



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN

ELABORACIÓN DE LA NÓMINA QUINCENAL, EN
UNA EMPRESA DEDICADA A LA COMPRA-VENTA
DE AUTOPARTES

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURÍA

P R E S E N T A:

FÉLIX HERNÁNDEZ PATIÑO

ASESOR: C.P.C GUSTAVO ANTONIO AGUIRRE
NAVARRO

COASESOR: L.C. GUSTAVO ARMANDO
RODRÍGUEZ MEDINA

CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO 2015



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

ASUNTO: VOTO APROBATORIO

**M. en C. JORGE ALFREDO CUÉLLAR ORDAZ
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLÁN
PRESENTE**

**ATN: M. en A. ISMAEL HERNÁNDEZ MAURICIO
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán.**

Con base en el Reglamento General de Exámenes, y la Dirección de la Facultad, nos permitimos a comunicar a usted que revisamos **La Tesis:**

ELABORACIÓN DE LA NÓMINA QUINCENAL, EN UNA EMPRESA DEDICADA A LA COMPRA VENTA DE AUTOPARTES

Que presenta el pasante: **FÉLIX HERNÁNDEZ PATIÑO**
Con número de cuenta: **40708194-9** para obtener el Título de: **Licenciado en Contaduría**

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

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU"
Cuautitlán Izcalli, Méx. a 29 de Julio de 2014.

PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO

	NOMBRE	FIRMA
PRESIDENTE	M.A. Rafael Mejía Rodríguez	
VOCAL	C.P. Rafael Cano Razo	
SECRETARIO	L.C. Gustavo Armando Rodríguez Medina	
1er SUPLENTE	M.A. Aurora Reyes Viguera	
2do SUPLENTE	L.C. Tomás López Noriega	

NOTA: Los sinodales suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional (art. 127).
En caso de que algún miembro del jurado no pueda asistir al examen profesional deberá dar aviso por anticipado al departamento.
(Art 127 REP)
HHA/Vc

Hay muchas personas en mi vida a las que deseo agradecer su apoyo, comprensión y compañía. Tengo la gran fortuna de que algunas estén aquí conmigo y otras en mi recuerdo y en mi corazón. Sin importar donde estén gracias por formar parte de mí.

Deseo agradecer a Dios y a la vida, por haberme permitido formar parte de un hogar lleno de amor, comprensión y apoyo.

A MIS PAPAS

Papá gracia por darme el ejemplo de la responsabilidad, la tenacidad y firmeza, por fomentar en mi la autodisciplina, por enseñarme a ser fuerte.

Mamá gracias por tu entrega y tu tiempo, por ser de mí un hombre honesto y trabajador por estar ahí cuando más te necesitaba, por los principios inculcados, por ser un ejemplo. Y sobre todo por ayudarme a terminar mi carrera. ¡Lo logramos!

A MIS HERMANAS Y HERMANO

A ustedes Rosalba Gabriela y Pilar les doy las gracias por haber estado ahí cuando más los necesitaba, ya que muchas veces me han apoyado, para ser de mí un hombre de bien. Siempre les estaré agradecido de su ayuda pero también de sus consejos. A mi hermano Jorge que seguro estoy me brindo todo su apoyo desde un lugar en el que está mucho mejor.

A MIS PRIMOS Y TIOS

Quienes me dieron su atención, consejos y hospitalidad en todo momento con cariño.

A Ivonne Pablo Nicolas que ha estado caminando conmigo en éste duro sendero para convertirnos en profesionistas y que es parte fundamental para la conclusión de éste trabajo.

A MIS AMIGOS

Por estar conmigo todo este tiempo, donde hemos vivido momentos felices y tristes, por el apoyo invaluable durante nuestra formación profesional, de corazón gracias Marco Antonio Jiménez Elizarraras, Yadira Valencia Arana, Edgar Flores, Mauricio Jiménez Anzures, Diana Iris Zaletas Jiménez, Brenda Paulina Valencia, Marlyn Moreno y a todos aquellos que me faltaron.

RECONOCIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Por abrir sus puertas y darme la oportunidad de estudiar en sus aulas formando parte de la máxima casa de estudios permitiéndome tener sangre azul y piel dorada.

AI PROFESOR GUSTAVO ANTONIO AGUIRRE NAVARRO

Por su guía, atenciones, paciencia, conocimientos, tiempo y apoyo empleados en mí y en esta tesis, con mucho respeto y admiración, GRACIAS.

A MIS SINODALES

Por dedicar su tiempo y conocimientos en la revisión y discusión de este trabajo.

A MIS PROFESORES DE LA FES – CUAUTILÁN

Por sus conocimientos y experiencias, por ellos estoy aquí logrando mi formación profesional aprendiendo a valorar sus enseñanzas dentro y fuera de la FES.

ELABORACIÓN DE LA NÓMINA QUINCENAL, EN UNA EMPRESA DEDICADA A LA COMPRA-VENTA DE AUTOPARTES

ÍNDICE

	PÁGINA
OBJETIVO	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO 1.- GENERALIDADES	
1.1 Concepto de la Nómina	10
1.2 Importancia de la Nómina	12
1.3 Aspectos Legales de la Nómina	13
1.4 Requisitos de la Nómina	28
CAPÍTULO 2.- DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRÓN Y EL TRABAJADOR	
2.1 Concepto de Sueldos y Salario	29
2.2 Días de Descanso Obligatorios	40
2.3 Vacaciones	43
2.4 Modificaciones ante el IMSS	45

CAPÍTULO 3.- ASPECTOS LABORALES QUE AFECTAN AL PATRÓN Y AL TRABAJADOR

3.1 Pago de Salario	49
3.2 Prima Dominical	59
3.3 Horas Extraordinarias	60
3.4 Prima Vacacional	69
3.5 Aguinaldo	71
3.6 Salario Base Cotización	72
3.7 Integración del Salario Base Cotización	74
3.8 Alimentación	81
3.9 Despensa	83
3.10 Asistencia y Puntualidad	84
3.11 Accidentes de Trabajo	87
3.12 Enfermedades	89
3.13 Maternidad	90
3.14 Descuentos	91
3.15 Cuota Obrero-Patronal	94

CAPÍTULO 4.- ASPECTOS FISCALES

4.1 Retención de ISR 107

4.2 Subsidio al Empleo 111

4.3 Ingresos Exentos y Gravados 115

CAPÍTULO 5.- CASO PRÁCTICO 133

Elaboración de la nómina quincenal, en una empresa dedicada a la compra-venta de autopartes

CONCLUSIÓN 161

ANEXOS 162

BIBLIOGRAFÍA 181

OBJETIVOS

Dar a conocer dentro del marco teórico-práctico los aspectos básicos más importantes que intervienen en la elaboración de la Nómina, en todo momento con fundamento de leyes, reglamentos y códigos que la regulan.

Mostrar de manera particular la forma en que se integra la nómina quincenal, en una empresa que se dedica a la compra-venta de autopartes ubicada en el Estado de México, basados en la correcta interpretación de los conceptos que en leyes, reglamentos y códigos regulan a la misma.

Generar una fuente de consulta para el departamento y personal que realiza la Nómina, para así tener un mejor desempeño y un control del área y personal que se encarga de elaborar la nómina.

INTRODUCCIÓN

Se presenta el siguiente trabajo, con base en la necesidad de conocer las disposiciones de carácter fiscal y laboral que intervienen en la elaboración de una nómina quincenal

Se analizan las relaciones laborales reguladas por la Ley Federal del Trabajo.

Se incluyen tablas que ejemplifican la integración del salario considerando las distintas prestaciones legales de naturaleza fija, variable y mixta que servirá de base para cotizar ante el IMSS y el INFONAVIT.

También se indica el procedimiento a seguir para calcular las cuotas obrero-patronales, desde la retención a trabajadores hasta la determinación de las cuotas a enterar al IMSS e INFONAVIT.

Se incluye el análisis para las aportaciones de ISR y el Subsidio al Empleo (SE).

Finalmente, se dedica un capítulo específico con un caso práctico básico para la elaboración de la nómina quincenal y la comprensión de los derechos y las obligaciones patronales y de los trabajadores.

CAPÍTULO 1.- GENERALIDADES DE LA NÓMINA

1.1 CONCEPTO DE NÓMINA

La palabra Nómina se deriva del vocablo latín que significa “Nombre” y, antiguamente se refería a la lista de los individuos que en una empresa habían de percibir ingresos por concepto de salarios, justificando con su firma el hecho de haberlo recibido.

En la antigüedad una nómina era una reliquia donde estaban escritos nombres de santos. Hoy en día existen ciertos amuletos supersticiosos que también reciben el nombre de “Nómina”.

Esos fueron los primeros pasos en materia de control del pago a los trabajadores, función que con el tiempo ha ido evolucionando hasta llegar al momento actual en el que las grandes organizaciones invierten en procesos y programas altamente sofisticados; y cuentan con personal dedicado exclusivamente a la realización de la Nómina y el pago de las mismas.

Se le llama nómina al documento en el cual se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción o deducción para cada uno de ellos, en un periodo determinado. Este documento es el que estamos obligados a guardar durante el último año y un año después de que se extinguió la relación para efectos laborales (artículo 804 LFT), por cinco años siguientes al de su fecha para efectos fiscales de Impuesto Sobre la Renta (artículo 67 del CFF) y SS (artículo 15-II LSS).

Tipos de Nómina:

A continuación se mencionan los tipos de nómina en los que se consignan los pagos:

Semanal.

Quincenal.

Mensual.

Confidencial.

El artículo 88 de la Ley Federal de Trabajo (LFT), nos dice quienes deberán incluirse en cada una de estas nóminas.

En el proceso de la nómina interviene más de un departamento los cuales tiene información que está íntimamente relacionada a los datos con los que se cuenta acerca del trabajador.

De esta manera el área de informática tendrá que ver con el proceso, almacenamiento, etc., el área de finanzas tendrá la responsabilidad de manjar el pago; el área de contabilidad realizará los registros contables necesarios, así como pagos, declaraciones, etc., y el área de recursos humanos que de igual manera puede realizar el proceso de la nómina.

Desde luego cuando la empresa sea pequeña, las funciones o el proceso de nómina se encargará de estas funciones que intervienen la elaboración de la nómina.

Mientras más grande es la empresa y con más prestaciones, más compleja se torna el proceso de elaboración de la nómina y si es más pequeña y con menos empleados y menos prestaciones será más sencillo el trato que requiera el realizarla, de cualquier forma deben cumplir con la parte fiscal, legal y laboral.

1.2 IMPORTANCIA DE LA NÓMINA

Es de suma importancia la elaboración de la Nómina en una empresa, debido a que es el documento en que se registran los días trabajados y los sueldos que perciben cada uno de los trabajadores, así como todo tipo de percepciones y deducciones que a los mismos se les efectúa, en un periodo determinado.

La Nómina funciona como comprobante fiscal pues en ella se muestra el pago de sueldos, prestaciones en dinero o en especie que reciben los trabajadores los, cuales están sujetos a distintas contribuciones.

1.3 ASPECTOS LEGALES DE LA NÓMINA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)

Artículo 31.- Son obligaciones de los mexicanos:

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

Que la contribución sea **proporcional**, significa que comprenda por igual, de la misma forma a todos los individuos que se encuentren en la misma situación; que sea **equitativa**, significa que el impacto de la contribución sea el mismo para todos de acuerdo a su real capacidad contributiva.

Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR)

Título I

Disposiciones Generales

Artículo 1 LISR.- Las personas Físicas y las Morales, están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

I.- Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

Título IV De las Personas Físicas

Disposiciones Generales

Exenciones Generales

Artículo 109 LISR.- No se pagará impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos...

Capítulo I

Artículo 110 LISR.- Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Artículo 113 LISR.- Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Artículo Octavo LISR.- Se otorga el subsidio para el empleo en los términos siguientes:

I.- Los contribuyentes que perciban ingresos a que se refiere el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, excepto los recibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, gozarán del Subsidio para el Empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 113 de la misma ley.

Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única (LIETU)

Artículo 1 LIETU.- Están obligados al pago del impuesto empresarial a tasa única, la personas físicas y morales residentes en territorio nacional, así como los residentes en el extranjero con establecimiento permanente en el país, por los ingresos que obtengan, independientemente del lugar donde se generen, por la realización de las siguientes actividades:

I.- Enajenación de bienes.

II.- Prestación de servicios independientes.

III.- Otorgamiento del uso o goce temporal de bienes.

El impuesto empresarial a tasa única se calcula aplicando la tasa del 17.5% a la cantidad que resulte de disminuir de la totalidad de los ingresos percibidos por las actividades a que se refiere este artículo, las deducciones autorizadas en esta Ley.

Artículo 8, Párrafo Penúltimo LIETU.- Por las erogaciones efectivamente pagadas por los contribuyentes por los conceptos a los que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, así como por las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en México, los contribuyentes acreditarán la cantidad que resulte de multiplicar el monto de las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en el ejercicio fiscal de que se trate y los ingresos gravados que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta de cada persona a la que paguen ingresos por los conceptos a los que se refiere el citado Capítulo en el mismo ejercicio, por el factor de 0.175. El acreditamiento a que se refiere este párrafo deberá efectuarse en los términos del segundo párrafo de este artículo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, será aplicable siempre que los contribuyentes cumplan con las obligaciones de enterar las retenciones a que se refiere el artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta o tratándose de trabajadores que tengan derecho al subsidio para el empleo, efectivamente se entreguen las cantidades que por dicho subsidio corresponda a sus trabajadores

Ley Federal del Trabajo (LFT)

Artículo 1LFT.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la C.P.E.U.M.

Artículo 136 LFT.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán de

aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento (5%) sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Artículo 137 LFT.- El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Ley del Seguro Social (LSS)

Artículo 1.- La presente Ley es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece, sus disposiciones son de orden público y de interés social.

Artículo 2.-La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizado por el Estado.

Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)

Artículo 1.- La presente Ley es de orden público e interés social y tiene por objeto regular el funcionamiento de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y sus participantes previstos en esta Ley y en las Leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales del los Trabajadores del Estado.

Artículo 18.- Las Administradoras son entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a las cuentas individuales y banalizar los recursos de las subcuentas que las integran en los términos de la presente Ley.

Las Administradoras tendrán como objeto:

I.- Abrir, Administrar y Operar cuentas individuales de los trabajadores.

Artículo 74.- Los trabajadores afiliados tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con la Ley del Seguro Social, en la administradora de su elección. Para abrir las cuentas individuales, se les asignará una clave para la identificación por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Las cuentas individuales se integrarán por las siguientes subcuentas:

Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Vivienda.

Aportaciones Voluntarias.

Aportaciones Complementarias de Retiro.

Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT)

Artículo 1.- Esta Ley es de utilidad social y de observancia general en toda la República.

Artículo 3.- El Instituto tiene por objeto:

I.- Administrar los recursos del a Fondo Nacional de la Vivienda:

II.- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:

- a) Adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas;
- b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones y;
- c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.

III.- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT)

Artículo 2.- El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores tendrá como objeto promover el ahorro de los trabajadores, otorgarles financiamiento y garantizar su acceso a créditos, para la adquisición de bienes y pagos de servicios

Asimismo, el Instituto deberá actuar bajo criterios que favorezcan el desarrollo social y las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias. Además, deberá ajustar su operación a las mejores prácticas de buen gobierno y mejora continua, quedando sujeto, entre otras, a la Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros.

Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores

Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto promover y regular la instrumentación de esquemas de ayuda alimentaria en beneficio de los trabajadores, con el propósito de mejorar su estado nutricional, así como de prevenir las enfermedades vinculadas con una alimentación deficiente y proteger la salud en el ámbito ocupacional.

Esta Ley es de aplicación en toda la República y sus disposiciones son de interés social.

Artículo 2.- Para efectos de la presente Ley se entenderá por:

I. Dieta correcta. Aquella que es completa, equilibrada, saludable, suficiente, variada y adecuada, en términos de las disposiciones que al efecto expida la Secretaría de Salud;

II. Normas. A las normas oficiales mexicanas;

III. Secretaría. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

IV. Trabajadores. A los hombres y mujeres que prestan a una persona física o moral un trabajo personal subordinado, que sus relaciones laborales se encuentren comprendidas en el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 3.- Los patrones podrán optar, de manera voluntaria o concertada, por otorgar a sus trabajadores ayuda alimentaria en alguna de las modalidades establecidas en esta Ley o mediante combinaciones de éstas.

Se entenderá que un patrón ha optado concertadamente por otorgar ayuda alimentaria, cuando ese beneficio quede incorporado en un contrato colectivo de trabajo.

Artículo 4.- Únicamente los patrones que otorguen a sus trabajadores ayuda alimentaria en las modalidades y bajo las condiciones establecidas en el presente ordenamiento podrán recibir los beneficios fiscales contemplados en esta Ley.

Código Fiscal de la Federación

Artículo 1.- Las personas físicas y las morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas.

Artículo 2.- Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos.

Código Fiscal del Distrito Federal

Título Preliminar

Capítulo Único

Disposiciones de Carácter General

Artículo 1 CFDF.- Las disposiciones de este Código, son de orden público e interés general, tienen por objeto regular la obtención, administración, custodia y aplicación de los ingresos del Distrito Federal, las infracciones y delitos contra la hacienda local, las sanciones correspondientes, así como el procedimiento para interponer los medios de impugnación que el mismo establece.

Los sujetos obligados a cumplir las disposiciones de este Código, deberán observar que la recaudación, concentración, manejo, administración y custodia de los ingresos locales, federales, de aplicación automática y propios, se realice con base en criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas, equidad de género y derechos humanos.

Capítulo V

Del Impuesto Sobre Nóminas

Artículo 156 CFDF.- Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

Para los efectos de este impuesto, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes:

I. Sueldos y salarios;

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

ARTÍCULO 157.- No se causará el Impuesto sobre Nóminas, por las erogaciones que se realicen por concepto de:

- I. Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;
- II. Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro;
- III. Gastos funerarios;
- IV. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro; las indemnizaciones por riesgos de trabajo de acuerdo a la ley aplicable;
- V. Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y al Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores;
- VI. Cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- VII. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada

y vejez, del sistema obligatorio y las que fueren aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro;

VIII. Gastos de representación y viáticos;

IX. Alimentación, habitación y despensas onerosas;

X. Intereses subsidiados en créditos al personal;

XI. Primas por seguros obligatorios por disposición de Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora;

XII. Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo;

XIII. Las participaciones en las utilidades de la empresa, y

XIV. Personas contratadas con discapacidad.

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

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

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

Los contribuyentes del Impuesto sobre Nóminas, deberán formular declaraciones aun cuando no hubieren realizado erogaciones a que se refiere el párrafo anterior, en el

período de que se trate, hasta en tanto no presenten el aviso de baja al padrón o de suspensión temporal de actividades.

Código Financiero del Estado de México y Municipios

Título Primero

De Las Disposiciones Preliminares

Artículo 1.- Las disposiciones de este Código son de orden público e interés general y tienen por objeto regular la actividad financiera del Estado de México y municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias.

La actividad financiera comprende la obtención, administración y aplicación de los ingresos públicos.

Título Tercero

De Los Ingresos Del Estado

Capítulo Primero

De Los Impuestos

Sección Primera

Del Impuesto Sobre Erogaciones Por Remuneraciones Al Trabajo Personal

Artículo 56.- Están obligadas al pago de este impuesto, las personas físicas y jurídicas colectivas, incluidas las asociaciones en participación, que realicen pagos en efectivo o especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado, independientemente de la denominación que se les otorgue.

Están obligadas a retener y enterar este impuesto, las personas físicas y jurídico colectivas que contraten la prestación de servicios de contribuyentes domiciliados en otro Estado o entidad federativa, cuya realización genere la prestación de trabajo personal dentro del territorio del Estado. La retención del impuesto se efectuará al

contribuyente que preste los servicios contratados, debiendo entregarle la constancia de retención correspondiente durante los quince días siguientes al periodo respectivo.

Cuando para la determinación de la retención del impuesto se desconozca el monto de las remuneraciones al trabajo personal realizadas por el contribuyente de que se trate, la retención deberá determinarse aplicando la tasa del 2.5% al valor total de las contraprestaciones efectivamente pagadas por los servicios contratados en el mes que corresponda , sin incluir el Impuesto al Valor Agregado e independientemente de la denominación con que se designen.

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

I. Pagos de sueldos y salarios.

II. Pagos de tiempo extraordinario de trabajo.

III. Pagos de premios, bonos, estímulos, incentivos y ayudas.

IV. Pagos de compensaciones.

V. Pagos de gratificaciones y aguinaldos.

VI. Pagos de participación patronal al fondo de ahorros.

VII. Pagos de primas de antigüedad.

VIII. Pagos de participación de los trabajadores en las utilidades.

IX. Pagos en bienes y servicios, incluyendo la casa habitación, inclusive con la reserva del derecho de su dominio.

X. Pagos de comisiones.

XI. Pagos realizados a administradores, comisarios, accionistas, socios o asociados de personas jurídicas colectivas, que provengan de una relación de trabajo personal.

XII. Pagos en efectivo o en especie, directa o indirectamente otorgados por los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores.

XIII. Pagos de despensa en efectivo, en especie o vales.

XIV. Pagos en efectivo o en especie directa o indirectamente otorgados por los servicios de transporte proporcionados a los trabajadores.

XV. Pagos de primas de seguros para gastos médicos o de vida.

XVI. Pagos que se asimilen a los ingresos por salarios en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

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

Cuando se desconozca el valor de los bienes o servicios, el monto de los mismos se considerará a valor de mercado.

Artículo 57.- El impuesto se determinará aplicando la tasa del 2.5% sobre el monto total de los pagos efectuados por concepto de remuneraciones al trabajo personal a que se refiere el artículo 56 de este Código.

Artículo 58.- Este impuesto se causará o retendrá en el momento en que se realicen las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal a que se refiere el artículo 56 de este Código, y se pagará o enterará mediante declaración en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día diez del mes siguiente a aquél en que se causó o retuvo el impuesto.

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

I. Presten servicios mediante los cuales proporcionen trabajadores a terceros cuyo domicilio se encuentre dentro o fuera del territorio del Estado.

II. Contraten en territorio del Estado, servicios mediante los cuales se le proporcione trabajadores.

La presentación de declaraciones informativas a que refiere este artículo se harán conforme a las reglas de carácter general que emitirá la autoridad fiscal competente, mismas que habrán de publicarse en el Periódico Oficial.

Artículo 59.- No se pagará este impuesto, por las erogaciones que se realicen por concepto de las siguientes remuneraciones otorgadas de manera general:

I. Derogada.

II. Derogada.

III. Becas educacionales y deportivas para los trabajadores.

IV. Derogada.

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

VI. Pensiones, jubilaciones y gastos funerarios.

VII. Derogada

VIII. Pagos a personas discapacitadas.

IX. Derogada.

X. Contraprestaciones pagadas por:

A). Derogado.

B). Derogado.

C). Derogado

D). Las instituciones de asistencia privada reconocidas por el Estado.

E). Derogado

F). Derogado.

G). Derogado.

H). Derogado

I). Derogado

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

1.4 REQUISITOS DE LA NÓMINA

La Ley del IMSS en su artículo 15-II señala:

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

El Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia Afiliación, Clasificación de empresas, Recaudación y Fiscalización, señala de manera específica, los datos que debe contener la nómina:

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

- I. Nombre, denominación o razón social completo del patrón, número de su registro ante el Instituto y del Registro Federal de Contribuyentes;
- II. Nombre completo, Registro Federal de Contribuyentes, Clave Única del Registro de Población, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo de salario, de los trabajadores;
- III. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios;
- IV. Salario base de cotización, importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas, y
- V. Unidades de tiempo laborado.

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

CAPÍTULO 2.- DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRÓN Y EL TRABAJADOR

2.1 Sueldos y Salarios

El concepto de trabajador en muchos casos puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no.

La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo, ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que pueda no sólo subsistir sino también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

La figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizá la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara. El trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad: el pueblo llano.

A los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesitan ejercer un trabajo diario y regular.

El sector trabajador ha sido desde siempre el más revolucionario de la sociedad, aquel que siempre luchó por sus derechos y por lograr mejoras en sus condiciones de vida, a pesar de no lograrlo siempre. En las sociedades modernas los trabajadores suelen agruparse en gremios o sindicatos que son organizaciones cuyo objetivo principal es la defensa y protección de los derechos de cada trabajador. A través suyo y gracias a la acción de muchos gobiernos interesados por el bienestar

de este sector social es que los trabajadores han logrado desarrollar importantes avances en sus condiciones de vida.

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

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

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

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 88 LFT.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Artículo 89 LFT.- Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

Artículo 132-II LFT.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento...

Es necesario aclarar ¿Qué es sueldo y qué es salario?

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

Características del salario:

- 1.- Remunerador, significa que debe ser proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo.
- 2.- Equivalente al mínimo legal.
- 3.- Debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.
- 4.- El trabajador debe saber a qué tiene derecho por la prestación del servicio convenido.
- 5.- El pago a los obreros deberá efectuarse semanalmente y a los demás trabajadores cada quince días.
- 6.- Cubrir en efectivo y en moneda de curso legal.

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

Salario mínimo

Es importante ubicar a que zona corresponde la dirección de la empresa (de entre la zona A o B), que puede ser diferente a la del empleado, porque muchos cálculos se van a referir al salario mínimo de esa zona.

Artículo 90 LFT.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Vigencia	Zona A	Zona B	Zona C
01/01/2014	67.29	63.77	
01/01/2013	64.76	61.38	
01/01/2012	62.33	60.57	59.08
01/01/2011	59.82	58.13	56.70
01/01/2010	57.46	55.84	54.47
01/01/2009	54.80	53.26	51.95
01/01/2008	52.59	50.96	49.50
01/01/2007	50.57	49.00	47.60
01/01/2006	48.67	47.16	45.81
01/01/2005	46.80	45.35	44.05
01/01/2004	45.24	43.73	42.11
01/01/2003	43.65	41.85	40.30
01/01/2002	42.15	40.10	38.30
01/01/2001	40.35	37.95	35.85

Tabla 1

“Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que revisa los salarios mínimos generales y profesionales vigentes desde el 1o. de enero de 2012 y establece los que habrán de regir a partir del 27 de noviembre de 2012.

UNDÉCIMO.- A efecto de evitar posibles confusiones o dudas en la División de la República Mexicana en áreas geográficas para fines salariales, el Consejo de Representantes decidió renombrar a la actual área geográfica “C” como área geográfica “B”, sin ninguna modificación en su integración municipal ni en los montos de salarios mínimos general y profesionales que figuran para esa área geográfica C en la Resolución de esta Comisión publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 2011”.

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

A continuación se hace mención de las dos áreas geográficas y los lugares que comprende cada una de estas:

Área geográfica A

Integrada por: todos los municipios de los Estados de Baja California y Baja California Sur; los municipios de Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero, del Estado de Chihuahua; el Distrito Federal; el municipio de Acapulco de Juárez, del Estado de Guerrero; los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán, del Estado de México; los municipios de Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, General Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz, del Estado de Sonora; los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso, del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Área geográfica B

Integrada por: todos los municipios de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila de Zaragoza, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán de Ocampo, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro de Arteaga, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas; todos los municipios del Estado de Chihuahua excepto Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero; todos los municipios del Estado de Guerrero excepto Acapulco de Juárez; todos los municipios del Estado de Jalisco excepto Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan; todos los municipios del Estado de México excepto Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán; todos los municipios del Estado de Nuevo León excepto Apodaca, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, Santa Catarina, San Nicolás de los Garza y San Pedro Garza García; los municipios de Aconchi, Alamos, Arivechi, Arizpe, Bacadéhuachi, Bacanora, Bacerac, Bacoachi, Banámichi, Baviácora, Bavispe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Granados, Huachinera, Huásabas, Huépac, Mazatán, Moctezuma, Nácori Chico, Nacozari de García, Onavas, Quiriego, Rayón, Rosario, Sahuaripa, San Felipe de Jesús, San Javier, San Pedro de la Cueva, Soyopa, Tepache, Ures, Villa Hidalgo, Villa Pesqueira y Yécora, del Estado de Sonora; los municipios de Abasolo, Burgos, Bustamante, Casas, Cruillas, Güémez, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Méndez, Miquihuana, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina, Tula, Victoria y Villagrán, del Estado de Tamaulipas; y todos los municipios del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, excepto Agua Dulce, Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan.

Podemos afirmar, que el salario es el ingreso que el trabajador obtiene por prestar sus servicios y el costo que la empresa paga por recibirlos. El salario es una

obligación a cargo del patrón, nacida de la relación laboral, la cual es exigible por el trabajador con motivo de la relación que surge entre ambos.

México fue considerado un modelo de regulación laboral a seguir en América Latina, al haber sido pionero en el diseño del primer “Contrato-Marco Laboral”.

Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa de él.

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

El concepto de relaciones laborales en un contexto más técnico y restringido éste envuelve, entre otras muchas dimensiones, temas tan primordiales para el mundo del trabajo como por ejemplo; los salarios, tipos de contratos, las jornadas de trabajo, el comportamiento de los mercados laborales, los empleos, la disciplina laboral, las condiciones de higiene y salud y medio ambiente laboral, las medias de bienestar, la información y participación, así como también, los comportamientos del actor sindical y empresarial.

Las relaciones laborales pueden ser:

Autoritarias: Se externa la ausencia de consenso, la irracionalidad y la falta de fundamentos en las decisiones.

Participativas: Implica se parte, tener parte y formar parte en la toma de decisiones.

Carácter Tecnocrático: Basado en el supuesto de quien está capacitado para gobernar el proceso industrial-empresarial, está capacitado para gobernar no solamente sectores productivos, sino también la sociedad industrial en su conjunto.

Modernas: Fundadas en una racionalidad instrumental y normativa.

Tradicionales: Asentados en ideologías o prejuicios.

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

Podemos decir que la relación laboral es cualquier actividad subordinada desarrollada por una persona Física a cambio de un salario que beneficie directamente a otra persona ya se Física o Moral.

Se presume que todas las relaciones de trabajo se encuentran reguladas bajo disposiciones legales laborales y fiscales, las cuales nos establecen dentro de sus articulados obligaciones que deben cumplir tanto los patrones como los trabajadores, es por ello que se mencionan algunas de estas obligaciones a las que se encuentran sujetos ambos.

Artículo 132 LFT.- Son obligaciones de los patrones:

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

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

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVII Bis.- Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. (DOF 30/11/12)

Artículo 804 LFT.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Artículo 134 LFT.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II.- Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;
- III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

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

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Artículo 29 LINFONAVIT.- Son obligaciones de los patrones:

I.- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el artículo 31 de esta Ley.

Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población.

Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

VI.- Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes;

VIII.- Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal, con los anexos referentes a las contribuciones por conceptos de cuotas obrero patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho Código, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros.

2.2 Días de Descanso Obligatorios

Será conveniente precisar a principio de año, los días que no serán laborables ya sea por Ley o por acuerdo con el sindicato de la empresa o sus trabajadores. Asimismo, se puede negociar que alguno de esos días se cambie por otro que convenga más a la empresa o a los trabajadores, o se puede definir si alguno de los días cercanos a descansos obligatorios se dan en forma general a cuenta de vacaciones para aprovechar mejor los descansos. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, los días de descanso obligatorios son los siguientes:

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

EJEMPLO

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	T o t a l
Laborable	Laborable	Laborable	Laborable	Laborable	Laborable	Descanso	
\$ 200.-	\$ 200.-	\$ 200.-	\$ 200.-	\$ 200.-	\$ 200.-		\$ 1200.-
						\$ 200.-	\$ 200.-
							\$ 1400.-

Artículo 73 LFT.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 74 LFT.- Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero;

II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

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

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

VIII. El 25 de diciembre, y

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

2.3 Vacaciones

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

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

En el siguiente recuadro se ejemplifica lo mencionado en el artículo 76 de la LFT.

ANTIGÜEDAD	VACACIONES
1 Año	6 Días
2 Años	8 Días
3 Años	10 Días
4 Años	12 Días
5 a 9 Años	14 Días
10 a 14 Años	16 Días
15 a 19 Años	18 Días
20 a 24 Años	20 Días
25 a 29 Años	22 Días

Tabla 2

Artículo 78 LFT.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Artículo 79 LFT.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

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

2.4 Modificaciones ante el IMSS

El gobierno de México en su afán por salvaguardar la salud y bienestar de los trabajadores y, a la vez, impulsar la productividad, dio a conocer el 19 de Enero de 1943, el Derecho de la Ley del Seguro Social. El IMSS inicio operaciones el 1 de Enero de 1944.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es una institución gubernamental, autónoma y tripartita (Estado, Patrones y Trabajadores), dedicada a brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al instituto, llamada entonces asegurado o derechohabiente.

El fundamento constitucional del derecho a la seguridad social lo encontramos en:

Artículo 4, párrafo tercero, CPEUM.- Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta constitución.

Artículo 123, XXIX, CPEUM.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

La ley del Seguro Social vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación mediante decreto de fecha 21 de diciembre de 1995 es el marco legislativo bajo el que rige sus operaciones el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Actualmente, la Ley señala que la seguridad social tiene como finalidades:

- 1.- La asistencia médica.
- 2.- La protección de los medios de subsistencia.
- 3.- Los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.
- 4.- El otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Las empresas y el propio trabajador deben conocer el proceso para cumplir correctamente con esta obligación evitando con ello sanciones que puedan perjudicar las finanzas o su economía.

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

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

Artículo 6 LSS.- El Seguro Social comprende:

- I. El régimen obligatorio, y
- II. El régimen voluntario.

El régimen obligatorio, es aquel que se financia con las contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores.

Artículo 11 LSS.- El régimen obligatorio comprende los seguros de:

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

Artículo 12 LSS.- Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

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

Tal es el caso del los Estudiantes, amparados bajo el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de septiembre de 1998.

En el régimen voluntario podrán ser sujetos de aseguramiento y mediante convenio con el Instituto, los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, pequeños comerciantes, artesanos y demás trabajadores no

asalariados, los trabajadores domésticos, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; así mismo, los patrones (personas físicas) con trabajadores asegurados a su servicio y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidos o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Artículo 15 LSS.- Los patrones están obligados a:

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

Artículo 16 LSS.- Los patrones que de conformidad con el reglamento cuenten con un promedio anual de trescientos o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior, están obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto por contador público autorizado, en los términos que se señalen en el reglamento que al efecto emita el Ejecutivo Federal.

Artículo 12, RACERF, LSS.- Cualquier persona Física o Moral está obligada a registrarse como Patrón o sujeto obligado ante el Instituto a partir de que:

I.- Empiece a utilizar los servicios de uno o varios trabajadores

Artículo 45 RACERF LSS.- Los patrones deberán inscribir a sus trabajadores ante el Instituto en los términos que señala la Ley. Asimismo podrán hacerlo el día hábil anterior al inicio de la relación laboral.

Artículo 47 RACERF LSS.- El Instituto al recibir el aviso de inscripción de un trabajador, verificara que el aviso correspondiente contenga la Clave Única de Registro de Población (CURP) del trabajador.

El patrón deberá solicitar al trabajador su CURP, la omisión en la presente acción de este documento no exime al patrón de la obligación de inscribirlo ante el Instituto.

CAPÍTULO 3.- ASPECTOS LABORALES QUE AFECTAN AL PATRÓN Y AL TRABAJADOR

3.1 Pago de Salario

Una de las dudas frecuentes es saber si la elaboración de la nómina debe ser semanal o quincenal; la Ley Federal del Trabajo en su artículo 88 establece que el pago de salario debe ser semanal cuando la ejecución del trabajo sea de carácter material, se infiere que en el trabajo que sea de manera intelectual se lleve a cabo el pago quincenal, en caso de tener duda, aplicar el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, lo que más le favorezca al trabajador, normalmente lo que más favorece al trabajador es el pago semanal, porque el dinero se recibe con mayor prontitud.

El pago de los salarios mensual, no está contemplado en la Ley Federal del Trabajo, aplica en ciertas empresas, como pueden ser transnacionales, normalmente a niveles jerárquicos elevados, siendo así, y no exista queja del trabajador, podría operar un pago de salario mensual, sin embargo lo recomendable es considerar que se lleve a cabo de manera semanal o quincenal de acuerdo a lo que establece el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo para evitar cualquier contingencia.

Otro de los lineamientos que se presentan es el manejo de dinero en efectivo para el pago de la nómina, que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 101 establece, sin embargo resulta en la práctica, sobre todo en ciertas ciudades, peligroso su manejo, o costoso por la custodia y transportación que algunas empresas de valores llevan a cabo, por lo que en la actualidad a pesar del artículo 101 de la LFT mencionado, se buscan otras modalidades para el pago y han sido aceptadas hasta cierto punto por los tribunales como se puede apreciar a continuación:

“Salario, no es ilegal pagarlo mediante depósito a una cuenta bancaria de la que es titular el trabajador, si en el contrato relativo se pactó que no se le cobraría comisión alguna por su manejo. La interpretación de los artículos 98 y 100 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto se refiere a que el salario deberá pagarse en forma directa al trabajador y que éste dispondrá libremente de él, nos puede llevar a la conclusión de que el pago de los sueldos sólo deba realizarse mediante la traslación del numerario, por parte de la empresa, hacia el trabajador, y que no sea válido efectuarlo por medio de otros mecanismos alternativos, que igualmente representen el cumplimiento eficaz de la obligación por parte del patrón, siempre y cuando el pago se realice sin recurrir a personas distintas del trabajador y sólo éste puede hacerlo efectivo, como ocurre cuando el obrero recibe sus percepciones mediante depósito de dinero a la vista, en una cuenta bancaria de la que es titular exclusivo, y él mismo accedió a que se le liquidara su sueldo en esa forma, al firmar el contrato de adhesión respectivo, en que se pactó que no se le cobraría comisión alguna por manejo de cuenta, pues en tales circunstancias sólo el trabajador puede disponer de los fondos y tiene plena libertad para elegir la forma y momento en que habrá de retirar el saldo respectivo.”

SEGÚN TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DE CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 755/2001. Rubén Adame Leal. 23 de Enero de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Alfredo Gómez Molina. Secretario: Alejandro García Gómez.

“Que los salarios le sean pagados al obrero de manera sistemática en cheques girados a su nombre y a cargo de alguna institución de crédito, ello no puede traducirse en una causal rescisoria de la relación laboral, por razón de que el cheque tiene por función jurídica el ser un instrumento de pago tal como lo prevé la Ley General de Títulos y Operaciones de Créditos. Por tanto, el pago de los salarios mediante los cheques nominativos en que el obrero y el patrón están de acuerdo en que así se haga, es correcto, consecuentemente, no es transgresor del artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo.”

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 220/74 Susana María Teresa Beltrán Ramírez. 15 de Agosto de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre

No obstante lo anterior, en muchas empresas los mismos trabajadores no aceptan el pago de su salario de una manera distinta a dinero en efectivo, por lo que, para evitar controversias, se efectúa el pago de esa manera con los riesgos y costos que conlleva.

Ahora bien, es necesario que exista una subordinación para que se efectúe el pago de salario por un trabajo. Y es éste el elemento que nos va a dar la pauta para conocer si la persona que nos presta servicios es nuestro trabajador. En la práctica es muy claro, si vamos con un médico a su consultorio, él nos otorga un servicio, sin embargo, no es nuestro empleado, no es nuestro subordinado, el médico nos da la hora de cita, acudimos a sus instalaciones, nos indica lo que debemos hacer; lo contrario de contratar a una persona, que venga a nuestro domicilio, que llegue a la hora que establezcamos, que desempeñe las labores que nosotros indiquemos.

Lo anterior pone en tela de juicio muchas contrataciones, porque llámesele como se le llame, la prestación de servicios con subordinación, estamos frente a una relación de patrón y trabajador, se comenta porque en muchas ocasiones al trabajador se le llama, pago por honorarios, comisionista, asimilado a salarios, asociado, u otras modalidades, no obstante, si existe la subordinación, se entiende que es nuestro trabajador con todos los beneficios que él pueda tener y todas la obligaciones que el patrón deba asumir, como son, los por supuesto, consagrados, derechos labores, cuotas al IMSS e INFONAVIT, que éstos son los más costosos, en algunos casos pueden llegar hasta más del 50% del monto que se paga por concepto de salarios, por eso es lógico que muchos prefieran buscar otra manera de llamar a sus trabajadores, pero el tener a un trabajador “disfrazado”, para evitar pagos de contribuciones o no tener responsabilidades laborales, puede tener grandes repercusiones, por lo que se debe analizar en cada caso, para conocer las contingencias. Para evitar esto y llevar una sana marcha de su negocio, se deben de reconocer los derechos de los trabajadores, pagar las contribuciones fiscales correspondientes, y buscar la menor carga fiscal permitida por nuestras leyes, como son la utilización de planes de precisión social, que son prestaciones que se le otorgan al trabajador que pueden ser deducibles para ISR y a la vez no gravan impuesto a quien las recibe, becas educacionales, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, vales de despensa, fondo de ahorro gastos médicos, seguros médicos, y otros.

Para efectos de lo mencionado en párrafos anteriores sobre subordinación se presenta la siguiente resolución, que es de las más conocidas para hacer referencia al elemento de subordinación.

La Suprema Corte de Justicia ha dicho:

“Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero-patronal si se prueba:

- a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual, o de ambos géneros;
- b) La obligación del patrón de pagar a aquel una retribución; y
- c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentre colocado frente al patrón.”

Amparo directo número 1692/58; quejoso: Rogelio H. Mautier y Coagraviados, Cuarta Sala, resuelto el 22 de junio de 1959. Y ha agregado:

“La simple prestación de servicios conforme a una retribución específica, no constituye por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia, según el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.”

Amparo directo número 2624/66; quejoso: Holger Miller, Cuarta Sala, resuelto el 5 de junio de 1967.

Los artículos 8 y 20 de la Ley Federal del Trabajo son los que nos dan la referencia con respecto a subordinación.

PROPINAS

Las propinas, en forma general, incluso, se conocen, comentarios de uno de los autores de la Ley Federal del Trabajo, Mario de la Cueva, **no puede ser salario, debido a que no cumplen con el requisito primordial que es la subordinación,** quien las paga no es realmente el patrón, por lo tanto, quien las recibe no es trabajador, y la retribución no puede ser salario.

Lo anterior aplica como se indica de manera general, por ejemplo, a los empacadores de supermercado, llamados “cerrillos”, a los despachadores de las gasolineras, que perciban únicamente la propina. Sin embargo el artículo 346 de la Ley Federal de Trabajo establece que para los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares, y otros establecimientos análogos, la propina es parte del salario, por tanto, la propina es salario, con las consecuencias laborales, para efectos de indemnización y fiscales que conlleva.

Las propinas de hoteles, restaurantes, bares, y otros establecimientos análogos, en la práctica, son “terribles”, debido a que muchos de los patrones no las consideran de esa manera con todos los riesgos que esto tiene, de esa manera se considera de acuerdo con los siguientes lineamientos:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX – Mayo

Página: 495

PROPINAS FORMAN PARTE DEL SALARIO, CUANDO EN EL CONTRATO COLECTIVO NO HAYA CLÁUSULA AL RESPECTO. Las propinas que perciben los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares, y otros establecimientos análogos, forman parte del salario, en virtud de que así se establece en el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, disposición que se relaciona con el numeral 347 del mismo ordenamiento, conforme al cual si no se determina en calidad de propina un porcentaje sobre las comisiones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario base, para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. Lo anterior debe estipularse al formular el contrato colectivo de trabajo, pero si de su lectura no se observa manifestación alguna, tal

omisión sólo es imputable al patrón, ya que es él quien cuenta con los mejores medios, de tal manera que no puede estimarse que al redactar el citado contrato colectivo de trabajo lo hizo por ignorancia de la ley, máxime que la propina es una donación liberal del cliente por un servicio que el trabajador le presta a éste, pero que lo realiza por cuenta del patrón, de tal modo que esa omisión no debe perjudicar a los trabajadores en sus derechos, derivados de las normas del trabajo y de los servicios prestados, por ser el patrón el único responsable de la falta de esa formalidad.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 246/91. Manuel Jesús Concha Mota y Coagraviados. 25 Octubre de 1991. Unanimidad de votos.

71/2009/ISR CCN. Propinas. Conforme a lo dispuesto por el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, las propinas que perciban los trabajadores en los hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, son parte de su salario.

Por ello, las que les sean concedidas, deben ser consideradas por el empleador para efectuar el cálculo y retención del impuesto sobre la renta que, en su caso, resulte a cargo del trabajador, en los términos del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

113/2009/IVA CCN. Propinas. No forman parte de la base gravable del Impuesto al Valor Agregado.

El artículo 18 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, establece que para calcular el impuesto tratándose de prestación de servicios se considerará como valor total de la contraprestación pactada, así como las cantidades que además se carguen o cobre a quien reciba el servicio por otros impuestos, derechos, viáticos, gastos de toda clase, reembolsos, intereses normales o moratorios, penas convencionales y cualquier otro concepto.

Asimismo, el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo indica que las propinas son parte del salario de los trabajadores por lo que los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna de ellas.

De la interpretación armónica a los preceptos en cita se desprende que las remuneraciones que se perciben por concepto de propina no forman parte de la base gravable del impuesto al valor agregado por la prestación de servicios; lo anterior, ya que el prestador de servicios, el patrón, no puede reservarse participación alguna sobre las propinas al ser parte del salario de los trabajadores.

Acuerdo del Honorable Consejo Técnico del IMSS 106/82

... se establece el criterio de que las propinas que reciben los trabajadores de restaurantes que no pueden ser determinadas o determinables, conforme a lo dispuesto en los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo, no forman parte del salario para efectos de cotización.

... respecto de los casos en que las propinas que reciben los trabajadores de restaurantes no deben formar parte del salario par efectos de cotización, así como la consulta de si el propio acuerdo es aplicable a los casos de propinas pactadas y pagadas, como el de las salas de banquetes y eventos especiales donde la entrega de las cantidades por ese concepto la hace directamente el propietario del establecimiento... las propinas recibidas por los trabajadores en los términos expresados por el funcionario mencionado, si deben acumularse al salario de estos ultimo, para efectos de cotización...

En el Acuerdo Técnico del IMSS anterior, se considera algo de suma importancia, las propinas de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, que no pueden ser determinadas o determinables, no forman parte del salario para efectos de cotización, en la práctica cuáles son éstas, son las propinas que se reciben en

efectivo y no se tiene un registro o control de ellas, de la misma manera que indica el Acuerdo Técnico del IMSS que no son integrables, por la característica principal que no se pueden determinar, se considera que no son gravables para otros ordenamientos como son la Ley del ISR, y el impuesto estatal que corresponda en su caso, tampoco integrables para efectos de indemnización.

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

Las relaciones laborales obligan a celebrar convenios y contratos donde una de las partes establece las condiciones y la otra se limita a manifestar su voluntad, sin posibilidad de modificar lo establecido, es por ello que en la LFT, nos define lo que es el contrato de trabajo.

El contrato ya sea individual, colectivo, o contrato ley, es de suma importancia porque ahí se plasman las características con las que fue contratado el trabajador, como son salario, horario de trabajo, días de descanso, vacaciones, aguinaldo, etcétera, que se utilizan para el cálculo de las prestaciones de los trabajadores y a su vez los impuestos correspondientes.

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

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

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

El contrato de trabajo funciona como la garantía para el patrón y para los trabajadores en cuanto a la seguridad de la existencia de la relación laboral, funciones a desempeñar, salario, antigüedad, prestaciones y además, en caso de

conflicto, constituye un medio de prueba. Cabe mencionar que la falta de contrato es siempre imputable para el patrón.

Cardoso de Olivera define el contrato de trabajo como:

“El acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización por parte de éste de determinado servicio, teniendo aquél la obligación de pagarle un determinado salario”

Además del ya mencionado Contrato individual de trabajo, existen otros dos contratos que son:

1.- Contrato Colectivo

2.- Contrato Ley

Artículo 386 LFT.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

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

3.2 Prima Dominical

Artículo 71 LFT.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

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

EJEMPLO

Prima Dominical Sobre el Salario Diario.

Salario Diario	Porcentaje	Prima Dominical
\$ 100.00	25 %	\$ 25.00
\$ 200.00	25 %	\$ 50.00

3.3 Horas Extraordinarias

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

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

Artículo 58 LFT.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59 LFT.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

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

Artículo 60 LFT.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61 LFT.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 63 LFT.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Artículo 64 LFT.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

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

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

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

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

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

EJEMPLO 1

Días	Horas Extraordinarias Laboradas	Horas Extraordinarias Dobles	Horas Extraordinarias Triples
Lunes	1	1	
Martes	2	2	
Miércoles	3	3	
Jueves	4		4
Viernes	2		2
Sábado			
Domingo			
Total	12	6	6

Horas Extraordinarias Dobles		Horas Extraordinarias Triples	
Salario Diario	\$ 200.00	Salario Diario	\$ 200.00
Entre Horas Jornada Diaria	8	Entre Horas Jornada Diaria	8
Igual a Salario por Hora	\$ 25.00	Igual a Salario por Hora	\$ 25.00
Por Art. 67 LFT 100%	2	Por Art. 68 LFT 200%	3
Igual a Salario Hora Extraordinaria Doble	\$ 50.00	Igual a Salario Hora Extraordinaria Triple	\$ 75.00
Por Total Horas Extraordinarias Dobles	6	Por Total Horas Extraordinarias Triples	6
Total a Pagar por Horas Extraordinarias Dobles	\$300.00	Total a Pagar por Horas Extraordinarias Triples	\$ 450.00

EJEMPLO 2

Días	Horas Extraordinarias Laboradas	Horas Extraordinarias Dobles	Horas Extraordinarias Triples
Lunes	2	2	
Martes	5	3	2
Miércoles	2		2
Jueves	5		5
Viernes			
Sábado			
Domingo			
Total	14	5	9

Horas Extraordinarias Dobles		Horas Extraordinarias Triples	
Salario Diario	\$ 100.00	Salario Diario	\$ 100.00
Entre Horas Jornada Diaria	8	Entre Horas Jornada Diaria	8
Igual a Salario por Hora	\$ 12.50	Igual a Salario por Hora	\$ 12.50
Por Art. 67 LFT 100%	2	Por Art. 68 LFT 200%	3
Igual a Salario Hora Extraordinaria Doble	\$ 25.00	Igual a Salario Hora Extraordinaria Triple	\$ 37.50
Por Total Horas Extraordinarias Dobles	5	Por Total Horas Extraordinarias Triples	9
Total a Pagar por Horas Extraordinarias Dobles	\$ 125.00	Total a Pagar por Horas Extraordinarias Triples	\$ 337.50

EJEMPLO 3

Días	Horas Extraordinarias Laboradas	Horas Extraordinarias Dobles	Horas Extraordinarias Triples
Lunes	4	3	1
Martes	3	3	
Miércoles	3	3	
Jueves	2		2
Viernes	2		2
Sábado	5		5
Domingo			
Total	19	9	10

Horas Extraordinarias Dobles		Horas Extraordinarias Triples	
Salario Diario	\$ 80.00	Salario Diario	\$ 80.00
Entre Horas Jornada Diaria	8	Entre Horas Jornada Diaria	8
Igual a Salario por Hora	\$ 10.00	Igual a Salario por Hora	\$ 10.00
Por Art. 67 LFT 100%	2	Por Art. 68 LFT 200%	3
Igual a Salario Hora Extraordinaria Doble	\$ 20.00	Igual a Salario Hora Extraordinaria Triple	\$ 30.00
Por Total Horas Extraordinarias Dobles	9	Por Total Horas Extraordinarias Triples	10
Total a Pagar por Horas Extraordinarias Dobles	\$180.00	Total a Pagar por Horas Extraordinarias Triples	\$ 300.00

Ahora bien, se da mucho en la práctica que los trabajadores se encuentran en ocasiones obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, incluso aquellos que se consideran obligatorios, por lo que en este caso, en estos días laborados no se considera tiempo extraordinario, pues, para hablar de tiempo extraordinario se debe entender que éste debe ser una prolongación a la jornada de trabajo en el momento en que dicha jornada se está prestando, excepto en aquellos casos excepcionales, que no se considera tiempo extraordinario. Esto se confirma con la siguiente tesis:

Registro No. 161948

Localización: Nueva Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXXIII, Mayo de 2011

Página: 1311

Tesis: I.13º.T.305 L

Tesis Aislada Materia: Laboral

“TIEMPO EXTRAORDINARIO. ES IMPROCEDENTE SU RECLAMO RESPECTO DE DIAS LABORADOS.- No procede el reclamo como tiempo extraordinario de una jornada que corresponde a un día de descanso laborado; lo anterior, porque existe diferencia entre las horas extras laboradas en los días contratados y el trabajar en un día de descanso, pues las primeras encuentran su fundamento en los artículos 67 y 68 de la Ley Federal de Trabajo, y consiste en el tiempo excedente del límite de la jornada normal prevista en la ley o pactada en el contrato respectivo, que da lugar a que las primeras nueve en la semana se retribuyan en un cien por ciento más del salario, y las excedentes un doscientos por ciento; mientras que conforme al artículo 73 del mismo ordenamiento, el trabajador no está obligado a prestar

sus servicios en su día o días de descanso, por lo que si a pesar de esta prohibición se labora en una jornada completa, deberá pagársele un día de salario doble por el servicio prestado; de ahí, que sean situaciones distintas con prestaciones diferentes, e impiden que el tiempo extra que se reclama por la extensión de la jornada se adicione con el diverso tiempo generado por laborar en un día que correspondía al de descanso.”

Tratándose de la jornada continua y discontinua, la siguiente jurisprudencia y tesis establece el concepto de jornada continua y la diferencia con la discontinua:

Registro No. 162106

Localización: Nueva Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXXIII, Mayo de 2011

Página: 898

Tesis: II.1o.T. J/42

Jurisprudencia

Materia: Laboral

JORNADA DISCONTINUA. CONCEPTO Y DIFERENCIA CON LA CONTINUA.- La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en jurisprudencia 2 a./J. 84/2007, publicada en el Tomo XXV, mayo de 2007 ,página 851, Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de rubro:

“DESCANSO DE MEDIA HORA EN JORNADA CONTINUA, DEBE SER COMPUTADA DENTRO DE ÉSTA PARA QUE EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO QUE SE HAGA CON EL MÁXIMO LEGAL SEA CALIFICADO DE BUENA FE.”, determinó que la media hora de descanso prevista en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo para la jornada continua, forma parte de la jornada laboral, por que es una prerrogativa mínima reconocida al obrero; por tanto, debe computarse dentro de la misma y remunerarse como parte del salario ordinario, independientemente de que se disfrute dentro o fuera del centro de trabajo. Sin embargo, nuestro Máximo Tribunal de la República no ha definido el tiempo que debe estimarse como una verdadera interrupción de la jornada para considerarla discontinua y, puesto que ahora seguirá siendo continua, no obstante que en el periodo de ocho horas se interrumpa con media hora para descansar fuera de la empresa, es necesario precisar tal lapso. El criterio al que debe atenderse para tal efecto es el de la mayor o menor temporalidad que se le confiera al trabajador para ausentarse de la fuente de trabajo y que interrumpe la jornada. Empero, el solo dato de que ese lapso supere en cualquier medida la media hora no debe llevar a la consideración de que sea una jornada discontinua, pues bastaría que, por ejemplo, se otorgara al trabajador un descanso de 31 minutos y que se le permitiere retirarse de la fuente de trabajo, para que esa jornada se considerase no continua y, por ende, dicho lapso en su totalidad ya no fuere computado dentro de la jornada laboral; luego, el patrón lograría obtener 30 minutos más de labor efectiva del trabajador a cambio de haberle otorgado un minuto más de descanso, con lo cual se burlaría el criterio jurisprudencial referido. Pro tanto, la jornada continua es aquella en la que el descanso intermedio se puede disfrutar fuera del centro de trabajo y aun excediéndose de la citada media hora, no supere los 60 minutos, y discontinua la que rebase una hora durante la cual el trabajador pueda retirarse de la empresa.

3.4 Prima Vacacional

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

Artículo 81 LFT.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

EJEMPLO 1

Prima Vacacional al Primer Año	
Salario Diario	\$ 200.00
Por Días Vacacionales	6
Igual a Salario de Vacaciones	\$ 1200.00
Por Artículo 80 LFT 25% PV	25 %
Igual a Prima Vacacional a Pagar	\$ 300.00

EJEMPLO 2

Prima Vacacional al Cuarto Año	
Salario Diario	\$ 200.00
Por Días Vacacionales	12
Igual a Salario de Vacaciones	\$ 2400.00
Por Artículo 80 LFT 25% PV	25 %
Igual a Prima Vacacional a Pagar	\$ 600.00

3.5 Aguinaldo

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

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

EJEMPLO

Determinación del Aguinaldo	
Salario Diario	\$ 100.00
Por Días (Art. 87 LFT)	15
Igual a Importe Anual de Aguinaldo	\$ 1500.00

Determinación del Aguinaldo Proporcional	
Salario Diario	\$ 200.00
Por Días (Art. 87 LFT)	15
Igual a Importe Anual de Aguinaldo	\$ 3000.00
Entre Días del Año	365
Igual a Importe Diario de Aguinaldo	\$ 8.22
Por Días Trabajados	30
Igual a Aguinaldo Proporcional	\$ 246.60

3.6 Salario Base 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 patronales 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.

Artículo 5-A LSS.- Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

XVIII. Salarios o salario: la retribución que la Ley Federal del Trabajo define como tal.

Artículo 29 LSS.- Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

I. El mes natural será el período de pago de cuotas;

II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente.

Artículo Décimo Noveno Transitorio para 1997.- La tasa sobre el salario mínimo general diario del Distrito Federal a que se refiere la fracción I del artículo 106, se incrementará el primero de julio de cada año en sesenta y cinco centésimas de punto porcentual. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007.

La tasa a la que se refiere la fracción II del artículo 106, se reducirán el primero de julio de cada año en cuarenta y nueve centésimas de punto porcentual la que corresponde a patrones y en dieciséis centésimas de punto porcentual la que corresponde pagar a los trabajadores. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007

Artículo 30 LSS.- Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;

II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y

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

3.7 Integración del Salario Base Cotización

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

Artículo 34 LSS.- Cuando encontrándose el asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique el salario estipulado, se estará a lo siguiente:

I. En los casos previstos en la fracción I del artículo 30, el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario;

II. En los casos previstos en la fracción II del artículo 30, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior, y

III. En los casos previstos en la fracción III del artículo 30, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación en los términos de la fracción II anterior.

El salario diario se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.

En todos los casos previstos en este artículo, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los treinta días naturales siguientes a su celebración.

EJEMPLO 1

Determinación del Salario Base de Cotización Fijo	
Salario Mensual	\$ 6,000.00
Entre Días del Mes (Art. 29 LSS)	30
Igual a Salario Diario	\$ 200.00
Aguinaldo Anual	\$ 3,000.00
Días de Aguinaldo	15
Por Salario Diario	\$ 200.00
Prima Vacacional 1er Año	\$ 300.00
Salario Diario	\$ 200.00
Por Días de Vacaciones	6
Igual Salario de Vacaciones	\$ 1200.00
Por Art. 80 LFT 25%	0.25
Igual a Total de Prestaciones de Ley	\$ 3,300.00
Entre Días del Año	365
Igual a Monto Diario de Prestaciones de Ley	\$ 9.04
Mas Salario Diario	\$ 200.00
Igual a Salario Base de Cotización Fijo	\$ 209.04

EJEMPLO 2

Determinación del Salario Base de Cotización Variable (Art. 30-II LSS)		
Salario Mensual Septiembre	\$ 1,000.00	
Salario Mensual Octubre	\$ 771.00	
Suma de Ingresos de los 2 Meses Anteriores		\$ 1,771.00
Días Devengados Mes Septiembre	30	
Días Devengados Mes Octubre	31	
Suma de Días Devengados		61
Suma de Ingresos de los 2 Meses Anteriores	\$ 1,771.00	
Entre Suma de Días Devengados	61	
Igual a Salario Diario	\$ 29.03	
Aguinaldo Anual		\$ 435.45
Días de Aguinaldo	15	
Por Salario Diario	\$ 29.03	
Prima Vacacional 1er Año		\$ 43.54
Salario Diario	\$ 29.03	
Por Días de Vacaciones	6	
Igual Salario de Vacaciones	\$ 174.18	
Por Art. 80 LFT 25%	0.25	
Igual a Total de Prestaciones de Ley		\$ 478.99
Entre Días del Año		365
Igual a Monto Diario de Prestaciones de Ley		\$ 1.31
Mas Salario Diario		\$ 29.03
Igual a Salario Base de Cotización Fijo		\$ 30.34

EJEMPLO 3 Sueldo \$ 10,000.00; Aguinaldo 15 días; Vacaciones 6 días; Prima Vacacional 25%; Comisiones de Mayo \$ 6,000.00; Comisiones de Junio \$ 4,000.00

Determinación del Salario Base de Cotización Mixto (Art. 30-III LSS)		
Parte Fija		
Salario Mensual	\$ 10,000.00	
Entre Días del Mes (Art. 29-II LSS)	30	
Igual a Salario Diario	\$ 333.33	
Aguinaldo Anual		\$ 4,999.95
Salario Diario	\$ 333.33	
Por Días de Aguinaldo	15	
Prima Vacacional 1er Año		\$ 499.99
Salario Diario	\$ 333.33	
Por Días de Vacaciones	6	
Igual Salario de Vacaciones	\$ 1999.98	
Por Art. 80 LFT 25%	0.25	
Igual a Total de Prestaciones de Ley		\$ 5,499.94
Entre Días del Año		365
Igual a Monto Diario Fijo		\$ 15.07
Parte Variable (Art. 30-II LSS)		
Salario Mensual Mayo	\$ 6,000.00	
Salario Mensual Junio	\$ 4,000.00	
Días Devengados Mes Mayo	31	
Días Devengados Mes Junio	30	
Suma de Ingresos de los 2 Meses Anteriores	\$ 10,000.00	
Entre Suma de Días Devengados	61	
Igual a Monto Diario Variable		\$ 163.93
Mas Monto Diario Fijo		\$ 15.07
Mas Salario Diario		\$ 333.33
Igual a Salario Base de Cotización Fijo		\$ 512.33

Artículo 27 LSS.- El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

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

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

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

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

El consejo técnico del IMSS, en su acuerdo 494/93 señala que:

“... cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.”

EJEMPLO 1

De la Integración o No del Ahorro al Salario Base de Cotización						
	Retiro	Patrón	Trabajador	Diferencia	Integra	No Integra
Salario Diario		\$ 200.00	\$ 200.00	\$ 200.00		
Por Art. 27-II LSS		10%	07%	03%		
Monto de Ahorro	2	\$ 20.00	\$ 14.00	\$ 6.00	✓	

Integra al salario base de cotización porque la aportación al ahorro por parte del patrón es mayor que la del trabajador, aún cuando sólo se permite realizar dos retiros al año.

EJEMPLO 2

De la Integración o No del Ahorro al Salario Base de Cotización						
	Retiro	Patrón	Trabajador	Diferencia	Integra	No Integra
Salario Diario		\$ 200.00	\$ 200.00			
Por Art. 27-II LSS		10%	10%			
Monto de Ahorro	3	\$ 20.00	\$ 20.00	\$ 40.00	✓	

Integra al salario base de cotización porque se permite realizar más de dos retiros anuales, independientemente de la aportación al ahorro por parte del patrón y el trabajador, las cuales son iguales.

EJEMPLO 3

De la Integración o no del Ahorro al Salario Base de Cotización						
	Retiro	Patrón	Trabajador	Diferencia	Integra	No Integra
Salario Diario		\$ 200.00	\$ 200.00			
Por Art. 27-II LSS		10%	10%			
Monto de Ahorro	1	\$ 20.00	\$ 20.00			✓

No Integra al Salario Base de Cotización porque se permite realizar menos de dos retiros anuales, además de que la aportación al ahorro por parte del patrón y el trabajador son iguales.

3.8 Alimentación

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

Artículo 32 LSS.- Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.

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

EJEMPLO 1

Integración o No de la Habitación y Alimentación Onerosa al Salario Base de Cotización		
	No Integra	Integra
Salario Mínimo del D.F.	\$ 64.76	\$ 64.76
Por Art. 27-V LSS	20%	21% En Adelante
Igual a Monto	\$ 12.95	En adelante

EJEMPLO 2

Integra Habitación y/o Alimentación Sin Costo, al Salario Base de Cotización				
	Habitación o Alimentación (3 Alimentos)	Habitación y Alimentación (3 Alimentos)	1 Alimento	2 Alimentos
Salario Diario	\$ 200.00	\$ 200.00	\$ 200.00	\$ 200.00
Por Art. 32 LSS	25%	50%	8.33%	16.66%
Igual a Monto	\$ 50.00	\$ 100.00	\$ 16.66	\$ 33.32

3.9 Despensa

Artículo 27-VI LSS.- Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

Al respecto, el Consejo Técnico del IMSS emitió el acuerdo número 495/93, Publicado en el Diario Oficial, el 11 de Abril de 1994, que en lo conducente señala:

“1.- Despensa.- ...Determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará al salario base de cotización. También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores.”

EJEMPLO

Integración o No de la Despensa al Salario Base de Cotización		
	No Integra	Integra
Salario Mínimo General Vigente del Distrito Federal	\$ 64.76	\$ 64.76
Por Art. 27-VI LSS	40%	41% En Adelante
Igual a Monto	\$ 25.90	En adelante

3.10 Asistencia y Puntualidad

Artículo 27-VII.- Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.

EJEMPLO

Integración o No por Premios de Asistencia y Puntualidad al Salario Base de Cotización				
	Asistencia No Integra	Asistencia Integra	Puntualidad No Integra	Puntualidad Integra
Salario Base de Cotización	\$ 209.04	\$ 209.04	\$ 209.04	\$ 209.04
Por Art. 27-VII LSS	10%	11% En Adelante	10%	11% En Adelante
Igual a Monto	\$ 20.90	\$ En Adelante	\$ 20.90	\$ En Adelante

Artículo 27-IX LSS.- El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, el Consejo Técnico del IMSS emitió el acuerdo número 497/93, Publicado en el Diario Oficial, el 11 de Abril de 1994, que en lo conducente señala:

“I.- Horas extras.- Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando éste se presente eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente. Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento, a juicio de este Consejo Técnico.”

EJEMPLO

Días	Horas Extraordinarias		Horas Extraordinarias
	Laboradas	Dobles	Triples
Lunes	3	3	
Martes	3	3	
Miércoles	3	3	
Jueves	2		2
Viernes	2		2
Sábado			
Domingo			
Total	13	9	4

Horas Extraordinarias Dobles No Integra		Horas Extraordinarias Triples Si Integra	
Salario Diario	\$ 200.00	Salario Diario	\$ 200.00
Entre Horas Jornada Diaria	8	Entre Horas Jornada Diaria	8
Igual a Salario por Hora	\$ 25.00	Igual a Salario por Hora	\$ 25.00
Por Art. 67 LFT 100%	2	Por Art. 68 LFT 200%	3
Igual a Salario Hora Extraordinaria Doble	\$ 50.00	Igual a Salario Hora Extraordinaria Triple	\$ 75.00
Por Total Horas Extraordinarias Dobles	9	Por Total Horas Extraordinarias Triples	4
Total a Pagar por Horas Extraordinarias Dobles	\$450.00	Total a Pagar por Horas Extraordinarias Triples	\$ 300.00

Artículo 27 Último Párrafo, LSS.- En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

3.11 Accidentes de Trabajo

Artículo 41 LSS.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 42 LSS.- Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

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

Artículo 46 LSS.- No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y
- V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

Artículo 55 LSS.- Los riesgos de trabajo pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;

III. Incapacidad permanente total, y

IV. Muerte.

Se entenderá por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, lo que al respecto disponen los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 56 LSS.- El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;

II. Servicio de hospitalización;

III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y

IV. Rehabilitación.

Artículo 58 LSS.- El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

3.12 Enfermedades

Artículo 96 LSS.- En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas. Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más.

Artículo 97 LSS.- El asegurado sólo percibirá el subsidio que se establece en el artículo anterior, cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

Los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

Artículo 98 LSS.- El subsidio en dinero que se otorgue a los asegurados será igual al sesenta por ciento del último salario diario de cotización. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana, directamente al asegurado o a su representante debidamente acreditado.

3.13 Maternidad

Artículo 101 LSS.- La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.

Artículo 102 LSS.- Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

- I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;
- II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y
- III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

Artículo 103 LSS.- Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

3.14 Descuentos

Artículo 110 LSS.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Localización: Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación XIV, Setiembre de 1994

Página: 310

Tesis: I. 7 o.T.276 L

“DESCUENTOS EN SALARIOS, LA DISPOSICIÓN DE QUE NO SEA MAYOR AL 30% DEL EXCEDENTE AL SALARIO MÍNIMO, SOLAMENTE ES APLICABLE CUANDO ESTA VIGENTE LA RELACIÓN DE TRABAJO. Si bien el artículo 110, fracción I, de la Ley Federal de Trabajo dispone que el descuento en los salarios de los trabajadores, por pago de deudas contraídas con el patrón por anticipos de salarios, pagos hechos con excesos, errores pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento, será el convenido por las partes y no podrá ser mayor al 30% del excedente del salario mínimo, debe entenderse que esta disposición solamente es aplicable en aquellos casos en los que la relación laboral esté vigente, por lo que existe la posibilidad de hacer descuentos periódicos en el salario del trabajador, pero, cuando ya no existe vínculo laboral entre las partes, entonces no tiene aplicación el dispositivo mencionado y únicamente se estará al tope máximo de exigibilidad de la deuda, que el propio dispositivo prevé, hasta la cantidad correspondiente a un mes de salarios.”

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 3327/94, 14 de Junio de 1994.

EJEMPLO

Descuento al Salario	
Salario Mensual	\$ 5,000.00
Menos Salario Mínimo Mensual	\$ 1,942.80
Salario Mínimo del Área Geográfica A	\$ 64.76
Por Días del Mes	30
Igual a Excedente del Salario	\$ 3,057.20
Por 30% (Art. 110-I y IV LSS)	.30
Igual a Monto a Descontar	\$ 917.16

3.15 Cuota Obrero-Patronal

Artículo 28 LSS.- Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

EJEMPLO

	Límite Inferior	Límite Superior	Importe
Salario Mínimo	Área "A" \$ 64.76	25 Veces SMGDF	\$ 1,619.00
Salario Mínimo	Área "B" \$ 61.38		

Artículo 36 LSS.- Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.

Artículo 38 LSS.- El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.

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

El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obrero patronales, en los términos establecidos por esta Ley y sus reglamentos.

Artículo 39 LSS.- Las cuotas obrero patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático, autorizado por el Instituto. Asimismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente.

Artículo 25 LSS.- En los casos previstos por el artículo 23, el Estado aportará la contribución que le corresponda en términos de esta Ley, independientemente de la que resulte a cargo del patrón por la valuación actuarial de su contrato, pagando éste, tanto su propia cuota como la parte de la cuota obrera que le corresponda conforme a dicha valuación.

Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, los patronos, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de uno punto cinco por ciento sobre el salario base de cotización. De dicha cuota corresponderá al patrón pagar el uno punto cero cinco por ciento, a los trabajadores el cero punto trescientos setenta y cinco por ciento y al Estado el cero punto cero setenta y cinco por ciento.

EJEMPLO

Cuota Enfermedades y Maternidad de los Pensionados			
Patrón		Trabajador	
Salario Base de Cotización	\$ 209.04	Salario Base de Cotización	\$ 209.04
Por Días del Mes (Art. 39 LSS)	31	Por Días del Mes (Art. 39 LSS)	31
Igual a Importe	\$ 6,480.24	Igual a Importe	\$ 6,480.24
Por 1.05% (Art. 25 LSS)	0.0105	Por 0.375% (Art. 25 LSS)	0.00375
Igual a Cuota	\$ 68.04	Igual a Cuota	\$ 24.30

Artículo 72 LSS.- Para los efectos de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y al producto se le sumará el 0.0025. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

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

Donde:

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

F = 2.9, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

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

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

D = Número de defunciones.

M = 0.0025, que es la prima mínima de riesgo.

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán, en la clase que les corresponda conforme al reglamento, la prima media. Una vez ubicada la empresa en la prima a pagar, los siguientes aumentos o disminuciones de la misma se harán conforme al párrafo primero de este artículo.

No se tomarán en cuenta para la siniestralidad de las empresas los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

Artículo 73 LSS.- Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al Reglamento les corresponda, de acuerdo a la tabla siguiente:

Prima Media	En Porcientos
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Tabla 1

Artículo 74 LSS.- Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al período y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.

La prima conforme a la cual estén cubriendo sus cuotas las empresas podrá ser modificada, aumentándola o disminuyéndola en una proporción no mayor al uno por ciento con respecto a la del año inmediato anterior, tomando en consideración los riesgos de trabajo terminados durante el lapso que fije el reglamento respectivo, con independencia de la fecha en que éstos hubieran ocurrido y la comprobación documental del establecimiento de programas o acciones preventivas de accidentes y enfermedades de trabajo. Estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán de cero punto cinco por ciento y quince por ciento de los salarios base de cotización respectivamente.

La siniestralidad se fijará conforme al reglamento de la materia.

EJEMPLO

Cuota de Prima de Riesgo de Trabajo	
Patrón	
Salario Base de Cotización	\$ 209.04
Por Días del Mes (Art. 39 LSS)	31
Igual a Importe	\$ 6,480.24
Por 0.5% Hasta 15% (Art. 74 LSS)	0.005
Igual a Cuota	\$ 32.40

Artículo 106 LSS.- Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán en la forma siguiente:

I. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal;

II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado, y

III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Artículo Décimo Noveno LSS.- La tasa sobre el salario mínimo general diario del Distrito Federal a que se refiere la fracción I del artículo 106, se incrementará el primero de julio de cada año en sesenta y cinco centésimas de punto porcentual. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007. Las tasas a que se refiere la fracción II del artículo 106, se reducirán el primero de julio de cada año en cuarenta y nueve centésimas de punto porcentual la que corresponde a los patrones y en dieciséis centésimas de punto porcentual la que corresponde pagar a los trabajadores. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007.

EJEMPLO 1

Cuota Fija (Art. 106-I, Décimo Noveno LSS)	
Patrón	
Salario Base de Cotización	\$ 64.76
Por Días del Mes	30
Igual a Importe	\$ 1,942.80
Por 20.40%	.2040
Igual a Cuota	\$ 396.33

EJEMPLO 2

Cuota Fija (Art. 106-II, Décimo Noveno LSS)			
Patrón		Trabajador	
Salario Base de Cotización	\$ 209.04	Salario Base de Cotización	\$ 209.04
Menos 3 SMGVDF	\$ 194.28	Menos 3 SMGVDF	\$ 194.28
Diferencia	\$ 14.76	Diferencia	\$ 14.76
Por Días del Mes	30	Por Días del Mes	30
Igual a Importe	\$ 442.80	Igual a Importe	\$ 442.80
Por 1.10%	1.10	Por .40%	.40
Igual a Cuota	\$ 4.87	Igual a Cuota	\$ 1.77

Si el importe del salario base de cotización (SBC) del trabajador es menor a 3 Salarios Mínimos Generales Vigentes del Distrito Federal (SMGVDF), queda exento del cálculo de la cuota adicional de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, según Artículo 106-II de la Ley del Seguro Social (LSS). El patrón está exento de ésta cuota, debido a la misma razón por la que está exento el trabajador.

Artículo 107 LSS.- Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:

- I. A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota;
- II. A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma, y
- III. Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restante.

EJEMPLO

Cuota Prestaciones en Dinero de Enfermedades y Maternidad			
Patrón		Trabajador	
Salario Base de Cotización	\$ 209.04	Salario Base de Cotización	\$ 209.04
Por Días del Mes (Art. 39 LSS)	31	Por Días del Mes (Art. 39 LSS)	31
Igual a Importe	\$ 6,480.24	Igual a Importe	\$ 6,480.24
Por .70% (Art. 107 LSS)	0.0070	Por .25% (Art. 107 LSS)	0.0025
Igual a Cuota	\$ 45.36	Igual a Cuota	\$ 16.20

Artículo 147 LSS.- A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

EJEMPLO

Cuota Invalidez y Vida			
Patrón		Trabajador	
Salario Base de Cotización	\$ 209.04	Salario Base de Cotización	\$ 209.04
Por Días del Mes (Art. 39 LSS)	31	Por Días del Mes (Art. 39 LSS)	31
Igual a Importe	\$ 6480.24	Igual a Importe	\$ 6480.24
Por 1.75% (Art. 147 LSS)	0.0175	Por 0.625% (Art. 147 LSS)	0.00625
Igual a Cuota	\$ 113.40	Igual a Cuota	\$ 40.25

Artículo 167 LSS.- Los patrones y el Gobierno Federal, en la parte que les corresponde están obligados a enterar al Instituto el importe de las cuotas obrero patronales y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Dichas cuotas se recibirán y se depositarán en las respectivas subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador, en los términos previstos en la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Artículo 168 LSS.- Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán:

I. En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador.

II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

EJEMPLO 1

Cuota de Retiro	
Patrón	
Salario Base de Cotización	\$ 209.04
Por Días del Bimestre	61
Igual a Importe	\$ 12,751.44
Por 2% (Art. 168-I LSS)	0.02
Igual a Cuota	\$ 255.03

EJEMPLO 2

Cuota Cesantía en Edad Avanzada y Vejez			
Patrón		Trabajador	
Salario Base de Cotización	\$ 209.04	Salario Base de Cotización	\$ 209.04
Por Días del Bimestre	61	Por Días del Bimestre	61
Igual a Importe	\$ 6480.24	Igual a Importe	\$ 6480.24
Por 3.150% (Art. 168-II LSS)	0.03150	Por 1.125% (Art. 168-II LSS)	0.01125
Igual a Cuota	\$ 113.40	Igual a Cuota	\$ 40.25

Artículo 201 LSS.- El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

Artículo 211 LSS.- El monto de la prima para este seguro será del uno por ciento sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el veinte por ciento de dicho monto.

Artículo 212 LSS.- Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de este capítulo, esto independientemente que tengan o no trabajadores de los señalados en el artículo 201 a su servicio.

Artículo 213 LSS.- El Instituto podrá celebrar convenios de reversión de cuotas o subrogación de servicios, con los patrones que tengan instaladas guarderías en sus empresas o establecimientos, cuando reúnan los requisitos señalados en las disposiciones relativas.

EJEMPLO

Cuota de Prima de Guarderías y Prestaciones Sociales	
Patrón	
Salario Base de Cotización	\$ 209.04
Por Días del Mes (Art. 39 LSS)	31
Igual a Importe	\$ 6,480.24
Por 1% Hasta 20% (Art. 211 LSS)	0.01
Igual a Cuota	\$ 64.80

Artículo 29 LINFONAVIT.- Son obligaciones de los patrones:

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

EJEMPLO

Aportación al INFONAVIT	
Patrón	
Salario Base de Cotización	\$ 209.04
Por Días del Bimestre	61
Igual a Importe	\$ 12,751.44
Por 5% (Art. 29 LINFONAVIT)	0.05
Igual a Cuota	\$ 637.57

CAPÍTULO 4.- ASPECTOS FISCALES

4.1 Retención de ISR

El impuesto sobre la renta es considerado como uno de los impuestos directos debido a que grava al sujeto de tal forma que la carga tributaria recae directamente sobre éste. Grava la totalidad de los ingresos percibidos.

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

Artículo 106 LISR.- Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado cuando en los términos de este Título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo.

También están obligadas al pago del impuesto, las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes, en el país, a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a éste.

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

Artículo 110 LISR.- Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral,

incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Artículo 113 LISR.- Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la siguiente:

TARIFA			
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	4,210.42	9.52	6.40
4,210.42	7,399.43	247.23	10.88
7,399.43	8,601.51	594.24	16.00
8,601.51	10,298.36	786.55	17.92
10,298.36	20,770.30	1,090.62	21.36
20,770.30	32,736.84	3,327.42	23.52
32,736.84	En adelante	6,141.95	30.00

Tabla 1

EJEMPLO

Determinación del Impuesto Sobre la Renta (Art. 113 LISR)	
Ingresos Gravables	\$ 6,000.00
Menos Límite Inferior	\$ 4,210.42
Igual a Excedente de Límite Inferior	\$ 1,789.58
Por Porcentaje	10.88%
Igual a Impuesto Marginal	\$ 194.71
Más Cuota Fija	\$ 247.23
Igual a Impuesto	\$ 441.94

Artículo 113 Párrafo 9 LISR.- Las personas físicas, así como las personas morales a que se refiere el Título III de esta Ley, enterarán las retenciones a que se refiere este artículo a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

4.2 Subsidio al Empleo

Artículo Octavo LISR.- Se otorga el subsidio para el empleo en los términos siguientes:

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

Monto de Ingresos que Sirve de Base para Calcular el Impuesto		
Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cantidad de Subsidio para el Empleo Mensual
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En Adelante	0.00

Tabla 2

En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta sea menor que el subsidio para el empleo mensual obtenido de conformidad con la tabla anterior, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga. El retenedor podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del subsidio para el empleo no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

En los casos en los que los empleadores realicen pagos por salarios, que comprendan periodos menores a un mes, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a cada pago, dividirán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla contenida en esta fracción, entre 30.4. El resultado así obtenido se multiplicará por el número de días al que corresponda el periodo de pago para determinar el monto del subsidio para el empleo que le corresponde al trabajador por dichos pagos.

EJEMPLO

Primero debemos conocer el total de ingresos que sirven de base para el cálculo del Impuesto Sobre la Renta, posteriormente se debe ubicar la fila en que corresponden dichos ingresos la cual muestra un rango de ingresos y, en esa misma fila se encuentra la cantidad de Subsidio para el Empleo mensual que le corresponde al trabajador.

Determinación del Subsidio para el Empleo	
Ingresos Gravables del Mes	\$ 6,000.00
Igual a Subsidio para el Empleo	\$ 294.63

Determinación del Impuesto Sobre la Renta (Art. 113 LISR) y el Subsidio para el Empleo mensual (Artículo Octavo LISR).

EJEMPLO 1

Determinación del Impuesto Sobre la Renta o Subsidio para el Empleo (Art. 113 y Octavo LISR)	
Ingresos Gravables del Mes	\$ 5,000.00
Menos Límite Inferior	\$ 4,210.42
Igual a Excedente de Límite Inferior	\$ 789.58
Por Porcentaje	10.88%
Igual a Impuesto Marginal	\$ 85.91
Más Cuota Fija	\$ 247.23
Igual a Impuesto	\$ 333.14
Menos Subsidio para el Empleo (Art. 8º LISR)	\$ 324.87
Igual a Impuesto Sobre la Renta a Retener	\$ 8.27

EJEMPLO 2

Determinación del Impuesto Sobre la Renta o Subsidio para el Empleo (Art. 113 y Octavo LISR)	
Ingresos Gravables del Mes	\$ 4,000.00
Menos Límite Inferior	\$ 496.08
Igual a Excedente de Límite Inferior	\$ 3,503.92
Por Porcentaje	6.40%
Igual a Impuesto Marginal	\$ 224.25
Más Cuota Fija	\$ 9.52
Igual a Impuesto	\$ 233.77
Menos Subsidio para el Empleo (Art. 8º LISR)	\$ 382.46
Igual a Subsidio para el Empleo a Entregar	\$ -148.69

4.3 Ingresos Exentos y Gravados

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

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

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

EJEMPLO

TIEMPO EXTRAORDINARIO EXENTO (Art. 109-I LISR)		
Área Geográfica	Salario Mínimo	5 Salarios Mínimos
A	\$ 64.76	\$ 323.80
B	\$ 61.38	\$ 306.90

Tiempo Extraordinario Exento (Art. 109-I LISR)				
Remuneración		Importe	Exento (50% y 5 SMVAG)	Gravado
Salario Diario	\$ 200.00			
X Días	7			
= Salario Semanal		\$ 1,400.00		\$ 1,400.00
Salario Diario	\$ 200.00			
X Art. 73 LFT	2			
= Salario de Día de Descanso Laborado		\$ 400.00	\$ 200.00	\$ 200.00
Salario Diario	\$ 200.00			
÷ Hrs Jornada Diarias	8			
= Salario Hora	\$ 25.00			
X Art. 67 LFT (100%)	2			
= Sal. Hr. Ext. Doble	\$ 50.00			
X Hrs. Extra. Dobles	9			
=Tiempo Ext. Doble		\$ 450.00	\$ 225.00	\$ 225.00
Salario Diario	\$ 200.00			
÷Hrs Jornada Diaria	8			
= Salario Hora	\$ 25.00			
X Art. 68 LFT (200%)	3			
= Sal. Hr. Ext. Triples	\$ 75.00			
X Hrs. Extra Triples	6			
= Tiempo Ext. Triple		\$ 450.00		\$ 450.00
Suma		\$ 2700.00	\$ 425.00	\$ 2,275.00

Tiempo Extraordinario Exento (Art. 109-I LISR)			
Remuneración	Importe	Exento (50% y 5 SMVAG)	Gravado
Salario Diario	\$ 280.00		
X Días	7		
= Salario Semanal	\$ 1960.00		\$ 1,960.00
Salario Diario	\$ 280.00		
X Art. 73 LFT	2		
= Salario Día de Descanso Laborado	\$ 560.00	\$ 280.00	\$ 280.00
Salario Diario	\$ 280.00		
÷ Hrs. Jornada Diaria	8		
= Salario Hora	\$ 35.00		
X Art. 67 LFT (100%)	2		
= Sal. Hr. Ext. Doble	\$ 70.00		
X Hrs. Ext. Doble	9		
= Tiempo Ext. Doble	\$ 630.00	\$ 311.65	\$ 318.35
Salario Diario	\$ 280.00		
÷ Hrs. Jornada Diaria	8		
= Salario Hora	\$ 35.00		
X Art. 68 LFT (200%)	3		
= Sal. Hr. Ext. Triple	\$ 105.00		
X Hrs. Ext. Triples	6		

= Tiempo Ext. Triple	\$ 630.00		
Sumas	\$ 2,016.00	\$ 591.65	\$ 2,558.35

II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario **no exceda de quince veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente**. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

EJEMPLO

Jubilaciones, Pensiones y Haberes de Retiro (Art. 109-III)		
	Zona A	Zona B
Jubilación al Mes	\$ 10,000.00	\$ 25,000.00
Salario Mínimo	\$ 64.76	\$ 61.38
Monto Exento Mensual	15X64.76X30.4 = \$ 29,530.56	15X61.38X30.4 = \$ 27,989.28
Monto Gravado	\$ 0.00	\$ 2,989.28

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el Reglamento de esta Ley.

Artículo 140 RLISR.- Cuando el trabajador convenga con el empleador en que el pago de la jubilación, pensión o haber de retiro, se cubra mediante pago único, no se pagará el impuesto por éste, cuando el monto de dicho pago **no exceda de noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador, elevados al año**. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos del artículo 112 de la Ley.

EJEMPLO

Jubilaciones, Pensiones y Haberes de Retiro (Art. 109-III)		
	Zona A	Zona B
Jubilación al Mes	\$ 200,000.00	\$ 150,000.00
Salario Mínimo	\$ 64.76	\$ 61.38
Monto Exento Mensual	90X64.76X30.4 = \$ 177,183.36	90X61.38X30.4 = \$ 167,935.68
Monto Gravado	\$ 22,816.64	\$ 0.00

Artículo 141 RISR.- Quienes mediante pago único cubran jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, efectuarán la retención a que se refiere el artículo 113 de la Ley, como sigue:

I. Se aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley a la cantidad mensual que se hubiera percibido de no haber pago único, disminuida en nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes.

II. Se dividirá el pago único entre la cantidad mensual que hubiera percibido de no haber dicho pago. El cociente se multiplicará por el impuesto resultante conforme a la fracción anterior, determinándose así la retención que tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual.

Artículo 109-IV LISR.- Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

Artículo 109-V LISR.- Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

Artículo 109-VI LISR.- Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

La previsión social a que se refiere esta fracción es la establecida en el artículo 8o., quinto párrafo de esta Ley.

Artículo 109-VIII LISR.- Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas para sus trabajadores cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.

Artículo 31-XII Párrafo 5 LISR.- En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, éstas sólo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de esta Ley.

EJEMPLO

Fondo de Ahorro Exento (Art. 31-XII y 109-VII LISR)			
Exento		Patrón-Trabajador	
Salario Diario			\$ 100.00
Por 13%			0.13
Igual a Importe			\$ 13.00
Por días			7
SMGAG	\$ 64.76		\$91.00
Por 1.3 SMGAG	1.3	\$ 84.19	9.97

Artículo 109-X LISR.- Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, **hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio** o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

EJEMPLO 1

Prima de Antigüedad, Retiro e Indemnizaciones (Art. 109-X LISR)		
Prima de Antigüedad		\$ 30,000.00
Salario Mínimo	\$ 64.76	
90 VSMGAG	90	
Exento	\$ 5,828.40	
Por años de servicio	6	
Igual a Monto Exento con Años		\$ 34,970.40
Gravado		\$ 0.00

EJEMPLO 2

Prima de Antigüedad, Retiro e Indemnizaciones (Art. 109-X LISR)		
Prima de Antigüedad		\$ 60,000.00
Salario Mínimo	\$ 64.76	
Por 90 VSMGVAG	90	
Igual a Exento		\$ 5,828.40
Por años de servicio		8
Igual a Monto Exento con Años		\$ 46,627.20
Diferencia es Gravado		\$ 13,372.80

Artículo 109-XI LISR.- Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, **hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados.** Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título.

EJEMPLO

Aguinaldo Exento (Art. 109-XI LISR)	
Aguinaldo	\$ 5,000.00
Salario Mínimo	\$ 64.76
Por 30 Días de SMGVAG	30
Igual a Exento	\$ 1,942.80
Diferencia es Gravado	\$3,057.20

El aguinaldo es un derecho irrenunciable de los trabajadores de percibir anualmente en moneda de curso legal y no en mercancías, también conocida como gratificación anual. El aguinaldo a que tiene derecho el trabajador será el que se cubra con una cantidad equivalente a 15 días de salario, por lo menos, y deberá ser entregado al trabajador antes del día 20 de Diciembre, según Artículo 87 de la Ley Federal de Trabajo. Para efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta el Aguinaldo se encuentra exento hasta por el equivalente de 30 días de salario mínimo del área geográfica del trabajador según Artículo 109-XI LISR y por la diferencia se pagara el impuesto.

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

I. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4.

II. 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.

III. 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.

IV. 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.

V. La tasa a 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.

EJEMPLO

Determinación del ISR a Retener del Aguinaldo (Art. 142 RLISR)	
Salario Diario	\$ 200.00
Por Días (Art. 87 LFT)	15
Igual a Importe Anual de Aguinaldo	\$ 3,000.00
Entre Días del Año	365
Igual a Importe Diario de Aguinaldo	\$ 8.22
Por Días Trabajados	345
Igual a Aguinaldo	\$ 2,835.90
Salario Mínimo	\$ 64.76
Por 30 Días de SMGVAG (Art. 109-XI)	30
Igual a Exento (Art. 109-XI LISR)	\$ 1,942.80
Diferencia Gravado	\$ 893.10
Entre Días del Año (Art. 142-I RLISR)	365
Igual a Resultado	\$ 2.45
Por 30.4 (Art. 142-I RLISR)	30.4
Igual a Monto (Art. 142-I RLISR)	\$ 74.38
Salario Diario	\$ 200.00
Por Días del Mes	30
Igual a Ingreso del Mes	\$ 6,000.00
Más Ingreso del Mes (Art. 142-II RLISR)	\$ 6,000.00
Igual a Base Gravable (Art. 142-II RLISR)	\$ 6,074.38
Base Gravable	\$ 6,074.38
Menos Límite Inferior	\$ 4,210.42
Igual a Excedente Sobre Límite Inferior	\$ 1, 863.96
Por Porcentaje	10.88%
Igual a Impuesto Marginal	\$ 202.79
Más Cuota Fija	\$ 247.23

Igual a ISR Retenido (Art. 113 LISR)	\$ 450.02	
ISR Retenido (Art. 142-II RLISR)		\$ 450.02
Salario Diario	\$ 200.00	
Por Días del Mes	30	
Igual Salario Mensual Gravado	\$ 6,000.00	
Menos Límite Inferior	\$ 4,210.42	
Igual a Excedente Sobre Límite Inferior	\$ 1,789.58	
Por Porcentaje	10.88%	
Igual a Impuesto Marginal	\$ 194.71	
Más Cuota Fija	\$ 247.23	
Igual a ISR Retenido (Art. 113 LISR)	\$ 441.94	
Menos ISR Retenido		\$ 441.94
Igual a Impuesto (Art. 142-III RLISR)		\$ 8.08
Entre Monto		\$ 74.38
Igual a Cociente		.1086
Por Cien		100.00
Igual a Tasa % (Art. 142-V RLISR)		10.86%
Aguinaldo Gravado		\$ 893.10
Por Tasa %		10.87%
Igual a ISR Retener (Art. 142-IV RLISR)		\$ 97.08

EJEMPLO

Prima Vacacional Exenta (Art. 109-XI LISR)		
Prima Vacacional		\$ 300.00
Salario Mínimo	\$ 64.76	
Por 15 Días de SMGVAG	15	
Igual a Exento		\$ 971.40
Diferencia es Gravado		\$ 0.00

EJEMPLO

Participación de los Trabajadores en las Utilidades (Art. 109-XI LISR)		
PTU		\$ 5,000.00
Salario Mínimo	\$ 64.76	
Por 15 Días de SMGVAG	15	
Igual a Exento		\$ 971.40
Diferencia es Gravado		\$ 4,028.60

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

Artículo 120 LFT.- El Porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Artículo 122 LFT.- El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

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

Artículo 124 LFT.- Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

Artículo 127 LFT.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes

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

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

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

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

Artículo 129 LFT.- La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

EJEMPLO

Determinación de la PTU a Repartir (Art. 123 LFT)				
Renta Gravable PTU	\$ 60,500.00	Entre Suma Días Trabajados	Entre Suma Salarios	Igual a Factor
10% PTU	\$ 6,050.00			
50% Días Trabajados	\$ 3,025.00	1,195		2.531380
50% Salarios	\$ 3,025.00		\$ 42,100.00	0.071852

Determinación de la PTU a Repartir							
T	DT	FD	PTU D	SA	FS	PTU S	T PTU
1	365	2.531380	923.95	10,200.-	.071852	732.90	1,656.85
2	345	2.531380	873.33	12,100.-	.071852	869.42	1,742.75
3	280	2.531380	708.79	8,000.-	.071852	574.83	1,283.62
4	205	2.531380	518.93	11,800.-	.071852	847.85	1,366.78
S	1, 195		3,025.-	42,100.-	.071852	3,025.-	6,050.-

T = Trabajador
 DT = Días Trabajados
 FD = Factor Días
 PTU D = PTU Días
 SA = Salario Anual

FS = Factor Salarios
 PTU S = PTU Salarios
 T. PTU = Total PTU
 S = Sumas

Determinación de la PTU Gravada para Impuesto Sobre la Renta

(Trabajador 1)

Participación de los Trabajadores en las Utilidades (Art. 109-XI LISR)	
PTU	\$ 1,656.85
Salario Mínimo	\$ 64.76
Por 15 Días de SMGVAG	15
Igual a Exento	\$ 971.40
Diferencia es Gravado	\$ 685.45

El cálculo a realizar para la determinación del Impuesto Sobre la Renta (ISR) por concepto de Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU), será el mismo que se realiza para aguinaldo.

CAPÍTULO 6.- CASO PRÁCTICO

ELABORACIÓN DE LA NÓMINA QUINCENAL

DEL 16 AL 31 DE ENERO DE 2013

La Compañía “VALEODIE, S.A. DE C.V.”, con R.F.C. VAL0608107DA y con Registro Patronal ante el IMSS C8381828991, con dirección calle Ombules No. 50, Col. La Perla, Netzahualcóyotl, Estado de México. El giro es compra y venta de autopartes. Teléfono 56581111.

Se elaborará la nómina del personal no sindicalizado calculando el sueldo, cuotas IMSS, vacaciones, prima vacacional, ISR y subsidio al empleo en su caso; estos cálculos se realizarán conforme a lo establecido en las leyes mencionadas anteriormente y las prestaciones serán las mínimas permitidas por la ley, la jornada laboral está comprendida por 8 horas al día, obteniendo de forma quincenal un total de 96 horas de Lunes a Sábado; y los días quince y treinta de cada mes son fecha para realizar el pago de la misma.

La lista de empleados que serán considerados para elaborar esta nómina serán los que a continuación se mencionan, asimismo en esta lista se muestran los datos generales de cada trabajador, los cuales pueden ser útiles al determinar dichos cálculos para realizar la nómina.

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

REGISTRO DE EMPLEADOS

Número de Empleado	11
Nombre del Empleado	Marco Jiménez Elizarrarás
Fecha de Ingreso	2 de Mayo de 2010
RFC	JIEM830814MD8
CURP	JIEM830814HDFMLR08
No. Afiliación al IMSS	92008349984
Fecha de Nacimiento	14 de Agosto de 1983
Sexo	Hombre
Estado Civil	Soltero
Lugar de Nacimiento	Distrito Federal
Domicilio	Calle Félix 204, Colonia Cuevas, Cuautitlán Izcallí, C.P. 54870, Estado de México
Teléfono (s)	40863381
Departamento	Ventas
Puesto	Cajero
Nómina	Quincenal
Sueldo Mensual	\$ 6,000.00
Sueldo Diario	\$ 200.00

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

REGISTRO DE EMPLEADOS

Número de Empleado	12
Nombre del Empleado	Félix Hernández Patiño
Fecha de Ingreso	25 de Abril de 2009
RFC	HEPF820804BAD
CURP	HEPF820804HDFRTL01
No. Afiliación al IMSS	92988249985
Fecha de Nacimiento	4 de Agosto de 1982
Sexo	Hombre
Estado Civil	Soltero
Lugar de Nacimiento	Distrito Federal
Domicilio	Calle Ciclamores 161, Colonia La Perla, Netzahualcóyotl, C.P. 57830, Estado de México
Teléfono (s)	57420306
Departamento	Administración
Puesto	Almacenista
Nómina	Quincenal
Sueldo Mensual	\$ 7,000.00
Sueldo Diario	\$ 233.33

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

REGISTRO DE EMPLEADOS

Número de Empleado	13
Nombre del Empleado	Ivonne Pablo Nicolás
Fecha de Ingreso	12 de Junio de 2011
RFC	PANI850522633
CURP	PANI850522HDMBCV08
No. Afiliación al IMSS	15698524759
Fecha de Nacimiento	22 de Mayo de 1985
Sexo	Mujer
Estado Civil	Soltera
Lugar de Nacimiento	Distrito Federal
Domicilio	Calle Benito Juárez 28, Colonia Lindavista, Iztacalco, C.P. 04520, Distrito Federal
Teléfono (s)	58421765
Departamento	Ventas
Puesto	Vendedora de Mostrador
Nómina	Quincenal
Sueldo Mensual	\$ 6,000.00
Sueldo Diario	\$ 200.00

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

REGISTRO DE EMPLEADOS

Número de Empleado	14
Nombre del Empleado	Marcelo Hernández Patiño
Fecha de Ingreso	2 de Enero de 2012
RFC	HEPM850313JP2
CURP	HEPM850313HDFMLR08
No. Afiliación al IMSS	98437900876
Fecha de Nacimiento	13 de Agosto de 1985
Sexo	Hombre
Estado Civil	Soltero
Lugar de Nacimiento	Distrito Federal
Domicilio	Calle Duna 103, Colonia Centro, Tultitlán, C.P. 54870, Estado de México
Teléfono (s)	58798054
Departamento	Contabilidad
Puesto	Contador
Nómina	Quincenal
Sueldo Mensual	\$ 8,000.00
Sueldo Diario	\$ 266.67

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

PLANTILLA DE EMPLEADOS

Núm. y Nombre Empleado	Puesto	Salario Mensual	Salario Diario	Fecha Ingreso	RFC	NSS
11 Marco Jiménez Elizarrarás	Cajero	\$6,000.-	\$200.-	2-Mayo-2010	JIEM830814MD8	92008349984
12 Félix Hernández Patiño	Almacenista	\$7,000.-	\$233.-	25-Abril-2009	HEPF820804BAD	92988249985
13 Ivonne Pablo Nicolás	Ventas	\$6,000.-	\$200.-	12-Junio-2011	PANI850522633	15698524759
14 Marcelo Hernández Patiño	Contador	\$8,000.-	\$266.-	2-Enero-2012	HEPM850313JP2	98437900876

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”
ANTIGÜEDAD DE EMPLEADOS

No.	Nombre Empleado	Puesto	Salario Mensual	Salario Diario	Fecha Ingreso	Antigüedad
11	Marco Jiménez Elizarrarás	Cajero	\$6,000.-	\$200.-	2-Mayo-2010	3 Años 4 Meses
12	Félix Hernández Patiño	Almacenista	\$7,000.-	\$233.-	25-Abril-2009	4 Años 3 Meses
13	Ivonne Pablo Nicolás	Ventas	\$6,000.-	\$200.-	12-Junio-2011	2 Años 5 Meses
14	Marcelo Hernández Patiño	Contador	\$8,000.-	\$266.-	2-Enero-2012	1 Año

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”
CALENDARIO DE PAGO DE NÓMINA QUINCENAL
AL MES DE ENERO DE 2013

No. Nómina	Del	Al	Fecha Elaboración	Fecha Pago
1	01-Enero-2013	15-Enero-2013	12-Enero-2013	15-Enero-2013
2	16-Enero-2013	31-Enero-2013	28-Enero-2013	31-Enero-2013

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

Cédula de Salario Mensual, Quincenal y Diario.

No.	Empleado	Salario Mensual	Salario Quincenal	Salario Diario
11	Marco Jiménez Elizarrarás	\$6,000.-	\$3,000.-	\$200.-
12	Félix Hernández Patiño	\$7,000.-	\$3,500.-	\$233.-
13	Ivonne Pablo Nicolás	\$6,000.-	\$3,000.-	\$200.-
14	Marcelo Hernández Patiño	\$8,000.-	\$4,000	\$266.-

Para efectos de la determinación del salario diario se estará a lo dispuesto en el artículo 29 LSS.

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

DETERMINACIÓN DEL FACTOR DE INTEGRACIÓN

Antigüedad	1 Año	2 Años	3 Años	4 Años	5 – 9 Años
Vacaciones	6	8	10	12	14
Por Prima Vacacional	25%	25%	25%	25%	25%
Igual a Días de Prima Vacacional	1.5	2	2.5	3	3.5
Más Días Aguinaldo	15	15	15	15	15
Igual a Total Prestaciones	16.5	17	17.5	18	18.5
Entre Días del Año	365	365	365	365	365
Igual a Proporción Diaria	0.0452	0.0466	0.0479	0.0493	0.0507
Más la Unidad	1	1	1	1	1
Igual a Factor de Integración	1.0452	1.0466	1.0479	1.0493	1.0507

El Factor de Integración se utiliza para saber cuál es el importe de cotización que se debe enterar al IMSS y existe el procedimiento largo (visto en el apartado de Salario Base de Cotización) y el corto el que se obtiene mediante la determinación del Factor de Integración, con esto se ahorra tiempo y esfuerzo. La obtención de estos factores están basados en las prestaciones mínimas que otorga la Ley.

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

DETERMINACIÓN DEL

SALARIO DIARIO INTEGRADO = SALARIO BASE DE COTIZACION

Número	Nombre de Empleado	Antigüedad	Salario Diario	Factor de Integración	Salario Diario Integrado
11	Marco Jiménez Elizarrarás	3 Años 4 Meses	\$197.36	1.0479	\$ 206.81
12	Félix Hernández Patiño	4 Años 3 Meses	\$230.26	1.0493	\$ 241.61
13	Ivonne Pablo Nicolás	2 Años 5 Meses	\$197.36	1.0466	\$ 206.81
14	Marcelo Hernández Patiño	1 Año	\$263.16	1.0452	\$ 275.05

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”
DETERMINACIÓN DE VACACIONES
DEL 16 AL 31 DE ENERO DE 2013

Empleado	14 Marcelo Hernández Patiño
Fecha Ingreso	2 de Enero de 2012
Antigüedad	1 Año
Salario Diario	\$ 263.16
Por Días de Vacaciones	6
Importe a Pagar de Vacaciones	\$ 1,578.96

Las vacaciones gravan al 100% para efectos de ISR, ya que es el salario que recibe el trabajador, con la diferencia de no laborar esos días.

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

DETERMINACIÓN DE LA PRIMA VACIONAL

DEL 16 AL 31 DE ENERO DE 2013

Empleado		14 Marcelo Hernández Patiño	
Antigüedad		1 Año	
Salario Diario	\$ 266.67	Exento	Gravado
Días Vacaciones	6		
Importe	\$ 1,600.02		
Prima Vacacional	25%		
Importe P.V.	\$ 400.00	\$ 400.00	

La Prima Vacacional está exenta hasta por un monto equivalente a 15 días de Salario Mínimo General Vigente del Área Geográfica del Trabajador (Artículo 80 LFT) y la diferencia grava para ISR (Artículo 109-XI LISR).

Área Geográfica “A” \$ 64.76 X 15 días = \$ 971.40

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

DETERMINACIÓN DE PERCEPCIONES

DEL 16 AL 31 DE ENERO DE 2013

No. y Nombre Empleado	Sueldo Quincenal	Vacaciones	Prima Vacacional	Total
11 Marco Jiménez Elizarrarás	\$3,000.-			\$3,000.-
12 Félix Hernández Patiño	\$3,500.-			\$3,500.-
13 Ivonne Pablo Nicolás	\$3,000.-			\$3,000.-
14 Marcelo Hernández Patiño	\$2,399.98	\$ 1,600.02	\$ 400.00	\$4,400.-
Suma	\$22,899.98	\$ 1,600.02	\$ 400.00	\$13,900.-

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

DETERMINACIÓN DE INGRESOS GRAVADOS PARA ISR

DEL 16 AL 31 DE ENERO DE 2013

Número	Empleado	Sueldo Quincenal	Vacaciones	Total Gravado
11	Marco Jiménez Elizarrarás	\$3,000.-		\$3,000.-
12	Félix Hernández Patiño	\$3,500.-		\$3,500.-
13	Ivonne Pablo Nicolás	\$3,000.-		\$3,000.-
14	Marcelo Hernández Patiño	\$2,399.98	\$ 1,600.02	\$4,000.-
	Suma	\$22,899.98	\$ 1,600.02	\$13,500.-

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

DETERMINACIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA

DEL 16 AL 31 DE ENERO DE 2013

	Marco Jiménez Elizarrarás	Félix Hernández Patiño	Ivonne Pablo Nicolás	Marcelo Hernández Patiño
Ingreso Gravado	\$6,000.-	\$7,000.-	\$6,000.-	\$8,000.-
- Límite Inferior	\$4,210.42	\$4210.42	\$4,210.42	\$7,399.43
= Excedente de L.I.	\$1789.58	\$2789.58	\$1789.58	\$600.57
X Por ciento (Tabla)	10.88%	10.88%	10.88%	16.00%
= Impuesto Marginal	\$194.71	\$303.51	\$194.71	\$96.09
+ Cuota Fija	\$247.23	\$247.23	\$247.23	\$594.24
= ISR	\$441.94	\$550.74	\$441.94	\$690.33
- Subsidio al Empleo	\$294.63	\$253.54	\$294.63	\$0.-
= ISR	\$147.31	\$297.20	\$147.31	\$690.33
÷ Dos (Quincena2)	2	2	2	2
= ISR a Retener	\$73.65	\$148.60	\$73.65	\$345.17

Artículo 113 LISR para la determinación del impuesto sobre la renta.

Artículo Octavo LISR subsidio para el empleo.

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

DETERMINACIÓN DE LA CUOTA OBRERA-PATRONAL

DEL 16 AL 31 DE ENERO DE 2013

Marco Jiménez Elizarrarás (Cuota-Patrón)

Rama	S.B.C.	(x) Días	(=) Monto	(x) %	(=) Importe	Fundamento
Cuota Fija (salario mínimo)	\$ (64.76)	15	\$ 971.40	20.40	\$ 198.17	Art. 106-I LSS
Prestaciones en Dinero	\$ 209.58	15	\$ 3,143.70	70	\$ 2,200.59	Art. 107-I LSS
Gastos Médicos Pensionados	\$ 209.58	15	\$ 3,143.70	1.05	\$ 33.01	Art. 25 LSS
Invalidez y Vida	\$ 209.58	15	\$ 3,143.70	1.75	\$ 55.01	Art. 147 LSS
Riesgo de Trabajo	\$ 209.58	15	\$ 3,143.70	5	\$ 157.18	Art. 74 LSS
Guardería	\$ 209.58	15	\$ 3,143.70	1	\$ 31.44	Art. 211 LSS
Cuota Adicional (3 SMGVDF \$194.28)	\$ 15.30	15	\$ 229.50	1.10	\$ 2.52	Art. 106-II LSS

Cuota-Obrero

Rama	S.B.C.	(x) Días	(=) Monto	(x) %	(=) Importe	Fundamento
Prestaciones en Dinero	\$ 209.58	15	\$ 3,143.70	0.25	\$ 7.86	Art. 107-II LSS
Gastos Médicos Pensionados	\$ 209.58	15	\$ 3,143.70	0.375	\$ 11.79	Art. 25 LSS
Invalidez y Vida	\$ 209.58	15	\$ 3,143.70	0.625	\$ 19.65	Art. 147 LSS
Cuota Adicional (3 SMGVDF \$194.28)	\$ 15.30	15	\$ 229.50	.40	\$.92	Art. 106-II LSS

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

DETERMINACIÓN DE LA CUOTA OBRERA-PATRONAL

DEL 16 AL 31 DE ENERO DE 2013

Félix Hernández Patiño (Cuota-Patrón)

Rama	S.B.C.	(x) Días	(=) Monto	(x) %	(=) Importe	Fundamento
Cuota Fija (salario mínimo)	\$ (64.76)	15	\$ 971.40	20.40	\$ 198.17	Art. 106-I LSS
Prestaciones en Dinero	\$ 244.83	15	\$ 3,672.45	70	\$ 2,570.71	Art. 107-I LSS
Gastos Médicos Pensionados	\$ 244.83	15	\$ 3,672.45	1.05	\$ 38.56	Art. 25 LSS
Invalidez y Vida	\$ 244.83	15	\$ 3,672.45	1.75	\$ 64.27	Art. 147 LSS
Riesgo de Trabajo	\$ 244.83	15	\$ 3,672.45	5	\$ 183.62	Art. 74 LSS
Guardería	\$ 244.83	15	\$ 3,672.45	1	\$ 36.72	Art. 211 LSS
Cuota Adicional (3 SMGVDF \$194.28)	\$ 50.55	15	\$ 758.25	1.10	\$ 8.34	Art. 106-II LSS

Cuota-Obrero

Rama	S.B.C.	(x) Días	(=) Monto	(x) %	(=) Importe	Fundamento
Prestaciones en Dinero	\$ 244.83	15	\$ 3,672.45	0.25	\$ 9.18	Art. 107-II LSS
Gastos Médicos Pensionados	\$ 244.83	15	\$ 3,672.45	0.375	\$ 13.77	Art. 25 LSS
Invalidez y Vida	\$ 244.83	15	\$ 3,672.45	0.625	\$ 22.95	Art. 147 LSS
Cuota Adicional (3 SMGVDF \$194.28)	\$ 50.55	15	\$ 758.25	.40	\$ 3.03	Art. 106-II LSS

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

DETERMINACIÓN DE LA CUOTA OBRERA-PATRONAL

DEL 16 AL 31 DE ENERO DE 2013

Ivonne Pablo Nicolás (Cuota-Patrón)

Rama	S.B.C.	(x) Días	(=) Monto	(x) %	(=) Importe	Fundamento
Cuota Fija (salario mínimo)	\$ (64.76)	15	\$ 971.40	20.40	\$ 198.17	Art. 106-I LSS
Prestaciones en Dinero	\$ 209.32	15	\$ 3, 000.48	70	\$ 2,100.34	Art. 107-I LSS
Gastos Médicos Pensionados	\$ 209.32	15	\$ 3, 000.48	1.05	\$ 31.50	Art. 25 LSS
Invalidez y Vida	\$ 209.32	15	\$ 3, 000.48	1.75	\$ 52.51	Art. 147 LSS
Riesgo de Trabajo	\$ 209.32	15	\$ 3, 000.48	5	\$ 150.02	Art. 74 LSS
Guardería	\$ 209.32	15	\$ 3, 000.48	1	\$ 30.00	Art. 211 LSS
Cuota Adicional (3 SMGVDF \$194.28)	\$ 15.04	15	\$ 225.60	1.10	\$ 2.48	Art. 106-II LSS

Cuota-Obrero

Rama	S.B.C.	(x) Días	(=) Monto	(x) %	(=) Importe	Fundamento
Prestaciones en Dinero	\$ 209.32	15	\$ 3, 000.48	0.25	\$ 7.50	Art. 107-II LSS
Gastos Médicos Pensionados	\$ 209.32	15	\$ 3, 000.48	0.375	\$ 11.25	Art. 25 LSS
Invalidez y Vida	\$ 209.32	15	\$ 3, 000.48	0.625	\$ 18.75	Art. 147 LSS
Cuota Adicional (3 SMGVDF \$194.28)	\$ 15.04	15	\$ 225.60	.40	\$ 0.90	Art. 106-II LSS

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

DETERMINACIÓN DE LA CUOTA OBRERA-PATRONAL

DEL 16 AL 31 DE ENERO DE 2013

Marcelo Hernández Patiño (Cuota-Patrón)

Rama	S.B.C.	(x) Días	(=) Monto	(x) %	(=) Importe	Fundamento
Cuota Fija (salario mínimo)	\$ (64.76)	15	\$ 971.40	20.40	\$ 198.17	Art. 106-I LSS
Prestaciones en Dinero	\$ 278.72	15	\$ 4,180.80	70	\$ 2,926.56	Art. 107-I LSS
Gastos Médicos Pensionados	\$ 278.72	15	\$ 4,180.80	1.05	\$ 43.90	Art. 25 LSS
Invalidez y Vida	\$ 278.72	15	\$ 4,180.80	1.75	\$ 73.16	Art. 147 LSS
Riesgo de Trabajo	\$ 278.72	15	\$ 4,180.80	5	\$ 209.04	Art. 74 LSS
Guardería	\$ 278.72	15	\$ 4,180.80	1	\$ 41.80	Art. 211 LSS
Cuota Adicional (3 SMGVDF \$194.28)	\$ 84.44	15	\$ 1,266.60	1.10	\$ 13.93	Art. 106-II LSS

Cuota-Obrero

Rama	S.B.C.	(x) Días	(=) Monto	(x) %	(=) Importe	Fundamento
Prestaciones en Dinero	\$ 278.72	15	\$ 4,180.80	0.25	\$ 10.45	Art. 107-II LSS
Gastos Médicos Pensionados	\$ 278.72	15	\$ 4,180.80	0.375	\$ 15.68	Art. 25 LSS
Invalidez y Vida	\$ 278.72	15	\$ 4,180.80	0.625	\$ 26.13	Art. 147 LSS
Cuota Adicional (3 SMGVDF \$194.28)	\$ 84.44	15	\$ 1,266.60	.40	\$ 5.07	Art. 106-II LSS

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

CONCENTRADO DE LA CUOTA OBRERA-PATRONAL

DEL 16 AL 31 DE ENERO DE 2013

NOMBRE	Marco Jiménez Elizarrarás	Félix Hernández Patiño	Ivonne Pablo Nicolás	Marcelo Hernández Patiño	TOTAL
DIAS	15	15	15	15	
SDI	209.58	244.83	209.32	278.72	
CF	198.17	198.17	198.17	198.17	792.68
CAP	2.52	8.34	2.48	13.93	27.27
CAO	0.92	3.03	0.90	5.07	9.92
PDP	2,200.59	2,570.71	2,100.34	2,926.56	9,798.20
PDO	7.86	9.18	7.50	10.45	34.99
GMPP	33.01	38.56	31.50	43.90	146.97
GMPO	11.79	13.77	11.25	15.68	52.49
IVP	55.01	64.27	52.51	73.16	244.95
IVO	19.65	22.95	18.75	41.80	103.15
RT	157.18	183.62	150.02	209.04	699.86
GPS	31.44	36.72	30.00	26.13	124.29
SP	2,677.92	3,100.39	2,565.02	3,490.89	11,834.22

SO	41.14	48.03	38.40	73.00	200.57
SUMAS	2,719.06	3,148.42	2,603.42	3,563.89	12,034.79

SDI = Salario Diario Integrado

CF = Cuota Fija

CAP= Cuota Adicional Patronal

CAO= Cuota Adicional Obrera

PDP/PDO = Prestaciones en Dinero Patronal/Obrero

GMPP/GMPO = Gastos Médicos Pensionados Patronal/Obrero

IVP/IVO = Invalidez y Vida Patronal/Obrero

RT = Riesgo de Trabajo

GPS = Guardería y Prestaciones Sociales

SP = Suma Patronal

SO = Suma Obrera

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

RESUMEN DE CUOTAS OBRERO-PATRONAL

DEL 16 AL 31 DE ENERO DE 2013

NOMBRE	Patronal	Obrera	Total
Marco Jiménez Elizarrarás	2,677.92	41.14	2,719.06
Félix Hernández Patiño	3,100.39	48.03	3,148.42
Ivonne Pablo Nicolás	2,565.02	38.40	2,603.42
Marcelo Hernández Patiño	3,490.89	73.00	3,563.89
SUMA	11,834.22	200.57	12,034.79

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

NÓMINA

DEL 16 AL 31 DE ENERO DE 2013

NOMBRE	SD	DL	SQ	V	PV	TP	ISR	IMSS	TD	NP
Marco Jiménez Elizarrarás	200.00	15	3,000.00			3,000.00	73.65	41.14	\$ 114.79	2,885.21
Félix Hernández Patiño	233.33	15	3,500.00			3,500.00	148.60	48.03	\$ 196.63	3,303.37
Ivonne Pablo Nicolás	200.00	15	3,000.00			3,000.00	73.65	38.40	\$ 112.05	2,887.95
Marcelo Hernández Patiño	266.67	15	2,399.98	1,600.02	400.00	4,400.02	345.17	73.00	\$ 418.17	3,981.85
SUMAS	900.00		11,899.98	1,600.02	400.00	11,200.02	641.07	200.57	\$ 841.64	13,058.38

SD=SUELDO DIARIO DL=DÍAS LABORADOS SQ=SUELDO QUINCENAL V=VACACIONES
 PV=PRIMA VACACIONAL TL=TOTAL PERCEPCIONES ISR=IMPUESTO SOBRE LA RENTA
 IMSS=INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL TD=TOTAL DEDUCCIONES NP=NETO A PAGAR

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

Calle Ombules No. 50, Col. La Perla, Netzahualcáyotl, Estado de México
RFC.: VAL0608107DA Reg. Patronal: C8381828991

No. empleado: 11 F. Ingreso: 2 de Mayo de 2010
Nombre: Marco Jiménez Elizarrarás Sueldo diario: \$ 200.00
RFC.: JIEM830814MD8 Días trabajados: 15
CURP: JIEM830814HDFMLR08 Periodo de pago: 01 al 15 de Enero 2013
IMSS: 92008349984 F. Pago: 31 de Enero 2013
Depto.: Ventas

PERCEPCIONES	IMPORTE	DEDUCCIONES	IMPORTE
Sueldo	\$ 3,000.-	ISPT	\$ 73.65
		IMSS	\$ 41.14
	\$ 3,000.-		\$ 114.79
<i>Recibo empleado</i>		NETO	\$ 2,885.21

Firma del empleado

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

Calle Ombules No. 50, Col. La Perla, Netzahualcáyotl, Estado de México
RFC.: VAL0608107DA Reg. Patronal: C8381828991

No. empleado: 11 F. Ingreso: 2 de Mayo de 2010
Nombre: Marco Jiménez Elizarrarás Sueldo diario: \$ 200.00
RFC.: JIEM830814MD8 Días trabajados: 15
CURP: JIEM830814HDFMLR08 Periodo de pago: 01 al 15 de Enero 2013
IMSS: 92008349984 F. Pago: 31 de Enero 2013
Depto.: Ventas

PERCEPCIONES	IMPORTE	DEDUCCIONES	IMPORTE
Sueldo	\$ 3,000.-	ISPT	\$ 73.65
		IMSS	\$ 41.14
	\$ 3,000.-		\$ 114.79
<i>Recibo Patrón</i>		NETO	\$ 2,885.21

Firma del empleado

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

Calle Ombules No. 50, Col. La Perla, Netzahualcóyotl, Estado de México
RFC.: VAL0608107DA Reg. Patronal: C8381828991

No. empleado: 12
Nombre: Félix Hernández Patiño
RFC.: HEPF820804BAD
CURP: HEPF820804HDFRTL01
IMSS: 92988249985
Depto.: Administración

F. Ingreso: 25 de Abril de 2009
Sueldo diario: \$ 233.33
Días trabajados: 15
Periodo de pago: 01 al 15 de Enero 2013
F. Pago: 31 de Enero 2013

PERCEPCIONES	IMPORTE	DEDUCCIONES	IMPORTE
Sueldo	\$ 3,500.-	ISPT	\$ 148.60
		IMSS	\$ 48.03
	\$ 3,500.-		\$ 196.63
<i>Recibo empleado</i>		NETO	\$ 3,303.37

Firma del empleado

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

Calle Ombules No. 50, Col. La Perla, Netzahualcóyotl, Estado de México
RFC.: VAL0608107DA Reg. Patronal: C8381828991

No. empleado: 12
Nombre: Félix Hernández Patiño
RFC.: HEPF820804BAD
CURP: HEPF820804HDFRTL01
IMSS: 92988249985
Depto.: Administración

F. Ingreso: 25 de Abril de 2009
Sueldo diario: \$ 233.33
Días trabajados: 15
Periodo de pago: 01 al 15 de Enero 2013
F. Pago: 31 de Enero 2013

PERCEPCIONES	IMPORTE	DEDUCCIONES	IMPORTE
Sueldo	\$ 3,500.-	ISPT	\$ 148.60
		IMSS	\$ 48.03
	\$ 3,500.-		\$ 196.63
<i>Recibo empleado</i>		NETO	\$ 3,303.37

Firma del empleado

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

Calle Ombules No. 50, Col. La Perla, Netzahualcáyotl, Estado de México
RFC.: VAL0608107DA Reg. Patronal: C8381828991

No. empleado: 13
Nombre: Ivonne Pablo Nicolás
RFC.: PANI850522633
CURP: PANI850522HDMBCV08
IMSS: 15698524759
Depto.: Ventas

F. Ingreso: 12 de Junio de 2011
Sueldo diario: \$ 200.00
Días trabajados: 15
Periodo de pago: 01 al 15 de Enero 2013
F. Pago: 31 de Enero 2013

PERCEPCIONES	IMPORTE	DEDUCCIONES	IMPORTE
Sueldo	\$ 3,000.-	ISPT	\$ 73.65
		IMSS	\$ 38.40
	\$ 3,000.-		\$ 112.05
<i>Recibo empleado</i>		NETO	\$ 2,887.95

Firma del empleado

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

Calle Ombules No. 50, Col. La Perla, Netzahualcáyotl, Estado de México
RFC.: VAL0608107DA Reg. Patronal: C8381828991

No. empleado: 13
Nombre: Ivonne Pablo Nicolás
RFC.: PANI850522633
CURP: PANI850522HDMBCV08
IMSS: 15698524759
Depto.: Ventas

F. Ingreso: 12 de Junio de 2011
Sueldo diario: \$ 200.00
Días trabajados: 15
Periodo de pago: 01 al 15 de Enero 2013
F. Pago: 31 de Enero 2013

PERCEPCIONES	IMPORTE	DEDUCCIONES	IMPORTE
Sueldo	\$ 3,000.-	ISPT	\$ 73.65
		IMSS	\$ 38.40
	\$ 3,000.-		\$ 112.05
<i>Recibo empleado</i>		NETO	\$ 2,887.95

Firma del empleado

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

Calle Ombules No. 50, Col. La Perla, Netzahualcóyotl, Estado de México
RFC.: VAL0608107DA Reg. Patronal: C8381828991

No. empleado: 14 F. Ingreso: 2 de Enero de 2012
Nombre: Marcelo Hernández Patiño Sueldo diario: \$ 266.67
RFC.: HEPM850313JP2 Días trabajados: 15
CURP: HEPM850313HDFMLR08 Periodo de pago: 01 al 15 de Enero 2013
IMSS: 98437900876 F. Pago: 31 de Enero 2013
Depto.: Contabilidad

PERCEPCIONES	IMPORTE	DEDUCCIONES	IMPORTE
Sueldo	\$ 2,399.98	ISPT	\$ 345.17
Vacaciones	\$ 1600.02	IMSS	\$ 73.00
Prima Vacacional	\$ 400.00		
	\$ 4,400.02		\$ 418.17
<i>Recibo empleado</i>		NETO	\$ 3,981.85

Firma del empleado

“VALEODIE, S.A. DE C.V.”

Calle Ombules No. 50, Col. La Perla, Netzahualcóyotl, Estado de México
RFC.: VAL0608107DA Reg. Patronal: C8381828991

No. empleado: 14 F. Ingreso: 2 de Enero de 2012
Nombre: Marcelo Hernández Patiño Sueldo diario: \$ 266.67
RFC.: HEPM850313JP2 Días trabajados: 15
CURP: HEPM850313HDFMLR08 Periodo de pago: 01 al 15 de Enero 2013
IMSS: 98437900876 F. Pago: 31 de Enero 2013
Depto.: Contabilidad

PERCEPCIONES	IMPORTE	DEDUCCIONES	IMPORTE
Sueldo	\$ 2,399.98	ISPT	\$ 345.17
Vacaciones	\$ 1600.02	IMSS	\$ 73.00
Prima Vacacional	\$ 400.00		
	\$ 4,400.02		\$ 418.17
<i>Recibo empleado</i>		NETO	\$ 3,981.85

Firma del empleado

CONCLUSIÓN

La prosperidad de una organización se refleja en las condiciones y prestaciones laborales que otorga a sus trabajadores. Estas condiciones y prestaciones a que se hace referencia son derechos de los trabajadores y se convierten en obligatorias para la empresa. Dentro de estas obligaciones se encuentra la de realizar el cálculo, retención y entero de impuestos y cuotas a instituciones específicas, tal y como lo marcan las leyes.

Mediante las obligaciones que marcan las leyes como lo son el ISR, las cuotas obrero patronales y aportaciones al INFONAVIT; se cumple con el objetivo que persigue la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la cual menciona en su artículo 123 que es obligación de todos los mexicanos contribuir al gasto público y de esta forma se beneficia tanto el trabajador, patrón como el Estado.

Uno de los motivos principales de los trabajadores que prestan sus servicios a una organización, es obtener los ingresos que le permitan satisfacer sus necesidades económicas, por lo que las empresas se obligan al pago de nómina, en esta aparecen todos los trabajadores y los importes que les corresponde cobrar por el trabajo realizado en determinado periodo.

Finalmente se puede recurrir a este trabajo para realizar consultas básicas ya que se han analizado los elementos que intervienen en la preparación de una nómina.

ANEXOS

Debido a las reformas fiscales aprobadas a finales del año 2013 y las cuales estarán vigentes a partir del 01 de enero del 2014, se presentan algunos artículos de la nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta y que son inherentes al tema de la Nómina.

TÍTULO II DE LAS PERSONAS MORALES DISPOSICIONES GENERALES TASA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA PARA PERSONAS MORALES

Artículo 9. Las personas morales deberán calcular el impuesto sobre la renta, aplicando al resultado fiscal obtenido en el ejercicio la tasa del 30%. *Al respecto, es importante señalar que a partir de 2002 México inició un proceso de reducción gradual de las tasas del ISR aplicables tanto a las empresas como a las personas físicas con el objeto de contar con una tasa impositiva competitiva a nivel mundial, llegándose a ubicar de 2007 a 2009 en el 28%. Sin embargo, a partir de 2010 y con el objetivo de aumentar la recaudación federal, volvió a incrementarse argumentándose que dicho aumento sería temporal para regresar a niveles del 28% a partir de 2014. En el año de 2013, se consideró que sería a partir de 2015 el llegar a niveles del 28%, teniendo de manera transitoria la aplicación del 29% en 2014.*

Al igual que sucedió para 2013, la política económica del país reclama una alza en los ingresos tributarios y elimina la posibilidad de reducción en la tasa del ISR, más aún, se incrementa de manera definitiva al 30% sin establecerse un régimen de disminución transitorio como venía operando en los últimos años. El incremento a la tasa del ISR aplicable a personas morales y la tendencia a no cumplir con las expectativas económicas de reducción en la tasa impositiva, tendrán una repercusión importante en la competitividad de las empresas a nivel internacional.

El resultado fiscal del ejercicio se determinará como sigue:

- I. Se obtendrá la utilidad fiscal disminuyendo de la totalidad de los ingresos acumulables obtenidos en el ejercicio, las deducciones autorizadas por este Título y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas pagada en el ejercicio, en los términos del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De manera positiva, a partir de 2014 se aclara que para determinar la utilidad fiscal se disminuye la PTU “pagada en el ejercicio”, en los términos del Art. 123 constitucional. Dicha disminución no corresponde a una deducción autorizada sino a un concepto distinto que también se resta a los ingresos acumulables para determinar la utilidad fiscal.

Es importante mencionar que el Ejecutivo en su iniciativa de reformas para 2007 enviada al Congreso de la Unión, señaló que la disminución del PTU pagada de la utilidad fiscal se da con el propósito de no afectar la base para la determinación de la citada PTU del año y, con ello, el espíritu de dicho derecho laboral, derivado de la inquietud que representaría disminuir dicho concepto de la propia base para la determinación de la PTU.

Actualmente, el artículo 12-A del RLISR aplicable para 2013, el cual también puede aplicarse a partir 2014 en la medida que no contravenga la Ley y hasta en tanto no se promulga en nuevo RLISR, establece que cuanto la PTU pagada en el ejercicio sea mayor a la utilidad fiscal de dicho ejercicio, la diferencia se considerará pérdida fiscal; siempre que los ingresos sean mayores a las deducciones, ya que de lo contrario resultaría una pérdida fiscal a la cual se le tendría que adicionar la PTU pagada en el ejercicio en los términos del art. 57 de esta Ley.

- II. A la utilidad fiscal del ejercicio se le disminuirán, en su caso, las pérdidas fiscales pendientes de aplicar de ejercicios anteriores.

El impuesto del ejercicio se pagará mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas, dentro de los tres meses siguientes a la fecha en la que termine el ejercicio fiscal.

GASTOS NO DEDUCIBLES

Artículo 28. Para los efectos de este Título, no serán deducibles:

- I. Los pagos por impuesto sobre la renta a cargo del propio contribuyente o de terceros ni los de contribuciones en la parte subsidiada o que originalmente correspondan a terceros, conforme a las disposiciones relativas, excepto tratándose de aportaciones pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo de los patrones, incluidas las previstas en la Ley del Seguro de Desempleo. Tampoco serán deducibles las cantidades provenientes del subsidio para el empleo que entregue el contribuyente, en su carácter de retenedor, a las personas que le presten servicios personales subordinados ni los accesorios de las contribuciones, a excepción de los recargos que hubiere pagado efectivamente, inclusive mediante compensación.

XXX. Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

Artículo 90 LISR.- Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado cuando en los términos de este Título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo.

Artículo 94 LSIR.- Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Artículo 96 LISR.- Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la siguiente:

TARIFA MENSUAL			
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	4,210.42	9.52	6.40
4,210.42	7,399.43	247.24	10.88
7,399.43	8,601.51	594.21	16.00
8,601.51	10,298.36	786.54	17.92
10,298.36	20,770.30	1,090.61	21.36
20,770.30	32,736.84	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

Tabla 1

Artículo 96 Párrafo 5 LISR.- Las personas físicas, así como las personas morales a que se refiere el Título III de esta Ley, enterarán las retenciones a que se refiere este artículo a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

Subsidio al Empleo

Artículo Décimo LISR.- Se otorga el subsidio para el empleo en los términos siguientes:

I. Los contribuyentes que perciban ingresos a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 94 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, gozarán del subsidio para el empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 96 de la misma Ley. El subsidio para el empleo se calculará aplicando a los ingresos que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta que correspondan al mes de calendario de que se trate, la siguiente:

Subsidio para el empleo mensual		
Límite Inferior	Límite Superior	Subsidio para el Empleo
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	1978.70	406.83
1,978.71	2,653.38	359.84
2,653.39	3,472.84	343.60
3,472.85	3,537.87	310.29
3,537.88	4,446.15	298.44
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En Adelante	0.00

Tabla 2

En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 96 de la Ley del Impuesto sobre la Renta sea menor que el subsidio para el empleo mensual obtenido de conformidad con la tabla anterior, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga. El retenedor podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del subsidio para el empleo no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

En los casos en los que los empleadores realicen pagos por salarios, que comprendan periodos menores a un mes, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a cada pago, dividirán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla contenida en esta fracción, entre 30.4. El resultado así obtenido se multiplicará por el número de días al que corresponda el periodo de pago para determinar el monto del subsidio para el empleo que le corresponde al trabajador por dichos pagos.

Ingresos Exentos y Gravados

Artículo 93 LISR.- No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

II. Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere la fracción anterior, se pagará el impuesto en los términos de este Título.

III. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

IV. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario **no exceda de quince veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente**, y el beneficio previsto en la Ley de Pensión Universal. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

V. Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere la fracción anterior, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el Reglamento de esta Ley.

Artículo 93-VI LISR.- Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

Artículo 93-VII LISR.- Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

Artículo 93-VIII LISR.- Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Artículo 93-IX LISR.- La previsión social a que se refiere esta fracción es la establecida en el artículo 7, quinto párrafo de esta Ley.

Artículo 93-XI LISR.- Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas para sus trabajadores cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, del presente Título.

Artículo 93-XIII LISR.- Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales

de los Trabajadores del Estado, y los que obtengan por concepto del beneficio previsto en la Ley de Pensión Universal, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

Artículo 93-XIV LISR.- Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Artículo 93-XV LISR.- Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título.

COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS

RESOLUCIÓN del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos generales y profesionales vigentes a partir del 1 de enero de 2014.

Al margen un logotipo, que dice: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos generales y profesionales vigentes a partir del 1o. de enero de 2014.

En la Ciudad de México, Distrito Federal, el día dieciocho 18 de diciembre de dos mil trece siendo las catorce horas con quince minutos, presentes los CC. miembros del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en el domicilio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sito en Anillo Periférico Sur 4271, procedieron a fijar los salarios mínimos generales y profesionales que entrarán en vigor en la República Mexicana a partir del 1o. de enero de 2014; VISTOS para resolver el Informe de la Dirección Técnica y demás elementos de juicio,

RESULTANDO:

PRIMERO. La fracción VI del apartado A) del artículo 123 constitucional faculta a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para fijar éstos y a su vez el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo establece que dichos salarios se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

SE RESUELVE

PRIMERO. Las áreas geográficas en que para fines salariales se ha dividido a la República Mexicana, son las que se señalan a continuación con un número progresivo, denominación y definición de su integración municipal.

I. Área geográfica "A" integrada por: todos los municipios de los Estados de Baja California y Baja California Sur; los municipios de Guadalupe, Juárez y Práxedes G. Guerrero, del Estado de Chihuahua; el Distrito Federal; el municipio de Acapulco de Juárez, del Estado de Guerrero; los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan, del Estado de Jalisco; los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán, del Estado de México; los municipios de Apodaca, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, Santa Catarina, San Nicolás de los Garza y San Pedro Garza García, del Estado de Nuevo León; los municipios de Agua Prieta, Altar, Atil, Bácum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Cananea, Carbó, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, General Plutarco Elías Calles, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, La Colorada, Magdalena, Naco, Navojoa, Nogales, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, Puerto Peñasco, San Ignacio Río Muerto, San Luis Río Colorado, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Santa Cruz, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama, del Estado de Sonora; los municipios de Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Camargo, Ciudad Madero, El Mante, Gómez Farías, González, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Nuevo Morelos, Ocampo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando, Tampico, Valle Hermoso y Xicoténcatl, del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Agua Dulce, Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan, del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

II. Área geográfica "B" integrada por: todos los municipios de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila de Zaragoza, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán de Ocampo, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla,

Querétaro de Arteaga, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas; todos los municipios del Estado de Chihuahua excepto Guadalupe, Juárez y Práxedes G. Guerrero; todos los municipios del Estado de Guerrero excepto Acapulco de Juárez; todos los municipios del Estado de Jalisco excepto Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan; todos los municipios del Estado de México excepto Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán; todos los municipios del Estado de Nuevo León excepto Apodaca, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, Santa Catarina, San Nicolás de los Garza y San Pedro Garza García; los municipios de Aconchi, Álamos, Arivechi, Arizpe, Bacadéhuachi, Bacanora, Bacerac, Bacoachi, Banámichi, Baviácora, Bavispe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Granados, Huachinera, Huásabas, Huépac, Mazatán, Moctezuma, Nácori Chico, Nacozari de García, Onavas, Quiriego, Rayón, Rosario, Sahuaripa, San Felipe de Jesús, San Javier, San Pedro de la Cueva, Soyopa, Tepache, Ures, Villa Hidalgo, Villa Pesqueira y Yécora, del Estado de Sonora; los municipios de Abasolo, Burgos, Bustamante, Casas, Cruillas, Güémez, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Méndez, Miquihuana, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina, Tula, Victoria y Villagrán, del Estado de Tamaulipas; y todos los municipios del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, excepto Agua Dulce, Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan.

SEGUNDO. Los salarios mínimos generales que tendrán vigencia a partir del 1o. de enero de 2014 en las áreas geográficas a que se refiere el punto resolutorio anterior, como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los(as) trabajadores(as) por jornada ordinaria diaria de trabajo, serán los que se señalan a continuación:

	Pesos
Área geográfica "A"	\$ 67.29
Área geográfica "B"	\$ 63.77

TERCERA SECCIÓN

SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PÚBLICO

RESOLUCIÓN Miscelánea Fiscal para 2014 y su anexo 19 (Continúa en la Cuarta Sección)

Lunes 30 de diciembre de 2013 DIARIO OFICIAL (Tercera Sección)

Sección I.2.7.5. De la expedición de CFDI por concepto de nómina y otras retenciones

Expedición de CFDI por concepto de nómina

I.2.7.5.1. Para los efectos del artículo 99, fracción III de la Ley de ISR, los CFDI que se emitan por las remuneraciones que se efectúen por concepto de salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, deberán cumplir con el complemento que el SAT publique en su página de Internet.

LISR 99

Entrega del CFDI por concepto nómina

I.2.7.5.2. Para los efectos de los artículos 29, fracción V del CFF y 99, fracción III de la Ley del ISR, los contribuyentes entregarán o enviarán a sus trabajadores el formato electrónico XML de las remuneraciones cubiertas.

Los contribuyentes que se encuentren imposibilitados para cumplir con lo establecido en el párrafo anterior, podrán entregar una representación impresa del CFDI de las remuneraciones cubiertas a sus trabajadores. Dicha representación deberá contener al menos los siguientes datos:

- I. El folio fiscal.
- II. El RFC del empleador.
- III. El RFC de empleado.

CFF 29, LISR 99

Momento de deducibilidad del CFDI de las remuneraciones cubiertas a los trabajadores

I.2.7.5.3. Para los efectos del artículo 27, fracción V, segundo párrafo de la Ley del ISR, se considera que los contribuyentes que expidan CFDI por las remuneraciones que cubran a sus trabajadores, tendrán por cumplidos los requisitos de deducibilidad de dichos comprobantes para efectos fiscales, al momento que se realice el pago de dichas remuneraciones, con independencia de la fecha en que se haya emitido el CFDI o haya sido certificado por el proveedor de certificación del CFDI autorizado.

LISR 27

Emisión de comprobantes y constancias de retenciones de contribuciones a través de CFDI

I.2.7.5.4. Para los efectos del artículo 76, fracciones III, XI, inciso b) y XVIII; 86, fracción V; 110, fracción VIII; 117, último párrafo, 126, tercer párrafo, 127, tercer párrafo y 139, fracción I de la Ley del ISR, artículo 29, primer párrafo del CFF, artículo 32, fracción V y 33, segundo párrafo de la Ley del IVA, las constancias de retenciones se emitirán mediante el complemento que el SAT publique al efecto en su página de Internet.

Cuando en alguna disposición fiscal se haga referencia a la obligación de emitir un comprobante fiscal por retenciones efectuadas, ésta se emitirá mediante el complemento a que hace referencia el párrafo anterior.

LISR 76, 86, 99, 110, 117, 139, LIVA 32

Capítulo I.3.3. De las deducciones

Sección I.3.3.1. De las deducciones en general

Deducción de salarios pagados en efectivo

I.3.3.1.17. Para efectos del artículo 27, fracción III, en relación con el artículo 94 de la Ley del ISR y 29, primer párrafo del CFF, las erogaciones efectuadas por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado pagadas en efectivo, podrán ser deducibles, siempre que además de cumplir con todos los requisitos que señalan las disposiciones fiscales para la deducibilidad de dicho concepto, se cumpla con la obligación inherente a la emisión del CFDI correspondiente por concepto de nómina.

CFF 29, LISR 27, 94

Procedimiento para cuantificar la proporción de los ingresos exentos respecto del total de las remuneraciones

I.3.3.1.16. Para los efectos del artículo 28, fracción XXX de la Ley del ISR, para determinar si en el ejercicio disminuyeron las prestaciones otorgadas a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior, se estará a lo siguiente:

I. Se obtendrá el cociente que resulte de dividir el total de las remuneraciones y demás prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de éstos últimos, efectuadas en el ejercicio, entre el total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores.

II. Se obtendrá el cociente que resulte de dividir el total de las remuneraciones y demás prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de éstos últimos, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior, entre el total de las remuneraciones y

prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior.

III. Cuando el cociente determinado conforme a la fracción I de esta regla sea menor que el cociente que resulte conforme a la fracción II, se entenderá que hubo una disminución de las prestaciones otorgadas por el contribuyente a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos del ISR para dichos trabajadores y por las cuales no podrá deducirse el 53% de los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador.

Para determinar el cociente señalado en las fracciones I y II de esta regla, se considerarán, entre otros, las siguientes erogaciones:

1. Sueldos y salarios.
2. Rayas y jornales.
3. Gratificaciones y aguinaldo.
4. Indemnizaciones.
5. Prima de vacaciones.
6. Prima dominical.
7. Premios por puntualidad o asistencia.
8. Participación de los trabajadores en las utilidades.
9. Seguro de vida.
10. Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios.
11. Previsión social.
12. Seguro de gastos médicos.
13. Fondo y cajas de ahorro.
14. Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa.

15. Ayuda de transporte.
16. Cuotas sindicales pagadas por el patrón.
17. Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.
18. Prima de antigüedad (aportaciones).
19. Gastos por fiesta de fin de año y otros.
20. Subsidios por incapacidad.
21. Becas para trabajadores y/o sus hijos.
22. Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.
23. Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.
24. Intereses subsidiados en créditos al personal.
25. Horas extras.
26. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.
27. Contribuciones a cargo del trabajador pagadas por el patrón.

LISR 28

Concepto de vale de despensa

I.3.3.1.26. Para los efectos del artículo 27, fracción XI, primer párrafo de la Ley del ISR, se entenderá por vale de despensa, aquél que independientemente del nombre que se le designe, se proporcione a través de monedero electrónico y permita a los trabajadores que los reciban, adquirir canastillas de alimentos en términos de la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores.

LISR 27

Características de monederos electrónicos de vales de despensa

I.3.3.1.27. Para los efectos del artículo 27, fracción XI, primer párrafo de la Ley del ISR, se entenderá como monedero electrónico de vale de despensa, cualquier dispositivo tecnológico que se encuentre asociado a un sistema de pagos, que proporcione, por lo menos, los servicios de liquidación y compensación de los pagos que se realicen entre los patronos contratantes de los monederos electrónicos, los trabajadores beneficiarios de los mismos, los emisores autorizados de los monederos electrónicos y los enajenantes de despensas.

Los emisores autorizados de monederos electrónicos de vales de despensa, podrán determinar libremente las características físicas de dichos monederos, siempre y cuando se especifique que se trata de un monedero electrónico utilizado en la adquisición de despensas.

Los monederos electrónicos a que se refiere esta Sección, deberán estar limitados a la adquisición de despensas, dentro del territorio nacional, no podrán utilizarse para disponer de efectivo, intercambiarse por títulos de crédito, así como para obtener bienes distintos a despensas.

LISR 27, RMF 2014 I.3.3.1.26.

BIBLIOGRAFÍA

BARRÓN MORALES, Alejandro. "Estudio Práctico del ISR para Personas Físicas 2009". ISEF, México, 2009.

CALVO NICOLAU, Enrique. "Tratado del Impuesto Sobre la Renta. Tomo I", Editorial Themis, México, 1995, p. 276

CHIAVENATTO, Idalberto, "Administración de Recursos Humanos", 8ª Edición, Editorial McGraw-Hill, México. 2007

FISCO NOMINA 2013. Editorial ISEF, SA México.

GALINDO COSME, Mónica. "Remuneraciones al Personal", México, ISEF, 2010

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, "Metodología de la Investigación", Mc Graw-Hill, Quinta Edición, México, 2010.

ITURRIAGA BRAVO, Luis. "Estudio Práctico del Régimen Fiscal de los Sueldos y Salarios". ISEF, México, 2002, p. 35

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA 2013. Editorial ISEF, SA México.

LEY DEL SEGURO SOCIAL E INFONAVIT 2013. Editorial ISEF, SA México.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 2013. Editorial ISEF, SA México.

LÓPEZ E. "Aspectos Contractuales y Fiscales Sobre Sueldos y Salarios", México, ISEF, 2009.

MARTÍNEZ GUTIERREZ, JAVIER, "El ABC de los Sueldos y Salarios", 4ta Edición, Editorial ISEF, México 2012, p. 19, 33.

OROZCO COLÍN, Luis Ángel, "Estudio Integral de la Nómina", Ediciones Fiscales ISEF, Cuarta Edición, México 2012. P. 197

PÉREZ CHÁVEZ, José. "Manual para el Control Integral de las Nóminas", 4ta Edición, México, Tax Editores, 2008

TAYLOR W. Frederick, FAYOL, Henri. "Principios de Administración Científica", Editorial Herreo Hermanos, México 2004.

PÁGINAS WEB

<http://nominass.blogspot.mx/2011/02/historia-de-la-nomina.html>. Última vista 17-feb-14

<http://www.cddiputados.gob.mx/POLEMEX/leyes/Ley08.html>. Última vista 17-feb-15

<http://www.poderjudicialdf.gob.mx/work/models/PJDF/PDFs/Legislacion/CodigoFiscalDF009.pdf>. Ultima vista 17-feb-14

<http://www.fca.unam.mx/docs/publicaciones/libros/salarios/IV.pdf>. Ultima vista 17-feb-14

<http://www.edomex.gob.mx/portal/page/portal/legistel/leyes/codigos-vigentes>

Ultima vista 17-feb-14

http://www.finanzas.df.gob.mx/normatividad/ogdf_codigos.html. Ultima vista 17-feb-14