir un patrón y el pago que realiza.



4.3 OBJETIVOS

Los Objetivos de acuerdo al IMSS son:

- a. Modernización y simplificación de trámites
- b. Uso de herramientas informáticas y de telecomunicaciones de vanguardia, seguras, de fácil acceso y uso.
- c. Generar valores agregados que permitan garantizar la integridad y confidencialidad de la información.

4.4 ALCANCE

- a. Desde el inicio estará al alcance de todos los patrones a nivel nacional.
- b. La línea de captura será reconocida y aceptada en cualquier entidad receptora autorizada (banco).

4.5 BENEFICIOS

- Para el IMSS

- a) Facilitar la fiscalización.
- b) Mayor oportunidad en la información diaria que el IMSS obtendrá en materia de recaudación.
- c) Facilita el intercambio de información entre los bancos, el IMSS y el procesar.

- Para los Patrones

- a) Operativamente, se elimina la entrega del archivo al banco y, por ende, el uso de disquetes.

- b) El SIPARE permitirá validar los archivos de pago, consultar las líneas de captura.
- c) La cédula final para el pago de las cuotas (“declaración”) podrá ser obtenida con anticipación, aún y cuando el pago se realice hasta la fecha límite.

4.6 MODO DE OPERACIÓN

El acceso a la Pantalla de acceso del SIPARE se muestra a continuación en forma gráfica con imágenes del portal de internet del IMSS:





La pantalla principal del SIPARE dónde registraremos al nuevo usuario:





Para registrarnos necesitamos generar un archivo de pago:

Registrar Nuevo Usuario
Para registrar su usuario, debe digitar su línea de captura o en su caso, utilizar un archivo de pago válido

Línea de Captura*

Archivo de Pago* W1305801.SUA

Si usa la modalidad de archivo de pago, recomendamos que este no exceda de 4 Mb

Datos Requeridos.

Seleccionado el archivo, dar clic en el botón “aceptar”

Datos Obtenidos
Favor verifique los datos de usuario

Nombre o Razón Social: NOMBRE DEL PATRON SA DE CV
Registro Patronal: Y1234567890
Dirección: DOMICILIO DEL PATRON

Confirmación
Si los datos obtenidos son correctos ingrese los siguientes campos



Correo electrónico* correo.patron@dominio.com

Contraseña del usuario sipare* longitud de 8 a 25 caracteres

Reescribir Contraseña*

A continuación se realizará una validación para poder identificar al patrón y se le asigna usuario y contraseña.

Ya en el Sistema el SIPARE consta de 3 módulos:

  **Sistema de Pago Referenciado**

Usuario en Sesión: Y1234567890 Patrón en Sesión: Y123456789 DE C.V. S.A. Inicio ? Contacto Salir

Línea Captura Bienvenidos.

Consulta Línea de Captura
Recepción y Validación Arch. Pago
Consulta carga de archivos de pago

Derechos Reservados IMSS.



Para la obtención de la línea de captura se tiene que digitar el periodo y el estado, que puede ser:

- Vigente: Se obtiene la propuesta y línea de captura del mes por el que se hace la solicitud.
- Pagada: Emite la confirmación del periodo solicitado de que ya se encuentre pagado.
- Cancelada: Se muestran aquellas líneas de captura que hayan sido generadas por el usuario y que automáticamente fueron invalidadas por el sistema al no haber sido pagadas en la fecha límite.

Consulta Línea de Captura

Período de Pago (MMAAAA) **052013** Estado **VIGENTE**

Folio SUA (6 dígitos) Clave de recepción de Archivo de Pago

Buscar Limpiar

**VIGENTE
PAGADA
CANCELADA**

LISTA DE LINEAS DE CAPTURA

Registro Patronal	Periodo Pago	Clave Recepción Archivo Pago	Folio SUA	Fecha Límite Pago	Importe IMSS	Importe RCV
Y1234567890	201305		389053	17/06/2013	7,231.70	0.00

Importe Patronal de Vivienda	Importe ACV	Importe Total	Estado	Imprimir	Línea Captura
0.00	0.00	7,231.70	VIGENTE		Y35NOIR24BBT18DE71659000Y9C20000000000C



Con base en los datos filtrados en los campos se obtendrán los resultados que cumplan con la información ingresada.

El resultado consta de 13 columnas, la última corresponde a la línea de captura; en la quinta columna se muestra la fecha límite de la línea, la cuál mantendrá su estado de vigente hasta el día del vencimiento.

Actualmente este Sistema es opcional para las empresas y se puede alternar con la forma tradicional de pago, depende del usuario y de su practicidad utilizar esta nueva forma de pago ante el IMSS.



CASO PRÁCTICO

La empresa Consultores Gráficos, S.A. de C.V. realiza la nómina quincenal del 1 al 15 de Octubre 2013 de los empleados:

REPORTE DEL 09 DE OCT AL 15 DE OCT DEL 2013

No	TRABAJADOR	PUESTO	VACACIONES	HRAS EXTRAS 09 de Oct	HRAS EXTRAS 10 de Oct	HRAS EXTRAS 11 de Oct	HRAS EXTRAS 12 de Oct	HRAS EXTRAS 14 de Oct	HRAS EXTRAS 15 de Oct	TOTAL DE HORAS EXTRAS
1	Juan Gonzalez Marin	Coordinador		1	1	0	5	1	0	8
2	Fernando Ortiz Garcia	Supervisor de Almacen		1	1	0	5	0	0	7
3	Victor Galindo Peralta	Almacenista		0	1	0	5	0	0	6
4	Juan Manuel Crespo Noria	Montacarguista		1	0	0	3	0	0	4
6	Ma Margarita Luna Texas	Intendente		0	0	0	0	0	0	0
7	Sonia Fonseca	Asistente Ejecutiva		1	0	0	0	0	0	1

Posteriormente se realiza el cálculo de la nómina utilizando la siguiente tabla de ISR y Subsidio para el empleo aplicado:

Para Ingresos de	Hasta ingresos de	subsidio para El empleo	Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	% Para Aplicar Sobre Excedente
0,01	872,85	200,85				
872,86	1.309,20	200,70				
1.309,21	1.713,60	200,70	0,01	244,8	0	1,92%
1.713,61	1.745,70	193,80	244,81	2.077,50	4,65	6,40%
1.745,71	2.193,75	188,70	2.077,51	3.651,00	121,95	10,88%
2.193,76	2.327,55	174,75	3.651,01	4.244,10	293,25	16,00%
2.327,56	2.632,65	160,35	4.244,11	5.081,40	388,05	17,92%
2.632,66	3.071,40	145,35	5.081,41	10.248,45	538,20	21,36%
3.071,41	3.510,15	125,10	10.248,46	16.153,05	1.641,75	23,52%
3.510,16	3.642,60	107,40	16.153,06	En adelante	3.030,60	30,00%
3.642,61	En adelante	0,00				



Teniendo ya el cálculo de la nómina se realizan los recibos de nómina de cada uno de los trabajadores, se pasa a revisión y autorización con el Contralor de la empresa quien posteriormente entrega el reporte de pagos a Tesorería, para que pueda aplicarlos en el día correspondiente.

Para dar seguimiento a lo que la empresa está obligada a realizar ante IMSS cada mes y cada bimestre por medio del portal de internet se obtienen las cédulas de pago que se comparan con lo que nosotros tenemos en SUA.



SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN
CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS

V.3.4.0

Periodo de Proceso: Febrero-2014

Fecha de Proceso: 11Jun/2013

Registro Patronal: Y68-54128-10-2 RFC: ABC-991212-123 Area Geográfica: A
 Nombre o Razón Social: EMPRESA SA DE CV Delegación IMSS: JALISCO 14
 Actividad: ACTIVIDAD SubDelegación IMSS: HIDALGO 38
 Domicilio: DOMICILIO Pop., Mun. / Deleg.D.F.: ZAPOPAN
 Código Postal: 45000 Entidad: JALISCO Prima de R.T. 0.50000 %

No. de Seguridad Social		NOMBRE										RFC/CURP		CLAVE DE UBICACION									
		Enfermedades y Maternidad												SUMAS									
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				
62-48-80-8080-3			SALARIO BASE COTIZACION CUOTA DIARIA MAYOR 8L 5MG L										PAMD671117HDFRNN00										
	28	1,024.04	0	0	369.91	255.57	92.93	200.71	71.68		301.07	107.52	143.37	501.78	179.21	286.73	2,069.14	451.34	2,510.48				
62-48-78-5412-8			SALARIO BASE COTIZACION CUOTA DIARIA MAYOR AL 5MG										PAMD671117HDFRNN00										
	28	987.09	0	0	369.91	244.19	88.79	193.47	69.10		290.20	103.64	138.19	483.67	172.74	276.39	1,996.02	434.27	2,430.29				
04-61-25-2020-8			SALARIO BASE COTIZACION CUOTA DIARIA 5MGAG L88 PRO										LOTA809724HDFRZD00										
	28	228.78	0	0	369.91	10.63	3.86	44.84	16.01		67.26	24.02	32.03	112.10	40.04	64.06	700.83	83.93	784.76				
04-61-25-4646-2			SALARIO BASE COTIZACION CUOTA DIARIA 5MGAG L88 VIG										LOTA809724HDFRZD01										
	28	151.57	0	0	369.91	0.00	0.00	29.71	10.61		44.56	15.91	21.22	74.27	26.52	42.44	582.11	53.04	635.15				
	112				1,479.64		185.58		167.40			251.09		1,171.82		669.62		1,022.58					
Total de Días cotizados para el calculo de trabajadores promedio expuestos al riesgo					510.39		468.73		703.09			334.61		418.51		5,338.10		6,360.68					
					112														0.00				
													Total de Cotizantes:		4								
													S.M.G.D.F.:		64.75 01/01/2013								
Art. 33	Trabajadores con Artículo 33		C. F.		Cuota Fija																		
RIV	Trabajadores Pensionados en I.V.		EXC. PAT.		Excedente Patronal																		
RIV	Trabajadores Pensionados en C.V.		EXC. OBR.		Excedente Obrera																		
SIR	Trabajadores con Semana Reducida		P.D. PAT.		Prestaciones en Dinero Patronal																		
J/R	Trabajadores con Jornada Reducida		P.D. OBR.		Prestaciones en Dinero Obrera																		
E/C	Trabajadores Eventuales del Campo		G.M.P. PAT.		Gastos Médicos Pensionados Patronal																		
SDI	Salario Diario Integrado		G.M.P. OBR.		Gastos Médicos Pensionados Obrera																		
INC	Incapacidades		R.T.		Riesgos de Trabajo																		
AUS	Ausentismos		I.V. PAT		Invalidez y Vida Patronal																		
Para el cálculo del seguro de I.V. se utilizará el tope salarial establecido en la Ley del Seguro Social.		I.V. OBR.		Invalidez y Vida Obrera																			
		G.P.S.		Guarderías y Prestaciones Sociales																			
																Total a pagar:		6,380.88					



NÓMINA, IMSS Y SIPARE HERRAMIENTAS DE CONTROL ORGANIZACIONAL



SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN
CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS

V.3.4.0

Período de Proceso: Enero-2014

Fecha de Proceso: 11/jun/2013

Registro Patronal: Y68-54128-10-2 RFC: ABC-991212-123 Area Geográfica: A
 Nombre o Razón Social: EMPRESA SA DE CV Delegación IMSS: JALISCO 14
 Actividad: ACTIVIDAD Subdelegación IMSS: HIDALGO 38
 Domicilio: DOMICILIO Pob., Mun. / Deleg.D.F.: ZAPOPAN
 Código Postal: 45000 Entidad: JALISCO Prima de R.T.: 0.50000 %

No. de Seguridad Social		NOMBRE										RFC/CURP		CLAVE DE UBICACIÓN					
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.	S U M A S	SubTotal	
Enfermedades y Maternidad																			
62-48-80-8080-0																			
		31	1,024.04	0	0	409.54	282.95	102.89	222.22	79.36	333.33	119.04	158.73	555.54	198.41	317.45	2,279.76	499.70	2,779.46
62-48-78-6412-8		31	987.09	0	0	409.54	270.35	98.31	214.20	76.50	321.30	114.75	153.00	535.50	191.25	306.00	2,209.89	480.81	2,690.70
04-61-26-2020-8		31	228.78	0	0	409.54	11.76	4.28	49.65	17.73	74.47	26.60	36.46	124.11	44.33	70.92	775.91	92.94	868.85
04-61-26-4646-2		31	151.57	0	0	409.54	0.00	0.00	32.89	11.75	49.34	17.62	23.49	82.23	29.37	46.99	644.48	58.74	703.22
		124				1,638.16		205.48	185.34		278.01		1,297.38		741.36		1,132.19		7,042.23
Total de Días cotizados para el cálculo de trabajadores promedio expuestos al riesgo																			
124																			
Total de Cotizantes: 4																			
S.M.G.D.F.: 64.76 01/01/2013																			
Art. 33 Trabajadores con Artículo 33 C. F. Cuota Fija																			
PIV Trabajadores Pensionados en I.V. EXC. PAT. Excedente Patronal																			
PICV Trabajadores Pensionados en C.V. EXC. OBR. Excedente Obrera																			
S/R Trabajadores con Semana Reducida P.D. PAT. Prestaciones en Dinero Patronal																			
J/R Trabajadores con Jornada Reducida P.D. OBR. Prestaciones en Dinero Obrera																			
E/C Trabajadores Eventuales del Campo G.M.P. PAT. Gastos Médicos Pensionados Patronal																			
SDI Salario Diario Integrado G.M.P. OBR. Gastos Médicos Pensionados Obrera																			
INC Incapacidades R.T. Riesgos de Trabajo																			
AUS Ausentismos I.V. PAT. Invalidez y Vida Patronal																			
Para el cálculo del seguro de I.V. se utilizará el tope salarial establecido en la Ley del Seguro Social. I.V. OBR. Invalidez y Vida Obrera																			
G.P.S. Guarderías y Prestaciones Sociales																			
Total a pagar: 7,042.23																			



SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN
CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS
OBRERO-PATRONALES, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES



Elmestre de Proceso: 1/2014

Fecha de Proceso: 11/jun/2013

Registro Patronal: Y68-54128-10-2 RFC: ABC-991212-123 Area Geográfica: A
 Nombre o Razón Social: EMPRESA SA DE CV Delegación IMSS: JALISCO 14
 Actividad: ACTIVIDAD Subdelegación IMSS: HIDALGO 38
 Domicilio: DOMICILIO Pob., Mun. / Deleg.D.F.: ZAPOPAN
 Código Postal: 45000 Entidad: JALISCO Convenio de Reembolso: NO Aportación Patronal: 5.00 % V.3.4.0

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	Cred. Vivienda	Tipo y Fecha de Movto. de Crédito		
62-48-80-8080-0																	
		59	1,024.04	0	0	1,208.37	1,903.18	679.71	3,791.26	3,020.92		0.00	3,020.92				
62-48-78-6412-8		59	987.09	0	0	1,164.77	1,834.51	665.18	3,654.46	2,911.92		0.00	2,911.92				
04-61-26-2020-8		59	228.78	0	0	269.96	425.19	151.85	847.00	674.90		0.00	674.90				
04-61-26-4646-2		59	151.57	0	0	178.85	281.69	100.60	561.14	447.13		0.00	447.13				
		236				2,821.95		1,587.34	7,054.87			0.00	7,054.87				
Total de Cotizantes: 4																	
Total a Pagar de RCV 8,863.88																	
Total a Pagar RCV e INFONAVIT 16,908.73																	
Total de Acreditados: 0																	
Aportación Patronal 8/Crédito: 7,064.87																	
Aportación Patronal C/Crédito: 0.00																	
Amortización: 0.00																	
FUNDEMEX 0.00																	
Total a Pagar de INFONAVIT 7,064.87																	
PIV Trabajador Pensionado I.V. C. V. Cesantía y Vejez																	
PICV Trabajador Pensionado C.V. % o C. F. Porcentaje o Cuota Fija																	
S/R Trabajador con Semana Reducida SDI Salario Diario Integrado																	
J/R Trabajador con Jornada Reducida INC Incapacidades																	
E/C Trabajador Eventual del Campo AUS Ausentismos																	
Para el cálculo del ramo de C. V. y de Vivienda se utilizará el tope salarial establecido en la ley respectiva. ISM Incremento al Salario Mínimo																	
Salario Mínimo de D.F.: 64.76 01/01/2013																	
AMORTIZACION DE CREDITOS DE VIVIENDA																	
ICV Inicio del Crédito de Vivienda																	
FSD Fecha de Suspensión de Descuento																	
RD Reinido 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.



Por último si estamos de acuerdo y coincidimos en la cantidad a pagar de Seguridad Social de nuestros trabajadores se tiene la opción de hacer la forma de pago de manera tradicional o través del SIPARE como se explicó en el tema anterior, con el siguiente resumen de la liquidación, dónde se considera el Folio SUA y el total a pagar:

	SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN RESUMEN DE LIQUIDACIÓN	
	Mes de Proceso: Mayo-2013	Fecha: 06/jun/2013
Registro Patronal: Y1234567890		R.F.C.:
Nombre o Razón Social: EMPRESA SA DE CV	Folio SUA: 361371	V 3.4.0

DESCRIPCIÓN	IMPORTE
Para abono en cuenta del IMSS	
Cuota Fija	2,047.70
Excedente 3 SMGDF	639.07
Prestaciones en Dinero	590.83
Gastos Médicos Pensionados	1,036.25
Riesgos de Trabajo	363.59
Invalidez y Vida	1,727.08
Guarderías y Prestaciones Sociales	727.18
SUB TOTAL	7,231.70
Actualización	0.00
Recargos	0.00
TOTAL	7,231.70

Con este ejemplo queda expuesto y concluido un proceso de nómina desde las incidencias de los trabajadores, su cálculo por medio de Microsoft Excel y las obligaciones que debe tener la empresa ante el IMSS.



CONCLUSIONES

La nómina en una empresa es de suma importancia para todos los que laboramos como empleados, ya que tenemos que conocer el proceso que se lleva a cabo dentro de la organización y así verificar que nuestro cálculo se esté realizando de forma correcta, también hay que estar pendiente de nuestra alta ante el IMSS, esto quiere decir, verificar en el sistema a través del portal de Internet que estamos dados de alta y con el salario diario integrado correcto, ya que esto nos afecta directamente al momento de cotizar, al momento de obtener un crédito INFONAVIT o muy comúnmente al pensionarnos.

Como se pudo observar cada día aumenta la tecnología en el área de gobierno y se hace un esfuerzo por estar actualizados y facilitar al usuario la entrega de reportes y pagos. Aunque aún falta mucho por homologar las dependencias como IMSS y SAT, ya que se presentan reformas que son contradictorias entre estos organismos y que por ende no se llevan al cien por ciento a cabo, el avance se ha ido dando poco a poco y en un tiempo se espera que mejore el sistema de las dependencias del gobierno.

Actualmente organismos como el IMSS, INFONAVIT y FONACOT que están ligados al personal, van de la mano para beneficiar a los empleados, por eso es importante que todos nos involucremos como derechohabientes a no solo recibir información de nuestra empresa, sino también a aprender a verificar que el patrón esté realizando todo conforme a la ley y que nos esté favoreciendo la empresa dónde laboramos.

Por último es indispensable no dejarnos llevar por la tecnología y dejar de tener el conocimiento de cómo se hace una nómina manualmente, ya que como personas encargadas de la Nómina y Seguridad Social es nuestra obligación saber fundamentos de cada parte integrante de estos temas. Y no solo realizarlo de manera automatizada mediante los programas y sistemas tecnológicos que existen en la actualidad.



BIBLIOGRAFÍA

- HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto, “Metodología de la Investigación”, México, MC Mc-Graw Hill, 5ta. Ed. 2010.
- OROZCO COLÍN, Luis Ángel. “Estudio Integral de la Nómina” Ediciones Fiscales ISEF. México, 2010.
- PÉREZ CHAVEZ, José; FOL OLGUIN, Raymundo. “Taller de Prácticas Laborales y de Seguridad Social” Edit. Tax. México, D.F. 2008
- GALINDO COSME, Mónica, “Remuneraciones al Personal”, México, ISEF, 2010
- ITURRIAGA BRAVO, Luis, “Estudio Práctico del Régimen Fiscal de los Sueldos y Salarios”, ISEF, México, 2002
- Fisco Nóminas 2013: Compendio de Leyes, Reglamentos y Otras Disposiciones Conexas sobre la Materia, México D.F. Ediciones Fiscales ISEF, 2010.
- Fisco Agenda 2013: Compendio de Leyes, Reglamentos y Otras Disposiciones conexas sobre la materia, México D.F. Ediciones Fiscales ISEF, 2013
- Portal internet IMSS (www.imss.gob)
- Portal de Internet INFONAVIT ([www.infonavit.org..mx](http://www.infonavit.org.mx))
- Portal de Internet SIPARE (www.imss.gob.mx/patrones/sipare)
- Portal de Internet IDSE (www.idse.imss.gon.mx)