



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLÁN

APLICACIÓN CONTABLE Y FISCAL DE LA NÓMINA

## TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

## LICENCIADA EN CONTADURÍA

PRESENTA:

**SANDRA ANGÉLICA JIMÉNEZ GALICIA**

**ASESOR: L.C. FRANCISCO ALCÁNTARA SALINAS**

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.

## **AGRADECIMIENTOS**

### ***A mis padres:***

Por el hecho de haberme permitido existir, por darme los cimientos de mi vida, por su apoyo económico.

### ***A mi mamá:***

Porque con su ejemplo me ha enseñado que el que persevera alcanza. Por su apoyo incondicional, te amo mamá, gracias por ser mi mamá.

### ***A mis hermanos:***

Moisés Erik y Francisco, porque sé que desde el cielo siempre me acompañan y me cuidan.

A Mariana, Eliana y Susana, por ser mis compañeras de vida....las amo.

A Mickey por todo su apoyo y orientación.

### ***A Elena:***

Mi nena hermosa, porque me has inspirado por terminar lo que desde hace mucho tiempo comencé.

### ***A Ángel:***

Por el apoyo que me has brindado a lo largo de estos años, gracias por caminar conmigo desde entonces, por ser mi cómplice...por ser ...mi especial, te amo.

### ***A mi asesor:***

L.C. Francisco Alcántara Salinas por todo el apoyo y paciencia que ha tenido conmigo por tanto tiempo.

### ***A mis profesores:***

Por las enseñanzas adquiridas en sus salones de clase, desde mi profesora Ada, Araceli, Celia, Socorro hasta mis profesores de la facultad.

### ***A mis familiares:***

A mis abuelas, a mis tíos que me apoyaron y que me motivaron parte de mi vida escolar a ser una buena estudiante.....con agradecimiento especial a mis tíos Adolfo, Rubén y a mis tías Sofy y Paty.

A Jechus, Chan, Margarita y Eduardo, Andrea, Becka y Vanne, por el apoyo brindado a lo largo de estos años.

***A mis amigos:***

A mis amigas del alma Paty Luna y Arcelia porque me han acompañado siempre en los buenos y malos momentos de mi vida, desde que nos conocimos en la facultad sin importar el tiempo y la distancia.

A José Luis, Joaquín, Eduardo, Alejandro, Lorena, Emilio, Lina, Reyna, Agustín, Octavio, Blanca, Elizabeth, Librado, Isidoro, Iván, Lety Vázquez, Lety Cirilo, José por haber compartido los años más maravillosos de mi etapa escolar.

A Sandy Contreras, Teresita Luna que de ser compañeras de trabajo se convirtieron en mis grandes amigas.

A mis nuevos amigos Mony Mendieta, Heri, Gladys y Alicia por compartir conmigo la realización de este proyecto.

## INDICE

OBJETIVOS DE LA TESIS .....	9
INTRODUCCIÓN .....	10
CAPÍTULO 1 .....	12
ANTECEDENTES GENERALES .....	12
1.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA RELACIÓN LABORAL .....	12
1.2 CONCEPTOS DE SALARIO .....	14
1.2.1 SALARIO MÍNIMO .....	15
1.2.1.1. SALARIO MÍNIMO GENERAL .....	16
1.2.1.2. SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL .....	16
1.3. CLASIFICACIÓN DEL SALARIO .....	23
1.3.1. SALARIO BASE .....	23
1.3.2. SALARIO INTEGRADO .....	23
1.4. FORMAS DE DETERMINAR EL SALARIO .....	25
1.4.1. SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO .....	26
1.4.2. SALARIO POR UNIDAD DE OBRA .....	26
1.4.3. SALARIO POR COMISIÓN .....	26
1.4.4. SALARIO A PRECIO ALZADO .....	27
1.4.5 SALARIO DE CUALQUIER OTRA FORMA .....	27
1.5. DESCUENTOS EN LOS SALARIOS .....	27
1.6. LA RELACIÓN LABORAL .....	30
1.7. NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO .....	30
1.7.1. FORMA DE PAGO .....	31
1.7.2. PLAZO Y LUGAR DE PAGO .....	31
1.7.3. SUSPENSIÓN DEL PAGO .....	32
1.7.4. OTRAS PROTECCIONES .....	32
1.7.5. PROTECCIÓN DEL SALARIO SOBRE LOS ACREEDORES DEL PATRÓN .....	33
1.7.6. PROTECCIÓN AL SALARIO CONTRA ABUSOS DEL PATRÓN .....	33
1.7.7. PROTECCIÓN EN CONTRA DE LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR .....	33

1.8. EL CONTRATO Y SUS ALCANCES.....	34
1.8.1. CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO .....	34
1.8.2. ELEMENTOS DEL CONTRATO.....	34
1.8.2.1. LAS PARTES.....	35
1.8.2.2. EL OBJETO (EL TRABAJO) .....	35
1.8.2.3. CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO.....	35
1.8.3. DURACIÓN DE LOS CONTRATOS. ....	36
1.8.3.1. CONTRATO POR OBRA DETERMINADA.....	37
1.8.3.2. CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO, TEMPORADA .....	37
1.8.3.3. CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO .....	38
1.8.3.3.1. PERIODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO INDETERMINADO .....	38
1.8.3.4. CONTRATO DE TRABAJO PARA CAPACITACIÓN INICIAL .....	38
1.8.3.4.1. REQUISITOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO CON PERIODO A PRUEBA O DE CAPACITACIÓN INICIAL.....	39
1.8.3.5. CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO EN LABORES DISCONTINUAS O DE TEMPORADA .....	39
CAPITULO 2 .....	44
DE LA RELACION LABORAL .....	44
2.1. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y EL PATRÓN.....	44
2.1.1. OBLIGACIONES DEL PATRÓN.....	44
2.1.2. OBLIGACIONES PERIÓDICAS DE LOS PATRONES .....	48
2.1.2.1. EXPEDICIÓN DE CONSTANCIA DE DÍAS TRABAJADOS .....	49
2.1.3. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES .....	49
2.2. PRESTACIONES .....	51
2.2.1. JORNADA DE TRABAJO .....	52
2.2.1.1. PROLONGACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	52
2.2.1.2. RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAS .....	53
2.2.1.3. DÍAS DE DESCANSO .....	53
2.2.1.4. DESCANSO SEMANAL .....	53
2.2.1.5. RETRIBUCIÓN EN CASO DE LABORAR EN LOS DÍAS DE DESCANSO SEMANAL .....	54

2.2.1.6. DESCANSO OBLIGATORIO O FESTIVO .....	54
2.2.1.7. RETRIBUCIÓN POR LABORAR LOS DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS O FESTIVOS .....	55
2.2.3. VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.....	55
2.2.4. PRIMA VACACIONAL .....	56
2.2.4.1. RECIBO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL .....	56
2.2.4.2. FORMATO Y CONTENIDO DEL RECIBO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL .....	57
2.2.5. AGUINALDO.....	58
2.2.5.1. SALARIO BASE DEL CÁLCULO.....	59
2.2.5.1.1. CUANDO SE ESTABLECE SALARIO ESPECÍFICO O FIJO COMO REMUNERACIÓN	59
2.2.5.1.2. CUANDO SE TRATA DE PERCEPCIONES VARIABLES.....	59
2.2.5.1.3. CUANDO LOS TRABAJADORES PERCIBEN SALARIO MIXTO .....	60
2.2.5.1.4. CUANDO LOS TRABAJADORES NO LABORAN EL AÑO COMPLETO.....	62
2.2.5.2. DÍAS A CONSIDERAR PARA EL CÁLCULO DEL AGUINALDO ..	63
2.2.6. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA UTILIDADES DE LAS EMPRESAS .....	64
2.2.6.1. GENERALIDADES .....	64
2.2.6.2. FUNDAMENTO LEGAL.....	65
2.2.6.3. PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN.....	66
2.2.6.4. SUJETOS OBLIGADOS Y EXCEPTUADOS DE REPARTIR UTILIDADES .....	66
2.2.6.5. SUJETOS CON DERECHO AL REPARTO DE LAS UTILIDADES	67
2.2.6.6. BASE A CONSIDERAR PARA EL REPARTO DE UTILIDADES...	68
2.2.6.7. PROCEDIMIENTO DEL REPARTO .....	70
2.2.6.7.1. ETAPA EXTERNA .....	71
2.2.6.7.2. PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN .....	71
2.2.6.7.3. ETAPA INTERNA.....	72
2.2.6.7.4. PAGO DE LAS UTILIDADES .....	73
2.2.6.7.5. ACLARACIONES POSTERIORES.....	73
2.2.6.8. BASES PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LA PTU A REPARTIR .....	74

2.2.6.8.1. FACTORES PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS UTILIDADES.....	74
2.2.6.9. CONSTANCIA DE PAGO DE LA PTU .....	75
2.3. SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN (EXTINCIÓN) DE LAS RELACIONES LABORALES.....	76
2.3.1. SUSPENSION .....	76
2.3.1.1. CAUSAS.....	76
2.3.2. RESCISIÓN .....	78
2.3.2.1. CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR.....	79
2.3.2.2. EL USO DE ACTAS ADMINISTRATIVAS .....	81
2.3.2.3. LIQUIDACIÓN .....	82
2.3.2.4. SALARIO BASE PARA INDEMNIZACIONES.....	84
2.3.2.5. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	85
2.3.2.6. CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON .....	87
2.3.2.7. INDEMNIZACION QUE CORRESPONDE AL TRABAJADOR CUANDO ES EL QUIEN RESCINDE LA RELACIÓN LABORAL .....	89
2.3.4. TERMINACIÓN.....	89
2.3.4.1. RENUNCIA.....	90
2.3.4.2. FINIQUITO.....	91
2.4. EL SINDICATO .....	93
2.4.1. CLASIFICACIÓN DEL SINDICATO.....	94
2.4.2. CONSTITUCION Y REGISTRO.....	94
2.4.3. ESTATUTOS SINDICALES.....	96
2.4.4. OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.....	97
2.4.5. PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS .....	97
2.4.6. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	97
2.4.6.1. CONTENIDO .....	98
2.4.6.2. CELEBRACIÓN .....	99
2.4.6.3. VIGENCIA.....	100
2.4.6.4. TERMINACIÓN.....	101
CAPITULO 3 .....	116
DE LA SEGURIDAD SOCIAL E INFONAVIT .....	116

3.1.	CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL.....	116
3.2.	ESTRUCTURA DEL RÉGIMEN DE PROTECCIÓN DE LSS.....	117
3.2.1.	RÉGIMEN OBLIGATORIO .....	118
3.2.2.	CONTINUACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO.....	119
3.3.3.	INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO.....	120
3.3.4.	RÉGIMEN VOLUNTARIO.....	120
3.3.	SALARIO DIARIO INTEGRADO .....	120
3.3.1.	INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN CON ELEMENTOS FIJOS.....	122
3.3.1.1.	AGUINALDO.....	123
3.3.1.2.	PRIMA VACACIONAL .....	123
3.3.1.3.	FACTOR MÍNIMO DE INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN .....	124
3.3.1.4.	PRIMA DOMINICAL .....	124
3.3.1.5.	DESPENSA .....	125
3.3.1.6.	AYUDA PARA TRANSPORTE .....	125
3.3.1.7.	PREMIOS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA .....	126
3.3.1.8.	ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN.....	126
3.3.1.9.	FONDO DE AHORRO .....	126
3.3.1.10.	RESUMEN DE ASPECTOS DE INTEGRACIÓN PARA EL IMSS .....	127
3.3.1.11.	EJEMPLO DE INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN CON ELEMENTOS FIJOS .....	127
3.3.2.	INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN CON ELEMENTOS VARIABLES.....	128
3.3.2.1.	DÍAS DE SALARIO DEVENGADO .....	129
3.3.2.2.	SALARIOS POR COMISIÓN O COMISIONES .....	129
3.3.2.3.	TRABAJO A DESTAJO .....	129
3.3.3.	INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN CON ELEMENTOS MIXTOS .....	130
3.3.3.1.	PREMIOS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD .....	130
3.3.3.2.	BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD .....	130

3.3.3.3. COMISIONES Y DESTAJO CON SALARIO DE GARANTÍA .....	131
3.4. CUOTAS OBRERO-PATRONALES.....	131
3.4.1. FUNDAMENTACIÓN.....	131
3.4.2. CUOTAS POR RAMO DE RIESGO .....	132
3.4.3. TOPES Y DÍAS BASE DE COTIZACIÓN .....	134
3.4.4. PERIODO DE PAGO Y PRESENTACIÓN DE LAS CUOTAS DE IMSS E INFONAVIT .....	135
3.4.5. INSCRIPCIÓN DE TRABAJADORES ANTE EL IMSS E INFONAVIT 136	
3.4.5.1. MEDIOS DE PRESENTACION DE AVISOS ANTE EL IMSS E INFONAVIT .....	137
3.4.5.1.1. MEDIANTE FORMATO .....	137
3.4.5.1.2. A TRAVÉS DE MEDIOS MAGNÉTICOS (SUA) .....	137
3.4.5.1.3. MEDIANTE DISPOSITIVOS DIGITALES O ELECTRÓNICOS (IDSE) .....	138
3.5. INCAPACIDADES.....	138
3.5.1. INCAPACIDAD POR RIESGO DE TRABAJO .....	139
3.5.2. INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL.....	140
3.5.3. INCAPACIDAD POR MATERNIDAD.....	140
3.6. INFONAVIT .....	141
3.6.1. AVISOS DEL IMSS APLICAN AL INFONAVIT .....	141
3.6.2. BASE DE CUOTAS PARA INFONAVIT.....	141
3.6.3. PRESENTACION Y PAGO DE APORTACIONES DE INFONAVIT....	141
3.6.4. OTORGAMIENTO DE CREDITOS INFONAVIT .....	141
CAPITULO IV. ASPECTOS FISCALES .....	143
4.1. IMPUESTO SOBRE LA RENTA .....	143
4.1.1. FUNDAMENTACIÓN.....	143
4.1.1.1. INGRESOS GRAVABLES.....	144
4.1.1.2. INGRESOS NO OBJETO DE GRAVAMEN .....	144
4.1.1.3. INGRESOS EXENTOS .....	144
4.1.1.3.1. PRESTACIONES DISTINTAS DEL SALARIO Y TIEMPO EXTRA.....	144
4.1.1.3.2. INDEMNIZACIÓN POR RIESGOS O ENFERMEDADES .....	147

4.1.1.3.3.	JUBILACIONES, PENSIONES Y HABERES DE RETIRO.....	147
4.1.1.3.4.	REEMBOLSO DE GASTOS.....	147
4.1.1.3.5.	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL .....	147
4.1.1.3.6.	PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL .....	147
4.1.1.3.7.	ENTREGA DE DEPÓSITOS DE INFONAVIT Y DE CASA HABITACIÓN .....	149
4.1.1.3.8.	CAJAS Y FONDOS DE AHORRO.....	149
4.1.1.3.9.	CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL .....	150
4.1.1.3.10.	PAGOS POR SEPARACIÓN.....	150
4.1.1.3.11.	GRATIFICACIONES, PRIMAS VACACIONALES, PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES Y PRIMAS DOMINICALES .....	152
4.1.1.3.12.	SALARIOS PERCIBIDOS POR EXTRANJEROS .....	157
4.1.1.3.13.	VIÁTICOS .....	158
4.1.1.3.14.	ALIMENTOS .....	159
4.2.	TARIFAS DEL ISR.....	159
4.3.	SUBSIDIO AL EMPLEO.....	160
4.3.1	REQUISITOS PARA PODER DEDUCIR EL SUBSIDIO AL EMPLEO CONTRA EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA A CARGO DEL EMPLEADOR O DEL RETENIDO A TERCEROS .....	161
4.4.	IMPUESTO ANUAL .....	162
4.2.	IMPUESTO SOBRE NÓMINA (ISN) O IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL (ISERTP) .....	164
4.2.1.	IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL (ISERTP) .....	164
4.2.1.1.	EXENCIONES PARA EL ISERTP .....	166
4.2.1.2	TASA Y DIAS DE PAGO DE ISERTP .....	166
4.2.2.	IMPUESTO SOBRE NOMINAS (DISTRITO FEDERAL) .....	166
4.2.2.1.	EXENCIONES DEL ISN DEL DF.....	167
4.2.2.2.	TASA Y DIAS DE PAGO DEL ISN DEL DF.....	167
4.3.	NÓMINA CFDI .....	168
4.3.1.	FUNDAMENTO LEGAL EN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.....	168

4.3.2. FUNDAMENTO LEGAL EN EL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN .....	169
CAPITULO V.....	172
CASO PRÁCTICO.....	172
5.1. PLANTEAMIENTO.....	172
5.2. DESARROLLO.....	174
5.2.1. CALCULO DEL ISR .....	174
5.2.2. CALCULO DEL IMSS .....	176
5.2.2.1. CALCULO DE CUOTAS PATRONALES .....	176
5.2.2.1. CALCULO DE CUOTAS DEL TRABAJADOR .....	178
5.2.3. LISTADO DE NOMINA POR TRABAJADOR DE LAS PERCEPCIONES .....	180
5.2.4. LISTADO DE NOMINA POR TRABAJADOR CON LAS DEDUCCIONES Y EL SALARIO NETO.....	181
5.2.5. RECIBOS DE NOMINA CFDI .....	182
5.3. APLICACIÓN CONTABLE Y FISCAL .....	188
MATERIALES Y MÉTODOS .....	194
BIBLIOGRAFÍA .....	194

## **OBJETIVOS DE LA TESIS**

- Presentar brevemente los aspectos generales que se deben de tomar en cuenta al elaborar una nómina.
- Aplicar la información que este documento nos brinda de manera contable y fiscal en un caso práctico.

## INTRODUCCIÓN

La nómina, vista desde cualquier aspecto, es de suma importancia para cualquier entidad económica, es por ello que el presente trabajo, pretende proporcionar las herramientas necesarias para su elaboración y correcta aplicación en materia contable y fiscal.

En el primer capítulo se comenzará describiendo los antecedentes generales que necesitamos conocer para ir relacionándonos con el tema, tales como: la evolución histórica de la relación laboral, diversos conceptos del salario, el contrato y su importancia así como los alcances que tienen dentro de dicha relación laboral.

El segundo capítulo pretende profundizar los aspectos contractuales de lo que es la relación laboral, comenzando por los derechos y obligaciones del trabajador y del patrón, las prestaciones del trabajador, las causas de la suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral, así como la importancia del sindicato en la relación laboral, finalizando el capítulo con un ejemplo de contrato colectivo de trabajo.

El tercer capítulo presenta los aspectos de seguridad social como el concepto mismo de la seguridad social, la estructura del régimen de protección de la LSS, el concepto del Salario Diario Integrado así como su integración, concepto de las cuota obrero patronales, su fundamentación, los periodos y pagos de dichas cuotas, el concepto de incapacidades y finalizará este capítulo con el tema del INFONAVIT.

El cuarto capítulo abordará los aspectos fiscales a considerar para la elaboración de la nómina, indicara cuales son los ingresos gravados, cuales son los límites para las exenciones de cada prestación, incluye las tarifas del ISR y las del subsidio al empleo, uno de los aspectos importantes de este capítulo es lo referente a las prestaciones de previsión social, el cálculo anual del ISR y tratará de explicar lo que es la nómina CFDI, así como el Impuesto Sobre Nóminas para el D.F. y el Impuesto Sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal (ISERTP).

En el capítulo cinco, se realiza un caso práctico con el desarrollo de una nómina con ejemplos de trabajadores con diferentes situaciones laborales, para concluir con la aplicación contable y fiscal de dicha nómina.

El tema de la nómina es una tema que se relaciona directamente con la carrera de Contaduría, ya que en la práctica en la mayoría de las veces es un

contador quien realiza el cálculo de la nómina, el de los finiquitos e indemnizaciones. Así como también es a un contador con quien se dirigen los administradores de las empresas para consultarlos respecto a los beneficios en materia fiscal cuando quieren otorgar una nueva prestación, como los vales de despensa, la caja y/o fondo de ahorro, etc.

La nómina es un tema muy amplio que tiene relación con diferentes leyes que como se ha visto en los últimos años han cambiado como la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la Ley del Seguro Social, el Código Financiero del Distrito Federal, por lo que el presente trabajo tiene la finalidad de mostrar todos los aspectos a considerar para realización de dicha nómina.

# **CAPÍTULO 1**

## **ANTECEDENTES GENERALES**

### **1.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA RELACIÓN LABORAL**

Para entrar en materia es necesario conocer cómo se dio la relación laboral en el aspecto económico y esto tiene que ver completamente con los medios de producción.

Cuando el hombre apareció y comenzó a desarrollarse la sociedad, surgió la “comunidad primitiva” que es la primera forma en que los hombres se organizaron para satisfacer sus necesidades. El hombre se dio cuenta de que para poder alimentarse, vestirse, hidratarse era necesario distribuir esos trabajos entre los que formaban la comunidad, en este medio de producción todos eran dueños de los medios de producción, solo cazaban y sembraban lo que necesitaban para subsistir por lo cual no existía excedente y por lo tanto no había explotación ni clases sociales. Con el paso del tiempo fueron perfeccionando sus instrumentos, y con ello llegó la división natural del trabajo, en base al sexo y la edad, es decir las mujeres, niños y hombres hacían diferentes trabajos.

Con el desarrollo de la sociedad se producía más de lo necesario para subsistir, habiendo un excedente en la producción con lo que se pudo realizar el trueque (intercambio). Y con todo esto, los medios de producción evolucionaron de ser propiedad colectiva a familiar, llegando hasta la propiedad privada de dichos medios.

Cuando se desintegra la sociedad de la comunidad primitiva aparece una nueva organización conocida como “esclavismo” en la cual se da la explotación del hombre por el hombre, al existir un excedente en la producción aparecen dos clases sociales una que es la que se adueña de dicho excedente y de los medios de producción y la otra que es la que realiza el trabajo es decir los esclavos.

El trabajo de los esclavos no era productivo debido a que no tenían interés en el trabajo que realizaban puesto que nada de lo que hacían les pertenecía, esto originó rebeliones y dieron origen a una nueva etapa en la que algunos cuantos pasaron de ser esclavos a siervos.

Durante esta etapa denominada “Feudalismo” se repartieron las tierras a unas cuantas personas a las que llamaron señores feudales quien a su vez les reparte a otros pequeños pedazos de tierra para que las trabajen y a cambio les den pago de una renta. Es importante mencionar que el sistema no está ligado a la persona del señor feudal, sino a la tierra que trabaja, cuyos frutos son parte para él y parte para el señor, por lo tanto cuando dichas tierras cambian de dueño, los siervos siguen en sus tierras.

Se da la producción artesanal a las orillas de los feudos, dicha producción se realiza en forma familiar, se crean los “gremios” o corporaciones de cada profesión, que reglamentaban detalladamente todas las características del trabajo, así como los niveles de aprendiz, oficiales y maestros y las condiciones para pasar de un rango a otro, asimismo las remuneraciones que tienen derecho a percibir. En esta etapa surgen los primeros elementos de la división capital y trabajo.

Posteriormente con la Revolución Industrial nace el mundo moderno del trabajo. Debido a la importancia que adquiere la maquinaria en la producción, se considera que el propietario es el natural y legítimo dueño y administrador de la unidad productiva y beneficiario de las utilidades que se produzcan. Se separa completamente lo que es el trabajo del capital, y aparecen dos figuras el empleador que es quien contrata al trabajador a cambio de un salario, es responsable de la producción y adquiere disposición y gestión dentro de la empresa y el trabajador, quien ya no tiene derecho a intervenir en decisiones dentro de la empresa ni a formar parte de las ganancias de la misma; su trabajo se realiza en base a un nuevo tipo de convenio, llamado contrato de trabajo.

Desde entonces a la fecha, han existido grandes avances en la tecnología, aparecen nuevas máquinas y programas que sintetizan el trabajo que antes requería de una enorme cantidad de tiempo, por ello las relaciones entre el empleador, el trabajador y lo que es en si el trabajo se modifican.

En México entre las diferentes culturas existía la división de clases, ciertas formas de esclavitud y de servidumbre, de igual manera existieron gremios de comerciantes.

Durante el virreinato, los indígenas vivían en estado de esclavitud, de manera que trabajaban de sol a sol a cambio de una remuneración insignificante.

Hidalgo proclamó la abolición de la esclavitud en 1810 siendo esta solo en el aspecto político. La situación empeoró con los indígenas, pues los patrones adoptaron el principio de la libre contratación que los libró de toda responsabilidad para con los obreros.

El Código Civil de 1870 legalizó esta explotación ya que se limitó a esquematizar el “contrato de obra” sin prever responsabilidad alguna por motivo de accidentes de trabajo.

Durante el Porfiriato que empezó en 1877 la situación de los obreros y campesinos empeoró, el presidente por fomentar la inversión extranjera dio muchos privilegios, surgieron las tiendas de raya, la explotación de los recursos naturales, la explotación del hombre, a causa de las condiciones de trabajo surgieron las huelgas de Cananea y Río Blanco las cuales fueron reprimidas

Durante este periodo surge el Partido Liberal Mexicano y en gran parte precursor del artículo 123.

Cuando llegamos a la época revolucionaria después de las luchas entre los caudillos de este movimiento el Congreso Constituyente promulgó la Constitución de 1917.

En 1970 se expidió la ley Federal del trabajo, vigente hasta la época actual, siendo la última reforma a dicha Ley la del 2012 en la cual se introduce el término “outsourcing”, que es una de las últimas formas de relación laboral que no estaba contemplada anteriormente en la Ley.

## **1.2 CONCEPTOS DE SALARIO**

Algunas definiciones de salario:

En Internet: “El salario (también llamado sueldo) es la suma de bienes o dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un cierto periodo de trabajo o un producto determinado de su trabajo”<sup>1</sup>

“Definición enciclopédica: Dinero, generalmente mensual, que recibe un trabajador por los servicios que presta en una institución, empresa, etc. Sinónimos: Sueldo, retribución, remuneración, jornal, emolumentos, paga”<sup>2</sup>

Un concepto en materia económica “el salario es el pago de mano de obra, o el precio por el uso de la mano de obra ajena. Es la remuneración a la mano de obra (asalariada)”<sup>3</sup>

Definición de un diccionario de finanzas y administración “compensación percibida por un empleado como contraprestación por los servicios durante un periodo determinado”<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Salario>

<sup>2</sup> [http://www.ejemplode.com/50-recursos\\_humanos/1225concepto\\_de\\_salario,\\_que\\_es\\_el\\_salario](http://www.ejemplode.com/50-recursos_humanos/1225concepto_de_salario,_que_es_el_salario)

<sup>3</sup> Méndez Morales, José Silvestre, “Fundamentos de economía para la sociedad del conocimiento”, México, McGrawHill, 2009, 5ta ed., p133

<sup>4</sup> Rosenberg, J.M. “Diccionario de administración y finanzas”, España, 1994, Océano/Centrum, p371

Definición en un diccionario escolar “Remuneración del trabajo efectuado por una persona por cuenta de otra, en virtud de un contrato de trabajo”<sup>5</sup>

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 82 define al salario como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”

De acuerdo a lo anterior podemos concluir que el salario es la retribución o el pago que se hace al trabajador por el trabajo que realiza, este puede ser diario, semanal, quincenal, por obra, que el pago que se hace a los profesionistas recibe el nombre de sueldo, pero que a fin de cuentas viene siendo lo mismo que el salario.

### **1.2.1 SALARIO MÍNIMO**

La necesidad de proteger al trabajador de cualquier abuso por parte del trabajador, hizo que el legislador incluyera desde la Constitución el hecho de establecer la cantidad mínima que puede recibir el trabajador por una jornada de trabajo.

De esta manera, el fundamento constitucional del salario mínimo se encuentra en el artículo 123, en la fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, retomado por el capítulo VI, del Título III de la LFT.

El artículo 90 de la LFT menciona que:

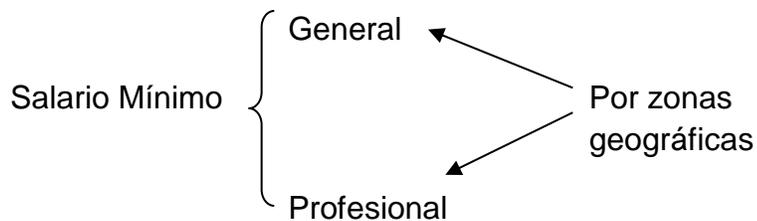
Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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.

Así mismo en el artículo 91 de la LFT menciona que el salario mínimo puede ser como lo indica el siguiente cuadro:

---

<sup>5</sup> “El pequeño Larousse en color 1997”, Colombia, 1996, 2da ed.



#### **1.2.1.1. SALARIO MÍNIMO GENERAL**

Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales. (Artículo 92 de la LFT)

#### **1.2.1.2. SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL**

Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación. (Artículo 93 de la LFT)

Los salarios mínimos profesionales encuentran su justificación en el mayor grado de especialización y preparación que requieren ciertas actividades profesionales.

Los salarios mínimos profesionales y las áreas geográficas son revisados y determinados anualmente por la Comisión General de Salarios Mínimos que está integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, así como de comisiones especiales de carácter consultivo, estos salarios se publican en el Diario Oficial de la Federación, así como en los periódicos de circulación nacional el 1 de enero de cada año.

Las zonas o áreas geográficas en que se divide el territorio nacional se originan por la desigualdad que existe en el territorio nacional, ya que se han identificado ciudades en las que el costo de la vida hace necesario la determinación de un salario superior. Hasta el 26 de noviembre del 2012 se consideraban tres áreas geográficas la zona geográfica A, B y C, sin embargo a partir del 27 noviembre del 2012 solo se consideran dos áreas geográficas la zona geográfica A y B.

Los estados y municipios que comprenden actualmente las zonas geográficas se muestran en los siguientes cuadros:

<b>ÁREA GEOGRÁFICA "A"</b>		
<b>TODOS LOS MUNICIPIOS DE LOS ESTADOS DE:</b>		
Baja California		
Baja California Sur		
<b>TODAS LAS DELEGACIONES DEL:</b>		
Distrito Federal		
<b>ALGUNOS MUNICIPIOS</b>		
<b>ESTADO DE CHIHUAHUA:</b>		
Guadalupe	Juárez	Praxedis G. Guerrero
<b>ESTADO DE GUERRERO:</b>		
Acapulco de Juárez		
<b>ESTADO DE JALISCO:</b>		
Guadalajara	Tlajomulco de Zúñiga	Tonalá
El Salto	Tlaquepaque	Zapopan
<b>ESTADO DE MÉXICO:</b>		
Atizapán de Zaragoza	Cuautitlán Izcalli	Tlalnepantla de Baz
Coacalco de Berriozábal	Ecatepec de Morelos	Tultitlán
Cuautitlán	Naucalpan de Juárez	
<b>ESTADO DE NUEVO LEÓN:</b>		
Apodaca	Guadalupe	Santa Catarina
San Pedro Garza García	Monterrey	
General Escobedo	San Nicolás de los Garza	
<b>ESTADO DE SONORA:</b>		
Agua Prieta	Guaymas	Pitiquito
Altar	General Plutarco	Puerto Peñasco
Atil	Elías Calles	San Ignacio
Bácum	Hermosillo	Río Muerto
Benito Juárez	Huatabampo	San Luis Río Colorado
Benjamín Hill	Imuris	San Miguel
Caborca	La Colorada	de Horcasitas
Cajeme	Magdalena	Santa Ana
Cananea	Naco	Santa Cruz
Carbó	Navojoa	Sáric
Cucurpe	Nogales	Suaqui Grande
Empalme	Opodepe	Trincheras
Etchojoa	Oquitoa	Tubutama
<b>ESTADO DE TAMAULIPAS:</b>		
Aldama	Guerrero	Reynosa
Altamira	Gustavo Díaz Ordaz	Río Bravo
Antiguo Morelos	Matamoros	San Fernando
Camargo	Mier	Tampico

<b>ÁREA GEOGRÁFICA "A"</b>		
Ciudad Madero	Miguel Alemán	Valle Hermoso
El Mante	Nuevo Laredo	Xicoténcatl
Gómez Farías	Nuevo Morelos	
González	Ocampo	
<b>ESTADO DE VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE:</b>		
Agua Dulce	Ixhuatlán del Sureste	Nanchital de Lázaro
Coatzacoalcos	Las Choapas	Cárdenas del Río
Coatzintla	Minatitlán	Poza Rica de Hidalgo
Cosoleacaque	Moloacán	Tuxpan
<b>ÁREA GEOGRÁFICA "B"</b>		
<b>TODOS LOS MUNICIPIOS DE LOS ESTADOS DE :</b>		
Aguascalientes	Hidalgo	Quintana Roo
Campeche	Michoacán de Ocampo	San Luis Potosí
Chiapas	Morelos	Sinaloa
Coahuila de Zaragoza	Nayarit	Tabasco
Colima	Oaxaca	Tlaxcala
Durango	Puebla	Yucatán
Guanajuato	Querétaro	Zacatecas
<b>MÁS TODOS LOS MUNICIPIOS NO COMPRENDIDOS EN EL ÁREA GEOGRÁFICA "A" DE LOS ESTADOS DE:</b>		
Chihuahua	Jalisco	Tamaulipas
Estado de México	Nuevo León	Veracruz de Ignacio de la Llave
Guerrero	Sonora	

En el siguiente cuadro se muestran los salarios mínimos generales que fueron publicados el 1 de enero del 2015

	<b>ÁREA GEOGRÁFICA</b>	
	<b>A</b>	<b>B</b>
	<b>PESOS DIARIOS</b>	
Salario Mínimo General	70.10	66.45

En el cuadro siguiente se encuentran los salarios profesionales publicados el 1 de enero del 2015:

No. OFICIO Y PROFESIÓN	ÁREA GEOGRÁFICA	
	A	B
	PESOS DIARIOS	
1 Albañilería, oficial de	102.20	96.85
2 Boticas, farmacias y droguerías, dependiente(a) de mostrador en	88.90	84.35
3 Buldózer y/o traxcavo, operador(a) de	107.65	101.85
4 Cajero(a) de máquina registradora	90.65	86.20
5 Cantinero(a) preparador(a) de bebidas	92.75	87.90
6 Carpintero(a) de obra negra	102.20	96.85
7 Carpintero(a) en fabricación y reparación de muebles, oficial	100.30	94.90
8 Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	103.65	98.15
9 Colchones, oficial en fabricación y reparación de	93.80	89.10
10 Colocador(a) de mosaicos y azulejos, oficial	99.90	94.70
11 Construcción de edificios y casas habitación, yesero(a) en	94.55	89.60
12 Cortador(a) en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	91.75	87.10
13 Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	90.50	85.95



No. OFICIO Y PROFESIÓN	ÁREA GEOGRÁFICA	
	A	B
	PESOS DIARIOS	
14 Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	93.20	88.25
15 Chofer acomodador(a) de automóviles en estacionamientos	95.25	90.15
16 Chofer de camión de carga en general	104.55	99.20
17 Chofer de camioneta de carga en general	101.25	95.80
18 Chofer operador(a) de vehículos con grúa	96.90	92.00
19 Draga, operador(a) de	108.75	103.00
20 Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	101.95	96.50
21 Electricista instalador(a) y reparador(a) de instalaciones eléctricas, oficial	99.90	94.70
22 Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	101.00	95.50
23 Electricista reparador(a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	96.90	92.00
24 Empleado(a) de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	88.60	83.60
25 Encargado(a) de bodega y/o almacén	92.20	87.40
26 Ferreterías y tlapalerías, dependiente(a) de mostrador en	94.30	89.25



No. OFICIO Y PROFESIÓN	ÁREA GEOGRÁFICA	
	A	B
	PESOS DIARIOS	
27 Fogonero(a) de calderas de vapor	97.70	92.40
28 Gasolinero(a), oficial	90.50	85.95
29 Herrería, oficial de	98.45	93.20
30 Hojalatero(a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	100.30	94.90
31 Lubricador(a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	91.30	86.35
32 Manejador(a) en granja avícola	87.50	83.05
33 Maquinaria agrícola, operador(a) de	102.75	97.55
34 Máquinas para madera en general, oficial operador(a) de	97.70	92.40
35 Mecánico(a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	105.95	100.65
36 Montador(a) en talleres y fábricas de calzado, oficial	91.75	87.10
37 Peluquero(a) y cultor(a) de belleza en general	95.25	90.15
38 Pintor(a) de automóviles y camiones, oficial	98.45	93.20
39 Pintor(a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	97.70	92.40
40 Planchador(a) a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos	90.65	86.20



No. OFICIO Y PROFESIÓN	ÁREA GEOGRÁFICA	
	A	B
	PESOS DIARIOS	
similares		
41 Plomero(a) en instalaciones sanitarias, oficial	97.90	92.80
42 Radiotécnico(a) reparador(a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	101.95	96.50
43 Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	88.60	83.60
44 Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente(a) de mostrador en	92.20	87.40
45 Reparador(a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	96.50	91.35
46 Reportero(a) en prensa diaria impresa	210.05	198.80
47 Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	210.05	198.80
48 Repostero(a) o pastelero(a)	102.20	96.85
49 Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	102.75	97.55
50 Secretario(a) auxiliar	105.70	100.20
51 Soldador(a) con soplete o con arco eléctrico	101.00	95.50
52 Tablajero(a) y/o carnicero(a) en mostrador	95.25	90.15



No. OFICIO Y PROFESIÓN	ÁREA GEOGRÁFICA	
	A	B
	PESOS DIARIOS	
53 Tapicero(a) de vestiduras de automóviles, oficial	96.90	92.00
54 Tapicero(a) en reparación de muebles, oficial	96.90	92.00
55 Trabajo social, técnico(a) en	115.55	109.45
56 Vaquero(a) ordeñador(a) a máquina	88.60	83.60
57 Velador(a)	90.50	85.95
58 Vendedor(a) de piso de aparatos de uso doméstico	93.20	88.25
59 Zapatero(a) en talleres de reparación de calzado, oficial	91.75	87.10



### 1.3. CLASIFICACIÓN DEL SALARIO

Hay variedad de clasificación del salario, una de dichas clasificaciones es la que hace el artículo 84 de la LFT, que divide al salario en salario base (cuota diaria) y salario integrado.

#### 1.3.1. SALARIO BASE

Es la cantidad que debe percibir un trabajador en efectivo sin considerar cualquier otra prestación que derive de las condiciones de trabajo establecidas.

#### 1.3.2. SALARIO INTEGRADO

Es la cantidad que recibe en efectivo un trabajador (salario base) más un conjunto de prestaciones extras como premio de puntualidad, despensa, vales (de cualquier tipo), premio de asistencia, primas, comisiones, gratificaciones. etc

Es importante mencionar que el aguinaldo y la prima vacacional aunque se pagan en determinado periodo de tiempo, también integran al salario.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, según el artículo 89 de la LFT se utiliza para el cálculo de las indemnizaciones de un trabajador.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

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.

Es importante mencionar que en algunas ocasiones coincide el salario integrado de la LFT con el que se calcula para efectos del IMSS

A continuación se muestran algunos ejemplos de los conceptos que se consideran y que no se consideran para el cálculo del salario integrado.

<b>Conceptos que integran para determinar el salario integrado LFT</b>
Pagos hechos en efectivo por cuota diaria
Aguinaldo
Prima Vacacional
Prima Dominical cuando se labora en domingo
Propinas en restaurantes
Ayuda para renta
Ayuda para transporte, siempre que no sea instrumento de trabajo
Ayuda en el pago de energía eléctrica, gas, artículos de consumo
Destajos
Comisiones
PTU cuando así es llamada y realmente no hubo utilidades
Cuota obrera del IMSS pagada por el patrón
Despensas y Vales de despensa
Alimentación, como ejemplo pago de canasta básica
Habitación
Tiempo extraordinario fijo
Fondo de Ahorro aportación patronal
Gratificaciones periódicas
Compensación por residir y trabajar en zona cara

<b>Conceptos que integran para determinar el salario integrado LFT</b>
Pago por días de descanso laborados de manera fija y permanente
Prestación para automóvil cuando no es instrumento de trabajo
Viáticos cuando no son comprobados como gastos del patrón
Premios por puntualidad constante y permanente
Premios por asistencia constante y permanente
Bono o incentivo de manera regular
Previsión social fija y constante
Gastos de gasolina cuando no es instrumento de trabajo
Bonificaciones de manera regular
Impuesto sobre la renta del trabajador pagado por el patrón

La siguiente lista es con los ejemplos de los conceptos que no integran al salario:

<b>Conceptos que no integran para determinar el salario integrado LFT</b>
Vacaciones por ya estar consideradas como parte del pago de los salarios
Participación de trabajadores en las utilidades
Aportaciones al INFONAVIT
Cuotas patronales IMSS
Vales de viáticos que son instrumentos de trabajo
Tiempo extraordinario eventual
Gratificaciones extraordinarias
Días de descanso semanal no laborados por ya estar incluidos en los salarios
Automóvil como instrumento de trabajo
Viáticos desembolsados por el patrón
Primas de seguro de vida y gastos médicos
Capacitación
Uniformes
Herramientas como instrumento de trabajo
Gasolina como instrumentos de trabajo
En general instrumentos de trabajo

#### **1.4. FORMAS DE DETERMINAR EL SALARIO**

De acuerdo a la LFT en su artículo 83 indica “El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”

#### **1.4.1. SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO**

Es la forma más habitual para determinar el salario, ya que se puede pagar por hora, por día, por semana, quincena, etc.

Cabe mencionar que en la reforma a la LFT en el artículo 83 nos señala: “El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria”

#### **1.4.2. SALARIO POR UNIDAD DE OBRA**

“En esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas”<sup>6</sup>

Para este salario el artículo 83 indica que debe de señalarse la naturaleza de la obra, así como que se tiene que constar la cantidad, calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón preste al trabajador para que este pueda desempeñar el trabajo, asimismo no tiene que descontar el desgaste natural que estas herramientas sufran por el desarrollo propio del trabajo.

Algunos ejemplos de este salario puede ser el que se paga por la cantidad de prendas elaboradas, por cajas terminadas, por metros cuadrados pintados, por arboles cortados, etc.

#### **1.4.3. SALARIO POR COMISIÓN**

Se entiende por comisión “el porcentaje que se percibe sobre el producto de una venta o negocio.”<sup>7</sup>

Esta forma de calcular el salario puede aplicar a los agentes de venta de cualquier empresa, ya sea automotriz, de bienes y servicios etc., en algunas de ellas manejan un sueldo base más comisión, por ejemplo: una empresa que se dedica a elaborar envases para la industria alimenticia, al agente de ventas se le paga un sueldo base (que es un poco mayor al salario mínimo) y el .85% de la cobranza de las ventas que efectuó por quince días. Y en su contrato está establecido que para su labor de ventas puede ausentarse entre semana pero deberá de ir tres días al menos a cubrir un horario de 8:30 a 6:30 con una hora de

---

<sup>6</sup> Méndez Cruz, José Ricardo, Facultad de Contaduría y Administración Universidad Nacional Autónoma de México, “Derecho Laboral un enfoque práctico”, México, 2009, McGrawHill, p73

<sup>7</sup> [http://www.tuempresa.gob.mx/web/ciudadano-firma/laboral-seguridad-social/-/asset\\_publisher/uWQs9YLYQPzJ/content/id/15154](http://www.tuempresa.gob.mx/web/ciudadano-firma/laboral-seguridad-social/-/asset_publisher/uWQs9YLYQPzJ/content/id/15154)

comida, no siendo impedimento que si en estos días tiene labor de venta, podrá ausentarse el tiempo que le sea necesario.

Por lo anterior podemos ver que en algún momento este salario para algunos casos una combinación de las dos formas anteriores de salario.

#### **1.4.4. SALARIO A PRECIO ALZADO**

“Se calcula por obra terminada pero el trabajador debe poner sus materiales y herramientas”<sup>8</sup>

Esta forma de salario tiene un parecido al salario por unidad de obra, con la diferencia de que en este la herramienta y el material la proporciona el patrón, y en el salario a precio alzado el trabajador es quien pone la herramienta y el material.

Un ejemplo de esta forma de salario puede aplicar en la construcción de una obra.

#### **1.4.5 SALARIO DE CUALQUIER OTRA FORMA**

Estos salarios podrían ser considerados como especiales se podrían calcular “por actuaciones (actores o músicos), salarios por temporadas (deportistas)”<sup>9</sup>, salario por viajes (sector autotransportes), etc.

### **1.5. DESCUENTOS EN LOS SALARIOS**

Los descuentos que se podrán efectuar cuando se trate del salario mínimo los contempla el artículo 97 de la LFT son los siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110 de la LFT

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez 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

---

<sup>8</sup> [http://www.tuempresa.gob.mx/web/ciudadano-firma/laboral-seguridad-social/-/asset\\_publisher/uWQs9YLYQPzJ/content/id/15154](http://www.tuempresa.gob.mx/web/ciudadano-firma/laboral-seguridad-social/-/asset_publisher/uWQs9YLYQPzJ/content/id/15154)

<sup>9</sup> [http://www.tuempresa.gob.mx/web/ciudadano-firma/laboral-seguridad-social/-/asset\\_publisher/uWQs9YLYQPzJ/content/id/15154](http://www.tuempresa.gob.mx/web/ciudadano-firma/laboral-seguridad-social/-/asset_publisher/uWQs9YLYQPzJ/content/id/15154)

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 y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

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

El artículo 110 de la LFT menciona que los descuentos en los salarios (superiores al mínimo) de los trabajadores están prohibidos salvo en los casos y 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 el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo, para entender este punto se presenta el siguiente ejemplo:

Salario Mensual	8,500.00
Menos:	
1 Salario mínimo mensual zona "A" (70.10*30)	2,103.00
= Excedente del salario	6,397.00
Por:	
Tasa	30%
Resulta	
<b>Cantidad Máxima a descontar a un trabajador por medio de la nómina en un mes por concepto de préstamos o anticipo de sueldos</b>	<b>1,919.10</b>

II. Pago de la renta 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 acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.

En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;

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

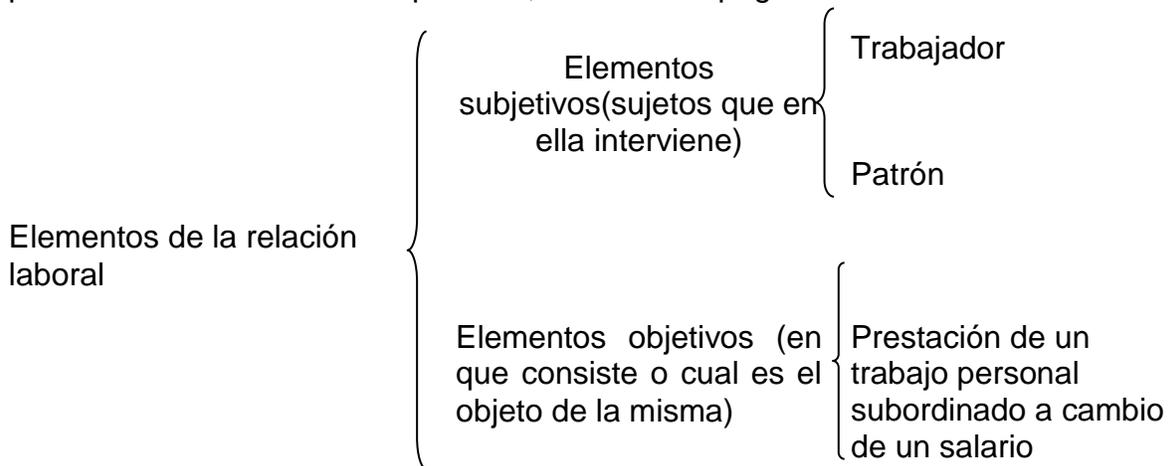
VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de la LFT, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por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

También son descuentos de estos salarios:

- Impuesto sobre la renta de salarios, en términos del artículo 113 de Ley del Impuesto Sobre la Renta
- Cuotas obreras del IMSS y del Sistema de Ahorro para el Retiro

## 1.6. LA RELACIÓN LABORAL

A este respecto en el artículo 20 de la LFT indica “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.”



“No es imperativa la existencia del contrato de trabajo para que exista y surta efectos la relación de trabajo, pero no puede existir un contrato de trabajo que no origine una relación de trabajo. La existencia de la relación de trabajo presume un acuerdo de trabajo por escrito, de manera tácita o verbal”<sup>10</sup>

Así los elementos que caracterizan ese vínculo son la subordinación y la manera en cómo se remunera la prestación del servicio. De esta forma la subordinación constituye el elemento de la relación laboral pues implica la facultad de mando que le da al patrón sobre cuándo, cómo y dónde se va a realizar la materia del trabajo, así como el derecho de que el trabajador le obedezca en materia del desempeño del trabajo.

Por su parte el trabajador tiene que ser recompensado por el esfuerzo al momento de desempeñar el trabajo para el cual es contratado, mediante una cantidad que resulte ser cuantitativa, cualitativa y deberá de ser equitativa por ese desempeño.

## 1.7. NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

Derivado de la relación laboral, los legisladores a fin de resguardar la principal fuente de subsistencia del trabajador y su familia, establecieron dentro de la Ley Laboral, algunas medidas de protección relativas a la forma, tiempo y lugar de

<sup>10</sup> Méndez Cruz, José Ricardo, Facultad de Contaduría y Administración Universidad Nacional Autónoma de México, “Derecho Laboral un enfoque práctico”, México, 2009, McGrawHill, p35

pago del salario, así como los descuentos permitidos, entre otros puntos que puedan garantizar la equidad y preferencia en el pago del salario.

Para estos efectos la LFT en sus artículos 98 al 116, indica cuáles son esas normas protectoras al salario, entre las cuales se pueden mencionar:

#### **1.7.1. FORMA DE PAGO**

El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda

En las reformas de diciembre del 2012, se adiciona un párrafo al artículo 101, que indica que:

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

Es importante mencionar que es legal el pago del salario por medio de un cheque pues constituye una forma de pago de acuerdo a lo que indica la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito para liberarse de obligaciones pecuniarias, siendo el pago de salario una obligación de este tipo.

#### **1.7.2. PLAZO Y LUGAR DE PAGO**

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

Lo anterior es lo que la LFT indica, sin embargo cabe mencionar que puede convenirse otro plazo de pago distinto a la quincenal, por ejemplo la decenal, lo que persigue la Ley es que los plazos no excedan al artículo antes mencionado.

El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios. (Artículo 108 de LFT)

El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación. (Artículo 109 de la LFT)

### **1.7.3. SUSPENSIÓN DEL PAGO**

De acuerdo al artículo 106 de la LFT la obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la LFT, como pueden ser las causas de fuerza mayor o casos fortuitos que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de labores por circunstancias especiales que afecten el desarrollo de la empresa.

De esta manera, algunas de las causas por las cuales el patrón puede suspender el pago de salarios sin responsabilidad, se consignan en el artículo 42 siendo entre otras:

- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo
- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
- El arresto del trabajador
- La enfermedad contagiosa del trabajador
- La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

### **1.7.4. OTRAS PROTECCIONES**

Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto. (Artículo 107 de la LFT)

En el artículo 103 de la LFT indica que:

Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;

II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;

III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y

IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

Así mismo el artículo 116 se refiere a que:

Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

#### **1.7.5. PROTECCIÓN DEL SALARIO SOBRE LOS ACREEDORES DEL PATRÓN**

A este respecto la LFT indica:

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón. (Artículo 113)

Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones. (Artículo 114)

#### **1.7.6. PROTECCIÓN AL SALARIO CONTRA ABUSOS DEL PATRÓN**

Para este punto se establece que el derecho del trabajador de percibir un salario es irrenunciable, por lo que es nula toda cesión de salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé, en virtud de que el salario es la fuente principal de subsistencia de los empleados y no puede ser objeto de transacción.

#### **1.7.7. PROTECCIÓN EN CONTRA DE LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR**

El patrón en su carácter de retenedor, efectuará los descuentos pertinentes del salario del trabajador, para después proceder a entregar y cubrir dichos abonos. Así que tales descuentos no podrán exceder los límites que marca la Ley y que se explicaron en el punto 1.4.

Cabe mencionar que el patrón solo deberá de entregar el salario y sus componentes al trabajador excepto en el caso en el que el trabajador este

imposibilitado a asistir personalmente al cobro, se podrá entregar a una persona que autorice el trabajador mediante una carta poder suscrita con dos testigos.

El salario es inembargable, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente, como el caso de las pensiones alimenticias, mismas que deberán de ser entregadas solo a las personas que indique la autoridad.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

## **1.8. EL CONTRATO Y SUS ALCANCES**

### **1.8.1. CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

La LFT en el artículo 20 indica que “contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

El contrato surge de un acuerdo de voluntades, ya sea en forma verbal o escrita.

El contrato debe de formalizarse para establecer las condiciones que derivan de la relación laboral.

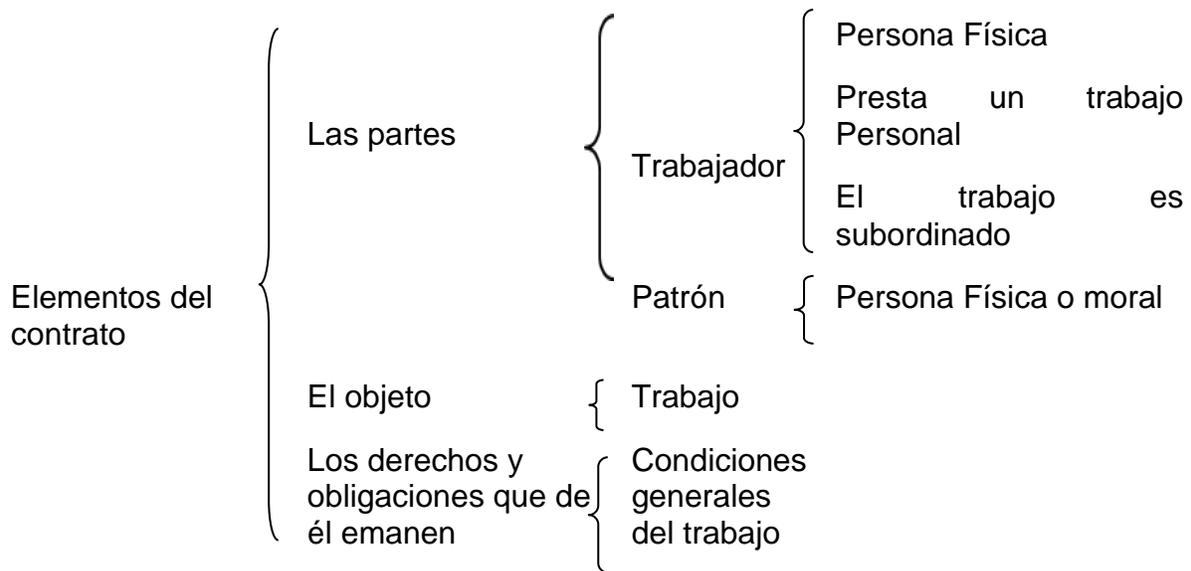
Sin embargo la Ley nos indica que la relación laboral y el contrato producen los mismos efectos.

De acuerdo al artículo 24 de la LFT las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder del trabajador y otro en poder del patrón.

En el contrato se pactan los derechos y obligaciones del que se contrata y del que contrata, y este documento será una prueba del comienzo de una relación laboral.

### **1.8.2. ELEMENTOS DEL CONTRATO**

Los elementos del contrato se presentan en el siguiente cuadro:



A continuación explicamos los elementos del contrato:

### 1.8.2.1. LAS PARTES

En el contrato intervienen dos partes el patrón y el trabajador

Respecto al patrón, la LFT en el artículo 10 lo define “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”

Es importante señalar que el artículo 11 de la LFT indica que “Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

Por su parte la LFT en su artículo 8 nos define “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

### 1.8.2.2. EL OBJETO (EL TRABAJO)

El artículo 8 de la LFT señala: “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

### 1.8.2.3 CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

Los derechos y obligaciones que derivan del contrato, son lo que constituyen las condiciones del trabajo, establecerán las condiciones en que se relacionaran ambas partes, la forma y los términos en que se ejecutará el trabajo.

El artículo 25 de la LFT indica que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- 1) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
- 2) Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- 3) El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- 4) El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- 5) La duración de la jornada;
- 6) La forma y el monto del salario;
- 7) El día y el lugar de pago del salario; y
- 8) La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- 9) Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

En el artículo 26 de la LFT nos indica que la falta del contrato no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, y que al patrón se le imputara la falta de esta formalidad.

En caso de existir controversia ante la JCA como lo indica el artículo 783 de la LFT el contrato servirá como una prueba irrefutable.

### **1.8.3. DURACIÓN DE LOS CONTRATOS.**

El artículo 35 de la LFT establece las siguientes modalidades:

- Por obra determinada
- Por tiempo determinado
- Por temporada
- Por tiempo indeterminado
- Por periodo de prueba o capacitación inicial

A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

### **1.8.3.1. CONTRATO POR OBRA DETERMINADA**

Según los artículos 36 y 37 de la LFT establecen que para este tipo de contrato solo puede estipularse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

Se entiende entonces que para este tipo de contrato se contrata al trabajador para que realice y lleve a terminado determinada obra, sin importar el tiempo que tarde, y que si en el contrato se establece aproximadamente un tiempo para la misma, si cumplido el término la obra no ha sido terminada, podría volverse la obra de tiempo indeterminado.

De acuerdo a algunas jurisprudencias de la Suprema Corte de la Nación “corresponde al patrón acreditar la conclusión de ésta, en términos del convenio que para tal efecto se celebró por las partes”<sup>11</sup> Asimismo “es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato”<sup>12</sup>

Un ejemplo que aplicaría para este tipo de contrato sería que un patrón contrate a 10 trabajadores para la construcción del bardeado de una unidad habitacional, el trabajo concluirá con la terminación de dicha barda.

### **1.8.3.2. CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO, TEMPORADA**

Como nos indica la LFT en su artículo 37 ese tipo de relación solo se puede dar en los casos siguientes:

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

Para la primera fracción un ejemplo claro sería en el caso de tiendas departamentales, almacenes para la temporada navideña que dado la excesiva carga de trabajo por dicha temporada contraten determinada cantidad de trabajadores, en cuyo caso la relación de trabajo termine cuando dicha temporada llegue a su fin.

Para la segunda fracción aplica cuando se contrata a un trabajador para cubrir la incapacidad temporal, por maternidad de otro trabajador, en el contrato deberá de indicarse el nombre del trabajador al cual se sustituye y el motivo de la ausencia.

---

<sup>11</sup> <http://ius.scjn.gob.mx/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca>

<sup>12</sup> Méndez Cruz, José Ricardo, Facultad de Contaduría y Administración Universidad Nacional Autónoma de México, “Derecho Laboral un enfoque práctico”, México, 2009, McGrawHill, p53

Para la tercera fracción este tipo de contrato aplica para los demás casos previstos por la ley, como el de los artistas, actores que se contratan por determinada cantidad de fechas, o para la duración de un evento.

### **1.8.3.3. CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO**

A este tipo de contrato se refiere a lo dispuesto en el artículo 35 “A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

Este contrato es el más habitual, el trabajador sabe cuándo inicia su trabajo, pero no cuando termina, podría decirse que es un trabajo permanente, a menos que algunas de las partes quieran dar por terminado dicha relación de trabajo, ya sea que el trabajador renuncie, o el patrón quiera dar de baja al mismo por alguna causal de despido.

#### **1.8.3.3.1. PERIODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO INDETERMINADO**

En este supuesto la LFT en el artículo 39-A indica que en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

#### **1.8.3.4. CONTRATO DE TRABAJO PARA CAPACITACIÓN INICIAL**

A este respecto la LFT en el artículo 39-B nos cita que Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas

que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

#### **1.8.3.4.1. REQUISITOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO CON PERIODO A PRUEBA O DE CAPACITACIÓN INICIAL**

La LFT en su artículo 39-C al 39-E establece los requisitos que deben de cubrir los contratos de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial y son:

- Constar por escrito
- Garantizando la seguridad social del trabajador
- Son improrrogables. Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

#### **1.8.3.5. CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO EN LABORES DISCONTINUAS O DE TEMPORADA**

A este respecto el artículo 39-F menciona que, las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

A continuación se presenta un ejemplo de Contrato Individual de Trabajo:<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> [www.tax.com.mx/modelos/contratos/C19.doc](http://www.tax.com.mx/modelos/contratos/C19.doc)

Contrato individual de trabajo por tiempo determinado que celebran por una parte, \_\_\_\_\_ en representación de la empresa \_\_\_\_\_ SA de CV, a quien en lo sucesivo se le designará el patrón y por otra parte \_\_\_\_\_, a quien en lo sucesivo se le designará el trabajador y que sujetan a las declaraciones y cláusulas siguientes:

## **DECLARACIONES**

### **I. Del patrón**

1. Declara el patrón ser una sociedad mercantil ubicada en la ciudad de \_\_\_\_\_, constituida conforme a las leyes mexicanas, dedicada a \_\_\_\_\_ y con domicilio en \_\_\_\_\_.

### **II. Del trabajador**

1. Declara el trabajador, bajo protesta de decir verdad, llamarse como queda escrito, ser de nacionalidad \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de edad, estado civil \_\_\_\_\_ y con domicilio en \_\_\_\_\_.

2. Que ha recibido una explicación completa de la naturaleza temporal del trabajo que va a desarrollar y que tiene los conocimientos y aptitudes para el desarrollo del mismo, por lo que está conforme en prestar los servicios temporales al patrón.

En virtud de lo declarado, y para el logro de las finalidades que las partes se proponen, sujetan el presente contrato al tenor de las siguientes:

## **CLAUSULAS**

PRIMERA. Los contratantes se reconocen la personalidad con la que se ostentan, para los efectos legales a que haya lugar.

SEGUNDA. El patrón contrata los servicios del trabajador por un periodo de \_\_\_\_\_, en los términos de las cláusulas que siguen.

TERCERA. El trabajador se obliga a prestar al patrón, bajo su dirección y vigilancia, sus servicios personales, debiendo dedicarse durante el tiempo de su

contrato las labores de \_\_\_\_\_ en el área de \_\_\_\_\_ como \_\_\_\_\_, conviniendo el mismo en seguir las instrucciones que reciba del patrón, en relación con la forma, lugar y tiempo en que deba desarrollar su trabajo.

CUARTA. Este contrato es por tiempo determinado, por lo que el mismo se celebra exclusivamente por el periodo que dure la incapacidad por maternidad de \_\_\_\_\_, tiempo durante el cual realizará los trabajos a que se refiere la cláusula tercera consistente en \_\_\_\_\_.

QUINTA. Este contrato se celebra en la inteligencia de que finalizado el término señalado en las cláusulas anteriores, el presente contrato se dará por terminado sin responsabilidad alguna para las partes.

No obstante lo anterior, este contrato podrá prorrogarse si la causa que lo origina se extiende por un periodo mayor.

SEXTA. Convienen ambas partes que el patrón podrá, dentro de los primeros 30 días de prestación de los servicios, rescindir el presente contrato de trabajo sin ninguna responsabilidad de su parte, si el trabajador demuestra falta de capacidad, aptitudes o las facultades que dijo tener en las declaraciones que anteceden, o se demuestre engaño en los certificados y referencias presentados por éste.

SEPTIMA. La duración de la jornada será de \_\_\_\_\_ horas diarias, de lunes a \_\_\_\_\_ con un horario de las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas, disponiendo de \_\_\_\_\_ para tomar los alimentos.

Convienen ambas partes que el horario de trabajo podrá ser modificado en cualquier momento, de acuerdo con las necesidades del patrón.

OCTAVA. El día de descanso semanal para el trabajador se fijará el día \_\_\_\_\_, el cual podrá variar de acuerdo con las necesidades propias de la empresa.

También disfrutará de los días de descanso obligatorio con pago de salario íntegro, estipulados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, que se presenten durante la vigencia de este contrato.

NOVENA. El trabajador recibirá como remuneración por sus servicios la cantidad de \$ \_\_\_\_\_ .00 ( \_\_\_\_\_ 00/100 MN), mismos que serán cubiertos en efectivo y en moneda de curso legal.

De dicho salario, el patrón efectuará por cuenta del trabajador las deducciones legales que correspondan, particularmente las referentes al impuesto sobre la renta y el seguro social, cuota sindical, etcétera.

Por su parte, el trabajador, cada vez que le sea pagado su salario, firmará el recibo correspondiente a los salarios devengados, mismo que será expedido por el patrón para tales fines.

DECIMA. El trabajador no está autorizado para laborar más tiempo del señalado en la jornada, salvo que su jefe inmediato le dé orden expresa y por escrito, justificativa de las circunstancias que requieran el aumento de la jornada de trabajo. Sólo con este requisito se le cubrirá el importe de la jornada extraordinaria.

DECIMA PRIMERA. Los servicios contratados los prestará el trabajador en el domicilio del patrón y cuando por razones de operación o del desarrollo de la actividad haya necesidad de removerlo, se trasladará a los lugares que el patrón le asigne.

DECIMA SEGUNDA. El trabajador está obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia a la entrada y salida de sus labores, por lo que la ausencia de este requisito se tomará como falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales.

DECIMA TERCERA. El trabajador percibirá por concepto de vacaciones una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados, con una prima de 25% sobre los salarios correspondientes a las mismas, teniendo en cuenta el término de la relación de trabajo, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 76, 79 y 80 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA CUARTA. El trabajador será asegurado en el Instituto Mexicano del Seguro Social y para tal efecto el patrón descontará del salario del trabajador la cuota correspondiente, por lo que conforme al artículo 53 de la Ley del Seguro Social, el patrón queda relevado de todas las responsabilidades que por riesgo profesional le impone la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA QUINTA. Cuando el trabajador, por cualquier circunstancia, se vea obligado a faltar a sus labores, deberá dar aviso al patrón telefónicamente, a más tardar a las \_\_\_ horas. El aviso no justifica la falta, pues en todo caso el trabajador justificará su ausencia con el comprobante respectivo, que en enfermedad será únicamente el certificado de incapacidad que expide el Instituto Mexicano del Seguro Social, teniendo el trabajador un lapso no mayor a 48 horas después de la

falta para entregar la incapacidad respectiva. De no hacerlo así, se le sancionará de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo establecido en la empresa.

DECIMA SEXTA. Si el trabajador faltase a sus labores por causa de fuerza mayor (distinta de enfermedad), deberá justificarlo plenamente al patrón con los comprobantes que a juicio de éste sean necesarios. Cuando el trabajador solicite permiso con o sin goce de salario, recabará en todo caso constancia escrita del patrón, sin cuyo requisito se considerará como falta injustificada.

DECIMA SEPTIMA. El trabajador conviene en someterse a los reconocimientos médicos que ordene el patrón en los términos del artículo 134, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que el médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

DECIMA OCTAVA. El trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan por el patrón aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

DECIMA NOVENA. Ambas partes están de acuerdo que en defecto de lo establecido en este contrato, se sujetarán a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Leído que fue por ambas partes este documento y una vez enteradas de su contenido y alcance, lo firman por duplicado en la ciudad de \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 20\_\_, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes.

**Trabajador**

**Patrón (Nombre de la empresa)**

\_\_\_\_\_  
Nombre del Trabajador

\_\_\_\_\_  
Nombre del representante Legal

## CAPITULO 2

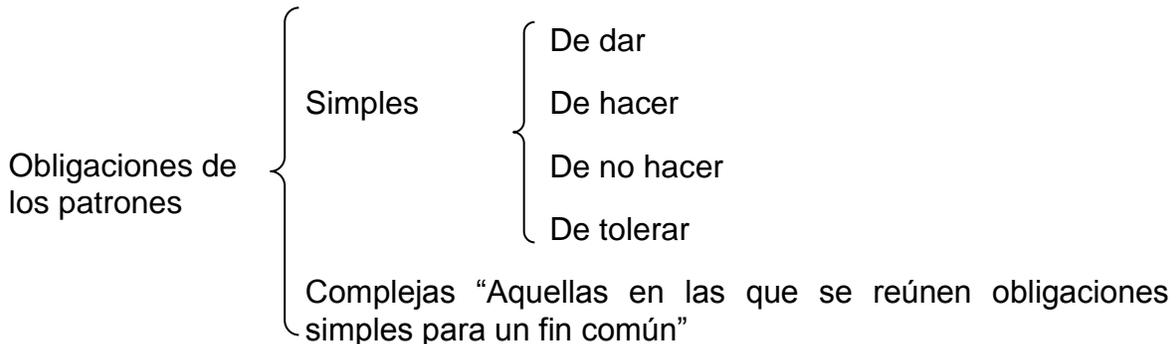
### DE LA RELACION LABORAL

#### 2.1. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y EL PATRÓN

Cuando se celebra un contrato las partes que intervienen adquieren obligaciones y derechos, por lo tanto en el contrato laboral lo que es obligación para el trabajador son derechos de los patrones y lo que son derechos del trabajador son obligaciones para el patrón

##### 2.1.1. OBLIGACIONES DEL PATRÓN

De acuerdo con Dávalos, J. (1996). *Derecho del trabajo I*. México: Porrúa. las obligaciones del patrón se clasifican como lo indica el siguiente cuadro:



Para este punto la LFT en su artículo 132 indica que son obligaciones (de dar, de hacer y de tolerar) del patrón:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
2. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
4. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de

indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

5. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;
7. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
8. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
10. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;
11. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
12. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
13. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
14. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos,

designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

15. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis del Título Cuarto de la LFT
16. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;
17. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;
18. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;
19. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;
20. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
21. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;
22. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de

trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

23. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
24. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI de la LFT;
25. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV de la LFT;
26. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 de la LFT y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;
27. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y
28. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
29. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110 de la LFT, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;
30. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;
31. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
32. 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; y

33. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la LFT.

Las obligaciones de no hacer están dispuestas en el artículo 133 de la LFT y establece que queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

1. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;
2. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
3. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
4. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;
5. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;
6. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
7. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
8. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
9. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
10. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;
11. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;
12. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;
13. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;
14. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y
15. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

### **2.1.2. OBLIGACIONES PERIÓDICAS DE LOS PATRONES**

Dentro de las obligaciones periódicas de los patrones que se desprenden del punto anterior se encuentran:

- Pago de salarios
- Pago de aguinaldo
- Vacaciones y prima vacacional
- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa
- Cómputo y pago de horas extras
- Expedición de Constancia de días trabajados
- Obligatoriedad de llevar nóminas y lista de raya en la empresa

A este respecto solo hablaremos de la expedición de la constancia de días trabajados, ya que el salario se conceptualizó y analizó en el capítulo anterior, y lo que respecta a el aguinaldo, horas extras, participación de las utilidades, así como las vacaciones y prima vacacional, se conceptualizarán en la parte de las prestaciones de éste capítulo, lo que se refiere a la obligatoriedad de llevar nóminas se analizara en el punto denominado “Nómina”.

#### **2.1.2.1. EXPEDICIÓN DE CONSTANCIA DE DÍAS TRABAJADOS**

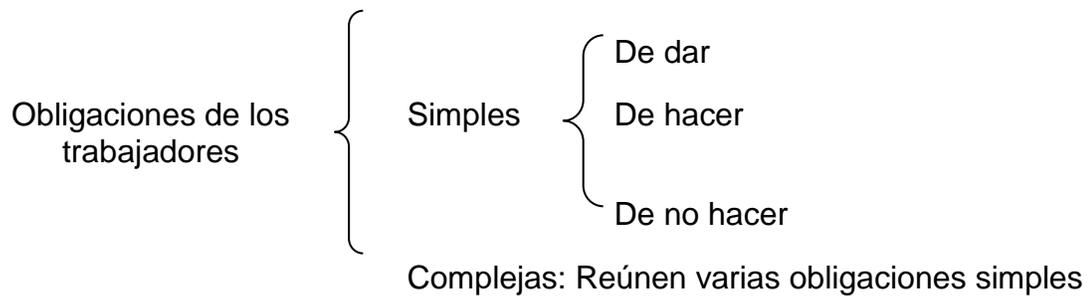
De acuerdo con el artículo 132, fracción VII, de la LFT, cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, el patrón está obligado a expedir una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

Normalmente esta obligación se cumple cuando el trabajador al momento de cobrar su salario firma el recibo de pago, y se le entrega una copia del mismo, y que incluye entre otros datos: el periodo de pago, la cantidad entregada por concepto de las percepciones, deducciones, etc.

Es importante mencionar que la falta del cumplimiento a este punto, el artículo 994 fracción III, de la LFT, señala una multa de 50 a 1,500 veces el salario mínimo general del Distrito Federal.

#### **2.1.3. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

Las clasificación que hace Dávalos, J. (1996). *Derecho del trabajo I*. México: Porrúa. De las obligaciones del trabajador se muestran en el siguiente cuadro:



En el artículo 134 de la LFT se indican las obligaciones (complejas, de dar y de hacer) de los trabajadores y son las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
2. 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;
3. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
4. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
5. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
6. 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;
7. Observar buenas costumbres durante el servicio;
8. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
9. Integrar los organismos que establece la LFT;
10. 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;
11. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

12. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
13. 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.

## **2.2. PRESTACIONES**

Las condiciones de trabajo “son las circunstancias o especificaciones mínimas que rigen o regulan la relación de trabajo”<sup>1</sup> dichas condiciones como indica el artículo 56 de la LFT deben de estar basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en dicha Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en la LFT.

De lo anterior las prestaciones o condiciones de trabajo que la LFT indica como mínimas aparte del salario, y salario mínimo que se conceptualizaron en el capítulo anterior son:

- Jornada de trabajo
- Días de descanso
- Vacaciones y prima vacacional
- Aguinaldo
- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

Ambas partes pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo de acuerdo a lo que indica el artículo 57 de la LFT en el caso del trabajador cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

Y para el patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen. Un ejemplo de este podría ser una empresa que debido a la baja demanda de su producto, para no despedir a los trabajadores, decide reducir la duración de la jornada de trabajo.

### 2.2.1. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo, es el periodo en que el trabajador está a disposición del patrón, para prestar su trabajo.

Las jornadas de trabajo son diarias y no deberán de sobrepasar la cantidad de horas que permite

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Las jornadas de trabajo pueden ser como se indica en el siguiente cuadro:

TIPO DE JORNADA	CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN MÁXIMA DE HORAS
Diurna	Comprende entre las seis y las veinte horas	Ocho horas
Nocturna	Comprende entre las veinte y las seis horas	Siete
Mixta	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, (es decir después de las 23:30) se reputará jornada nocturna.	Siete hora y media

La LFT establece que para la jornada de trabajo se concederá un descanso de media hora, por lo menos y que si estos descansos (para reposo o comida) son tomados dentro de las instalaciones de la empresa este tiempo será acumulado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

#### 2.2.1.1. PROLONGACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

También nos menciona la LFT en sus artículos 65 y 66 que la jornada de trabajo podrá extenderse por dos razones:

- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa.
- Por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

### **2.2.1.2. RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAS**

De acuerdo al artículo 67 y 68 de la LFT, las horas de trabajo que se prolonguen por circunstancias adversas, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

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

Sin embargo es importante aclarar que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido (tres horas diarias, tres veces en una semana).

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

### **2.2.1.3. DÍAS DE DESCANSO**

Se pueden identificar dos tipos de descanso:

- Descanso semanal
- Descanso obligatorio o festivo

### **2.2.1.4. DESCANSO SEMANAL**

El descanso semana es el que se refiere la LFT en su artículo 69 al 72, que indican que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo, sin embargo 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.

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

#### **2.2.1.5. RETRIBUCIÓN EN CASO DE LABORAR EN LOS DÍAS DE DESCANSO SEMANAL**

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 73 LFT)

#### **2.2.1.6. DESCANSO OBLIGATORIO O FESTIVO**

Según el artículo 74 de la LFT, reformado mediante decreto que se publicó en el DOF el 17 de enero de 2006, son días de descanso obligatorio:

1. El 1o. de enero;
2. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
3. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
4. El 1o. de mayo;
5. El 16 de septiembre;
6. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
7. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
8. El 25 de diciembre, y
9. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Cuando se imminente tener que laborar en esos días los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

### **2.2.1.7. RETRIBUCIÓN POR LABORAR LOS DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS O FESTIVOS**

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

### **2.2.3. VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL**

Las vacaciones son un derecho de los trabajadores generado en el transcurso del tiempo laborado.

A este respecto la LFT en el artículo 76 señala que 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 se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

El siguiente cuadro, presenta en forma gráfica, los días de vacaciones que contempla la ley como mínimos por cada año de servicio:

<b>AÑO(S) DE SERVICIO</b>	<b>DÍAS LABORABLES DE VACACIONES</b>
1	6
2	8
3	10
4	12
5-9	14
10-14	16
15-19	18
20-24	20
25-29	22
30-34	24
35-39	26
40-44	28
45-49	30

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año. (Artículo 77 LFT)

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos. (Artículo 78 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. (Artículo 79)

Es importante mencionar que las vacaciones son consideradas salarios con la diferencia de que las vacaciones se perciben sin laborarlas, por lo que los descuentos en dichas percepciones están permitidos, siempre que cumplan con los requisitos que indica la LFT en su artículo 97 y 110, y que se analizaron en el punto de “Descuentos a los salarios”, del capítulo anterior.

#### **2.2.4. PRIMA VACACIONAL**

La prima vacacional surge con la necesidad de que el trabajador al estar de vacaciones genera un poco más de gastos, por ello es que en el artículo 80 de la LFT dispone que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

La prima vacacional puede incluirse en el recibo de vacaciones, si se paga al momento de otorgar el periodo vacacional, en tal caso es importante detallar cada concepto y monto en el documento comprobatorio.

Sin embargo, si la empresa tiene como política cubrir la prima vacacional cuando los trabajadores cumplan cada año de servicios, sin importar la fecha en que el trabajador goce de sus vacaciones, entonces se hará en diferente recibo.

##### **2.2.4.1. RECIBO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL**

La importancia de extender un recibo de las vacaciones y prima vacacional, radica en lo que menciona el artículo en sus fracciones X, XI, de la LFT, ya que cuando existe controversia en alguna demanda laboral, corresponde al patrón probar su dicho ante las autoridades competentes respecto del disfrute y pago de vacaciones y prima vacacional.

De conformidad con el artículo 994, fracción I de la LFT se impondrá multa por el equivalente de 50 a 250 veces el salario mínimo del Distrito Federal, al patrón que no otorgue las vacaciones a sus trabajadores.

De lo anterior es sumamente importante detallar en el recibo de vacaciones, los conceptos de pago y descuento, así como recabar el nombre, firma y huella del trabajador para que quede la evidencia de que se otorgó esta prestación.

## 2.2.4.2. FORMATO Y CONTENIDO DEL RECIBO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL

La LFT no establece los requisitos que debe de tener este recibo, por lo que se retoma lo que dispone el artículo 9 del Racerf, donde se establecen los requisitos para las nóminas y listas de raya y que son los siguientes:

1. Nombre, denominación o razón social completo del patrón, número de su registro ante IMSS y RFC;
2. Nombre completo, RFC, Clave Única del Registro de Población, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo, y tipo de salario de los trabajadores;
3. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios;
4. Salario base de cotización, importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas, y
5. Unidades de tiempo laborado.

A continuación se presenta un ejemplo de Recibo de Vacaciones y prima Vacacional:

**NO REGISTRO  
PATRONAL ANTE EL NOMBRE DE LA EMPRESA RFC  
IMSS**

No. Empleado	Nombre	Puesto	Departamento	No. Afiliación IMSS	RFC
CURP	Sueldo Diario	Salario Base de Cotización	Fecha de Pago	Periodo de Pago	No. Sem., quincena
Percepciones		Importe	Deducciones		Importe
Vacaciones			ISR Salarios		
Prima Vacacional			Cuota Obrera IMSS		
Subsidio al Empleo			Abono préstamos		
Despensa			Pagos en exceso o errores		
			Pérdidas o Averías		
			Venta a Empleados		

		Renta	
		Crédito INFONAVIT	
		Fondo de Ahorro	
		Pensión Alimenticia	
		Cuotas Sindicales	
		INFONACOT	
		Otros	
<b>Total Percepciones</b>		<b>Total Deducciones</b>	
		<b>Neto pagado</b>	

Recibí de **NOMBRE DE LA EMPRESA**, la cantidad indicada correspondiente al pago de vacaciones, así como la prima vacacional del periodo comprendido del **DIA INICIO** al **DIA TERMINO** del **MES** del **AÑO**; lo anterior de conformidad con los artículos del 76 al 81, de la Ley Federal del Trabajo, o su correlativo del Contrato Ley aplicable en esta empresa, cantidad que recibo a mi entera satisfacción, y recibo al calce para su constancia, hago constar que mi antigüedad en la empresa es de **AÑOS DE ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR**.

**NOMBRE DE LA CIUDAD O LOCALIDAD**

Nombre y Firma del  
Trabajador

---

Nombre del Empleado

### 2.2.5. AGUINALDO

Es una gratificación que todos los patrones deben otorgar a sus trabajadores, esto generalmente antes de que termine el año. El fundamento se encuentra en el artículo 87 de la LFT e indica:

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.

En la práctica, algunas empresas otorgan más de los 15 días que marca la ley, por contrato, por convenio o incluso por costumbre, por ello es importante que el patrón realice el cálculo correcto, con apego a la Ley, ya que este concepto en materia de seguridad social, si integra al salario del trabajador. Hay empresas que lo pagan en dos partes, siendo esto correcto, siempre y cuando lo entreguen antes

del 20 de diciembre, esto con la finalidad de que el trabajador pueda solventar los gastos relacionados con las fiestas de fin de año.

### **2.2.5.1. SALARIO BASE DEL CÁLCULO**

Es importante mencionar que existen tres situaciones por considerar en la obtención del salario base para calcular el aguinaldo, ya que el salario que perciben los trabajadores, puede ser establecida en cuota fija diaria, por unidad de tiempo, comisión o cualquier otra forma en el que el salario se pueda considerar como variable en el que una parte se pueda considerar fija y por comisión, y en este caso se hable de un salario mixto.

A continuación se describen las tres situaciones para obtener dicho cálculo.

#### **2.2.5.1.1. CUANDO SE ESTABLECE SALARIO ESPECÍFICO O FIJO COMO REMUNERACIÓN**

El salario que sirve de base para el cálculo del aguinaldo, es el que se percibe en forma ordinaria por día laborado y no el conocido como “integrado”, que acumula la prestaciones que determina el artículo 84, de la LFT, entre ellas el aguinaldo, que sirve de base solo para la liquidación de las indemnizaciones.

#### **2.2.5.1.2. CUANDO SE TRATA DE PERCEPCIONES VARIABLES**

En este caso se encuentran los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas. (Artículo 285 LFT)

Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios. (Artículo 289 LFT)

Ejemplo de aguinaldo para un trabajador que laboro todo el año, con salario variable que tiene prestaciones superiores a la que indica la ley; se le otorga 30 días de Aguinaldo.

<b>MES</b>	<b>INGRESOS DEL MES</b>
Enero	5,766.00
Febrero	6,500.00
Marzo	7,000.00
Abril	6,700.00
Mayo	8,400.00

MES	INGRESOS DEL MES
Junio	9,300.00
Julio	10,500.00
Agosto	8,750.00
Septiembre	5,500.00
Octubre	11,450.00
Noviembre	9,800.00
Diciembre	5,600.00
<b>Total</b>	<b>95,266.00</b>

	Total de ingresos anuales	95,266.00
+	365 días del año 2013	365
=	Salario Promedio Diario	261.00
×	Días de Aguinaldo	30
=	Importe a pagar por concepto de Aguinaldo	<b>7,830.00</b>

### 2.2.5.1.3. CUANDO LOS TRABAJADORES PERCIBEN SALARIO MIXTO

Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, son los que reciben un salario fijo y percepciones continuas de forma variable, es decir que sus ingresos se modifican por percepciones que no se conocen con anticipación, tal es el caso como el de los trabajadores a destajo, comisiones, etc.

1. Para agentes de comercio, de seguro o propagandistas, se tomará el promedio de las percepciones variables obtenidas durante el año de servicios. (Artículo 289 de la LFT)

Ejemplo: Se muestra la forma para calcular el aguinaldo que deberá de recibir un trabajador con salario mixto, con prestaciones mínimas de ley, tiene un año cumplido de prestar sus servicios y tiene como salario fijo diario \$110.00

MES	INGRESOS VARIABLES DEL MES
Enero	4,500.00
Febrero	7,800.00
Marzo	3,950.00
Abril	10,900.00
Mayo	7,800.00
Junio	1,260.00
Julio	3,200.00

MES	INGRESOS VARIABLES DEL MES
Agosto	6,500.00
Septiembre	5,600.00
Octubre	8,100.00
Noviembre	4,500.00
Diciembre	1,850.00
<b>Total</b>	<b>65,960.00</b>

	Total de ingresos variables anuales	65,960.00
+	365 días del año 2014	365
=	Salario Variable Promedio Diario	180.71
+	Salario Fijo Diario	110.00
=	Salario Total Diario	290.71
×	Días de Aguinaldo	15
=	Importe a pagar por concepto de Aguinaldo	<u><u>4,360.65</u></u>

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

Ejemplo: Se calcula el importe de aguinaldo a que tiene derecho un trabajador con salario mixto, con prestaciones mínimas de ley, que inicia labores a partir del 2 de mayo del 2014 y como salario diario \$90.00

- Cálculo de las percepciones de los últimos 30 días:

MES	INGRESOS VARIABLES
Del 15 al 30 de Noviembre	5,600.00
Del 1 al 15 de Diciembre	6,700.00
<b>Total</b>	<b>12,300.00</b>

- Determinación del cálculo de los días de aguinaldo por percibir:

Días laborados en el año (mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre)

	(30+30+31+31+30+30+30)	212
+	Días del año	365
=	Total	<u>0.5808</u>
×	Días de Aguinaldo que corresponden por un año de servicios	15
=	Parte proporcional de Aguinaldo por los días laborados	<u><b>8.71</b></u>

- Cálculo del importe en pesos del Aguinaldo:

	Total de ingresos mensuales del último mes	12,300.00
+	Días efectivamente trabajados del último mes	30
=	Salario Variable Diario	410.00
+	Salario Fijo Diario	90.00
=	Salario Total Diario	<u>500.00</u>
×	Días Proporcionales de	8.71
=	Importe a pagar por concepto de Aguinaldo	<u><b>4,355.00</b></u>

#### 2.2.5.1.4. CUANDO LOS TRABAJADORES NO LABORAN EL AÑO COMPLETO

En este caso se encuentran los trabajadores que son eventuales, los trabajadores de planta que ingresaron en el transcurso del año, los trabajadores que terminan su relación laboral antes de que termine el año.

Para todos estos casos, se debe de calcular los días que fueron laborados para posteriormente determinar el importe del aguinaldo.

Por ejemplo: Calcular el número de días a pagar por concepto de aguinaldo para un trabajador que laboró hasta el 31 de julio del 2014, y tiene como prestación 30 días de aguinaldo:

- Primero se contabilizan los días laborados durante el año:

MES	DÍAS LABORADOS
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31

MES	DÍAS LABORADOS
Junio	30
Julio	31
<b>TOTAL DE DIAS LABORADOS DURANTE EL AÑO</b>	<b>212</b>

b) Posteriormente se calcula la parte proporcional de días de aguinaldo por el tiempo laborado:

	Días laborados durante el año	212
☰	Días del año 2014	365
☰	Total	<u>0.5808</u>
⊗	Días de Aguinaldo que corresponden por un año de servicios	30
☰	Parte proporcional de Aguinaldo por los días	<u><u>17.42</u></u>

#### 2.2.5.2. DÍAS A CONSIDERAR PARA EL CÁLCULO DEL AGUINALDO

Retomando lo que la LFT indica en el artículo 87, el aguinaldo es una prestación que se otorga al trabajador por un año de trabajo, si no se hubiera trabajado el año completo deberá de hacerse el cálculo proporcional al tiempo que el trabajador laboró. Por ello es importante que el empleador realice el cálculo correcto de los días que serán considerados para determinar el importe que el trabajador recibirá por concepto de aguinaldo.

A continuación de acuerdo a (Pérez Chávez José y Fol Olguin Raymundo, 2012), se presenta el siguiente cuadro que muestra si los días de falta o ausencia del trabajador se deben de considerar o no para la determinación de los días efectivamente laborados, para el cálculo del aguinaldo:

MOTIVO DE LA AUSENCIA	¿SE CONSIDERA TIEMPO LABORADO?	FUNDAMENTO
Incapacidad por riesgos de trabajo	SI	Artículo 123. Apartado "A", fracción XIV de la CPEUM; y 127, fracción IV, de la LFT
Incapacidad por maternidad	SI	Artículo 123. Apartado "A", fracción V de la CPEUM; y 127, fracción IV, de la LFT

MOTIVO DE LA AUSENCIA	¿SE CONSIDERA TIEMPO LABORADO?		FUNDAMENTO
Incapacidad temporal producida por enfermedad general no profesional		NO	Artículos 42, fracción II, de la LFT; y 24, de la LSS
Por alistarse y servir en la guardia nacional		NO	Artículo 42, fracción V, de la LFT
Designación como representante de organismos estatales y federales		NO	Artículo 42, fracción VI, de la LFT
Por arresto y prisión preventiva del trabajador		NO	Artículo 42, fracciones III y IV, de la LFT
Vacaciones	SI		Artículo 76, de la LFT
Permisos con goce de sueldo	SI		Aunque no se establece en la LFT, existe un pago de sueldo que respalda la relación de trabajo
Permisos sin goce de sueldo. Suspensión por medidas disciplinarias. Faltas injustificadas		NO	Para estos casos, a pesar de que no se señalan en la LFT como causas de suspensión de la relación laboral, no hay una retribución que respalde la relación de trabajo; por tanto, no se considerarán para el cálculo del aguinaldo

## 2.2.6. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

### 2.2.6.1. GENERALIDADES

El principal objetivo de una empresa, sociedad mercantil es obtener ganancias con el desarrollo de su actividad, esta ganancia no sería posible sin la labor y colaboración de los trabajadores que laboran en dicha sociedad, por ello la importancia de que los patrones compartan parte de esa ganancia con los trabajadores, a la cual se le conoce como Participación de los trabajadores de las utilidades de la empresa.

La Participación de los trabajadores en las utilidades es un derecho que establece el artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los trabajadores que presten un trabajo personal subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario, tendrán derecho a participar en las utilidades de las empresas en las que laboran.

Son sujetos obligados a repartir utilidades, las personas físicas y morales con actividades de producción o distribución de bienes o servicios, que siendo o no contribuyentes del impuesto sobre la renta tengan trabajadores a su servicio mediante el pago de un salario.

#### **2.2.6.2. FUNDAMENTO LEGAL**

El manual laboral y fiscal para la Participación de los trabajadores (SAT, 2013), proporciona como fundamento legal, los siguientes ordenamientos:

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado A, fracción IX, que se refiere a los principios generales de esta prestación como un derecho de los trabajadores;
- b) Ley Federal del Trabajo, artículos del 117 al 131 que regulan los principios constitucionales;
- c) Ley del Impuesto sobre la Renta, artículos 16, 17, último párrafo, 132, y 138, último párrafo, que establecen la forma para que los contribuyentes determinen la renta gravable, base del reparto de utilidades a los trabajadores; d) Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, que establece el procedimiento para iniciar y resolver el escrito de objeciones, así como la creación y funcionamiento de la Comisión Intersecretarial para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- e) Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria;
- f) Resolución de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de febrero de 2009, en la que se fija el porcentaje que deberá repartirse;
- g) Resolución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1996, a través de la cual se exceptúa de la obligación de repartir utilidades a las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a trescientos mil pesos.

### **2.2.6.3. PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN**

La Cuarta Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las utilidades de las utilidades, fija el porcentaje de participación siendo este del 10%. Dicho porcentaje se aplica sobre la renta gravable, sin deducción alguna (artículo 120 de la LFT); es decir, si existen pérdidas fiscales de ejercicios anteriores no se deducen, por lo que los trabajadores no participan en dichas pérdidas; por lo tanto sus utilidades no se verán afectadas por estos conceptos.

### **2.2.6.4. SUJETOS OBLIGADOS Y EXCEPTUADOS DE REPARTIR UTILIDADES**

Los sujetos obligados son las personas morales y las personas físicas que hubieran generado utilidades y que además contaron con el servicio de trabajadores durante el ejercicio en cuestión, de conformidad con el artículo 126 de la LFT, los sujetos que se encuentran exceptuados de participar utilidades son:

1. Las empresas de nueva creación:
  - a) Durante el primer año de funcionamiento;
  - b) Los dos primeros años de funcionamiento cuando se elabore un producto nuevo, y
  - c) En el periodo de exploración de industrias extractivas.
2. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes con fines humanitarios de asistencia, sin fines de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios
3. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
4. Las empresas que tengan un capital menor al que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Al respecto, la resolución de dicha Secretaría, publicada en el DOF del 19 de diciembre de 1996 establece la excepción de repartir utilidades a las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al ISR no superior a \$300,000.00.

En lo que respecta al concepto de empresa, es importante recordar que el artículo del LFT la define como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

### 2.2.6.5. SUJETOS CON DERECHO AL REPARTO DE LAS UTILIDADES

El artículo 127 de la LFT señala los sujetos que tienen derecho al reparto de las utilidades

- Los trabajadores de confianza con excepción de los directores, administradores y gerentes generales 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.

Ejemplo:

Puesto	Salario Anual
Gerente de Contabilidad (Confianza)	\$ 365,000.00
Encargado de Ventas (Trabajador de Planta con más alto salario)	\$ 216,000.00
Determinación del Salario Tope	Importe
Trabajador de Planta con más alto salario	\$ 216,000.00
Mas el 20% (216,000.00 X 20%)	\$ 43,200.00
Salario Tope para el Gerente de Contabilidad	<b>\$ 259,200.00</b>
En conclusión: El Gerente de Contabilidad participará de las utilidades con un salario tope de \$259,200 y no con los \$365,000.00 que percibió durante todo el año	

- 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.
- Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades.
- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.
- En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 de la LFT adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación.

- Cabe mencionar que si un trabajador laboró veinte días durante el ejercicio y no celebró contrato de trabajo, o si en su contrato no se especificó que es trabajador eventual se entenderá que es trabajador indeterminado, por lo que tiene derecho al reparto de utilidades.
- La LFT, aclara que los trabajadores domésticos no participan en el reparto de utilidades.
- Los ex-trabajadores de planta que no estén laborando en la empresa por haber sido despedidos o separados voluntariamente del trabajo, participan en el reparto de las utilidades de acuerdo a los días laborados en la empresa y al salario percibido durante el ejercicio, del cual se va a hacer el reparto.
- Los ex-trabajadores eventuales, siempre que la relación de trabajo haya sido por 60 días como mínimo, ya sean continuos o discontinuos.

#### **2.2.6.6. BASE A CONSIDERAR PARA EL REPARTO DE UTILIDADES**

La base sobre la que se debe participar a los trabajadores es la renta gravable, como lo indica el artículo 120 de la Ley Federal de Trabajo, determinada de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16, 17 último párrafo, 132, y 138 último párrafo, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, según el régimen de tributación de que se trate.

A. La base para las personas morales (Artículos 16, 17 último párrafo, de la LISR):

##### **Total de ingresos Acumulables**

- (-) Ajuste anual por Inflación Acumulable
- (+) Ingresos por dividendos o utilidades en acciones
- (+) Utilidad cambiaria exigible en el ejercicio
- Diferencia entre ganancia acumulable y el monto de enajenación de bienes de
- (+) Activo Fijo
- (=) Total de ingresos base para el pago de PTU

##### **Deducciones Autorizadas**

- (-) Inversiones (Deducción de inversiones fiscales actualizada)
- (-) Ajuste anual por Inflación deducible
- (+) Deducciones de inversiones a valores históricos (MOI)
- (+) Valor nominal de dividendos o utilidades reembolsados
- (+) Pérdida cambiaria exigible en el ejercicio
- (=) Total de deducciones para la renta gravable

Total de ingresos base para el pago de PTU

- (-) Total de deducciones para la renta gravable
- (=) Renta gravable para la PTU
- (X) Tasa de la PTU (10%)
- (=) PTU repartible o del ejercicio <sup>1</sup>
- (+) PTU no cobrada de ejercicios anteriores
- (=) PTU por pagar

<sup>1</sup> En lo que se refiere la PTU no cobrada de ejercicios anteriores, se tiene que revisar la prescripción, ya que en virtud del artículo 516 de la LFT, las acciones de los trabajadores prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

Es decir a partir de que vence el plazo por parte de la empresa a repartir las utilidades, comienza a correr el plazo de un año para que el trabajador exija su pago, y si en ese año el trabajador no lo cobra, la empresa tiene que adicionarla para repartirla al año siguiente.

#### B. Personas morales con fines no lucrativos (Título III de la LISR):

Las personas morales que tributan en el Título III de la LISR no pagan ISR; excepto cuando se encuentran en alguno de los supuestos previstos por el artículo 93, párrafos último y penúltimo de la LISR; en donde por realizar operaciones con personas distintas de sus miembros se les puede generar un remanente distribuible (utilidad) y, en consecuencia, base para la PTU, entre otros casos previstos por la LISR.

- Ingresos Percibidos
- (-) Deducciones autorizadas
- (=) Utilidad o renta gravable
- (X) Tasa del 10%
- PTU repartible o del
- (=) ejercicio

#### C. Sociedades civiles (Título II de la LISR):

- Ingresos Acumulables<sup>2</sup>
- (-) Deducciones autorizadas<sup>3</sup>
- (=) Utilidad o renta gravable
- (X) Tasa del 10%
- (=) PTU a repartir

<sup>2</sup>Se excluyen los efectos inflacionarios (ajuste anual por inflación acumulable, artículo 16 de la LISR) y se adiciona la diferencia entre el monto de la enajenación y la ganancia acumulable en ventas de activo fijo, solo se toman los ingresos cobrados del ejercicio.

<sup>3</sup>Excluidas las inversiones, ajuste anual por inflación deducible y adicionando la deducción fiscal a valor histórico (sin actualizar)

D. De las personas físicas con actividad empresarial o de la prestación de servicios profesionales (Incluye Régimen Intermedio, artículo 132 de la LISR)

Ingresos Acumulables <sup>4</sup>  
(-) Deducciones autorizadas<sup>5</sup>  
(=) Utilidad o renta gravable<sup>6</sup>  
(X) Tasa del 10%  
(=) PTU a repartir<sup>7</sup>

<sup>4</sup>En términos de los artículos 122 y 121 de la LISR, los ingresos se consideran acumulables en el momento en que sean efectivamente cobrados.

<sup>5</sup>Las deducciones autorizadas son las que son previstas en el artículo 123 de la LISR, que de conformidad con el artículo 125 de la LISR deben quedar efectivamente erogadas en el ejercicio del que se trata.

<sup>6</sup>Cuando se trata de las personas físicas que tengan ingresos por actividades empresariales y que perciban ingresos por servicios profesionales, determinarán la renta gravable de acuerdo con la proporción que resulte de dividir los ingresos por actividad empresarial del ejercicio entre el total de los ingresos obtenidos en el ejercicio.

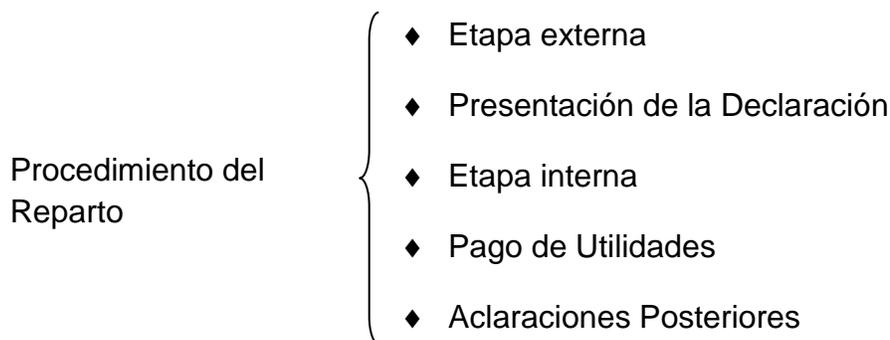
E. Régimen de Pequeños Contribuyentes (artículo 138 de la LISR)

ISR a cargo del contribuyente<sup>8</sup>  
Factor del artículo 138 de la LISR  
(X) (7.35)  
(=) Renta gravable  
(X) Tasa de la PTU (10%)  
(=) PTU a repartir

<sup>8</sup>Se considera la suma del ISR a cargo que obtuvo el contribuyente durante todo el ejercicio.

#### **2.2.6.7. PROCEDIMIENTO DEL REPARTO**

El procedimiento del reparto de las utilidades a los trabajadores según (Ricardo, Derecho Laboral, Un enfoque práctico, 2009), se muestra en el siguiente cuadro:



#### **2.2.6.7.1. ETAPA EXTERNA**

Se considera como etapa externa, todo lo que sucede en sin que intervenga la empresa o el patrón; es decir; la integración de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de la Empresa, y la determinación del porcentaje de la PTU.

Esta comisión está integrada en forma tripartita; es decir, está integrada por representantes del gobierno, de los patrones y de los trabajadores, en la LFT en el artículo 118 menciona lo siguiente: la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

#### **2.2.6.7.2. PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN**

En esta etapa, el patrón, posterior al cálculo contable, presenta la declaración del ejercicio fiscal correspondiente ante la SHCP, para efectos del pago de los impuestos.

- Para las personas morales (empresas), debe de presentarse a los tres meses siguientes al cierre del ejercicio fiscal; es decir, el cierre del ejercicio es el 31 de diciembre, por lo que el límite para la presentación de la declaración anual, será el 31 de marzo de cada año.

Para las personas físicas, el límite de la presentación de la declaración anual, es el 30 de abril de cada año.

Conforme a lo que indica la LFT en el artículo 121, el patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de

conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

En esta etapa se debe de considerar la posibilidad que tienen los trabajadores para realizar alguna objeción sobre la declaración que presenta el patrón ante la SHCP.

Los representantes de la mayoría de los trabajadores o del sindicato titular del contrato de trabajo, o del contrato-ley de la empresa, dispondrán de un plazo de 30 días para la formulación de las observaciones respectivas que consideren oportunas ante la SHCP, misma que tendrá la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación.

La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores;

Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la suspensión del reparto adicional de utilidades.

Esta etapa, comprende la presentación de la declaración ante la SHCP, la objeción que los trabajadores pudieran hacer de la misma, así como la resolución de las impugnaciones presentadas por los trabajadores y la posible objeción que pudiera hacer el patrón.

#### **2.2.6.7.3. ETAPA INTERNA**

En esta etapa, intervienen el patrón y los trabajadores, o en sus representantes, a través de la conformación de una comisión que se encargue de calcular la cantidad que corresponde a cada uno de los trabajadores con derecho a participar en las utilidades de la empresa. Esta etapa la describe la LFT en el artículo 125.

Se debe de formar una comisión con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón que formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A

este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga.

Si en determinado momento los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo para el proyecto del reparto de las utilidades, decidirá el Inspector del abajo.

Los trabajadores luego de consultar el proyecto publicado, podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un término de quince días, mismas serán resueltas por la comisión dentro de un término de quince días.

Al finalizar la etapa interna, cada trabajador conocerá la cantidad que le corresponde por concepto de utilidades y, si en caso de no estar de acuerdo con la cantidad publicada, deberá de formular su objeción y deberá de ser resuelta por la comisión. Por lo que solo queda como siguiente paso, el pago de las cantidades establecidas.

#### **2.2.6.7.4. PAGO DE LAS UTILIDADES**

Una vez que los trabajadores ya están conformes con el proyecto elaborado por la comisión, se debe de efectuar el pago de las utilidades.

Como lo menciona el artículo 122 de la 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.

De lo anterior los plazos serán los siguientes:

- Para las personas morales que presentan su declaración anual el 31 de marzo, tendrán como fecha de entrega el 31 de mayo de cada año
- Para las personas físicas que presentan su declaración anual a más tardar el 30 de abril, tendrán como fecha límite para hacer el reparto de las utilidades el día 30 de junio de cada año.

#### **2.2.6.7.5. ACLARACIONES POSTERIORES**

Como se mencionó en la etapa de presentación de la declaración, los trabajadores que tengan alguna objeción u observación deben de presentar ante la SHCP, sobre la declaración presentada por el patrón.

Si como resultado de esa objeción la SHCP determina el aumento del monto de la renta gravable, el pago adicional deberá de efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la notificación de dicha resolución.

Si la resolución de la impugnación efectuada por los trabajadores es objetada por el patrón, el pago adicional se suspende hasta que se resuelva la objeción hecha por el patrón.

#### **2.2.6.8. BASES PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LA PTU A REPARTIR**

La primera parte será determinada en función al número de días por cada uno de los trabajadores que laboraron en el periodo de la PTU a repartir, se entiende por días laborados aquellos que efectivamente fueron laborados, por lo que no serán considerados los días de faltas, permisos, faltas por consecuencia de enfermedad general del trabajador; siendo la excepción a esta regla, las faltas que sean derivadas por incapacidad del trabajador para prestar sus servicios, originadas por riesgos de trabajo y maternidad, ya que la LFT en el artículo 127 en la fracción IV, aclara que “las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo”.

##### **2.2.6.8.1. FACTORES PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS UTILIDADES**

La LFT en el artículo 123 establece que las utilidades se dividirán en dos partes iguales, para lo cual se determinan dos factores:

$$\text{Factor por días} = \frac{50\% \text{ de PTU a repartir}}{\text{Número de días laborados por los trabajadores}}$$

El factor que se obtenga se multiplicará por los días laborados por cada trabajador y la cantidad resultante, será a favor de cada uno de ellos el primer 50% repartible de la PTU.

El otro 50% se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año, esto en base al siguiente factor:

$$\text{Factor por cuota diaria} = \frac{50\% \text{ de PTU a repartir}}{\text{Total de Salarios Devengados}}$$

El total de los salarios devengados, se refiere a las cantidades que se hayan percibido por concepto de cuota diaria, sin tomar en cuenta las gratificaciones y las demás prestaciones a las que se refiere el artículo 84 de la LFT ni las cantidades percibidas por tiempo extra. Es importante volver a mencionar en este punto que cuando se trate de trabajadores de confianza, si su salario es superior con respecto al trabajador sindicalizado de más alto salario, se le deberá de sumar a ese salario el 20%, y esa será la base por la cual se le calculará ese 50% al trabajador de confianza.

El factor de cuota diaria, se deberá multiplicar por las percepciones de cuota diaria, obteniendo con ello la cantidad correspondiente a cada trabajador por este concepto.

### 2.2.6.9. CONSTANCIA DE PAGO DE LA PTU

Para dar cumplimiento al artículo 804, fracción IV de la LFT, el patrón deberá de conservar y entregar copia del recibo correspondiente al pago de la PTU a los trabajadores, firmado por ellos de conformidad, este documento deberá de manifestar cuales son los montos correspondientes a la PTU del ejercicio fiscal que se está repartiendo, así como el ISR retenido que corresponda.

A continuación se presenta un ejemplo de recibo de PTU:

Nombre de la empresa Domicilio fiscal				RFC de la empresa Teléfono Lugar y fecha		
No. Empleado	Nombre	Puesto	Departamento	No. Afiliación IMSS	RFC	CURP

PTU correspondiente \_\_\_\_\_  
 ISR retenido por la \_\_\_\_\_  
 (-) PTU \_\_\_\_\_  
 (=) PTU Neta a recibir \_\_\_\_\_

Recibí de **Nombre de la empresa**, la cantidad de **Importe con número y letra** por concepto de mi Participación en las Utilidades de la Empresa, correspondientes al Ejercicio fiscal **Año del ejercicio que se repartió utilidades**, de conformidad con los artículos 117 al 131 de la Ley Federal del Trabajo, y de acuerdo a que tuve **Número de Días Laborados del periodo** días laborados en el citado ejercicio. La cantidad la recibo a mi entera satisfacción y de acuerdo con la base de salario **Importe de los Salarios que sirvió de base para el cálculo de la PTU**.

Nombre y Firma del  
Trabajador

\_\_\_\_\_  
Nombre del Empleado

## **2.3. SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN (EXTINCIÓN) DE LAS RELACIONES LABORALES**

### **2.3.1. SUSPENSION**

La suspensión de las relaciones de laborales deberá de entenderse como la interrupción o cese temporal de la prestación de servicios personales por parte del empleado al patrón, por lo que el patrón interrumpe la obligación del patrón de pagar el importe de los salarios al trabajador; por lo tanto no hay responsabilidad para alguna de las dos partes, porque no hay prestación ni contraprestación.

#### **2.3.1.1. CAUSAS**

Las causas de suspensión de la relación laboral se encuentran establecidas en el artículo 42 de la LFT:

- La enfermedad contagiosa del trabajador

La suspensión por enfermedad contagiosa debe de dar inicio desde el momento en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad y terminará cuando así lo indique el IMSS en la incapacidad que entrega al trabajador, este periodo de incapacidad no deberá de exceder 52 semanas con prórroga de otras 26 semanas

El trabajador está obligado a presentarse a laborar al día siguiente que tenga vencimiento la incapacidad.

- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo

Esta incapacidad es la que se conoce como incapacidad por enfermedad general o por enfermedad no profesional, inicia en el momento en que se tenga el conocimiento de la incapacidad, por lo que el trabajador en cuanto tenga este documento deberá de dar a conocer al patrón su situación, pues de lo contrario, se podrán convertir en faltas injustificadas.

El IMSS en este periodo apoya al trabajador pagando el 60% del salario, a partir del cuarto día de la incapacidad, hasta por un periodo de 52 semanas que se pueden prorrogar otras 26 si subsiste la incapacidad.

- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón,

tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

Esta suspensión dura desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido o a disposición de la autoridad competente, debiendo presentar a laborar dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

➤ El arresto del trabajador

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

➤ El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5°. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.

Esta suspensión inicia en el momento en que el trabajador es requerido para cumplir con las obligaciones a las que se refiere el artículo en cuestión, y deberá de presentarse a laborar a los 15 días siguientes al término de su encargo.

➤ La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

La suspensión inicia en la fecha en la que deba de iniciarse el cargo del trabajador, y puede ser prorrogable hasta por seis años, debiéndose presentar a laborar dentro de los 15 días siguientes al término de su cargo.

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

A este respecto cuando se trata de trabajos especiales bajo los cuales el trabajador deba de contar con documentos vigentes como licencias, certificados, pasaporte, etc., y si es por culpa del trabajador que estos documentos no estén vigentes o no cuente con ellos, se puede suspender la relación laboral.

Esta suspensión inicia cuando el patrón tenga conocimiento del hecho y se puede prolongar hasta dos meses, si al concluir ese periodo no se subsana

la deficiencia, se puede rescindir la relación, sin responsabilidad alguna para el patrón.

Algunos autores en materia laboral indican que también puede ser suspensión laboral alguna falta cometida por parte del trabajador que se encuentre reglamentada en el Reglamento interior de trabajo, sin que esta suspensión sea por más de ocho días.

### **2.3.2. RESCISIÓN**

El artículo 46 de la LFT, permite que el trabajador o el patrón puedan rescindir en cualquier momento la relación laboral, siempre que exista una causa justificada no incurrirá responsabilidad.

(Ricardo, Derecho Laboral, Un enfoque práctico, 2009), menciona que la rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables:

- Unilateralidad. Es decir que es decretada por uno solo de los sujetos de la relación laboral.
- Potestativa. En la relación de trabajo se pueden presentar circunstancias que ameriten la rescisión de relación de trabajo, la parte afectada tiene la opción de rescindir o no la relación.
- Formal. Si el trabajador es quien incumple con alguna de sus obligaciones y el patrón rescinde la relación laboral, está obligado a dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y la(s) causa(s), de la rescisión.

Es sumamente importante que el patrón que el aviso que se dé al trabajador sea por escrito, y si este no lo recibiera, el patrón deberá dentro de los cinco días siguientes, entregarla a la Junta de Conciliación y Arbitraje, proporcionando el domicilio que tenga registrado del trabajador, para solicitar su notificación.

La falta del aviso por escrito es causal para que el despido sea considerado como injustificado.

Por ello se presenta el siguiente formato para dar aviso al trabajador de la rescisión del contrato de trabajo.

## AVISO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Lugar y fecha

Sr(a), Nombre del trabajador

Presente

Por medio del presente aviso hacemos de su conocimiento, que con esta fecha la empresa **(NOMBRE DE LA EMPRESA)**, rescinde con causa justificada el contrato individual de trabajo que tenía establecida con usted, sin ninguna responsabilidad para la misma, por haber incurrido en la causal establecida en la fracción **No de la fracción a la que está incumpliendo el trabajador**, del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo: **Descripción textual de la falta**, en virtud de:

**Descripción de los hechos, con fecha y hora, con el nombre de los testigos**, como se hizo constar en el acta administrativa que se levantara en la misma fecha y que se anexa al presente aviso.

La entrega del presente aviso se hace en cumplimiento a lo establecido en el penúltimo párrafo del citado artículo 47, a efecto de evitar la presunción de un despido injustificado.

Atentamente

Recibí original y me doy por enterado

\_\_\_\_\_  
**Nombre y firma del representante  
Legal**

\_\_\_\_\_  
**Trabajador**

Representante legal  
**Nombre de la empresa**  
Testigo

Testigo

\_\_\_\_\_  
**Nombre del testigo**

\_\_\_\_\_  
**Nombre del testigo**

Las causas de la rescisión pueden ser imputables al trabajador o causas imputables al patrón.

### 2.3.2.1. CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR

La rescisión por causas imputables al trabajador es conocida como despido, estas causas están comprendidas en el artículo 47 de la LFT.

I. Engañar al trabajador al patrón o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta

causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

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

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

El despido siempre que sea justificado, tiene como consecuencia la culminación de la relación de trabajo, sin embargo, para quedar eximido de cualquier adeudo que el patrón tenga con el trabajador, deberá de pagar los siguientes conceptos:

- Parte proporcional del aguinaldo
- Parte proporcional de vacaciones
- Prima vacacional
- Prima de antigüedad

### **2.3.2.2. EL USO DE ACTAS ADMINISTRATIVAS**

El acta administrativa es un documento, que aunque la LFT no lo menciona, se elabora con la finalidad de dejar evidencia y sancionar al trabajador cuando falta a alguna de las normativas de la empresa en la que desempeña sus funciones, estas faltas pueden ser a las establecidas en el Reglamento Interior de trabajo y/o al Código de conducta de la empresa.

El acta administrativa como lo mencionan (Pérez Chávez José y Fol Olguin Raymundo, 2012) formará parte del expediente personal del empleado y será un elemento probatorio esencial en caso de hacer efectiva la rescisión del contrato individual de trabajo, pues ante una demanda laboral interpuesta por este, el documento servirá como ejemplo probatorio para justificar el despido ante las juntas.

A continuación un ejemplo de acta administrativa:

En **(Lugar)**, siendo las \_\_\_horas, del día \_\_\_ de **(Mes)** de **Año**, en las oficinas del área de **(Área donde se levanta el acta, normalmente el departamento de Recursos Humanos)** de la Empresa **(Nombre de la empresa)**, ubicada en el domicilio de **(Domicilio completo)**. se reúnen los señores **(Nombre del jefe y/o Gerente del área y/o departamento del trabajador a quien se levanta el área)**, quien ocupa el puesto de Gerente de Relaciones Públicas, \_\_\_\_\_, quien ocupa el puesto de \_\_\_\_\_, **(Nombre de quien ocupa el puesto el gerente y/o jefe del**

departamento donde se levanta el acta) quien ocupa el puesto de Gerente de Recursos Humanos y (si hay sindicato el nombre de la persona que acude como representante del mismo) como (Nombre del puesto del representante) del Sindicato, con la finalidad de investigar los hechos que se suscitaron el día \_\_\_ de (mes) del año en curso a las (Hora) horas en relación con el trabajador (Nombre del trabajador a quien se levanta el acta) quien ocupa el puesto de Nombre del Puesto que desempeña el trabajador.-----

El Sr. (Nombre del jefe y/o Gerente del área y/o departamento del trabajador a quien se levanta el área) declara que:(se describen los hechos tal y como ocurrieron señalando hora, fecha, lugar y descripción detallada.)-----

La o el Sr(a).(Nombre del trabajador a quien se levanta el acta) declara que: (se describen los hechos tal y como ocurrieron señalando hora, fecha, lugar y descripción detallada.)-----

Habiéndose hecho del conocimiento de los participantes la razón de la reunión y el levantamiento de la presente acta con la siguiente sanción (se describe la sanción que procede con base en la trascendencia del hecho ocurrido y lo estipulado en el Código de Conducta y/o Reglamento Interior de Trabajo de la Empresa) para (Nombre del empleado sancionado) y con las declaraciones anteriores se da por concluida la presente acta y se firma de conformidad por los participantes en ella:-----

--(Nombre, firma y puesto de los participantes).

### **2.3.2.3. LIQUIDACIÓN**

El término liquidación se utiliza cuando el patrón está obligado a realizar un pago indemnizatorio, lo que significa resarcir un daño o perjuicio causado.

Los casos en los que procede hacer el cálculo de la indemnización son los siguientes:

- Cuando el trabajador rescinde el contrato por causas justificadas (Causas imputables al patrón). Artículo 51 de la LFT.
- Cuando el trabajador que se retira adquirió por su antigüedad derechos de liquidación, ya sea por condiciones de la Ley o por su contrato colectivo.
- Cuando el despido es injustificado.
- Cuando el despido aunque sea justificado el patrón no comprobó la causal relativa ante la JCA, o bien no dio aviso de la rescisión a está o al trabajador.
- Cuando las autoridades laborales determinan en juicio que la causa de despido de un trabajador, no fue justificada y el trabajador opta por la liquidación en vez de la reinstalación.

De acuerdo a lo previsto en el 48 de la LFT, cuando el trabajador considere que el despido fue injustificado, podrá solicitar ante la JCA que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Es importante señalar que la disposición emana del apartado “A” del artículo 123 Constitucional en su fracción XXII “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario”

Sin embargo, si el trabajador opta por la indemnización constitucional y el patrón realiza el pago de dicha cantidad además de las prestaciones a que tiene derecho (parte proporcional de vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, prima de antigüedad), el vínculo laboral se extingue por lo que el trabajador pierde el derecho a reclamar el pago de indemnizaciones que se refiere el artículo 50 de la LFT.

Cuando la JCA decidió que el trabajador tiene derecho a su reinstalación y el patrón la acepta, la relación laboral está vigente por lo que el patrón tiene la obligación de retribuir al trabajador afectado el importe de los salarios caídos (Cantidades que ha dejado de recibir el trabajador desde el momento del despido injustificado hasta el momento de la reinstalación del trabajador o el pago de la indemnización).

La LFT en el artículo 49 señala los casos especiales en los que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones en los casos siguientes:

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

El monto de dichas indemnizaciones depende del tipo de relación laboral, y están contenidas en el artículo 50 de la LFT, por lo que el total de indemnizaciones que deban de recibir los trabajadores por despido injustificado se resumen en el siguiente cuadro:

<b>Relación de Trabajo</b>	<b>Indemnización de la LFT Art.50</b>	<b>Más Indemnización constitucional</b>	<b>Más otros Pagos</b>
Tiempo determinado menor de un año	Salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados	3 meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarios Vencidos</li> <li>• Prima de Antigüedad</li> <li>• Prestaciones no pagadas en el momento</li> </ul>
Tiempo determinado mayor de un año	Salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes	3 meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarios Vencidos</li> <li>• Prima de Antigüedad</li> <li>• Prestaciones no pagadas en el momento</li> </ul>
Tiempo indeterminado	Veinte días de salario por cada uno de los años de servicio	3 meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarios Vencidos</li> <li>• Prima de Antigüedad</li> <li>• Prestaciones no pagadas en el momento</li> </ul>

En el caso de los salarios vencidos, deberán de pagarse hasta por un plazo máximo por doce meses, si al término del plazo señalado no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

Es importante mencionar que en los casos de terminación colectiva, solo se adquiere el derecho a recibir una indemnización de tres meses de salario y la prima de antigüedad, en los términos del artículo 436 y 162 de la LFT.

#### **2.3.2.4. SALARIO BASE PARA INDEMNIZACIONES**

La base para este salario esta descrita en el artículo 89 de la LFT, que indica:

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca

el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 de la LFT.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

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.

### **2.3.2.5. PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

Para el cálculo de la prima de antigüedad, se atenderá a lo dispuesto por el artículo 162 de la LFT.

La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Existen dos casos más en los que el trabajador adquiere el derecho a percibir la prima de antigüedad y estos son:

- Cuando se presenta la muerte del trabajador, independientemente del tiempo que haya laborado.
- Cuando hay separación voluntaria, siempre y cuando el trabajador haya cumplido quince años laborando.

La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 484, 485 y 486 de la LFT de acuerdo a lo siguiente:

- Se tomará como base la cuota diaria que el trabajador haya percibido a cambio de sus servicios.
- La cantidad que sirva de base, en ningún caso será inferior al salario mínimo.

- La base máxima será de dos salarios mínimos del área geográfica correspondiente. En caso de que el trabajador haya prestado sus servicios en diferentes áreas, el máximo será el doble del promedio de los salarios respectivos.

A continuación se presenta un ejemplo de formato finiquito:

**Lugar y fecha**

**Nombre del trabajador:**  
**Puesto:**  
**Departamento:**  
**Salario diario nominal:**  
**Salario diario integrado (LFT):**  
**Salario diario integrado (LSS):**  
**Salario Mínimo General Área Geográfica del trabajador**  
**Fecha de Ingreso:**  
**Fecha de Separación**  
**Tiempo Trabajado:**

Recibí de: (Nombre de la empresa) la cantidad de (Importe con No. Y letra), con No. De Cheque\_\_\_\_\_, No de cuenta Del banco \_\_\_\_\_, del Banco (Nombre del Banco), para cubrir la indemnización y los salarios caídos a que tengo derecho, de acuerdo con los artículos 48, 49 Y 50 de la Ley Federal del Trabajo. Así como del finiquito, derivado de la separación de mi puesto como (Nombre del puesto que desempeñaba el trabajador), que desempeñe en la empresa hasta el día (Fecha de separación ) y que cubre los siguientes conceptos:

<b>LIQUIDACIÓN:</b>	<b>Importe</b>	<b>Factor</b>	<b>Importe Total</b>
Tres meses de Salario (SDI) Art.50 fracción III de la Ley Federal del Trabajo		90 días	\$
20 días por año de Servicio Art.50 fracción II de la Ley Federal del Trabajo		(20)*No.años	\$
Prima de Antigüedad Art.162 de la Ley Federal del Trabajo Art.485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo		(12)*No. Años	\$
Salarios caídos (si fuera el Caso)			\$
<b>Suma de la Liquidación:</b>			\$ _____

**Más:**

<b>FINQUITO</b>	<b>Importe</b>	<b>Factor</b>	<b>Importe Total</b>
Salario Devengado		No. Días	\$
Parte Proporcional de Vacaciones			\$
Parte Proporcional de Aguinaldo			\$
Parte Proporcional de Prima Vacacional			\$
Demás prestaciones			\$
<b>Suma del Finiquito:</b>			<u>\$</u>
<b>SUMA TOTAL DE INGRESOS (LIQUIDACION MAS FINIQUITO)</b>			<u><u>\$</u></u>
<b>MENOS:</b>			
<b>Deducciones</b>			
ISR de salarios			\$
IMSS por salarios devengados y caídos (si aplica)			\$
Otras deducciones (especificar)			\$
<b>Total de deducciones</b>			<u><u>\$</u></u>
<b>CANTIDAD NETA A RECIBIR</b>			<u><u>\$</u></u>

Recibí de conformidad la cantidad antes señalada, manifestando que no se me adeuda ningún importe por concepto de salario o prestaciones

Nombre, Firma y huella del  
trabajador

\_\_\_\_\_

### **2.3.2.6. CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON**

Si es el patrón quien incurre en alguna causal, el trabajador podrá solicitar la rescisión de la relación laboral. A esta rescisión se le conoce como retiro. Las causas imputables al patrón están comprendidas en el artículo 51 de la LFT y son las siguientes:

I. Engañar al trabajador el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

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

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

### **2.3.2.7. INDEMNIZACION QUE CORRESPONDE AL TRABAJADOR CUANDO ES EL QUIEN RESCINDE LA RELACIÓN LABORAL**

La indemnización para este caso es en los términos del artículo 50 de la LFT.

De esta forma el trabajador recibirá el importe de tres meses de salario, además de los salarios vencidos desde la fecha de separación y hasta la fecha en que se liquide la indemnización, estos solo se pagarán cuando el patrón no acepte la rescisión y el trabajador tenga que solicitarlo ante la JCA.

Asimismo de acuerdo con el artículo 162 fracción III de la LFT, cuando un trabajador se separe justificadamente de su empleo, tendrá derecho a que se le pague la prima de antigüedad, sin importar el tiempo que haya laborado en la empresa.

El pago de la antigüedad consistirá en 12 días por cada año trabajado, teniendo como base para su cálculo el tope de dos veces el salario mínimo general del área geográfica correspondiente, de acuerdo a lo que indica el artículo 485 y 486 de la LFT.

### **2.3.4. TERMINACIÓN**

La LFT en el artículo 53 establece las causas para la terminación de la relación laboral:

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

A continuación se explicará el primer punto de las causas de terminación laboral:

- El mutuo consentimiento de las partes

Es la manifestación negativa que tiene un trabajador para seguir laborando para un patrón, y la aceptación de este a la renuncia de dicho trabajador.

Para dar plena validez al término de las relaciones laborales, se tiene que hacer constar por escrito el hecho de la renuncia del trabajador, esto para que quede

como soporte del patrón que el trabajador fue quien terminó con esa relación obrero-patronal.

#### **2.3.4.1. RENUNCIA**

Por lo anterior el documento que se utiliza como comprobante de mutuo acuerdo para la terminación de la relación laboral es el que se conoce como renuncia.

Para que este documento tenga validez y merezca fe probatoria en el ofrecimiento y admisión de pruebas en caso de un juicio laboral, es necesario que tenga los siguientes requisitos:

1. Redacción autógrafa
2. Ratificación de la firma, es decir una firma adicional con la palabra “ratifico”, además de la que se plasme después del texto; y
3. Huella digital plasmada sobre el texto.

A continuación se presenta un ejemplo de renuncia:

#### **Lugar y fecha**

**Nombre del representante Legal**

**Nombre de la empresa**

**P R E S E N T E :**

Por medio de la presente le comunico que por convenir así a mis intereses particulares, con esta fecha he resuelto dar por terminada voluntariamente la relación laboral y/o contrato individual de trabajo que me unía con usted(es) en términos de la Fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo. Le manifiesto expresamente que durante el tiempo que presté mis servicios, nunca sufrí riesgo de trabajo alguno, de igual modo a la fecha no se me adeuda prestación alguna de ningún tipo, y por último y en virtud de esta renuncia voluntaria no me reservo acción o derecho que ejercitar de ninguna naturaleza en el futuro, ni en contra suya ni de su negocio, ni de su representante legal, ni de ninguna otra persona que hubiere sido mi patrón. Ratificada que fue la presente en todas sus partes la firmo cruzando el texto y al calce para constancia.

**ATENTAMENTE**

---

Nombre, Firma y huella del  
trabajador

**TESTIGO**

**TESTIGO**

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma  
Domicilio

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma  
Domicilio

#### **2.3.4.2. FINIQUITO**

Cuando termina la relación laboral, es necesario que se finiquiten todas las obligaciones que el patrón pudiera tener con el trabajador, de ahí que al documento que se elabora en donde se describen todas las percepciones y deducciones que se hagan al trabajador se le llame finiquito.

A diferencia de la rescisión la terminación de la relación laboral es por acuerdo de voluntades, por lo que el patrón no está obligado al pago de alguna indemnización al trabajador. Dicho esto el finiquito se integra de los siguientes conceptos:

- Salarios devengados y no pagados a la fecha en que finaliza la relación laboral.
- Parte proporcional de aguinaldo
- Parte proporcional de vacaciones, y las vacaciones que no haya disfrutado.
- Parte proporcional de prima vacacional.
- Alguna otra prestación, que estuvieran contempladas en el contrato individual de trabajo que se haya celebrado.

La renuncia por sí sola no es suficiente prueba de haber finiquitado al trabajador las prestaciones devengadas durante la relación obrero-patronal, por lo que es necesario elaborar un recibo finiquito, que contenga el detalle de los conceptos que se están pagando, es conveniente que el pago de este finiquito se realice con cheque, estos datos deberán de estar contenidos en el recibo finiquito. Así mismo el trabajador deberá de firmar y huellar la póliza-cheque con la que se haya emitido el finiquito.

A continuación se muestra un ejemplo de recibo-finiquito:

Lugar y fecha

Bueno por \$ \_\_\_\_\_

Con esta fecha en la que di por terminado mi Contrato individual de Trabajo, renunciando a mi empleo voluntariamente en términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley Laboral, recibo a mi entera satisfacción de (Nombre de la empresa )la cantidad de (Importe con No. Y letra), con No. De Cheque \_\_\_\_\_, No. de cuenta Del banco \_\_\_\_\_

La citada empresa no me adeuda cantidad alguna, por concepto de salarios ordinarios, días de descanso semanal y obligatorio, vacaciones, prima vacacional, y ningún otro concepto, por lo que firmo este finiquito, con carácter liberatorio y no me reservo el derecho de ejercitar acción legal alguna en contra de la empresa: **(Nombre de la empresa)**, ya que estoy conforme con la cantidad entregada y con la deducción que se hace por los conceptos que a continuación se describen:

**Percepciones**

Salarios devengados	\$ _____
Horas extras	\$ _____
Parte proporcional de Aguinaldo	\$ _____
Importe de los ___ días que me corresponden	\$ _____
Parte proporcional de Prima vacacional	\$ _____
Prima de Antigüedad	\$ _____
Gratificación extraordinaria	\$ _____

Menos:

**Deducciones**

ISR de salarios	\$ _____
O en su defecto	
Crédito al salario	\$ _____
<b>Neto a recibir</b>	<b>\$ _____</b>

Nombre, Firma y huella del  
trabajador

\_\_\_\_\_

De acuerdo a (Ricardo, Derecho laboral, un enfoque práctico), retomo el siguiente cuadro, que muestra los pagos por terminación de la relación individual de trabajo:

<b>CAUSAS</b>	<b>CASO ESPECIALES</b>	<b>PAGOS A REALIZAR</b>
Mutuo consentimiento (renuncia)	Antigüedad menor de 15 años	-Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
	Antigüedad igual o mayor de 15 años	-Prima de antigüedad. -Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
Muerte del trabajador	A consecuencia de algún riesgo de trabajo	-Indemnización por riesgo de trabajo
	Por causas que no sean riesgo de trabajo	-Prima de antigüedad. -Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital		-Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta	A consecuencia de algún riesgo de trabajo	-Indemnización por riesgo de trabajo
		-Prima de antigüedad. -Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
	Por causas que no sean riesgo de trabajo	-Un mes de sueldo
		-Prima de antigüedad. -Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
*El trabajador podrá solicitar que se le proporcione otro puesto de acuerdo a sus aptitudes y así no se termina la relación laboral		

## **2.4. EL SINDICATO**

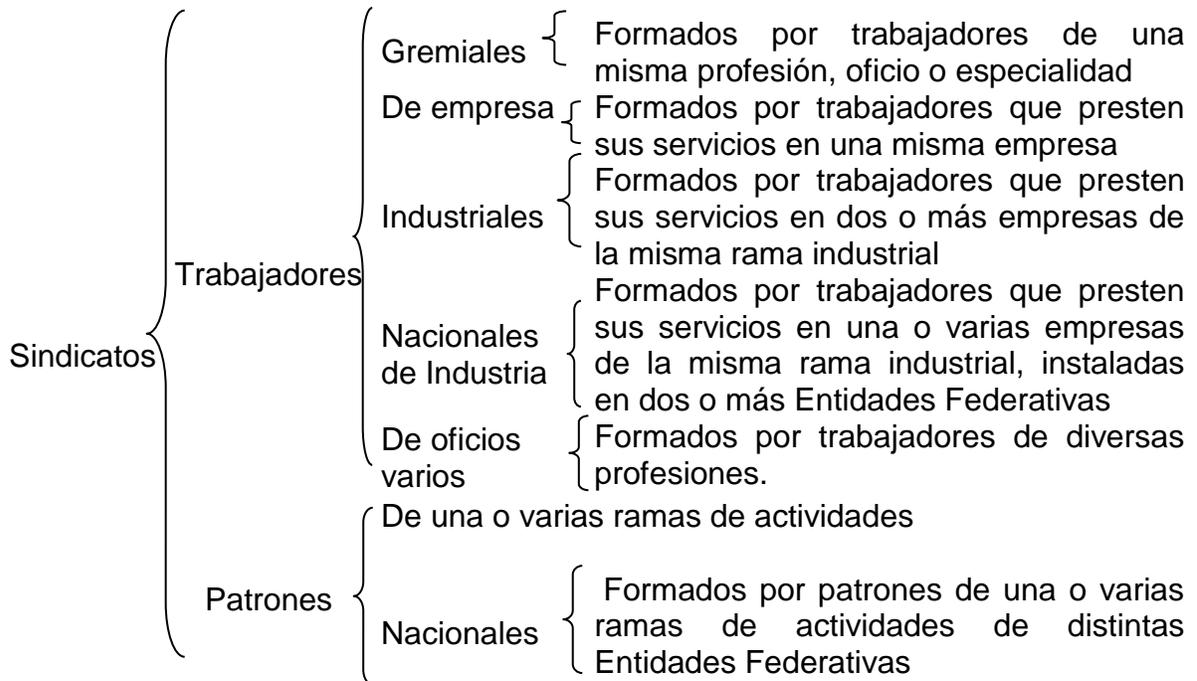
La LFT en el artículo 356 define al sindicato como la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. (Artículo 357 de la LFT)

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. (Artículo 359 de la LFT)

### 2.4.1. CLASIFICACIÓN DEL SINDICATO

De acuerdo al artículo 360 de la LFT, se puede obtener la siguiente clasificación:



### 2.4.2. CONSTITUCION Y REGISTRO

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste. (Artículo 364 de la LFT)

En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical. (Artículo 364 bis de la LFT)

Los sindicatos se forman en un acto denominado asamblea constitutiva, en la que se reúnen los sindicalizados para determinar los estatutos, integración de la directiva, la duración, etc. De dicha asamblea se levanta un acta constitutiva.

Una vez realizada la asamblea constitutiva, es necesario que el sindicato sea registrado ante la autoridad laboral competente, el artículo 365 de la LFT señala que cuando el sindicato sea de competencia federal, el registro se realiza ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). En los casos de sindicatos de competencia local, el registro deberá de hacerse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Para realizar el registro del sindicato, debe de remitirse por duplicado la siguiente documentación, conforme a lo que señala el artículo 365 de la LFT:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos

Conforme a lo establecido en el artículo 366 de la LFT el registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días naturales, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la

presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

### **2.4.3. ESTATUTOS SINDICALES**

Los estatutos sindicales son las normas<sup>14</sup> o lineamientos que rigen la vida del sindicato, no solo al interior del mismo, sino con sus relaciones con los terceros.<sup>13</sup>

Los estatutos sindicales, conforme al artículo 371 de la LFT:

- Denominación que permita al sindicato distinguirse de los demás.
- Domicilio.
- Objeto.
- Duración, la ley no establece un tiempo como mínimo o máximo, sin embargo indica que faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.
- Condiciones de la admisión de los miembros.
- Obligaciones y derechos de los sindicalizados.
- Motivos y procedimiento de expulsión y correcciones disciplinarias.
- Formas de convocar asambleas, época de celebración de las ordinarias y número de sindicalizados necesarias para sesionar.
- Procedimientos para la elección de directivas y número de miembros de la misma.
- Normas para la administración, adquisición y disposición de bienes propiedad del sindicato.
- Formas de pago y monto de las cuotas sindicales.
- Época de presentación de cuentas.
- Normas para la liquidación del patrimonio social.
- Demás normas que apruebe la asamblea

---

<sup>14</sup> Méndez Cruz, P 192

Es de suma importancia que un trabajador, cuando pretenda ingresar a un sindicato, conozca los estatutos del mismo. Del tal forma que esté en condiciones de exigir sus derechos sindicales y hacer uso de todos los beneficios que el sindicato le brinde.

#### **2.4.4. OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS**

La obligación de los sindicatos aparte de estar registrados, tiene otras obligaciones, establecidas en el artículo 377 de la LFT y que son:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determinen las autoridades correspondientes.

#### **2.4.5. PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS**

Los sindicatos solo pueden adquirir los bienes inmuebles destinados al cumplimiento de sus objetivos.

El artículo 378 de la LFT, señala que los sindicatos no pueden:

- Intervenir en asuntos religiosos.
- Ejercer profesión de comerciantes con el ánimo de lucro.

Es decir que los sindicatos pueden allegarse de recursos a través de las cuotas sindicales, sorteos, etc., pero no en un ánimo de obtener ganancias con su actividad.

#### **2.4.6. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Es un 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 laborales según las cuales deben prestarse el trabajo en una entidad.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, un contrato colectivo cuando lo solicite.<sup>15</sup>

La LFT en el artículo 386 lo define como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De tal manera que las condiciones del contrato colectivo de trabajo son aplicables a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, sean sindicalizados o no. Si expresamente en el contrato así estuviera establecido solo podría dejarse de aplicar para los trabajadores de confianza.

#### **2.4.6.1. CONTENIDO**

El artículo 391 de la LFT indica que el contrato colectivo de trabajo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Las condiciones antes mencionadas son las mínimas que debe de contener un contrato colectivo de trabajo, las partes involucradas pueden convenir condiciones diferentes, siempre y cuando sean iguales o superiores a las establecidas anteriormente.

---

<sup>15</sup> <http://www.definicion.org/contrato-colectivo-de-trabajo>

#### **2.4.6.2. CELEBRACIÓN**

Los contratos colectivos son acuerdos de voluntades; es decir, deben de contener la manifestación de la voluntad del sindicato contratante, a través de su secretario general o la persona que sea designada para tal efecto, y por el otro lado, la voluntad del patrón o los patrones. Sin embargo de acuerdo a lo que indica el artículo 387 de la LFT:

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

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

Cabe aclarar que existen empresas en las que pueden existir dos o más sindicatos, por lo que para saber con cuál de ellos deberá de celebrarse el contrato colectivo, y titular del mismo la LFT en el artículo 388 proporciona las siguientes normas:

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

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

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

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

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta. (Artículo 390 de la LFT).

### **2.4.6.3. VIGENCIA**

El contrato colectivo de trabajo entra en vigor y se tienen que cumplir las disposiciones en él establecidas, sin embargo el contrato colectivo es revisable ya sea en forma total o parcial, esto se hace llevando a cabo las siguientes normas:

- Si el contrato se celebró entre un solo sindicato y un solo patrón, cualquiera de las partes puede solicitar su revisión.
- Si el contrato se celebró entre un patrón y varios sindicatos podrá pedirse la revisión, siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato.
- Si se celebró por varios patrones, la revisión puede ser solicitada por aquél o aquellos patrones que reúnan cuando menos al 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato.

Como indica el artículo 399 de la LFT, la revisión debe solicitarse cuando menos 60 días antes:

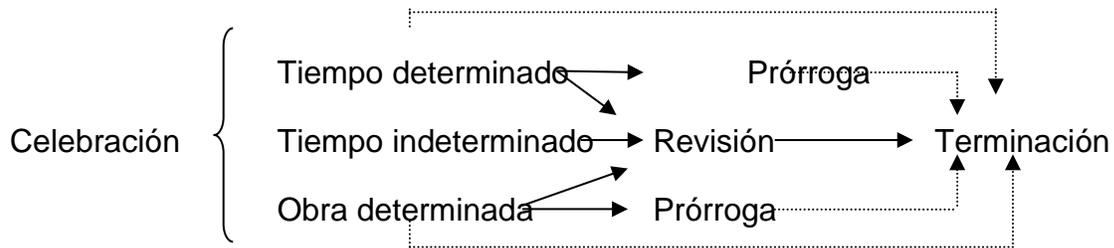
- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

El plazo máximo para que los contratos colectivos sean revisados es de dos años contados a partir de la fecha establecida en el propio contrato, o en su defecto, a partir de la fecha de depósito ante la autoridad competente.

En el tema de los salarios, los contratos colectivos son revisables anualmente. Esta revisión debe solicitarse cuando menos 30 días antes de cumplirse un año de la celebración, revisión o prórroga del contenido.

Un contrato colectivo se puede celebrar por tiempo determinado, cuando llega el vencimiento del mismo, y si ninguna de las partes solicita su revisión o ejerce su derecho a huelga, el contrato se prorroga por un tiempo igual al de celebración o por tiempo indeterminado si subsiste la materia de trabajo.

El flujo de vigencia de los diferentes tipos de contrato lo analiza (Ricardo, Derecho laboral, un enfoque práctico), por medio del siguiente cuadro:



#### 2.4.6.4. TERMINACIÓN

Por lo que se refiere a la terminación del Contrato Colectivo, el artículo 401 señala como causas:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII del título VII de la LFT, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

A continuación se presenta un ejemplo de contrato colectivo<sup>16</sup>:

<sup>16</sup> [www.tax.com.mx/modelos/contratos/C15.doc](http://www.tax.com.mx/modelos/contratos/C15.doc)

Contrato colectivo de trabajo que celebran por una parte la empresa \_\_\_\_\_ representada por \_\_\_\_\_ con el poder notarial No. \_\_\_\_\_ con domicilio ubicado en \_\_\_\_\_ colonia \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_ y por la otra parte el sindicato \_\_\_\_\_ representado por el secretario general \_\_\_\_\_ con domicilio ubicado en \_\_\_\_\_ colonia \_\_\_\_\_ ciudad de \_\_\_\_\_.

Ajustándose a las siguientes:

## **CLAUSULAS**

### **CAPITULO I**

#### **GENERALIDADES**

PRIMERA. Este contrato tiene por objeto fijar los derechos, obligaciones, bases y condiciones generales bajo las cuales deberán regirse las relaciones entre las partes contratantes.

SEGUNDA. Las partes se reconocen mutuamente la personalidad y capacidad para celebrar el presente contrato, en términos del título XIV capítulo II de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA. Para los efectos de este contrato, se entiende por trabajadores y patrón a las personas y entidades que menciona la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 8o., 10 y 16, respectivamente.

CUARTA. La empresa reconoce que el sindicato aludido representa el interés de los trabajadores al servicio de la misma, por lo cual tratará con él todos los asuntos relacionados con las relaciones laborales presentes y futuras.

QUINTA. Para efectos de representación el sindicato nombrará un delegado y un subdelegado que serán trabajadores de la empresa.

SEXTA. En el presente contrato se estipulan los derechos y obligaciones de las partes y se establecen las condiciones generales de trabajo que prevalecerán en las relaciones entre la empresa y los trabajadores.

SEPTIMA. La empresa reconoce al sindicato como el titular y administrador del presente contrato colectivo de trabajo, por lo cual en caso de sustitución del representante legal de cualquiera de las partes deberá comunicarlo por escrito en un plazo máximo 10 días hábiles posteriores al de su nombramiento.

OCTAVA. La empresa dará su consentimiento a los delegados sindicales y a los trabajadores que se les designe cualquier labor sindical para que desempeñen sus funciones dentro de sus instalaciones.

Cuando un trabajador perteneciente al sindicato tenga que abandonar sus labores deberá avisar inmediatamente a su jefe inmediato.

NOVENA. El presente contrato aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios dentro de la empresa, incluyendo las sucursales. Esta disposición no aplicará a los empleados de confianza que se mencionan en la cláusula siguiente.

DECIMA. Para efectos de este contrato se consideran trabajadores de confianza, según el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, los siguientes:

1. \_\_\_\_\_;      4. \_\_\_\_\_;
2. \_\_\_\_\_;      5. \_\_\_\_\_;
3. \_\_\_\_\_; y 6. \_\_\_\_\_.

DECIMA PRIMERA. Las partes aceptan que este contrato se celebra por tiempo indeterminado y será revisable cada dos años en lo general de conformidad con el artículo 399, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, y cada año en lo que se refiere a los salarios, según expresa el artículo 399-Bis del mismo ordenamiento, consecuentemente no podrá modificarse, rescindirse, suspenderse o terminarse si no es voluntad de las partes.

DECIMA SEGUNDA. Las partes acuerdan que la empresa no podrá intervenir por sí o por conducto de sus representantes o trabajadores de confianza en el régimen interno del sindicato.

De igual forma el sindicato ni sus delegados podrán intervenir en cuestiones administrativas o de dirección que conciernen a la empresa.

## **CAPITULO II DEL INGRESO Y CONTRATACION DE LOS TRABAJADORES**

DECIMA TERCERA. La empresa acepta que todo el personal de nuevo ingreso que se requiera para cubrir plazas existentes, de nueva creación, temporales o definitivas deberán solicitarse al sindicato para que los proporcione dentro de un plazo de \_\_\_\_\_ horas.

DECIMA CUARTA. En caso que el sindicato no proporcione el personal dentro del plazo mencionado en la cláusula anterior, la empresa podrá contratar libremente al

personal que necesite con la condicionante de que el trabajador ingresado se afilie al sindicato dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de ingreso.

DECIMA QUINTA. Los trabajadores de nuevo ingreso deberán sujetarse a un examen previo realizado por el médico de la empresa, a fin de comprobar su buen estado de salud, para cuyo efecto el médico extenderá el certificado respectivo, entregándole una copia, fechada y firmada al trabajador y otra al sindicato.

Si el sindicato no estuviera conforme con el resultado de dicho examen, podrá objetarlo, a fin de que el caso sea resuelto en definitiva por médico oficial o por la autoridad competente.

Cuando sea rechazado un trabajador, desaparecida la causa por la cual no fue admitido, éste tendrá derecho a ser nuevamente propuesto.

DECIMA SEXTA. Los trabajadores de nuevo ingreso postulados por el sindicato, gozarán de un plazo de 30 días para demostrar su competencia en el trabajo para el cual fueron contratados. Una vez demostrada su competencia a la empresa y al sindicato, los trabajadores quedarán automáticamente de planta, con excepción de aquellos que hayan sido contratados para obra o tiempo determinados.

DECIMA SEPTIMA. Las partes acuerdan que la empresa podrá contratar trabajadores por obra o tiempo determinados en los casos justificables de acuerdo con los artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, de los cuales se dará por terminada la relación de trabajo al concluir su objeto.

En este caso el sindicato postulará a los trabajadores en la forma señalada en la cláusula décima tercera.

### **CAPITULO III**

#### **VACANTES Y ASCENSOS**

DECIMA OCTAVA. Para cubrir los puestos de nueva creación se considerarán los trabajadores miembros del sindicato en el orden siguiente:

1. Serán promovidos de acuerdo al escalafón por especialidad, o por los puestos que estén incluidos en la misma categoría.
2. En los casos de ascenso se tomará en cuenta la antigüedad y competencia del trabajador.
3. Cuando el trabajador que le corresponda ascender no sea competente o no quiera hacerlo, si no hay otro trabajador con mayores derechos en la especialidad, corresponderá el ascenso al trabajador que ocupe el puesto inmediato inferior al del trabajador rechazado o renuente.

4. Los trabajadores de cualquier especialidad conservarán sus derechos de antigüedad en la empresa, para hacerlos valer en puestos de antigüedad general o para ingresar en los puestos de nueva creación, con el salario que corresponda a la categoría que vayan a ocupar.

DECIMA NOVENA. El trabajador que ocupe el siguiente puesto, deberá obtener por el ascenso un mejor salario o mejores condiciones en el trabajo, aun cuando su salario que perciba sea el mismo.

VIGESIMA. Los trabajadores que por derechos de escalafón estén avocados a ascender al puesto inmediato superior, podrán solicitar a la empresa que se les permita adiestrarse en dicho puesto. Si el solicitante es competente para desempeñar ese puesto, sindicato y empresa se pondrán de acuerdo para conceder dicha práctica, fijándose las condiciones especiales que el caso amerite, de horario, salario y duración del entrenamiento.

VIGESIMA PRIMERA. En los casos de ascenso los trabajadores gozarán de un plazo máximo de \_\_\_\_\_ días como término de prueba, que serán de práctica efectiva y precisamente en el puesto que van a ocupar. Dicho periodo comenzará a partir de la fecha en que el trabajador ocupe el puesto al cual va a ascender.

Las empresas se obligan a solicitar al sindicato, a la mayor brevedad posible, el personal que se requiera para cubrir las vacantes que se susciten y por su parte, el sindicato proporcionará a la empresa el personal solicitado en el plazo establecido en la cláusula décima tercera.

Si en el transcurso o término de prueba el trabajador demuestra su competencia a juicio de la empresa y el sindicato, quedará de planta automáticamente y con el salario o tarifas correspondientes. En caso que no demuestre su competencia, regresará a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía, tanto en clasificación como en salario.

#### **CAPITULO IV**

##### **JORNADA DE TRABAJO**

VIGESIMA SEGUNDA. La duración de la jornada será de 48 horas semanales en la jornada diurna, 45 horas en la jornada mixta y 42 horas en la jornada nocturna.

No obstante, la empresa podrá distribuir dentro de las horas de la jornada cualquier modalidad similar para proporcionar un mayor descanso a los trabajadores. En este caso deberá existir un acuerdo celebrado con el sindicato.

VIGESIMA TERCERA. Cuando por necesidades especiales se requiera laborar un periodo después de la jornada, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerará como extraordinario y se retribuirá en un cien por ciento más del salario asignado para las horas de trabajo normal, cuando el periodo no exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

En caso de que se exceda de nueve horas a la semana, se retribuirá al trabajador con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal.

Si alguno de los trabajadores no pudiera desempeñar el trabajo extraordinario que se le asigne podrá negarse a ello cuando comunique a sus representantes sindicales los hechos que le impidan realizar el trabajo, para que ellos lo hagan del conocimiento de la empresa.

VIGESIMA CUARTA. Los trabajadores solo podrán laborar tiempo extraordinario cuando la empresa se los indique por escrito mencionando los días y horario en el cual desempeñarán las labores.

VIGESIMA QUINTA. Las partes acuerdan que la hora de entrada para la jornada diurna es \_\_\_\_\_, para la mixta \_\_\_\_\_ y para la nocturna \_\_\_\_\_.

En todos los casos se otorgará una tolerancia de 10 minutos.

## **CAPITULO V**

### **SALARIOS Y DIAS DE DESCANSO**

VIGESIMA SEXTA. Las partes convienen y aceptan que los salarios que devenguen los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, serán los que establece el tabulador de salarios que se anexa a este contrato y que es parte integrante del mismo.

VIGESIMA SEPTIMA. Los salarios de los trabajadores serán cubiertos en moneda de curso legal los días \_\_\_ y \_\_\_ de cada mes, los cuales por política de seguridad se depositarán en una cuenta abierta a cada trabajador a fin de que puedan disponer del efectivo a cualquier hora del día del pago en los cajeros automáticos de la institución bancaria donde se haya celebrado el contrato de depósito de la nómina.

VIGESIMA OCTAVA. El pago del salario se hará personalmente al trabajador o a la persona que éste autorice por escrito para recibirlo, previa identificación o avalada por la representación sindical.

La empresa proporcionará un recibo o comprobante en donde se especifique el tiempo laborado por el trabajador, el importe de lo devengado, el monto y naturaleza de los descuentos si los hubiere y, la cantidad neta que se reciba.

Cuando surja una reclamación en relación con el pago realizado a los trabajadores, la empresa se obliga a dar a éstos o al sindicato las facilidades necesarias y a mostrar los comprobantes correspondientes hasta aclarar el caso de que se trate.

VIGESIMA NOVENA. Para determinar el importe del salario en cada clase de trabajo, se considerará la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

TRIGESIMA. Las partes están de acuerdo en que queda prohibido a la empresa retener los salarios de los trabajadores cuando por causas de errores cometidos imputables a la empresa se originen faltantes en el pago del salario de los trabajadores, en este caso se deberá hacer el pago de tales faltantes a más tardar en los siguientes dos días hábiles en que ocurra dicho faltante, para lo cual la empresa mantendrá permanentemente una caja chica o fondo con suficiente dinero en efectivo que les permita pagar dichos faltantes.

TRIGESIMA PRIMERA. No se considerará como retención de los salarios los conceptos mencionados a continuación:

1. Los abonos que hagan los trabajadores a los préstamos que la empresa les haya otorgado.
2. El pago de los artículos que los trabajadores hayan comprado a la empresa.
3. Los descuentos por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.
4. Las contribuciones para cooperativas y cajas de ahorros y descuentos de estas mismas cajas, siempre y cuando estén autorizadas por el sindicato.
5. Los descuentos por materiales o artículos defectuosos imputables al trabajador.

6. Los descuentos por alimentos y pensión alimenticia por resolución judicial. En estos casos, la empresa entregará al sindicato copia simple del mandato jurídico, antes de efectuar el primer descuento, para que sea evaluado.

TRIGESIMA SEGUNDA. La empresa se obliga a descontar del salario de sus trabajadores, sin cobrar por ello compensación alguna, las cuotas sindicales ordinarias que establezcan los estatutos, las contribuciones para cooperativas y cajas de ahorro y las cantidades que se hayan prestado a los obreros, en los términos del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

TRIGESIMA TERCERA. La empresa deberá otorgar permisos a sus trabajadores para faltar a sus labores por asuntos personales a través del delegado sindical, justificándose el motivo que lo requiera con cuando menos 24 horas de anticipación a fin de que la empresa pueda realizar los ajustes pertinentes en el trabajo.

TRIGESIMA CUARTA. En caso que no se haya obtenido permiso por caso fortuito o fuerza mayor causada por enfermedad o cualquier otra causa justificada se deberá comunicar el motivo de la falta y entregar a la empresa el día en que se presenten a laborar el comprobante respectivo a fin de que no sea considerada como falta injustificada.

En caso de enfermedad del trabajador el único comprobante justificable será el expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

TRIGESIMA QUINTA. Los trabajadores gozarán por cada seis días de labores de un día de descanso semanal con pago de salario íntegro, el cual será el domingo.

TRIGESIMA SEXTA. Serán días de descanso obligatorio con goce de salario, los siguientes: 1o. de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el 21 de marzo en conmemoración del 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, 25 de diciembre, y 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

TRIGESIMA SEPTIMA. Los trabajadores disfrutarán de un periodo anual de vacaciones de acuerdo a la relación siguiente:

<b>ANTIGUEDAD</b>	<b>DIAS</b>
Hasta 8 años cumplidos	14

De 9 a 13 años cumplidos	16
De 14 a 18 años cumplidos	18
De 19 a 23 años cumplidos	20
De 24 a 28 años cumplidos	22
De 29 a 33 años cumplidos	24

Asimismo, tendrán derecho a recibir una prima vacacional conforme a lo siguiente:

<b>ANTIGUEDAD</b>	<b>DIAS</b>
Hasta 2 años cumplidos	5
De más de 2 años y hasta 5 años cumplidos	7
De más de 5 años y hasta 10 años cumplidos	8
De más de 10 años y hasta 15 años cumplidos	10
De más de 15 años y hasta 20 años cumplidos	12
De más de 20 años en adelante	14

La empresa entregará anualmente a los trabajadores, una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas, conforme a la programación realizada por la empresa y avalada por el sindicato.

TRIGESIMA OCTAVA. Las vacaciones en ningún caso podrán compensarse con remuneración alguna. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, los trabajadores tendrán derecho al pago proporcional por concepto de vacaciones al tiempo de servicios prestado.

TRIGESIMA NOVENA. Los trabajadores percibirán un aguinaldo anual equivalente a 30 días de salario sin descuento alguno, que deberá pagarse antes del 20 de diciembre de cada año.

Los que no hayan cumplido un año de servicios tendrán derecho al pago proporcional del aguinaldo, conforme al tiempo laborado.

## **CAPITULO VI**

### **CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

CUADRAGESIMA. Las partes formarán una comisión mixta de capacitación y adiestramiento en un periodo no mayor de 15 días a partir del depósito del contrato, conforme a lo establecido por el artículo 153-N de la Ley Federal del Trabajo.

CUADRAGESIMA PRIMERA. Los cursos de capacitación se impartirán durante la jornada de trabajo.

Sin embargo, por las actividades que se realicen en cada puesto en ocasiones será necesario programarlos utilizando parte del tiempo fuera de la jornada o incluso totalmente fuera de la jornada. En este caso sólo se retribuirán las horas que son parte de la jornada de trabajo.

CUADRAGESIMA SEGUNDA. El trabajador que no asista a los cursos de capacitación programados fuera de la jornada de trabajo o que no se quede a que concluyan cuando abarquen parte de la jornada laboral, serán sancionados con una suspensión de dos a cinco días de labores sin goce de salario.

Para la aplicación de la sanción se considerará la opinión de los representantes sindicales, en cuanto al número de días de suspensión dependiendo del importe que se haya pagado y del número de días de curso en los que se haya inasistido.

CUADRAGESIMA TERCERA. El trabajador se obliga a recabar la constancia del curso de capacitación y entregarla a más tardar en los tres días hábiles siguientes al delegado sindical miembro de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento.

En caso de no entregar la constancia en el plazo antedicho, se hará la investigación correspondiente y en caso de que no se le haya entregado la constancia por inasistencia se aplicará la sanción establecida en la cláusula anterior.

Cuando no haya asistido a todo el curso de capacitación la sanción será de suspensión de cinco días, además de no poder tomar un curso de capacitación

durante los seis meses siguientes contados a partir del día en que regrese de la suspensión.

## **CAPITULO VII**

### **SEGURIDAD Y RIESGOS PROFESIONALES**

CUADRAGESIMA CUARTA. Las partes integrarán una comisión mixta de seguridad e higiene compuesta por igual número de representantes, a fin de investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales y proponer las medidas necesarias para prevenirlos.

CUADRAGESIMA QUINTA. La empresa se obliga a adoptar las medidas adecuadas para prevenir riesgos de trabajo en el uso de la maquinaria y material de trabajo. Para tal efecto, se instalará un botiquín con los medicamentos y material indispensable para prestar primeros auxilios.

Además de ello se adiestrarán a los trabajadores necesarios para que en cada turno se cuente con el personal capacitado para resolver cualquier emergencia.

CUADRAGESIMA SEXTA. Son obligaciones de la comisión mixta de seguridad e higiene:

1. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de las personas nombradas para integrarla, enviando copia del acta constitutiva.
2. Celebrar sesiones por lo menos una vez al mes, en las que se señalen las áreas de oportunidad encontradas en materia de seguridad e higiene.
3. Hacer recorridos en la empresa para precisar las medidas necesarias, levantando acta con las observaciones de los comisionados y los acuerdos que se tomen, conservando cada una de las partes integrantes de la comisión la información recabada.
4. Imponer y vigilar medidas para prevenir riesgos en materia de seguridad e higiene.
5. Mantener la información actualizada y al alcance de la empresa y de los inspectores de trabajo.
6. Difundir la información a los trabajadores sobre las medidas preventivas en cada área de trabajo.
7. Poner en práctica todas las iniciativas de previsión y en general todo lo que establece la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo sobre esta materia.

8. Colaborar en las campañas relacionadas con cualquier aspecto de seguridad e higiene de los trabajadores, que realicen las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Salud y el Instituto Mexicano del Seguro Social. La falta de cumplimiento de estas obligaciones será motivo para que él o los responsables sean inmediatamente separados de la comisión.

## **CAPITULO VIII**

### **OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

CUADRAGESIMA SEPTIMA. El personal que sea admitido a trabajar en la empresa, se obliga a prestar sus servicios con eficiencia y a cumplir las instrucciones que reciba para el desempeño de su trabajo, así como también a cumplir con las obligaciones que le impone el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo y que son:

1. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo.
2. Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
3. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción.
4. Observar buenas costumbres durante el servicio.
5. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
6. Observar las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo registrado en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.
7. Integrar los organismos que establece la LFT.
8. Someter las diferencias que tengan con el patrón en materia de trabajo a dichos organismos.
9. Someterse de acuerdo con lo establecido en el presente contrato, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece ninguna incapacidad o enfermedad profesional, contagiosa o incurable.

10. Comunicar al patrón o a sus representantes las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses y bienestar de los compañeros de trabajo o del patrón.

11. 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, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la empresa.

12. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades laborales, el patrón y la comisión mixta de seguridad e higiene para la seguridad y protección del personal.

13. Cumplir con todas las demás obligaciones que les impongan la LFT y el presente contrato.

## **CAPITULO IX**

### **OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

CUADRAGESIMA OCTAVA. La empresa se obliga a cumplir con las disposiciones establecidas en el artículo 132 de la LFT, las cuales son:

1. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones conforme a las normas fijadas en el presente contrato.

2. Proporcionar al personal los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos en buen estado y reponerlos cuando dejen de ser funcionales. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran tales instrumentos de trabajo.

3. Expedir las constancias de los días laborados y del salario percibido.

4. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.

5. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente del sindicato, siempre que avisen con oportunidad. En este caso se le pagará el salario íntegro. Cuando la comisión sea permanente el trabajador podrá volver al puesto que ocupaba, conservando todos los derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años.

6. Poner en conocimiento del sindicato y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

7. Descontar a los trabajadores las cuotas sindicales establecidas.

8. Hacer las deducciones a los trabajadores de las cajas de ahorro.

9. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre los trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles necesarios para la práctica de éstas.

## **CAPITULO X**

### **CLAUSULA DE EXCLUSION**

CUADRAGESIMA NOVENA. La empresa se obliga a separar del trabajo a los trabajadores que renuncien a pertenecer al sindicato o que sean expulsados del mismo. Las separaciones que se lleven a cabo a petición del sindicato serán sin ninguna responsabilidad para la empresa y ésta efectuará la separación inmediatamente que reciba la comunicación respectiva.

### **CLAUSULAS TRANSITORIAS**

PRIMERA. Lo que no se encuentre pactado en el presente contrato se regirá por lo establecido en la LFT, el reglamento interior de trabajo, los contratos individuales de trabajo y la costumbre.

SEGUNDA. Acordado todo el clausulado del presente contrato colectivo de trabajo se firma por triplicado, a efecto de que quede en poder de cada una de las partes una copia y el tercer tanto sea entregado a la Junta de Conciliación y Arbitraje según lo dispuesto en el artículo 390 de la LFT y surtirá efectos a partir de la fecha de presentación la cual computará para la revisión respectiva.

Conforme a los artículos 399 y 399-Bis de la LFT este contrato se revisará cada año en lo referente a salarios en efectivo por cuota diaria y que constan en el tabulador anexo, y cada dos años por el resto del clausulado.

Para dejar constancia de los hechos las partes lo celebran en la ciudad de \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ días de \_\_\_\_\_ del 20\_\_.

Firmando de conformidad al calce.

**POR LA EMPRESA**

---

Representante Legal

**POR EL SINDICATO**

---

Secretario General

## CAPITULO 3

### DE LA SEGURIDAD SOCIAL E INFONAVIT

#### 3.1. CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL

(Pérez Chávez José y Fol Olguin Raymundo, 2012) definen la seguridad social, como el conjunto de normas y disposiciones orientadas a proteger al individuo en entorno familiar y laboral, garantizando el derecho a la salud, mediante la seguridad en el trabajo, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, como el trabajo, la remuneración salarial, el salario mínimo, así como las prestaciones legales y extralegales; asimismo, los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

La definición más utilizada es la de la Organización Internación del Trabajo (OIT), formulada en 1991:

“Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.<sup>17</sup>

Legalmente la seguridad social en nuestro país tiene su fundamento en el apartado “A” en la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional:

“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.”

Este precepto legal incluye los aspectos que debe cubrir el seguro social:

- Invalidez
- Vejez
- Vida

---

<sup>17</sup> [http://archivos.diputados.gob.mx/Centros\\_Estudio/Cesop/Comisiones/d\\_ssocial.htm](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/d_ssocial.htm)

- Cesación involuntaria del trabajo (desempleo).
- Enfermedades y accidentes.
- Servicios de guardería.
- Otros.

Por otra parte en el apartado “B” del artículo 123 (para trabajadores al servicio del Estado), contempla también la seguridad social, en la fracción XI, y señala que debe de cubrir:

- Accidentes y enfermedades profesionales.
- Enfermedades profesionales y maternidad.
- Jubilación.
- Invalidez.
- Vejez y muerte.

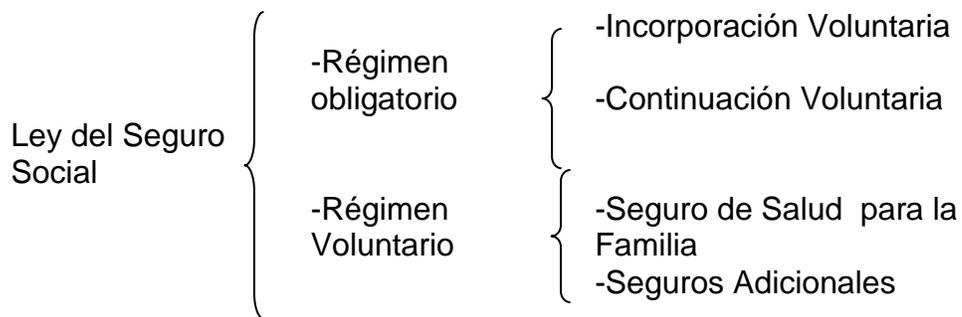
Estos preceptos constitucionales se encuentran reglamentados por la Ley del Seguro Social (LSS) y por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los trabajadores del Estado (LISSSTE), respectivamente.

Por lo que en el artículo 3º de la LSS se define la seguridad social como:

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

### **3.2. ESTRUCTURA DEL RÉGIMEN DE PROTECCIÓN DE LSS**

Conforme al artículo 6 de la LSS se clasifica de la siguiente forma:



### 3.2.1. RÉGIMEN OBLIGATORIO

Para estos efectos el artículo 12 de la LSS indica que 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.

El esquema de protección se otorga mediante los seguros siguientes que fueron tomados del cuadro de (Pérez Chávez José y Fol Olguin Raymundo, 2012):

SEGUROS (Art 11 de la LSS)	PROTECCIÓN
Riesgos de trabajo	Al trabajador Por los riesgos (accidentes o enfermedades) que se presentan al realizar su actividad laboral
Enfermedades y maternidad	Al trabajador y su familia Por las enfermedades no profesionales y por maternidad
Invalidez y vida	Al trabajador y su familia Cuando por causa de enfermedad no profesional, se determina el estado de invalidez que le impida trabajar y procurarse la subsistencia de él y su familia.

SEGUROS (Art 11 de la LSS)	PROTECCIÓN
	En caso de fallecimiento del asegurado garantiza a su familia un ingreso que les permita sostenerse.
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	Al trabajador y su familia (protección a futuro) Cuando por retiro o cesantía, quede desempleado entre los 60 y 64 años. Cuando al cumplir un proceso natural de existencia, que es la vejez (65 años), pueda contar con un ingreso que le permita vivir dignamente con su familia.
Guarderías y prestaciones sociales	A la mujer trabajadora y al trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos. Servicios de guardería durante su jornada de trabajo. Prestaciones sociales para fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes a contribuir a elevar la calidad de vida de la población.

El sistema de financiamiento de este régimen se sustenta en las cuotas y contribuciones que realizan tanto los patrones y otros sujetos obligados, como los asegurados y el Gobierno Federal.

### 3.2.2. CONTINUACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO

La continuación voluntaria en el régimen obligatorio es la opción de cumplir las cotizaciones semanales necesarias para obtener los derechos de los seguros de invalidez y vida, así como de cesantía en edad avanzada y vejez.

Cuando ya está inscrito en cualquiera de las dos ramas del seguro, o en ambas, el asegurado deberá de pagar en su totalidad las cuotas obrero-patronales. Estas cuotas se fijan con base en el monto del último salario o uno superior.

El IMSS dará de baja al asegurado inscrito en esta modalidad, por alguna de las causas siguientes:

- Por solicitud expresa del asegurado.
- Por dejar de cubrir cuotas tres bimestres consecutivos.
- Porque el asegurado vuelve a trabajar para un patrón y este lo asegure (reingreso al régimen obligatorio del Seguro Social).

### **3.3.3. INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO**

Es una opción que se incluyó en la LSS para ampliar la protección a numerosos grupos y personas que no podían disfrutar de los beneficios de seguridad social, por no estar sujetos a una relación laboral.

El artículo 13 de la LSS, indica que Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;

II. Los trabajadores domésticos;

III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y

V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en esta modalidad.

### **3.3.4. RÉGIMEN VOLUNTARIO**

En la LSS que está vigente a partir de 1º. De julio de 1997, la ampliación de la cobertura de seguridad social se materializa con el establecimiento del seguro de salud para la familia en el régimen voluntario.

Con esta modalidad, se extienden los servicios de salud a los distintos ámbitos de la población, grupos sociales y familias de trabajadores no asalariados, quienes pueden adquirir el derecho de prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, mediante el pago de una cuota anual y una prima de financiamiento por cada pariente adicional.

Las disposiciones que regulan la contratación de este seguro voluntario se encuentran desde el artículo 240 al 245 de la LSS.

## **3.3. SALARIO DIARIO INTEGRADO**

El Salario Diario Integrado (o 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.

Los elementos que se deben de excluir, como integrantes del salario base de cotización, por su naturaleza son de acuerdo al artículo 27 de la LSS los siguientes:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

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

El salario diario integrado se deberá calcular:

- Al ingresar el trabajador para dar el aviso del alta.
- Al modificarse el salario del empleado (por aumento individual y masivo) y
- Al inicio de cada bimestre para dar aviso de modificación de salario para los trabajadores que por la naturaleza del trabajo su salario es variable bimestre con bimestre.

El salario diario integrado se usa para:

- Los avisos de alta, modificación y baja.
- Para determinar y enterar la Cuotas Obrero-Patronales a cargo de la empresa y
- Elaborar la nómina de Pago.

Las formas de determinar el salario diario base de cotización son las siguientes:

1. Integración del salario base de cotización con elementos fijos.
2. Integración del salario base de cotización con elementos variables.
3. Integración del salario base de cotización elementos mixtos.

### **3.3.1. INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN CON ELEMENTOS FIJOS**

En el artículo 30 fracción I de la LSS, se indica “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.”

Los elementos fijos son las prestaciones mínimas de ley o superiores previstas en el contrato individual o colectivo de trabajo, tales como:

1. El aguinaldo (Gratificación anual).
2. La prima vacacional.
3. Las prima dominical (cuando los trabajadores descansan entre semana y laboran el domingo).

Las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, podrían ser los sobresueldos y compensaciones que sin estar previstos en un contrato individual o colectivo, pueden establecerse previamente de manera fija.

Asimismo se pueden incluir aquellos conceptos que al no cumplir con los requisitos que condicionan su exclusión, necesariamente formaran parte de salario base de cotización, como por ejemplo:

1. Los vales de despensa.
2. El fondo de ahorro.
3. La alimentación o la habitación.
4. Las ayudas de transporte y renta, etc.

### 3.3.1.1. AGUINALDO

Conforme al artículo 87 de la LFT, los trabajadores tienen derecho a que se les pague un aguinaldo anual de 15 días de salario, por lo menos.

Aunque el trabajador no labore todo el año, por concepto de aguinaldo deberá de recibir una parte proporcional por el tiempo laborado.

El siguiente cuadro muestra los factores que podrán ser utilizados para integrar el salario base de cotización, de acuerdo con los días otorgados por el patrón por concepto de aguinaldo:

<b>Aguinaldo Días base de integración</b>	<b>Factor proporcional (15/365)</b>	<b>% de aplicación a la cuota diaria (Factor X100)</b>
15	0.04110	4.11
30	0.08219	8.22
45	0.12329	12.33
60	0.16438	16.44

### 3.3.1.2. PRIMA VACACIONAL

Como se habló en el punto 2.2.4., la LFT dispone que los trabajadores tienen derecho por cada año laborado a una prima por lo menos del 25% sobre los salarios que le correspondan por el periodo de vacaciones.

El factor de integración mínimo de ley será:

$$\begin{array}{r}
 \text{X} \quad \frac{6 \text{ Días de vacaciones}}{25\% \text{ Prima Vacacional}} \\
 = \quad \quad \quad 1.5 \text{ Días}
 \end{array}$$

$$\div \frac{\quad}{365 \text{ Días}}$$

**Proporción diaria de  
= 0.0041096 Prima Vacacional**

El siguiente cuadro muestra los distintos porcentajes de integración para efectos de la prima vacacional cuando el porcentaje de prima vacacional que otorga el patrón es la del 25%.

Base Días de Vacaciones	Factor proporcional de prima vacacional del 25%	% de aplicación a la cuota diaria (Factor X 100)
6 X 0.25 ÷ 365	0.00411	0.41
8 X 0.25 ÷ 365	0.00548	0.55
10 X 0.25 ÷ 365	0.00685	0.68
12 X 0.25 ÷ 365	0.00822	0.82
14 X 0.25 ÷ 365	0.00959	0.96
16 X 0.25 ÷ 365	0.01096	1.10
18 X 0.25 ÷ 365	0.01233	1.23
20 X 0.25 ÷ 365	0.01370	1.37

### 3.3.1.3. FACTOR MÍNIMO DE INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

El factor mínimo de integración para efectos del Seguro Social, se determinan con los conceptos de aguinaldo y prima vacacional analizados con anterioridad, por lo que este factor para el primer año de un trabajador será:

$$\begin{array}{r}
 15 \div 365 = \quad \quad \quad 4.11\% \\
 + \quad 6 \times 25\% \div 365 = \quad \quad \quad 0.41\% \\
 \hline
 = \quad \text{Factor Mínimo} \quad \quad \quad \underline{\underline{4.52\%}}
 \end{array}$$

Este factor solo es para el primer año de labores del trabajador, ya que año con año al ir aumentando la antigüedad, las prestaciones se incrementan y el factor se incrementa.

### 3.3.1.4. PRIMA DOMINICAL

En el artículo 71 de la LFT establece que los trabajadores que laboren el día domingo tendrán derecho a una prima adicional del 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Por lo que cuando por las características de la actividad que desempeñe el trabajador se tiene la certeza de que laborará permanentemente el domingo, la

prima dominical que se le otorgue deberá de integrarse al salario base de cotización como una percepción de naturaleza fija, de acuerdo a lo siguiente:

$$\begin{array}{r}
 52 \text{ Semanas que tiene el año} \\
 \text{X } \underline{25\% \text{ Prima Dominical}} \\
 = 13 \\
 \div \underline{365 \text{ Días}} \\
 0.0356164 \\
 \text{X } \underline{100} \\
 = \underline{\underline{3.5616438}} \text{ Proporción diaria de Prima Vacacional}
 \end{array}$$

### 3.3.1.5. DESPENSA

Para efectos de la integración del salario base de cotización para el IMSS, las despidos en especie o en dinero, no se acumulan a la base salarial, siempre que el importe no rebase el 40% del salario mínimo general vigente en el D.F., tal como lo establece el artículo 27 fracción VI, de la LSS.

$$\begin{array}{r}
 \$70.10 \text{ SMG Vigente en el DF para 2015} \\
 \text{X } \underline{40\%} \\
 = \$28.04 \\
 \text{X } \underline{30 \text{ Días}} \\
 = \underline{\underline{\$841.20}} \text{ Límite Mensual para que no aplique integración al SBC}
 \end{array}$$

Por lo que si mensualmente algún patrón por concepto de despensa paga mensualmente más de \$841.20, solo el excedente es el deberá de integrarse al salario base de cotización.

### 3.3.1.6. AYUDA PARA TRANSPORTE

La ayuda para transporte no está contemplada dentro de las excepciones que dispone el artículo 27 de la LSS, por lo que se integra al salario.

Sin embargo, se especificó que este concepto no se integra al salario cuando se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o como reembolso de un gasto particular sujeto a comprobación. Pero si esta prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente debe de considerarse como integrante del salario.

### 3.3.1.7. PREMIOS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Este concepto se encuentra en la LSS en el artículo 27 fracción VII, dentro de las excepciones para el SBC.

Para que no aplique la integración al SBC en cualquiera de estos conceptos no deberá de rebasar el 10% del Salario Base de Cotización. Si se diera más de ese 10% el excedente es lo que se integraría al SBC.

### 3.3.1.8. ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN

En el artículo 27 de la fracción V de la LSS, indica que para que estos conceptos se exceptúan como integrantes del salario 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.

$$\begin{array}{r} \$70.10 \text{ SMG Vigente en el DF para 2015} \\ \times \quad \underline{20\%} \\ = \quad \$14.02 \end{array}$$

Es decir que para que no integre cualquiera de estos conceptos el trabajador deberá de pagar un importe mayor a los \$14.02, si pagara un importe menor se considerará que están siendo otorgados a título gratuito, por lo que deberá de ser integrado al salario base de cotización, conforme a lo que está establecido en la LSS.

Conforme a lo que indica el artículo 32 de la LSS, se realiza la siguiente tabla:

<b>Percepción sin costo para el trabajador por concepto de:</b>	<b>Incremento al salario en:</b>
Alimentación	25%
Habitación	25%
Habitación y alimentación	50%
Un solo alimento al día	8.33%
Dos alimentos al día	16.66%
Tres alimentos al día	25%

### 3.3.1.9. FONDO DE AHORRO

Conforme al artículo 27 de la LSS en la fracción II, para que sea excepción y no se integre al salario es necesario que el ahorro, se integre por un depósito de

cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, y que no se efectúen más de dos retiros en el año, si no se cumple con estas características, el fondo de ahorro deberá de integrarse al salario base de cotización.

### 3.3.1.10. RESUMEN DE ASPECTOS DE INTEGRACIÓN PARA EL IMSS

A continuación se presenta un cuadro con un resumen de los conceptos que podrían integrar o no al salario base de cotización:

CONCEPTO	OBSERVACIONES
Ahorro	Cantidad igual patrón y trabajador no integra
Despensa	40% del SMGDF no integra
PTU	No integra
Alimentación	Si es onerosa 20% SMGDF no integra de lo contrario si integra
Habitación	Si es onerosa 20% SMGDF no integra de lo contrario si integra
Transporte	No integra como instrumento de trabajo
Instrumentos de Trabajo	No integra
Primas por Seguros	No integra
Premio de Asistencia	No integra si es el 10% del SBC
Premio de Puntualidad	No integra si es el 10% del SBC
Otros premios o bonos	Integra
Horas Extras	Sin exceder limites LFT no integra
Propinas	Integran las de restaurantes que sean determinables / Las nos determinables no integran
Cuota obrera pagada por el patrón	No integra

### 3.3.1.11. EJEMPLO DE INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN CON ELEMENTOS FIJOS

A continuación se presentan los datos del trabajador y las prestaciones que otorga el patrón, con los cuales se tendrá que determinar el SBC, para efectos del IMSS:

DEL TRABAJADOR		PRESTACIONES	
Nombre	Saúl Romero Hdz.	Aguinaldo	30 días
Puesto	Montacarguista	Vacaciones	6 días
Tipo de Salario	Fijo	Prima Vacacional	25%
Fecha de Ingreso	02/01/2015	Vales de Despensa	\$400 Mensuales
Salario diario	\$125.00	Servicio de comedor	1 comida al día
		Descto. diario al trabajador por el comedor	\$17.00
		Fondo de ahorro	10.00%

Los conceptos de Fondo de Ahorro, Despensa, Servicio de comedor no se integran al salario, por cumplir con las excepciones que indica el artículo 27 de la LSS que se analizaron en los puntos anteriores.

Determinación de la Integración de las prestaciones			
Concepto	Porcentaje	Por SD	Importe
Aguinaldo ( $30 \div 365 \times 100$ )	8.22%	X \$125	10.27
Prima Vacacional ( $6 \times 25\% \div 365 \times 100$ )	0.41%	X \$125	0.51
<b>Total</b>	<b>8.63%</b>		<b>10.79</b>

#### Determinación del Salario Diario Base de Cotización

Salario Diario	\$125.00
+ Importe Diario del Aguinaldo	\$10.27
+ Importe Diario de la Prima Vacacional	\$0.51
<b>= Salario Diario Base de Cotización</b>	<b>\$135.79</b>

### 3.3.2. INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN CON ELEMENTOS VARIABLES

Para realizar el pago de cuotas y aportaciones al IMSS e INFONAVIT deben integrarse al Salario Base de Cotización (SBC), todas las percepciones que el trabajador reciba por sus servicios, incluyendo aquellas cuyo monto no es previamente conocido, es decir, las variables.

Los trabajadores que tienen salarios variables tienen derecho a recibir el importe del aguinaldo y a la prima vacacional correspondiente al periodo de vacaciones. Debido a la naturaleza del salario el importe de estas percepciones se conocerá a la fecha en que se realice el pago de éstas. El sueldo base se determina de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 289 de la LFT, que indica que para

determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

### **3.3.2.1. DÍAS DE SALARIO DEVENGADO**

De acuerdo al artículo 30 fracción II de la LSS, indica que cuando 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.

### **3.3.2.2. SALARIOS POR COMISIÓN O COMISIONES**

Conforme a lo que indica la LFT en el artículo 285 de la LFT, los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente.

Según (Pérez Chávez José y Fol Olguin Raymundo, 2012) en el salario por comisión se calcula una prima sobre el valor de las mercancías vendidas o colocadas, es decir, constituye un porcentaje determinado en relación con el número y valor de las operaciones que el trabajador por comisión concrete.

Cualquiera que sea la forma de pago, las comisiones son parte integrante del SBC para efectos del IMSS e INFONAVIT, conforme a lo dispuesto en la LSS en el artículo 5-A fracción XVIII, de la ley del INFONAVIT en el artículo 29 fracción II.

### **3.3.2.3. TRABAJO A DESTAJO**

El concepto de trabajo a destajo, deriva normalmente de la cantidad que producen los trabajadores. El ejemplo más común es el de los trabajadores de construcción. Para este tipo de trabajo se paga un salario a por unidad de obra, o a precio alzado, como se vio en el punto 1.4.

El salario que se retribuya al trabajador por este concepto, se considera integrable al SBC por tratarse de una percepción que se otorga al trabajador por sus servicios, y también porque no se encuentra dentro de las excepciones del artículo 27 de la LSS.

### **3.3.3. INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN CON ELEMENTOS MIXTOS**

A este respecto la LSS en el artículo 34 fracción III, señala que 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 de los variables.

La Ley del INFONAVIT en el artículo 29 fracción II, indica que “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”

Las percepciones fijas que intervienen en la determinación del salario base de cotización con elementos mixtos son:

- Aguinaldo
- Prima Vacacional
- Prima dominical
- Ayuda de transporte
- Fondo de Ahorro
- Despensa
- Cualquier otra prestación que pueda considerarse como fija.

Las percepciones variables pueden ser:

- Comisiones
- Bonos de productividad y premios de productividad
- Destajos
- Cualquier otra prestación que por su naturaleza no se puedan conocer previamente y esté sujeta al trabajo que se desempeñe.

#### **3.3.3.1. PREMIOS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

En el artículo 27 fracción VII de la LSS establece como se analizó anteriormente, que cuando no excede el 10% del salario no se integra al salario base de cotización, pero cuando excede este porcentaje el excedente, aplica a la integración del salario base de cotización.

#### **3.3.3.2. BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD**

Esta es una percepción que recibe el trabajador por el desempeño de su trabajo, y la capacidad de producción. Si se integra al salario base de cotización por no estar contenida en la exclusión que hace el artículo 27 de la LSS.

### **3.3.3.3. COMISIONES Y DESTAJO CON SALARIO DE GARANTÍA**

Como se analizó en el punto 3.3.2.2., las comisiones y el salario por destajo, son conceptos que se integran al salario base de cotización y por la naturaleza del trabajo son variables, por depender de la cantidad que se venda o se produzca son variables.

En ambos casos, es común que se establezca un salario de garantía equivalente al mínimo de la zona económica, además de un porcentaje por la venta efectuada.

## **3.4. CUOTAS OBRERO-PATRONALES**

Como parte de las obligaciones que en calidad de empleadores adquieren las empresas, está la determinación y entero de las cuotas obrero-patronales, que junto con la aportación que realiza el gobierno federal, se financia los servicios de seguridad social que otorga el IMSS a los trabajadores.

### **3.4.1. FUNDAMENTACIÓN**

La obligación de pagar impuestos está contemplada en el artículo 31 de la Constitución que establece que son obligaciones de los mexicanos:

“Contribuir para los gastos públicos, así de la federación, como del distrito federal o del estado y municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.”

Por su parte el CFF señala que son las personas físicas y morales las que están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas (Artículo 1 CFF). Señala cuál es la clasificación de las contribuciones, impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos (Artículo 2 CFF); proporciona la definición de las aportaciones de seguridad social:

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

Por lo anterior es el patrón quien tiene que realizar el cálculo de las cuotas de los trabajadores, realizar la retención y el pago de las mismas, asimismo el cálculo y pago de las cuotas que correspondan a su cargo. Para poder realizar el cálculo de las cuotas es importante que el patrón realice la correcta integración del salario

base de cotización, que tenga los datos correctos de los trabajadores, y registros correctos de faltas e incidencias para que el cálculo de dichas cuotas sea correcto.

De tal manera que es sobre el patrón en quien recae la obligación de hacer el cálculo, retención y pago de las cuotas, lo que lo convierte en responsable solidario conforme a lo que indica el artículo 6 fracción III del CFF, que indica:

“En el caso de contribuciones que se deben pagar mediante retención, aun cuando quien deba efectuarla no retenga o no haga pago de la contraprestación relativa, el retenedor estará obligado a enterar una cantidad equivalente a la que debió haber retenido.”

### 3.4.2. CUOTAS POR RAMO DE RIESGO

Las cuotas a cubrir por el ramo de riesgo, se encuentran fundamentadas en la LSS y en la LINFONAVIT, dichas cuotas deben de ser cubiertas por el trabajador (mediante retención que efectúa el patrón), por el patrón y por el estado. A continuación se presenta la tabla respecto a las cuotas obrero-patronales que son las que están involucradas en los cálculos que hace el patrón para la nómina:

Seguro o Ramo	No. Art de LSS	Tipo de prestación	Patrón	Trabajador	Base para cálculo
Enfermedades y maternidad	106 fra. I	En especie (cuota fija)	20.40%	0.0%	SMGD DF
	106 fra. II	En especie	1.10%	0.40%	SBC menos 3VSMDF <sup>18</sup>
	107	En dinero	0.70%	0.25%	SBC
	25	En especie de pensionados	1.05%	0.375%	SBC
Riesgos de Trabajo <sup>19</sup>	71 y 73	En especie y en dinero	Mínima 0.5% Máxima 15.000%	0.0%	SBC

<sup>18</sup> Siempre que el SBC sea mayor a 3VSMDF

<sup>19</sup> Esta prima se determina cada año en el mes de febrero, es una rama en la que el porcentaje varía de acuerdo con la clase y giro a la que pertenece la empresa.

Seguro o Ramo	No. Art de LSS	Tipo de prestación	Patrón	Trabajador	Base para cálculo
Guarderías y prestaciones sociales	211	En especie	1.00%	0.0%	SBC
Invalidez y Vida	147 y 148	En dinero	1.75%	0.625%	SBC
Retiro	168 fra. I	En dinero	2%	0.0%	SBC
Cesantía y Vejez	168 fra. II y III	En dinero	3.150%	1.125%	SBC
Infonavit	29 fra. II LINFONAVIT	Crédito	5.00%		SBA

Como dato informativo se presenta la siguiente tabla, que contiene las aportaciones que deberá de hacer el Estado por cada uno del ramo de riesgo:

Seguro o Ramo	No. Art de LSS	Tipo de prestación	Estado	Base para cálculo
Enfermedades y maternidad	106 fra. III	En especie	13.9%	SMGD DF
	107	En dinero	0.05%	SBC
	25	En especie de pensionados	0.075%	SBC
Invalidez y Vida <sup>20</sup>	147 y 148	En dinero	0.125%	SBC
Cesantía y Vejez	168 fra. II y III	En dinero	0.225%	SBC

<sup>20</sup> El % correspondiente al estado se obtiene de multiplicar el 7.143% de 1.75% que representa la proporción patronal.

Seguro o Ramo	No. Art de LSS	Tipo de prestación	Estado		Base para cálculo
			SBC del trabajador (salarios mínimos)	Cuota social	
Cuota social <sup>21</sup>	168 fra. IV		1	\$3.87077	
			1.01 a 4	\$3.70949	
			4.01 a 7	\$3.54820	
			7.01 a 10	\$3.38692	
			10.01 a 15.0	\$3.22564	

### 3.4.3. TOPES Y DÍAS BASE DE COTIZACIÓN

El tope de salarios, para efectos del cálculo de las cuotas del IMSS son 25 veces el salario mínimo general que rija al Distrito Federal como lo indica el artículo 28 de la LSS, y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Los días base de cotización se refiere a los días que deben de considerarse para la determinación de las cuotas obrero-patronales cuando los trabajadores faltan por incapacidad o por ausencias injustificadas, el fundamento para considerar o no estas ausencias se encuentra en el artículo 31 de la LSS y 35 del Ripaedi (Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores), mismos que se reflejan en el siguiente cuadro:

Seguro o Ramo	Ausencias Injustificadas (Artículo 31 de la LSS)	Incapacidades médicas (Artículo 31 fracción IV)
Enfermedades y maternidad	No se descuentan	Si se descuentan

<sup>21</sup> La aportación del estado se hará por cada día de salario cotizado de forma mensual de acuerdo con la tabla. Conforme al artículo 168 fracción IV de la LSS, los valores mencionados del importe de la cuota social, se actualizarán trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

<b>Seguro o Ramo</b>	<b>Ausencias Injustificadas (Artículo 31 de la LSS)</b>	<b>Incapacidades médicas (Artículo 31 fracción IV)</b>
Riesgos de Trabajo	Si se descuentan	Si se descuentan
Guarderías y prestaciones sociales	Si se descuentan	Si se descuentan
Invalidez y Vida	Si se descuentan	Si se descuentan
Retiro	Si se descuentan	No se descuentan
Cesantía y Vejez	Si se descuentan	Si se descuentan
Infonavit	Si se descuentan <sup>22</sup>	No se descuentan

#### **3.4.4. PERIODO DE PAGO Y PRESENTACIÓN DE LAS CUOTAS DE IMSS E INFONAVIT**

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

El programa informático al que se refiere este artículo es el SUA (Sistema Único de autodeterminación), mismo que en los términos del artículo 113 del Racerf es de uso obligatorio del patrón para calcular las cuotas obrero-patronales cuando tenga cinco o más trabajadores.

Mientras que quienes cuenten con menos de cinco trabajadores tienen la opción de utilizar dicho sistema, la propuesta de cédula de determinación que envía el IMSS conocida como EMA (Emisión Mensual Anticipada) o los formatos COB-10 Y COB 20.

---

<sup>22</sup> Artículo 35 del Ripaedi

Cuando la determinación se haya efectuado mediante el programa informático autorizado por el Instituto y el pago se realice al momento de presentar la cédula de determinación. El patrón deberá entregar el medio magnético (diskette 3 ¼) que contenga la cédula de determinación recabando el comprobante de pago correspondiente.

Los importes de las cuotas se presentan y se cubren en forma mensual y bimestral, según corresponda de acuerdo al siguiente cuadro:

<b>Periodo Mensual</b>	<b>Periodo Bimestral</b>
Riesgos de trabajo Enfermedades y maternidad Invalidez y vida Guarderías y prestaciones sociales	Ramo de retiro Ramos de cesantía en edad avanzada y vejez Aportaciones al INFONAVIT

### **3.4.5. INSCRIPCIÓN DE TRABAJADORES ANTE EL IMSS E INFONAVIT**

Los patrones están obligados a Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, (Artículo 15 de la LSS).

Cuando se trate de la modificación de salarios los plazos para comunicar al IMSS la base de cotización de cada uno de los trabajadores son los siguientes:

<b>TIPO DE SALARIO</b>	<b>PLAZO PARA PRESENTAR EL AVISO DE MODIFICACIÓN DE SALARIO</b>
Fijo	Cinco días hábiles siguientes a la fecha de la modificación.
Variable	Primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.
Mixto	Cuando se modifica elemento fijo, cinco días hábiles siguientes al cambio. Cuando se modifica elemento variable, cinco primeros días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.

Cuando se termina la relación laboral, es importante presentar el aviso de baja del trabajador, puesto que si no se presenta dicho aviso el patrón seguirá obligado a cubrir las cuotas obrero-patronales del IMSS y las aportaciones respectivas del INFONAVIT.

Con el fin de que el cálculo de las cuotas sea el correcto es importante que todos los movimientos de faltas, incapacidades se ingresen en el SUA, así como la alta, modificación de salarios y baja del trabajador.

### **3.4.5.1. MEDIOS DE PRESENTACION DE AVISOS ANTE EL IMSS E INFONAVIT**

Para la presentación de los avisos existen diversos procedimientos:

- Mediante formato.
- Medios magnéticos (SUA).
- Por medio de dispositivos digitales o electrónicos (IDSE).
- A través de medios ópticos, magneto-ópticos o de cualquier otra naturaleza.

#### **3.4.5.1.1. MEDIANTE FORMATO**

Cuando el patrón tenga menos de 5 movimientos afiliatorios podrá utilizar formatos impresos autorizados para los avisos de alta (AFIL-02), baja (AFIL-04) o modificación de salario (AFIL-03).

#### **3.4.5.1.2. A TRAVÉS DE MEDIOS MAGNÉTICOS (SUA)**

El SUA es el Sistema Único de Autodeterminación que tiene como finalidad la autodeterminación y entero de las cuotas obrero-patronales al IMSS, así como las aportaciones y amortizaciones de créditos de INFONAVIT.

Los patrones con 5 o más trabajadores están obligados a autodeterminarse usando el Sistema, la que puede efectuarse con apoyo en la información que por medio del proceso de emisión le proporcione el IMSS; o en su caso apoyados en su sistema de nómina, así como en la información comprobatoria de los movimientos e incidencias que afectan a los trabajadores.”<sup>23</sup>

Además permite generar el dispositivo magnético (diskette 3 ¼) que puede contener los movimientos afiliatorios que los patrones deben presentar ante las ventanillas de Afiliación del instituto.

Cabe mencionar que los medios magnéticos deben ir etiquetados indicando: Número de registro patronal, nombre de la empresa, teléfono, tipo de movimiento, tipo de salario y fecha de movimiento, se debe presentar un disco por cada tipo de movimiento.

---

<sup>23</sup> <http://www.imss.gob.mx/servicios/linea/Pages/default.aspx>

### **3.4.5.1.3. MEDIANTE DISPOSITIVOS DIGITALES O ELECTRÓNICOS (IDSE)**

El IMSS ofrece una alternativa a las empresas para informarle de los movimientos afiliatorios de los trabajadores, esto a través de un sistema denominado “IMSS desde su empresa” que no es otro que el conocido por sus iniciales IDSE.

Este medio puede ser utilizado para las empresas que tengan un mínimo de 100 trabajadores, sin embargo también lo pueden ocupar quienes tengan menos trabajadores si considera que genera beneficio para su empresa, ya que es necesario contar con el software de EDI, y con el servicio de una Red de Valor Agregado (VAN).

Este sistema consiste en la transmisión y recepción de información por medio del intercambio electrónico de datos. La transmisión a la que se refiere es a los movimientos afiliatorios de los trabajadores como reingresos, modificaciones, bajas de trabajadores al IMSS, esos se presentan a través de internet sin la necesidad de acudir ante las oficinas del IMSS.

Para realizar los movimientos afiliatorios por este medio es necesario pasar por un proceso de certificación digital, con el cual se genera un NPIE (Número de Identificación Patronal) y un certificado digital con el cual se podrá acceder en el portal del IMSS, es importante mencionar que en la actualidad existen diversos distribuidores autorizados a nivel nacional de este sistema, que proporcionan el servicio de conexión con el IMSS en un proceso automatizado (intercambio Electrónico de datos- EDI) con el cual se puede tener la comunicación con el IMSS a través de la computadora los 365 días del año.

## **3.5. INCAPACIDADES**

Una de las causas “justificadas” por las cuales se suspende la relación laboral es cuando el trabajador no se pueda presentar a sus labores por enfermedad o por maternidad.

Conforme a lo dispuesto por la LSS, se reconocen dos tipos de incapacidad:

- Incapacidad por riesgo de trabajo (Artículo 41)
- Incapacidad por enfermedad y maternidad (Artículo 84)
  - Para esta se distinguen lo que es:
    - Enfermedad General (Artículo 42 fracción II de la LFT)
    - Maternidad (Artículo 132 fracción XXVII de la LFT)

Por lo tanto, al momento de elaborar la nómina y de registrar las incidencias del trabajador en los controles de asistencia y en el SUA, es importante distinguir los tres tipos de incapacidad que de acuerdo al listado anterior son:

1. Incapacidad por riesgo de trabajo.
2. Incapacidad por enfermedad general.
3. Incapacidad por maternidad.

### **3.5.1. INCAPACIDAD POR RIESGO DE TRABAJO**

El riesgo de trabajo lo define la LSS en el artículo 41 como “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

El artículo 42 de la misma ley indica que:” 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.”

La LFT en el artículo 447 y el artículo 55 de la LSS, mencionan que los riesgos de trabajo, pueden producir:

- Incapacidad temporal;
- Incapacidad permanente parcial;
- Incapacidad permanente total, y
- Muerte.

Se aclara que la relación laboral solo continúa en la incapacidad temporal.

Al trabajador que sufra un riesgo de trabajo y si se le incapacita para trabajar, durante esa incapacidad el Seguro Social otorgará la prestación en dinero del 100% del salario que el trabajador estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo, desde el primer día que se genera la incapacidad. (Art.58 LSS)

El trabajador gozará de este subsidio mientras el Seguro no lo declare que está capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica.

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.

Es importante mencionar que las incapacidades por riesgo de trabajo que otorga el SS y que correspondan a los riesgos de trabajo terminados en un año son base para revisar la prima de riesgo de trabajo para el siguiente año. (Art. 74 LSS)

Asimismo los días que dure la incapacidad no deberán descontarse de la base de días para efectos de la PTU, aguinaldo, ni para el promedio que hace alusión el cuarto párrafo fracción XII del artículo 31 de la LISR.

### **3.5.2. INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL**

La incapacidad por enfermedad general es otorgada por un médico del IMSS al asegurado que sufra un padecimiento no generado por un accidente o enfermedad de trabajo, es decir, que la incapacidad para trabajar sea ajena a cualquier consecuencia o situación laboral.<sup>24</sup>

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. (Art. 96 LSS)

El subsidio en dinero que se otorgue a los asegurados será igual al sesenta por ciento del último salario diario de cotización. (Art. 98 LSS)

### **3.5.3. INCAPACIDAD POR MATERNIDAD**

En la incapacidad por maternidad la trabajadora tendrá derecho al pago de un subsidio por parte del IMSS equivalente al 100% del salario en que estuviera cotizando en el Instituto al inicio de la incapacidad prenatal. A partir del primer día que se extienda la incapacidad

La incapacidad se prescribe 42 días antes de la fecha probable de parto (pre-parto) y 42 días posteriores a la fecha del parto (post-parto). (Art. 101 LSS y art 170 LFT). En caso de que al transcurrir los primeros 42 días y el parto no se haya presentado, se otorgará una incapacidad por enfermedad general hasta que se presente el mismo.

Para que la trabajadora tenga derecho al pago de este subsidio deberá de haber cotizado por lo menos 30 semanas antes de la fecha de la primera incapacidad, si

---

<sup>24</sup> [http://www.imss.gob.mx/prestaciones/subsidiosayudas/Pages/enf\\_gral.aspx](http://www.imss.gob.mx/prestaciones/subsidiosayudas/Pages/enf_gral.aspx)

no cubre este requisito, el patrón será quien deba pagar al 100% la incapacidad (Artículo 103 LSS).

Al igual que en la incapacidad por riesgo de trabajo, los días que dure la incapacidad no deberán descontarse de la base de días para efectos de la PTU, aguinaldo, ni para el promedio que hace alusión el cuarto párrafo fracción XII del artículo 31 de la LISR.

### **3.6. INFONAVIT**

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) “es una institución mexicana tripartita donde participa el sector obrero, el sector empresarial y el gobierno, dedicada a otorgar un crédito para la obtención de vivienda a los trabajadores y brindar rendimientos al ahorro que está en el Fondo Nacional de Vivienda para las pensiones de retiro”<sup>25</sup>

#### **3.6.1. AVISOS DEL IMSS APLICAN AL INFONAVIT**

Los patrones al momento de presentar los avisos de inscripción de sus trabajadores ante el IMSS, los registran automáticamente en el INFONAVIT, también es aplicable en la inscripción patronal, modificaciones de salarios y las bajas de los trabajadores.

#### **3.6.2. BASE DE CUOTAS PARA INFONAVIT**

El cálculo del salario base de cotización es el que se presenta para el IMSS, ya que cuando se ingresan los movimientos ante el IMSS aplican para el INFONAVIT, pues con la LSS del 1º de julio de 1997 y el sistema de pensiones, surgió la necesidad de que el IMSS y el INFONAVIT vincularán sus procesos de afiliación, de emisión-notificación de cédulas de determinación, recaudación y fiscalización.

#### **3.6.3. PRESENTACION Y PAGO DE APORTACIONES DE INFONAVIT**

Los pagos de las aportaciones y las retenciones por préstamos de INFONAVIT se presentan en forma bimestral y como plazo de pago es a más tardar el 17 del mes de marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.

#### **3.6.4. OTORGAMIENTO DE CREDITOS INFONAVIT**

Los trabajadores que estén inscritos en el seguro social tienen derecho al otorgamiento del crédito INFONAVIT.

---

<sup>25</sup>

[http://es.wikipedia.org/wiki/Instituto\\_del\\_Fondo\\_Nacional\\_de\\_la\\_Vivienda\\_para\\_los\\_Trabajadores](http://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_del_Fondo_Nacional_de_la_Vivienda_para_los_Trabajadores)

La puntuación influye por salario, edad, antigüedad y monto ahorrado.

El préstamo se otorga en veces de salario mínimo, es decir que cada año cuando se aumenta el salario mínimo, aumenta el saldo de la deuda del trabajador al INFONAVIT.

Los créditos se otorgaran a un plazo no mayor de 30 años.

Cuando el Instituto otorgue crédito de vivienda a un trabajador, lo notificará al patrón o a los patrones de dicho trabajador, a través del aviso para retención de descuentos, en donde se consignarán los datos relativos al crédito, así como los porcentajes o cantidades a descontar del salario base de aportación. De igual manera actuará el Instituto respecto de los trabajadores ya acreditados cuando éstos adquieran una nueva relación laboral

Es importante mencionar que los patrones son solidariamente responsables del entero de los descuentos.

En el momento en que termina la relación laboral y el patrón hace el aviso correspondiente al IMSS, el trabajador será el único responsable de la amortización del crédito.

## **CAPITULO IV. ASPECTOS FISCALES**

### **4.1. IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

#### **4.1.1. FUNDAMENTACIÓN**

La obligación de pagar impuestos nace en el artículo 31 fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que indica que “es obligación de los mexicanos contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”.

EL CFF en el artículo 1º indica que son las personas físicas y morales las que están obligadas a contribuir para los gastos públicos. El artículo 2º del mismo código proporciona la clasificación de las contribuciones y nos da la definición de los impuestos en la fracción I:

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

Esto quiere decir que las contribuciones principales que recibirá la Federación son los impuestos siendo el Impuesto Sobre la Renta el principal de los impuestos.

La normativa de este impuesto se encuentra en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

A este respecto el artículo 1º de esta ley menciona que:

“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.”

En la LISR el Título IV es el que comprende o se refiere a las Personas Físicas, a este respecto el artículo 90 menciona lo siguiente:

“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”.

Dentro de las normas de este título el capítulo I de los Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado señala:

#### **4.1.1.1. INGRESOS GRAVABLES**

Conforme al artículo 94 se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado:

1. Los salarios;
2. Demás prestaciones que deriven de una relación laboral;
3. La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y
4. Las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral

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

#### **4.1.1.2. INGRESOS NO OBJETO DE GRAVAMEN**

Conforme al artículo 94 no se considerarán ingresos en bienes:

1. Los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores
2. Ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado, por ejemplo:
  - Uniformes y equipo de seguridad
  - Herramientas
  - Equipo de transporte

#### **4.1.1.3. INGRESOS EXENTOS**

A este respecto la LISR en el artículo 93 indica que no se pagará impuesto por la obtención de los siguientes ingresos:

##### **4.1.1.3.1. PRESTACIONES DISTINTAS DEL SALARIO Y TIEMPO EXTRA**

- Prestaciones distintas del salario y tiempo extra, exención del tiempo extra a trabajadores con percepciones superiores al salario mínimo de acuerdo a la siguiente tabla:
-

Trabajadores de Salario Mínimo	Trabajadores de salario superior al mínimo
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prestaciones distintas del salario, cuando no excedan de los mínimos señalados en la LFT</li> <li>▪ Tiempo extra sin exceder tres horas diarias ni de tres veces a la semana (Art. 66 de LFT)</li> <li>▪ Prestación de servicios que se realice en los días de descanso, sin disfrutar de otros en sustitución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tiempo extra que no exceda de tres horas diarias ni de tres veces por semana</li> <li>▪ De la cantidad anterior se exenta el 50% y</li> <li>▪ La máxima exención es de cinco veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios</li> </ul>

Ejemplo:

DATOS	
Sueldo Mensual	\$3,600.00
Sueldo Diario	\$120.00
Sueldo por Hora	\$15.00
Sueldo por Hora extra (\$15X2)	\$30.00
Sueldo por Hora extra que exceda 9 Hrs a la semana (\$15X3)	\$45.00
<b>Límite de Exención</b>	
Zona A \$70.10*5	\$350.50
Zona B \$66.45*5	\$332.25

Reporte de Horas extras trabajadas en el mes									
No. Sem	L	M	M	J	V	Total horas Extra	Importe Hrs Extra	Importe ISR	
								Exento	Gravado
1	2	2	2	1	1	8	\$240.00	\$ 90.00	\$ 150.00
2	2	3	2	0	0	7	\$210.00	\$ 105.00	\$ 105.00
3	3	3	3	3	3	15	\$540.00	\$ 135.00	\$ 405.00
4	4	4	3	0	0	11	\$360.00	\$ 135.00	\$ 225.00
<b>Totales</b>						<b>41</b>	<b>\$1,350.00</b>	<b>\$ 465.00</b>	<b>\$ 885.00</b>

Análisis de la Primera Semana:

No. Sem	L	M	M	J	V	Total horas Extra	Importe Hrs Extra	Importe ISR	
								Exento	Gravado
1	2	2	2	1	1	8	\$240.00	\$ 90.00	\$ 150.00

Las 8 horas a la semana no exceden del límite laboral, sin embargo el trabajador laboró más de tres veces a la semana, de lunes a viernes por lo que se considera mínimo laboral las horas del tiempo extraordinario de lunes a miércoles, es decir 6 horas y el importe exento será el 50% de  $6 \times \$30 = \$180$ , resultando \$90.00 exento y el resto gravable

Análisis de la Segunda Semana:

No. Sem	L	M	M	J	V	Total horas Extra	Importe Hrs Extra	Importe ISR	
								Exento	Gravado
2	2	3	2	0	0	7	\$210.00	\$ 105.00	\$ 105.00

En esta semana no se excede las tres horas diarias, ni más de tres veces a la semana, por lo que conforme a la ley se considera exento el 50% del tiempo extraordinario, por tratarse de un salario mayor al salario mínimo.

Si en este supuesto se encuentra un trabajador que gana el salario mínimo estaría exento de impuesto el total de horas.

Análisis de la Tercera Semana:

No. Sem	L	M	M	J	V	Total horas Extra	Importe Hrs Extra	Importe ISR	
								Exento	Gravado
3	3	3	3	3	3	15	\$540.00	\$ 135.00	\$ 405.00

En esta semana el importe exento será el 50% de la suma de horas extra de los tres primeros días, es decir  $9 \times \$30 = \$270 \times 50\% = \$135.00$ , el resto será gravado

Análisis de la Cuarta Semana:

No. Sem	L	M	M	J	V	Total horas Extra	Importe Hrs Extra	Importe ISR	
								Exento	Gravado
4	4	4	3	0	0	11	\$360.00	\$ 135.00	\$ 180.00

En esta semana estará exento solo el 50% de  $9 \times \$30 = \$270 \times 50\% = \$135$  el resto estará gravado.

Es importante señalar que si en alguno de los casos anteriores el 50% de dicha exención excediera de 5 veces el SMGAG del trabajador, como se muestra en los datos \$350.50 para la zona "A" y \$332.25 para la zona "B", solo se consideraría exenta hasta esas cantidad dependiendo del área geográfica.

En este mismo artículo en su fracción II indica que: "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"

#### **4.1.1.3.2. INDEMNIZACIÓN POR RIESGOS O ENFERMEDADES**

No se pagará el ISR por los ingresos de indemnización por riesgo de trabajo o enfermedades que se concedan de acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo y contratos ley

#### **4.1.1.3.3. JUBILACIONES, PENSIONES Y HABERES DE RETIRO**

No se pagará el ISR por los ingresos de pagos por los siguientes conceptos hasta quince veces el SMG de su área, en los casos de:

- Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro y
- Renta vitalicia o retiro programado derivado de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez prevista en términos de la LSS y la LISSSTE

#### **4.1.1.3.4. REEMBOLSO DE GASTOS**

No se pagara el ISR por los ingresos que provengan de reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo

#### **4.1.1.3.5. PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL**

No se pagará el ISR por los ingresos de prestaciones que otorguen las instituciones públicas de seguridad social.

#### **4.1.1.3.6. PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL**

##### **4.1.1.3.6.1. CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL**

Para efectos de la Ley del ISR en su artículo 7<sup>o</sup> se considera previsión social las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras así como otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores tendientes a su superación física, social, económica o cultural que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

No se pagará el ISR por los ingresos de las prestaciones de previsión social, cuando:

- Se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores
- Para trabajadores sindicalizados son de manera general cuando se otorguen de acuerdo con los contratos o contratos ley.

- Sean las mismas prestaciones para todos los trabajadores del mismo sindicato.
- Las de trabajadores no sindicalizados sean las mismas y en promedio aritmético sean menores o iguales que las de los sindicalizados.
- Para los no sindicalizados las prestaciones no podrán exceder de 10 VSM, si considerar gastos médicos, primas de seguro de vida y fondo de ahorro.

De acuerdo a la LISR se tienen la siguiente división en las prestaciones de previsión social:

#### **4.1.1.3.6.2. PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL LIMITADAS PARA SU EXENCIÓN**

##### **4.1.1.3.6.2.1. SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD**

De acuerdo a lo visto en el punto [3.5](#) existen tres diferentes tipos de incapacidad:

- Por riesgo de trabajo que cubre el IMSS al 100%
- Por maternidad que el IMSS cubre también al 100%
- Por enfermedad general que a partir del 4to.día se cubre al 60%

En esta última de acuerdo a la LFT el patrón no está obligado a cubrir el pago al trabajador por los tres primeros días de incapacidad ni tampoco por el 40% que no paga el IMSS sin embargo algunas empresas otorgan esta prestación a sus trabajadores y es la que se llama Subsidio por incapacidad, este concepto se incluye para el cálculo del promedio aritmético de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados con la limitante de 10 veces el salario mínimo de trabajadores no sindicalizados.

##### **4.1.1.3.6.2.2. BECAS EDUCACIONALES**

Concepto se incluye para el cálculo del promedio aritmético de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados con la limitante de 10 veces el salario mínimo de trabajadores no sindicalizados.

##### **4.1.1.3.6.2.3. GUARDERIAS INFANTILES, ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS**

Concepto se incluye para el cálculo del promedio aritmético de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados con la limitante de 10 veces el salario mínimo de trabajadores no sindicalizados.

##### **4.1.1.3.6.2.4. CUOTAS OBRERAS PAGADAS POR EL PATRÓN**

Concepto que es deducible para el patrón de acuerdo con el artículo 27 fracción XI de la LISR, no integra para efectos del pago de cuotas obrero patronales, sin

embargo si se incluye para el cálculo aritmético de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, no se incluye en la limitante de 10 veces el salario mínimo de trabajadores no sindicalizados.

#### **4.1.1.3.6.3. PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL ILIMITADAS PARA SU EXENCIÓN**

##### **4.1.1.3.6.3.1. REEMBOLSO DE GASTOS MÉDICOS, DENTALES HOSPITALARIOS Y DE FUNERAL**

Estos conceptos están exentos en su totalidad, conforme al último párrafo de la LISR artículo 93 fracción VI, estos conceptos no se incluyen para el cálculo de del promedio aritmético de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, así como tampoco se incluyen en la limitante de 10 veces el salario mínimo de trabajadores no sindicalizados, excepto el de funeral que se debe de incluir en ambos.

##### **4.1.1.3.6.3.2. PRIMAS DE SEGUROS DE VIDA Y GASTOS MÉDICOS.**

Concepto que se encuentra sin limitación alguna, no integran para efectos del IMSS, no se incluyen en el cálculo del promedio aritmético de trabajadores sindicalizados así como tampoco se incluyen en la limitante de diez veces el salario mínimo de trabajadores no sindicalizados

##### **4.1.1.3.7. ENTREGA DE DEPÓSITOS DE INFONAVIT Y DE CASA HABITACIÓN**

No se pagará el ISR por la entrega de depósitos y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda prevista en la LINFONAVIT, LISSSTE o LISSSFAM

Así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores siempre que reúnan los requisitos que establece la LISR.

##### **4.1.1.3.8. CAJAS Y FONDOS DE AHORRO**

Se encuentran exentos los ingresos derivados de:

- Caja de ahorro de los trabajadores.
- Fondos de ahorro establecidos por las empresas.  
Conforme a lo que indica el artículo 27, fracción XI establece que:
  - Se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores
  - El monto de las aportaciones efectuadas por el patrón sea igual al monto aportado por los trabajadores.
  - La aportación del patrón no exceda del 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda de 1.3 veces el SMG del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año.

Los requisitos para esta exención están previstos en el artículo 42 del RLISR:

- Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata
- Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.
- Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. En los casos en que se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducible siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que cubrió la totalidad de dicho préstamo.

#### **4.1.1.3.9. CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL**

No se pagará ISR por las cuotas de seguridad social pagada por los patrones, aunque originalmente corresponda el pago a los trabajadores y el patrón absorba el importe.

#### **4.1.1.3.10. PAGOS POR SEPARACIÓN**

La LISR en el artículo 93 fracción XIII establece que la exención al momento de separación es hasta por el equivalente de 90 veces el salario mínimo general de su área por cada año de servicio o de aportaciones, por concepto de:

- Prima de Antigüedad
- Indemnización
- Otros pagos por separación
- Disposición de los recursos depositados en la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, abierta en términos de la LSS y la LISSSTE.

Los años de servicio son los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados.

Toda fracción de más de seis meses se considera un año completo.

De acuerdo a lo que se analizó en el punto 2.3.2.3 obtenemos el siguiente ejemplo:

<b>DATOS</b>	
Fecha de ingreso del trabajador	2 de enero 2009
Fecha en que termino la relación laboral	30 de septiembre 2014
Tiempo laborado	4 años 9 meses
Años de Antigüedad	4.7452
Años para exención	5 años
Área geográfica del trabajador	"A"
Salario Mínimo General de la Zona "A"	\$70.10
90 veces el SMG del área Geográfica "A" (90X\$70.10)X5 años	\$31,545.00
Salario Diario del trabajador	\$327.97
Factor de integración con las prestaciones mínimas de Ley	1.1370
Salario Diario Entregado	\$372.90
Ultimo Sueldo Mensual Ordinario	\$9,839.10
ISR del último sueldo mensual ordinario	\$1,018.16
<b>DESARROLLO</b>	
<b>Indemnización por despido</b>	
<b>Tres meses de indemnización:</b>	
90 días X \$372.90	\$33,560.77
<b>20 días por año de indemnización</b>	
(20 días X4 años)X\$372.90	\$29,831.79
<b>Prima de Antigüedad</b>	
Conforme al Art. 162 de la LFT Considerando como tope el doble del SMG del trabajador (\$70.10X2)=\$140.20	
(\$134.58X(12 días por año X 4.7452))	\$7,983.33
<b>Total Liquidación</b>	<b>\$71,375.89</b>
Menos:	
Parte Exenta (90 veces del SMG del área geográfica)	\$31,545.00
Igual al Monto gravado	\$39,830.89

<b>Determinación de la Tasa del Impuesto</b>	
Tasa del impuesto=	$\frac{\text{ISR del último sueldo} \times 100}{\text{Último Sueldo Mensual Ordinario}}$
Tasa del impuesto=	$\frac{\$1,018.16 \times 100}{\$9,839.10}$
(X) Tasa del Impuesto	10.35%
(=) ISR a retener de la indemnización	<b>\$4,121.74</b>

#### **4.1.1.3.11. GRATIFICACIONES, PRIMAS VACACIONALES, PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES Y PRIMAS DOMINICALES**

No deberá de pagarse el ISR por los ingresos percibidos por:

- Gratificación anual (Aguinaldo) de hasta 30 días de SMG del área del trabajador, siempre que se otorgue en forma general.

Por lo anterior el importe gravado se obtendrá de la siguiente forma:

<b>Área Geográfica</b>	<b>Salario Mínimo</b>	<b>Exención 2015</b>
"A"	70.10	2,103.00
"B"	66.45	1,993.50

Importe total de Aguinaldo - Importe Exento de Aguinaldo= Importe Gravado de Aguinaldo

Una vez que se determina la parte gravada del aguinaldo deberá de acumularse a los ingresos gravados que el trabajador perciba en el mes en el que se pagó el aguinaldo, y se deberá de determinar el ISR que el patrón deberá de retener.

A este respecto el artículo 142 del Reglamento de la LISR indica lo siguiente:

“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. I
- 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.”

De lo anterior podemos obtenemos el siguiente ejemplo (Gutiérrez, 2012):

<b>Concepto</b>	
Salario Mínimo Zona “A”	70.10
Salario Diario	366.67
Aguinaldo (15 días)	5,500.00
<b>Cálculo del Aguinaldo Promedio Mensual</b>	
(-) 30 días SMG de área geográfica	2,103.00
(=) Parte gravada del aguinaldo	3,397.00

(÷)	365
(=)	9.31
(X)	30.40
Parte gravada del aguinaldo	
(=) Aguinaldo Promedio Mensual	282.93

Concepto	Salario ordinario + Aguinaldo Promedio Mensual	Salario Ordinario Mensual	Salario Ordinario + Parte gravada del Aguinaldo
Sueldo Mensual	11,000.00	11,000.00	11,000.00
Parte gravada del aguinaldo			3,397.00
Aguinaldo Promedio Mensual	282.93		
Base para cálculo ISR	<b>11,282.93</b>	<b>11,000.00</b>	<b>14,397.00</b>
Diferencia de bases o aguinaldo promedio mensual		282.93	
Límite inferior	10,298.36	10,298.36	10,298.36
Excedente del límite inferior	984.57	701.64	4,098.64
Porcentaje aplicar sobre el excedente	21.36%	21.36%	21.36%
Impuesto Marginal	210.30	149.87	875.47
Cuota Fija	1,090.61	1,090.61	1,090.61
Impuesto	1,300.91	1,240.48	1,966.08
Impuesto o subsidio al empleo	1,300.91	1,240.48	<b>1,966.08</b>
Diferencia de impuestos		60.43	
Se divide diferencia de impuestos	60.43		
Entre la diferencia de bases	282.93		
(=) A la tasa	21.36%		
Que se multiplica por:			
Parte Gravada de Aguinaldo	3,397.00		
(=) Al impuesto del Aguinaldo	725.60		
Más:			

Concepto	Salario ordinario + Aguinaldo Promedio Mensual	Salario Ordinario Mensual	Salario Ordinario + Parte gravada del Aguinaldo
----------	--	---------------------------	---

(+) Impuesto del salario Ordinario

1,240.49

(=) Impuesto a retener conforme al Art 142 del RLISR

**1,966.09**

- La prima vacacional otorgada en forma general hasta 15 días de SMG del área del trabajador.

Área Geográfica	Salario Mínimo	Exención 2015
"A"	70.10	1,051.50
"B"	66.45	996.75

Ejemplo:

Concepto	Importe
Salario Diario	700.00
Días de Vacaciones	14.00
Importe de las Vacaciones	9,800.00
% de la Prima Vacacional	0.25
Prima Vacacional	2,450.00
(-) Parte exenta de Prima Vacacional	1,051.50
<b>(=) Prima vacacional Gravada</b>	<b>1,398.50</b>

- Participación de Utilidades hasta por 15 días de SMG del área geográfica del trabajador.

Área Geográfica	Salario Mínimo	Exención 2015
"A"	70.10	1,051.50
"B"	66.45	996.75

Como se analizó en el punto anterior los ingresos deben de acumularse y se deberá de calcular el ISR con el procedimiento optativo del artículo 142 del

Reglamento de la LISR, que también es utilizado para efectos de aguinaldo, primas dominicales y primas vacacionales.

Ejemplo (Gutiérrez, 2012):

<b>Concepto</b>	
Salario Mínimo Zona "A"	70.10
Salario Diario	350.00
Salario Ordinario Mensual	10,500.00
PTU	11,568.00
<b>Cálculo de la PTU Promedio Mensual</b>	
(-) 15 días SMG del área geográfica	1,051.50
(=) Parte gravada de la PTU	10,516.50
(÷)	365
(=)	28.81
(X)	30.40
(=) PTU Promedio Mensual	875.89

<b>Concepto</b>	<b>Salario ordinario + Aguinaldo Promedio Mensual</b>	<b>Salario Ordinario Mensual</b>	<b>Salario Ordinario + Parte gravada del Aguinaldo</b>
Sueldo Mensual	10,500.00	10,500.00	10,500.00
Parte gravada de la PTU			10,516.50
PTU Promedio Mensual	875.89		
Base para cálculo ISR	<b>11,375.89</b>	<b>10,500.00</b>	<b>21,016.50</b>
Diferencia de bases o aguinaldo promedio mensual		875.89	
Límite inferior	10,298.36	10,298.36	20,770.30
Excedente del límite inferior	1,077.53	201.64	246.20
Porcentaje aplicar sobre el excedente	21.36%	21.36%	23.52%
Impuesto Marginal	230.16	43.07	57.91
Cuota Fija	1,090.61	1,090.61	3,327.42
Impuesto	1,320.77	1,133.68	3,385.33

Concepto	Salario ordinario + Aguinaldo Promedio Mensual	Salario Ordinario Mensual	Salario Ordinario + Parte gravada del Aguinaldo
Impuesto o subsidio al empleo	1,320.77	1,133.68	3,385.33
Diferencia de impuestos		187.09	
Se divide diferencia de impuestos	187.09		
Entre la diferencia de bases	875.89		
(=) A la tasa	21.36%		
Que se multiplica por:			
Parte Gravada de la PTU	10,516.50		
(=) Al impuesto de la PTU	2,246.32		
Más:			
(+) Impuesto del salario Ordinario	1,133.68		
(=) Impuesto a retener conforme al Art 142 del RLISR	3,380.00		
Se compara con:			
Impuesto sobre cantidades gravadas	3,385.33		
(=) Beneficio de retención en pago provisional	5.32		

- Prima Dominical hasta por un día de salario mínimo general de su área, por cada domingo laborado

Área Geográfica	Exención por un día
"A"	70.10
"B"	66.45

#### 4.1.1.3.12. SALARIOS PERCIBIDOS POR EXTRANJEROS

No se pagará ISR por las remuneraciones por servicios personales subordinados percibidos por extranjeros, en los siguientes casos:

- Agentes diplomáticos.
- Agentes consulares
- Empleados de embajadas, delegaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países que representan siempre que exista reciprocidad.
- Miembros de delegaciones oficiales, en el caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.
- Miembros de delegaciones científicas y humanitarias.
- Representantes, funcionarios y empleados de organismos internacionales con sede en México, cuando así lo establezcan los tratados y convenios.
- Técnicos extranjeros contratados por el gobierno federal.

#### **4.1.1.3.13. VIÁTICOS**

Los ingresos percibidos para viáticos cuando se efectúen en servicio del patrón y se compruebe con documentación que cuente con requisitos fiscales.

El artículo 128-A del RISR establece que “las personas físicas que reciban viáticos y sean erogados en servicio del patrón, podrán no comprobar con documentación de terceros hasta un 10% del total de viáticos recibidos en cada ocasión, sin que en ningún caso el monto que no se compruebe exceda de \$15,000.00 en el ejercicio fiscal de que se trate. El monto de los viáticos deberá depositarse por el empleador a la cuenta del trabajador en la que perciba su nómina o en una cuenta asociada a un monedero electrónico con el fin de depositar los viáticos”.

Las cantidades no comprobadas se considerarán ingresos exentos, siempre que no se destinen al hospedaje, alimentación, transporte, uso o goce temporal de automóviles y pago de kilometraje, de la persona beneficiaria del viático o cuando se apliquen dentro de una faja de 50 kilómetros que circunde al establecimiento del contribuyente.

Solo serán deducibles los viajes destinados a la alimentación cuando no exceda de \$750.00 diarios por persona dentro del territorio nacional o \$1,500.00 cuando el gasto sea efectuado en el extranjero, por uso o goce temporal de automóviles y gastos relacionados, serán deducibles hasta por un monto que no exceda de \$850.00 diarios en territorio nacional o extranjero. Cuando se trate de gastos por seminarios o convenciones deberá de estar desglosado dicho concepto para poder identificarlo, de lo contrario del total del gasto solo será deducible la cantidad que no exceda el límite de gastos de viaje por día destinado a la alimentación, si llegara a exceder, dicho excedente será no deducible. Lo anterior no aplica tratándose de gastos por hospedaje y de pasajes de avión.

#### 4.1.1.3.14. ALIMENTOS

(Chávez/Campero/Fol, 2011) "En caso de que las empresas proporcionen alimentación a sus trabajadores con base en contratos individuales o colectivos de trabajo, ésta prestación sería un gasto deducible para dichas empresas."

Para el patrón conforme a lo que indica el artículo 28, fracción XXI de la LISR para que el gasto de comedor sea deducible deberá de:

- Estar a disposición de todos los trabajadores.
- El costo del comedor no deberá de exceder de un monto equivalente a un salario mínimo general diario del área geográfica del contribuyente por cada trabajador que haga uso de los mismos y por cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto.

#### 4.2. TARIFAS DEL ISR

A este respecto la LISR en el artículo 96, indica que quienes hagan los pagos por conceptos de sueldos y salarios están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales mismos que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

Esta retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes calendario, considerando los ingresos gravables y exentos vistos en este capítulo, la siguiente tabla:

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior %
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.24	10.88
7,399.43	8,601.50	594.21	16.00
8,601.51	10,298.35	786.54	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.61	21.36
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior %
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

Las personas físicas y morales que realicen las retenciones de ISR de salarios están obligadas a enterar dichas retenciones a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año, mediante declaración que presentaran ante las oficinas y/o medios autorizados.

#### 4.3. SUBSIDIO AL EMPLEO

En 2008 se elimina el crédito al salario, y en substitución aparece el subsidio al empleo, mismo que se disminuye al impuesto mensual que surge de la tarifa del artículo de la LISR excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro de indemnizaciones u otros pagos por separación, si se determina una cantidad positiva será el impuesto a retener, en caso que sea una cantidad negativa será la cantidad que se entregue al trabajador.

Conforme a lo que indica el artículo 10º transitorio “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”

La tabla del subsidio al empleo (conforme a la resolución miscelánea para 2015 y 10º transitorio de la LISR) es la siguiente:

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

Para ingresos de	Hasta ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo mensual
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

En el caso de que los empleadores realicen pagos de salarios por periodos que sean menores a un mes, para calcular el subsidio al empleo, se dividirá las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla anterior entre 30.40, el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días que corresponda el pago. La suma de todos los pagos menores a un mes que reciba el trabajador de subsidio al empleo no deberá de exceder de lo que corresponda la tabla anterior.

#### **4.3.1 REQUISITOS PARA PODER DEDUCIR EL SUBSIDIO AL EMPLEO CONTRA EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA A CARGO DEL EMPLEADOR O DEL RETENIDO A TERCEROS**

Conforme a la fracción III de artículo 10º transitorio de la LISR los requisitos son los siguientes:

- Llevar los registros de los pagos de los ingresos de los trabajadores, identificando en forma individual a cada uno de los trabajadores que se efectúen dichos pagos.
- Se conserven los comprobantes fiscales en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados a cada uno de los trabajadores el ISR que se les hubiere retenido o en su caso la entrega del subsidio al empleo.
- Cumplir con el cálculo y retención del ISR a sus trabajadores así como inscribirlos en el Registro Federal de Contribuyentes si no estuvieran inscritos o bien si ya estuvieran inscritos dichos trabajadores les proporcionen dicho RFC
- Conservar los escritos que los trabajadores entreguen al empleador si tuvieron más de un empleador y solicitaran que no les sea entregado el subsidio al empleo.

- Se presente ante las oficinas autorizadas o bien a través de la página del SAT cuando se capturen hasta 1000 registros a más tardar el 15 de febrero de cada año la declaración informativa de sueldos y salarios.
- Se paguen las aportaciones de seguridad social a cargo del empleador por los trabajadores que gocen del subsidio al empleo.
- Que los comprobantes fiscales que se entreguen a los trabajadores sea registrado y se pueda identificar el monto de subsidio al empleo.
- Se proporcione a los trabajadores el comprobante fiscal del monto del subsidio al empleo que se determinó durante el ejercicio fiscal correspondiente.
- Se entregue al trabajador en efectivo el importe del subsidio al empleo.

#### **4.4. IMPUESTO ANUAL**

La obligación de calcular y presentar el impuesto anual de ISR de los trabajadores es del empleador.

El empleador no está obligado a presentar dicha declaración anual, conforme a lo que indica el artículo 97 de la LISR cuando:

- a) Hayan iniciado los trabajadores la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al empleador antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.
- b) Hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$400,000.00.
- c) Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual

El trabajador está obligado a presentar la declaración anual conforme al artículo 98 de la LISR:

- Cuando obtengan ingresos distintos a la prestación de un servicio personal subordinado.
- Se hubiera comunicado por escrito al empleador que el presentará la declaración anual.
- Cuando se deje de prestar el servicio personal subordinado antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubieran prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.
- Cuando los ingresos provengan de personas no obligadas a efectuar la retención o cuando provengan de fuente de riqueza ubicada en el extranjero y

- Cuando hayan obtenido más de \$400,000.00 anuales por concepto de salarios.

Los trabajadores que no se encuentren obligados a presentar la declaración anual la podrán presentar siempre que en la misma derive un saldo a favor como consecuencia de la aplicación de las deducciones previstas en las fracciones del artículo 151:

- **Honorarios médicos y dentales y gastos hospitalarios:** para el trabajador, su cónyuge, concubina(o) y los ascendientes o descendientes en línea recta, que no perciban durante el año calendario ingresos superiores a un salario mínimo elevado al año y se efectúe el pago mediante cheque nominativo y/o transferencia de cuenta bancaria del trabajador.
- **Gastos de funeral:** Gastos que no excedan el SM del área geográfica del trabajador y que se sean efectuados para las personas del punto anterior.
- **Donativos.** No onerosos, ni remunerativos a instituciones autorizadas para recibir donativos deducibles para la LISR conforme al art. 151 fracción III de la LISR
- **Intereses reales por créditos hipotecarios:** Los intereses reales efectivamente pagados en el ejercicio por créditos hipotecarios destinados a la adquisición de su casa habitación contratados con las instituciones integrantes del sistema financiero, siempre que el monto total de los créditos otorgados por dicho inmueble no exceda de setecientas cincuenta mil unidades de inversión
- **Aportaciones complementarias de retiro:** Las aportaciones complementarias de retiro realizadas directamente en la subcuenta de aportaciones complementarias de retiro.

Se consideran planes personales de retiro, cuando el titular llegue a 65 años, o invalidez, o incapacidad, administrados por instituciones de seguros, instituciones de crédito, casas de bolsa, administradoras de bolsas para el retiro.

- **Primas por seguros de gastos médicos:** Siempre que el beneficiario sea el propio contribuyente, su conyugue, concubina(o), ascendientes o descendientes en línea recta.
- **Transporte escolar de los descendientes:** Cuando esta sea obligatoria o cuando todos los alumnos se incluya este gasto en la colegiatura. El pago se debe de efectuar mediante cheque nominativo y/o transferencia de cuenta bancaria del trabajador.

- **Impuesto local siempre que no exceda el 5%:** Los pagos efectuados por concepto del impuesto local sobre ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

La tabla que se ocupa para el impuesto anual es la siguiente:

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior %
0.01	5,952.80	0.00	1.92
5,952.81	50,294.92	114.29	6.40
50,294.93	88,793.04	2,966.91	10.88
88,793.05	103,218.00	7,130.48	16.00
103,218.01	123,580.20	9,438.47	17.92
123,580.21	249,243.48	13,087.37	21.36
249,243.49	392,841.96	39,929.05	23.52
392,841.97	750,000.00	73,703.41	30.00
750,000.01	1,000,000.00	180,850.82	32.00
1,000,000.01	3,000,000.00	260,850.81	34.00
3,000,000.01	En adelante	940,850.81	35.00

## **4.2. IMPUESTO SOBRE NÓMINA (ISN) O IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL (ISERTP)**

### **4.2.1. IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL (ISERTP)**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 56 del Código Financiero del Estado de México y Municipios al respecto del Impuesto sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal indica que están obligadas al pago de dicho impuesto “todas 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”

Así mismo este artículo indica que 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.

#### **4.2.1.1. EXENCIONES PARA EL ISERTP**

De acuerdo a dicho portal (Secretaría de Finanzas-GEM) existen las siguientes exenciones:

“En 2015 continúa el subsidio del 100% al Impuesto sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal para:

- Nuevas empresas que decidan establecer su domicilio fiscal dentro del Estado de México.
- Empresas que teniendo fuentes de empleo en cualquier otra entidad federativa realicen el cambio de las mismas al Estado de México.
- Aquellas que contraten a personas de 60 años o mayores.
- Aquellas que contraten y generen empleos nuevos para egresados de los niveles educativos técnico, tecnológico o profesional en los años 2012, 2013 o 2014.
- Empresas que durante el ejercicio fiscal 2014 generen nuevas plazas para personal que acceda por primera vez al mercado laboral, considerando la plantilla de trabajadores que tuvieran al 31 de diciembre de 2013”

#### **4.2.1.2 TASA Y DIAS DE PAGO DE ISERTP**

La tasa del impuesto para el Estado de México es del 2.5.%

En la página de Finanzas del Gobierno del Estado de México, indica que el pago del ISERTP deberá de pagarse a más tardar los días 10 de cada mes.

#### **4.2.2. IMPUESTO SOBRE NOMINAS (DISTRITO FEDERAL)**

Conforme a lo dispuesto en el capítulo V del Código Fiscal del Distrito Federal en el artículo 156, indica que están obligadas para el pago de dicho impuesto 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.

Los conceptos que se consideran como base para el cálculo de este impuesto son:

- 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.

#### **4.2.2.1. EXENCIONES DEL ISN DEL DF**

Por lo dispuesto en el artículo 157 indica que está exento de este impuesto:

- Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- Aportaciones al SAR
- Gastos funerarios
- Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro así como pensiones vitalicias y otras formas de retiro; las indemnizaciones por riesgo de trabajo de acuerdo a la ley aplicable.
- Aportaciones al INFONAVIT y al FOVISSSTE, destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores
- Cuotas al IMSS y al ISSSTE
- Aportaciones adicionales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y las aportaciones a planes de pensiones.
- Gastos de representación y viáticos
- Alimentación, habitaciones y despensas onerosas.
- Intereses subsidiados en créditos al personal.
- Primas por seguros obligatorios por Ley en las que no se otorguen préstamos a trabajadores por parte de las aseguradoras.
- Prestaciones de provisiones sociales regulares y permanentes.
- Participación de utilidades en las empresas.
- Personas contratadas con discapacidad

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

#### **4.2.2.2. TASA Y DIAS DE PAGO DEL ISN DEL DF**

La tasa aplicable para el DF es del 3% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 159 del CFDF “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 de cada mes”

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

### **4.3. NÓMINA CFDI**

En él (SAT, 2014) se indica que a partir del 1º de enero de 2014 el único esquema válido de comprobación fiscal es la Factura Electrónica (CFDI), por lo que también se deberá de emitir recibo de pago de nómina en CFDI.

#### **4.3.1. FUNDAMENTO LEGAL EN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

En el artículo 27 fracción V de la LISR se indica que los pagos que a la vez sean ingresos de “se podrán deducir siempre que las erogaciones por concepto de remuneración, las retenciones correspondientes y las deducciones del impuesto local por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal independiente, consten en comprobantes fiscales emitidos en términos del Código Fiscal de la Federación y se cumpla con las obligaciones a que se refiere el artículo 99, fracciones I, II, III y V de la presente Ley, así como las disposiciones que, en su caso, regulen el subsidio para el empleo y los contribuyentes cumplan con la obligación de inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social cuando estén obligados a ello, en los términos de las leyes de seguridad social”

Artículo 99 fracción III, que indica que una de las obligaciones que tienen los empleadores al realizar el pago de salarios por un trabajo personal subordinado “Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo.”

#### **4.3.2. FUNDAMENTO LEGAL EN EL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN**

El fundamento en el CFF se encuentra en el artículo 29 y 29-A, que indican que cuando se establezca la obligación de expedir comprobantes fiscales se deberán de emitir como documentos digitales a través de la página de internet del SAT y se deberá de cumplir con las siguientes obligaciones:

- Contar con un certificado de firma electrónica avanzada vigente.
- Tramitar ante el Servicio de Administración Tributaria el certificado para el uso de los sellos digitales
- Cumplir con los requisitos que establece el artículo 29-A de la LISR
- Remitir al Servicio de Administración Tributaria, antes de su expedición, el comprobante fiscal digital por Internet respectivo a través de los mecanismos digitales que para tal efecto determine dicho órgano desconcentrado mediante reglas de carácter general, con el objeto de que éste proceda a:
  - a) Validar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 29-A de este Código.
  - b) Asignar el folio del comprobante fiscal digital.
  - c) Incorporar el sello digital del Servicio de Administración Tributaria.
- Una vez que al comprobante fiscal digital por Internet se le incorpore el sello digital del Servicio de Administración Tributaria o, en su caso, del proveedor de certificación de comprobantes fiscales digitales, deberán entregar o poner a disposición de sus clientes, a través de los medios electrónicos que disponga el citado órgano desconcentrado mediante reglas de carácter general, el archivo electrónico del comprobante fiscal digital por Internet y, cuando les sea solicitada por el cliente, su representación impresa, la cual únicamente presume la existencia de dicho comprobante fiscal.
- Cumplir con las especificaciones que en materia de informática determine el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general.

El recibo de nómina como CFDI deberá cumplir con los requisitos del Anexo 20 “Medios Electrónicos” de la RM (DOF 30-XII-2011) son:

1. Sello digital del emisor.
2. Código de barras.
3. Folio fiscal.
4. Número de Certificado de Sello Digital del SAT y del emisor.

5. Fecha y hora de certificación

6. Folio Fiscal.

Dentro del página del (SAT, 2014) se encuentra la siguiente información a considerar para elaborar el recibo de nómina como CFDI

- [nómina11.xsd](#) - Estructura
- [\(390 KB\) nómina11.pdf](#) - Estándar
- [nómina11.xslt](#) - Secuencia de cadena original
  
- [\(367 KB\) Catálogos del complemento de Nómina.](#)
- [\(251 KB\) Guía para elaborar el recibo de nómina como CFDI](#)

A continuación se presenta un ejemplo de la representación impresa de CFDI:

Nombre del patrón							
Domicilio Fiscal				Domicilio Sucursal			
Logo del empleador	No. Del trabajador	Cía.	Periodo	Serie	Folio	Salario Base de Cotización	Salario Integrado IMSS
	Nombre del trabajador						
Régimen de contratación del trabajador							
RFC del trabajador	CURP	I.M.S.S.	Registro Patronal		Fecha de Pago		
Código	Concepto de la Percepción/Deducción					Importe	
Forma de Pago		Motivo de Pago		Días pagados		Total C/Centavos	
						Neto a Pagar	
Recibí de: Nombre del empleador, el pago de mi salario y demás prestaciones del periodo indicado sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por ningún concepto.							
Régimen Fiscal del empleador							
Lugar de expedición, fecha y hora							

Código de barras	No. Serie del certificado	No. Certificado SAT
	Folio fiscal UUID	Fecha hora de certificación
	Cadena Original	
	Sello digital del SAT	
	Sello de CFDI	
	"Este documento es una representación impresa de un CFDI/ Documento emitido por (nombre del PAC/Pagina)	

## CAPITULO V.

### CASO PRÁCTICO

#### 5.1. PLANTEAMIENTO

La empresa a la que llamaremos “Patito Feo, S.A. de C.V.” Tiene los siguientes datos

**DOMICILIO FISCAL** Agustín Melgar No. 25 Unidad Generalísimo  
José Ma. Morelos  
Cuautitlán Izcalli, Edo Mex C.P. 54769

**R.F.C.** PAT090102L35

**REG. I.M.S.S.** 567893

**PRIMA DE RIESGO** 1.50%

Otorga a sus trabajadores las siguientes prestaciones:

CONCEPTO	PORCENTAJE Y/O IMPORTE
PREMIOS DE ASISTENCIA	10%
PREMIOS DE PUNTUALIDAD	10%
FONDO DE AHORRO	4%
PRIMA VACACIONAL	25%
COMEDOR	\$14.00 Por evento
AGUINALDO	15 días

Realizar el cálculo del pago por concepto de nómina para 6 trabajadores en diferentes supuestos laborales con los datos de la siguiente hoja:

Elaborar el registro contable de la nómina anterior utilizando cuentas y subcuentas con un formato 2 y los rangos:

- 1000-Activo
- 2000-Pasivo
- 3000-Capital
- 4000-Ingresos
- 5000-Costos
- 6000-Gastos

## DATOS DE LOS TRABAJADORES

No. Trab	Nombre Completo	RFC	CURP	NSS	Fecha de Ingreso	Puesto	Salario y/o Sueldo Diario	Factor de Integración	Salario Diario Integrado
1001	Hernández Jiménez Elena	HEJE7001011Z5	HEJE700101MASR ML03	92017804523	05/02/2010	Contadora General	1,000.00	1.0507	1,050.70
1005	Pazos Luna Teresa	PALT630312QM9	PALT630312MMCZ NR04	93456789212	05/02/2010	Ejecutiva de Ventas	95.00	1.0507	99.82
1020	Acevedo Jiménez Ángel Alberto	AEJA040781A73	AEJA810704HDFCM N06	97654327869	01/03/2010	Inspector de Calidad	400.00	1.0507	420.28
1104	Contreras Ramos Sandra	CORS760514J54	CORS760514HMCN MN05	91234654757	02/04/2011	Encargada de Sistemas	500.00	1.0493	524.65
1200	Yáñez Rodríguez Roberto	YARR7205243C0	YARR720524HVZ& DB06	99563456723	06/07/2012	Asistente de Mantenimiento	345.00	1.0479	361.53
1307	Jiménez Galicia Susana	JIGS7502094C6	JIGS750209HDFML S07	99563456745	02/02/2014	Jefa de Recursos Humanos	550.00	1.0466	575.63

## 5.2. DESARROLLO

Factor de Integración:

Las prestaciones que otorga la empresa en cuestión de Vacaciones, Prima Vacacional y Aguinaldo son las mínimas de Ley, aunque otorga Premios de Asistencia y Puntualidad y Fondo de Ahorro, no exceden los topes de Ley, por lo que se tomarán como Factor de Integración para cada trabajador los mínimos de Ley, los cuales se ven reflejados en el cuadro anterior de Datos de cada trabajador.

### 5.2.1. CALCULO DEL ISR

Para cada Trabajador se va a calcular el ISR conforme a las tablas presentes en el punto de [Tarifas Del ISR](#), el detalle por trabajador es el siguiente:

No. Trabajador	1001	1005	1020
Nombre del trabajador	Hernández Jiménez Elena	Pazos Luna Teresa	Acevedo Jiménez Ángel Alberto
Salario y/o Sueldo Diario	1,000.00	95.00	400.00
Por días trabajados	15	15	15
<b>Igual a Salario Quincenal</b>	<b>15,000.00</b>	<b>1,425.00</b>	<b>6,000.00</b>
Más 10% para Premio de Asistencia	1,500.00	142.50	600.00
Más 10% para Premio de Puntualidad	1,500.00	142.50	600.00
Comisión	0.00	3,350.00	0.00
<b>Igual a Percepciones totales</b>	<b>18,000.00</b>	<b>5,060.00</b>	<b>7,200.00</b>
Menos Límite Inferior	16,153.06	4,244.11	5,081.41
<b>Igual a Excedente del Límite inferior</b>	<b>1,861.94</b>	<b>830.89</b>	<b>2,133.59</b>
Por el % para aplicarse sobre el excedente del límite inferior	30.00	17.92	21.36
<b>Igual a Impuesto Marginal</b>	<b>558.58</b>	<b>148.90</b>	<b>455.73</b>
Más Cuota Fija	3,030.60	388.05	538.20
<b>Igual a ISR a retener/Subsidio al empleo</b>	<b>3,589.18</b>	<b>536.95</b>	<b>993.93</b>

<b>No. Trabajador</b>	<b>1104</b>	<b>1200</b>	<b>1307</b>
<b>Nombre del trabajador</b>	<b>Contreras Ramos Sandra</b>	<b>Yáñez Rodríguez Roberto</b>	<b>Jiménez Galicia Susana</b>
Salario y/o Sueldo Diario	500.00	345.00	550.00
Por días trabajados	15	15	15
<b>Igual a Salario Quincenal</b>	<b>7,500.00</b>	<b>5,175.00</b>	<b>8,250.00</b>
Más 10% para Premio de Asistencia	750.00	517.50	825.00
Más 10% para Premio de Puntualidad	750.00	517.50	825.00
Comisión	0.00	0.00	0.00
<b>Igual a Percepciones totales</b>	<b>9,000.00</b>	<b>6,210.00</b>	<b>9,900.00</b>
Menos Límite Inferior	5,081.41	5,081.41	5,081.41
<b>Igual a Excedente del Límite inferior</b>	<b>3,933.59</b>	<b>1,143.59</b>	<b>4,833.59</b>
Por el % para aplicarse sobre el excedente del límite inferior	21.36	21.36	21.36
<b>Igual a Impuesto Marginal</b>	<b>840.21</b>	<b>244.27</b>	<b>1,032.45</b>
Más Cuota Fija	538.20	538.20	538.20
<b>Igual a ISR a retener/Subsidio al empleo</b>	<b>1,378.41</b>	<b>782.47</b>	<b>1,570.65</b>

## 5.2.2. CALCULO DEL IMSS

### 5.2.2.1. CALCULO DE CUOTAS PATRONALES

No. Trabajador		1001	1005	1020
Nombre Completo		Hernández Jiménez Elena	Pazos Luna Teresa	Acevedo Jiménez Ángel Alberto
Salario Diario Integrado		1,050.70	99.82	420.28
Dias trabajados		15.00	15.00	15.00
Riesgos de trabajo 1.5% (Prima de seguro de riesgo * SBC)		236.41	22.46	94.56
Enfermedades y Maternidad	En especie (Cuota fija=20.40.*SMGVDF)+ 1.1% Excedente=SBC-3VSMGVDF	353.17	196.28	249.15
	Gastos médicos para pensionados y beneficiarios 1.05% SBC	165.49	15.72	66.19
	En dinero 0.70% SBC	110.32	10.48	44.13
Invalidez y vida 1.75% SBC		275.81	26.20	110.32
Retiro, 2% SBC		315.21	29.94	126.08
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CEAV) 3.150% SBC		496.46	47.16	198.58
Guarderías 1% SBC		157.61	14.97	63.04
INFONAVIT 5% SBC		788.03	74.86	315.21
<b>Total Cuotas Obrero Patronales</b>		<b>2,898.49</b>	<b>438.08</b>	<b>1,267.28</b>

<b>No. Trabajador</b>		<b>1104</b>	<b>1200</b>	<b>1307</b>
Nombre Completo		Contreras Ramos Sandra	Yáñez Rodríguez Roberto	Jiménez Galicía Susana
Salario Diario Integrado		524.65	361.53	575.63
Días trabajados		15.00	15.00	15.00
Riesgos de trabajo 1.5% (Prima de seguro de riesgo * SBC)		118.05	81.34	129.52
Enfermedades y Maternidad	En especie (Cuota fija=20.40.%*SMGVDF)+ 1.1% Excedente=SBC-3VSMGVDF	266.37	239.46	274.79
	Gastos médicos para pensionados y beneficiarios 1.05% SBC	82.63	56.94	90.66
	En dinero 0.70% SBC	55.09	37.96	60.44
Invalidez y vida 1.75% SBC		137.72	94.90	151.10
Retiro, 2% SBC		157.40	108.46	172.69
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CEAV) 3.150% SBC		247.90	170.82	271.99
Guarderías 1% SBC		78.70	54.23	86.34
INFONAVIT 5% SBC		393.49	271.14	431.72
<b>Total Cuotas Obrero Patronales</b>		<b>1,537.34</b>	<b>1,115.25</b>	<b>1,669.25</b>

### 5.2.2.1. CALCULO DE CUOTAS DEL TRABAJADOR

No. Trabajador		1001	1005	1020
Nombre Completo		Hernández Jiménez Elena	Pazos Luna Teresa	Acevedo Jiménez Ángel Alberto
Salario Diario Integrado		1,050.70	99.82	420.28
Días trabajados		15	15	15
Enfermedades y Maternidad	En especie (0.40% Cuota adicional por la diferencia del SBC y de tres VSMGVDF3	50.42	-6.63	12.60
	Gastos médicos para pensionados y beneficiarios 0.375% SBC	59.10	5.61	23.64
	En dinero 0.25% SBC	39.40	3.74	15.76
Invalidez y vida 0.625% SBC		98.50	9.36	39.40
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CEAV) 1.125% SBC		177.31	16.84	70.92
<b>Total IMSS Trabajador</b>		<b>424.74</b>	<b>28.93</b>	<b>162.32</b>

<b>No. Trabajador</b>		<b>1104</b>	<b>1200</b>	<b>1307</b>
Nombre Completo		Contreras Ramos Sandra	Yáñez Rodríguez Roberto	Jiménez Galicia Susana
Salario Diario Integrado		524.65	361.53	575.63
Días trabajados		15	15	15
Enfermedades y Maternidad	En especie (0.40% Cuota adicional por la diferencia del SBC y de tres VSMGVDF3	18.86	9.07	21.92
	Gastos médicos para pensionados y beneficiarios 0.375% SBC	29.51	20.34	32.38
	En dinero 0.25% SBC	19.67	13.56	21.59
Invalidez y vida 0.625% SBC		49.19	33.89	53.97
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CEAV) 1.125% SBC		88.53	61.01	97.14
<b>Total IMSS Trabajador</b>		<b>205.77</b>	<b>137.87</b>	<b>226.99</b>

### 5.2.3. LISTADO DE NOMINA POR TRABAJADOR DE LAS PERCEPCIONES

No. Trab	Nombre Completo	Salario y/o Sueldo Diario	Días trabajados	Sueldo	Premios de Asistencia 10%	Premio de Puntualidad 10%	Comisiones de Venta	Total de Percepciones
1001	Hernández Jiménez Elena	1,000.00	15.00	15,000.00	1,500.00	1,500.00		18,000.00
1005	Pazos Luna Teresa	95.00	15.00	1,425.00	142.50	142.50	3,350.00	5,060.00
1020	Acevedo Jiménez Ángel Alberto	400.00	15.00	6,000.00	600.00	600.00		7,200.00
1104	Contreras Ramos Sandra	500.00	15.00	7,500.00	750.00	750.00		9,000.00
1200	Yáñez Rodríguez Roberto	345.00	15.00	5,175.00	517.50	517.50		6,210.00
1307	Jiménez Galicia Susana	550.00	15.00	8,250.00	825.00	825.00		9,900.00
	<b>TOTALES</b>			<b>43,350.00</b>	<b>4,335.00</b>	<b>4,335.00</b>	<b>3,350.00</b>	<b>55,370.00</b>

#### 5.2.4. LISTADO DE NOMINA POR TRABAJADOR CON LAS DEDUCCIONES Y EL SALARIO NETO

No. Trab.	Nombre Completo	ISR	Cuota Obrera IMSS	Pensión Alim.	Fondo de Ahorro	Servicio de Comedor	Retención de Infonavit	Total de Deducciones	Neto a Recibir
1001	Hernández Jiménez Elena	3,589.18	424.74		600.00	154.00		4,767.92	13,232.16
1005	Pazos Luna Teresa	536.95	28.93		57.00	154.00		776.88	4,283.12
1020	Acevedo Jiménez Ángel Alberto	993.93	162.32		240.00	154.00	1,460.00	3,010.26	4,189.74
1104	Contreras Ramos Sandra	1,378.41	205.77		300.00	154.00		2,038.18	6,961.82
1200	Yáñez Rodríguez Roberto	782.47	137.87	931.50	207.00	154.00		2,212.84	3,997.16
1307	Jiménez Galicia Susana	1,570.65	226.99		330.00	154.00		2,281.64	7,618.36
	<b>TOTALES</b>	<b>8,851.60</b>	<b>1,186.61</b>	<b>931.50</b>	<b>1,734.00</b>	<b>924.00</b>	<b>1,460.00</b>	<b>15,087.72</b>	<b>40,282.28</b>

### 5.2.5. RECIBOS DE NOMINA CFDI

Patito Feo, S.A. de C.V.						
Domicilio Fiscal: Agustín Melgar No. 25 Unidad Generalísimo José Ma. Morelos; Cuautitlán Izcalli, Edo de México C.P. 54769						
	Numero de Empleado	Periodo	Serie	Folio	Salario Base de Cotización	Salario Integrado IMSS
	1001	5	HG	7495	1,050.70	1,050.70
	Hernández Jiménez Elena					
Planta						
RFC del trabajador	CURP	I.M.S.S.	Registro Patronal	Fecha de Pago		
HEJE7001011Z5	HEJE700101MASRML03	92017804523	567893	15/03/2015		
Código	Concepto de la Percepción/Deducción				Importe	
001	Sueldos, Salarios rayas y jornales				18,000.00	
002	ISR				-3,589.18	
004	Otros				-754.00	
021	Cuotas obrero-patronales				-424.74	
Forma de Pago		Motivo de Pago	Días pagados	Total C/Centavos		
Quincenal		Pago de Nómina	15	Neto a Pagar		
				13,232.08		
<p><b>Recibí de: Patito Feo, S.A. de C.V., el pago de mi salario y demás prestaciones del periodo indicado sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por ningún concepto.</b></p> <p>Régimen Fiscal: Régimen General Ley Personas Morales</p> <p>Lugar de expedición: Cuautitlán Izcalli; Edo de México a 13/03/2015 HORA: 11:59</p>						
	No. Serie del certificado:00001000000202521986		No. Certificado SAT: 00001000000202639521			
	Folio fiscal UUID:4a3000fc-38e0-4e14-8cd4-08a0650df841		Fecha hora de certificación: 2015-03-13T 12:02			
	Cadena Original: 1.0  4a3000fc-38e0-4e14-8cd4-08a0650df841  cma6n  9hffdrs547yyhjkjhuyhjkhiih8yhiog7t7g=  1000000202639520					
	Sello digital del SAT:owdjhhbjbk/pijnjbnzaRES+/UYTTGByybhgtrcg12349=					
Sello de CFDI: cfd sre34WJU876JNUU+/fnuygbjkklnjyuhbbygfhhbj						
"Este documento es una representación impresa de un CFDI/ Documento emitido por PAC virtual, S.A. de C.V."						

**Patito Feo, S.A. de C.V.**

Domicilio Fiscal: Agustín Melgar No. 25 Unidad Generalísimo José Ma. Morelos; Cuautitlán Izcalli, Edo de México C.P. 54769

	Numero de Empleado	Periodo	Serie	Folio	Salario Base de Cotización	Salario Integrado IMSS
	1005	5	HG	7495	99.82	99.82
	Pazos Luna Teresa					

**Planta**

RFC del trabajador	CURP	I.M.S.S.	Registro Patronal	Fecha de Pago
PALT630312QM9	PALT630312MMCZNR04	93456789212	567893	15/03/2015

Código	Concepto de la Percepción/Deducción	Importe
001	Sueldos, Salarios rayas y jornales	5,060.00
002	ISR	-536.95
004	Otros	-211.00
021	Cuotas obrero-patronales	-28.93

Forma de Pago	Motivo de Pago	Días pagados	Total C/Centavos
			Neto a Pagar
Quincenal	Pago de Nómina	15	4,283.12

**Recibí de: Patito Feo, S.A. de C.V., el pago de mi salario y demás prestaciones del periodo indicado sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por ningún concepto.**

Régimen Fiscal: Régimen General Ley Personas Morales

Lugar de expedición: Cuautitlán Izcalli; Edo de México a 13/03/2015 HORA: 12:02



No. Serie del certificado: 00001000000202521986 No. Certificado SAT: 00001000000202639521

Folio fiscal UUID: 4a2ff7d4-dc50-4223-a7f0-08a0650df841 Fecha hora de certificación: 2015-03-13T 12:15

Cadena Original: ||1.0||4a2ff7d4-dc50-4223-a7f0-08a0650df841||cma6n||9hffdrs547yyhjkjhuyhjkhiih8yhiog7it7g=||1000000202639520||

Sello digital del SAT: owdjhbbjbjk/pijnjgbnzaRES+/UYTTGByybhgtrcg12349=

Sello de CFDI: cfdre34WJU876JNUU+/inuygbjkljnuyhbbjgfhbj

"Este documento es una representación impresa de un CFDI/  
Documento emitido por PAC virtual, S.A. de C.V."

**Patito Feo, S.A. de C.V.**

Domicilio Fiscal: Agustín Melgar No. 25 Unidad Generalísimo José Ma. Morelos; Cuautitlán Izcalli, Edo de México C.P. 54769

	Numero de Empleado	Periodo	Serie	Folio	Salario Base de Cotización	Salario Integrado IMSS
	1020	5	HG	7495	420.28	420.28
	Acevedo Jiménez Angel Alberto					

**Planta**

RFC del trabajador	CURP	I.M.S.S.	Registro Patronal	Fecha de Pago
AEJA040781A73	AEJA810704HDFCMN06	97654327869	567893	15/03/2015

Código	Concepto de la Percepción/Deducción	Importe
001	Sueldos, Salarios rayas y jornales	7,200.00
002	ISR	-993.93
004	Otros	-394.00
021	Cuotas obrero-patronales	-162.32
005	INFONAVIT	-1,460.00

Forma de Pago	Motivo de Pago	Días pagados	Total C/Centavos
			Neto a Pagar
Quincenal	Pago de Nómina	15	4,189.74

**Recibí de: Patito Feo, S.A. de C.V., el pago de mi salario y demás prestaciones del periodo indicado sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por ningún concepto.**

Régimen Fiscal: Régimen General Ley Personas Morales

Lugar de expedición: Cuautitlán Izcalli; Edo de México a 13/03/2015 HORA: 12:10



No. Serie del certificado:00001000000202521986

No. Certificado SAT: 00001000000202639521

Folio fiscal UUID:4a301d63-b540-4e7f-a160-08a0650df841

Fecha hora de certificación: 2015-03-13T 12:25

Cadena Original:|1.0||4a301d63-b540-4e7f-a160-08a0650df841||cma6n||9hffdrs547yyhjkjhuyhjkhiih8yhiog7i7g=||1000000202639520||

Sello digital del SAT:owdjhhbjbk/pijnjgnzaRES+/UYTTGByybhgtrcg12349=

Sello de CFDI: cfd sre34WJU876JNUU+/inuygbjkljnuyhbbygfhhbj

"Este documento es una representación impresa de un CFDI/  
Documento emitido por PAC virtual, S.A. de C.V.

**Patito Feo, S.A. de C.V.**

Domicilio Fiscal: Agustín Melgar No. 25 Unidad Generalísimo José Ma. Morelos; Cuautitlán Izcalli, Edo de México C.P. 54769

	Numero de Empleado	Periodo	Serie	Folio	Salario Base de Cotización	Salario Integrado IMSS
	1104	5	HG	7495	524.65	524.65
	Contreras Ramos Sandra					

**Planta**

RFC del trabajador	CURP	I.M.S.S.	Registro Patronal	Fecha de Pago
CORS760514J54	CORS760514HMCNMN05	91234654757	567893	15/03/2015

Código	Concepto de la Percepción/Deducción	Importe
001	Sueldos, Salarios rayas y jornales	9,000.00
002	ISR	-1,378.41
004	Otros	-454.00
021	Cuotas obrero-patronales	-205.77

Forma de Pago	Motivo de Pago	Días pagados	Total C/Centavos
			Neto a Pagar
Quincenal	Pago de Nómina	15	6,961.82

**Recibí de: Patito Feo, S.A. de C.V., el pago de mi salario y demás prestaciones del periodo indicado sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por ningún concepto.**

Régimen Fiscal: Régimen General Ley Personas Morales

Lugar de expedición: Cuautitlán Izcalli; Edo de México a 13/03/2015 HORA: 12:02



No. Serie del certificado:00001000000202521986 No. Certificado SAT: 00001000000202639521

Folio fiscal UUID:6ccd780c-baba-1026-9564-0040f4311e29 Fecha hora de certificación: 2015-03-13T 12:15

Cadena Original:||1.0||6ccd780c-baba-1026-9564-0040f4311e29||cma6n||9hffdrs547yyhjkjhuyhjkhiih8yhiog7t7g=||1000000202639520||

Sello digital del SAT:owdjhhbjbk/pijnjbnzaRES+/UYTTGBybhtgrcg12349=

Sello de CFDI: cfdre34WJU876JNUU+/inuygbjkkInyuhbbygfbbj

"Este documento es una representación impresa de un CFDI/  
Documento emitido por PAC virtual, S.A. de C.V.

**Patito Feo, S.A. de C.V.**

Domicilio Fiscal: Agustín Melgar No. 25 Unidad Generalísimo José Ma. Morelos; Cuautitlán Izcalli, Edo de México C.P. 54769

	Numero de Empleado	Periodo	Serie	Folio	Salario Base de Cotización	Salario Integrado IMSS
	1200	5	HG	7495	361.53	361.53
	Yañez Rodríguez Roberto					
Planta						
RFC del trabajador	CURP	I.M.S.S.	Registro Patronal	Fecha de Pago		
YARR7205243C0	YARR720524HVZ&DB06	99563456723	567893	15/03/2015		
Código	Concepto de la Percepción/Deducción				Importe	
001	Sueldos, Salarios rayas y jornales				6,210.00	
002	ISR				-782.47	
004	Otros				-361.00	
021	Cuotas obrero-patronales				-137.87	
006	Pensión Alimenticia				-931.50	
Forma de Pago		Motivo de Pago	Días pagados	Total C/Centavos		
				Neto a Pagar		
Quincenal		Pago de Nómina	15	3,997.16		

**Recibí de: Patito Feo, S.A. de C.V., el pago de mi salario y demás prestaciones del periodo indicado sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por ningún concepto.**

Régimen Fiscal: Régimen General Ley Personas Morales

Lugar de expedición: Cuautitlán Izcalli; Edo de México a 13/03/2015 HORA: 12:10



No. Serie del certificado:00001000000202521986

No. Certificado SAT: 00001000000202639521

Folio fiscal UUID:6ccd780c-baba-1026-9564-0040f4311e29

Fecha hora de certificación: 2015-03-13T 12:25

Cadena Original:||1.0||6ccd780c-baba-1026-9564-0040f4311e29||cma6n||9hffdrs547yyhjkjhuyhjkhiih8yhiog7t7g=||1000000202639520||

Sello digital del SAT:owdjhhbjbk/pijnjbnzaRES+/UYTTGByybhgrcg12349=

Sello de CFDI: cfd sre34WJU876JNUU+/inuygbjkklnjyuhbygfbbj

"Este documento es una representación impresa de un CFDI/  
Documento emitido por PAC virtual, S.A. de C.V.

**Patito Feo, S.A. de C.V.**

Domicilio Fiscal: Agustín Melgar No. 25 Unidad Generalísimo José Ma. Morelos; Cuautitlán Izcalli, Edo de México C.P. 54769

	Numero de Empleado	Periodo	Serie	Folio	Salario Base de Cotización	Salario Integrado IMSS
	1307	5	HG	7495	575.63	575.63
	Jiménez Galicia Susana					

Planta

RFC del trabajador	CURP	I.M.S.S.	Registro Patronal	Fecha de Pago
--------------------	------	----------	-------------------	---------------

JIGS7502094C6	JIGS750209HDFMLS07	0	567893	15/03/2015
---------------	--------------------	---	--------	------------

Código	Concepto de la Percepción/Deducción	Importe
001	Sueldos, Salarios rayas y jornales	9,900.00
002	ISR	-1,570.65
004	Otros	-484.00
021	Cuotas obrero-patronales	-226.99

Forma de Pago	Motivo de Pago	Días pagados	Total C/Centavos
			Neto a Pagar
Quincenal	Pago de Nómina	15	7,618.36

**Recibí de: Patito Feo, S.A. de C.V., el pago de mi salario y demás prestaciones del periodo indicado sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por ningún concepto.**

Régimen Fiscal: Régimen General Ley Personas Morales

Lugar de expedición: Cuautitlán Izcalli; Edo de México a 13/03/2015 HORA: 12:02



No. Serie del certificado: 00001000000202521986      No. Certificado SAT: 00001000000202639521

Folio fiscal UUID: 560a8451-a29c-41d4-a716-544676554400      Fecha hora de certificación: 2015-03-13T 12:15

Cadena Original: ||1.0||560a8451-a29c-41d4-a716-544676554400||cma6n||9hffdrs547yyhjkjhuyhjkhiih8yhiog7t7g=||1000000202639520||

Sello digital del SAT: owdjhbbjkb/pijnjbzRES+/UYTTGByybhgrcg12349=

Sello de CFDI: cfdre34WJU876JNUU+/inuygbjkklnjyuhbbygfhhbbj

"Este documento es una representación impresa de un CFDI/  
Documento emitido por PAC virtual, S.A. de C.V."

### 5.3. APLICACIÓN CONTABLE Y FISCAL

De lo que se realizó en el punto [5.1. Planteamiento](#) y el [5.2. Desarrollo](#), se tienen los siguientes conceptos:

Concepto	Importe
Sueldos	43,350.00
Premios de Asistencia 10%	4,335.00
Premio de Puntualidad 10%	4,335.00
Comisiones de Venta	3,350.00
ISR	8,851.60
Cuota Obrera IMSS	1,186.61
Pensión Alim.	931.50
Fondo de Ahorro	1,734.00
Servicio de Comedor	924.00
Retención de Infonavit	1,460.00
Fondo de Ahorro Patrón	1,734.00
Cuota Patronal IMSS	5,741.46
Fondos de Retiro e INFONAVIT	3,184.23

De dichos conceptos será necesario analizar cuales corresponden a la empresa y cuales al trabajador, para poder reconocer cuales son las deudas que tiene "Patito Feo, S.A. de .C.V" y generar el control de Pasivos para poder realizar el asiento contable respectivo.

**PATITO FEO, S.A. DE C.V.**  
**CONCENTRADO DE NOMINA DEL 01 AL MARZO DEL 2015**  
**PERIODO 5**

PERCEPCIONES		DEDUCCIONES	
CONCEPTO	IMPORTE	CONCEPTO	IMPORTE
Sueldos	43,350.00	ISR	8,851.60
Premios de Asistencia 10%	4,335.00	Cuota Obrera IMSS	1,186.61
Premio de Puntualidad 10%	4,335.00	Pensión Alim.	<b>931.50</b>
Comisiones de Venta	3,350.00	Fondo de Ahorro	<b>1,734.00</b>
		Servicio de Comedor	924.00
		Retención de Infonavit	1,460.00
<b>TOTAL PERCEPCIONES</b>	<b>55,370.00</b>	<b>TOTAL DEDUCCIONES</b>	<b>15,087.72</b>
		<b>NETO</b>	<b>40,282.28</b>

Para el cálculo del Impuesto Sobre Erogaciones en el punto [4.2.1. Impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal \(ISERTP\)](#), por lo que la base para el Cálculo del Impuesto será:

CONCEPTO	IMPORTE
Sueldos	43,350.00
Premios de Asistencia 10%	4,335.00
Premio de Puntualidad 10%	4,335.00
Comisiones de Venta	3,350.00
Fondo de Ahorro Patrón	1,734.00
Servicio de Comedor	2,046.00
Total de la Base para Impuesto Sobre Erogaciones	59,150.00
Tasa del 2.5%	2.50%
<b>Impuesto Sobre Erogaciones</b>	<b>1,478.75</b>

El cálculo del servicio de comedor es:

No. Trabajador	1001	1005	1020
Nombre Completo	Hernández Jiménez Elena	Pazos Luna Teresa	Acevedo Jiménez Ángel Alberto
COSTO DEL ALIMENTO	45.00	45.00	45.00
IMPORTE PAGADO POR EL TRABAJADOR	14.00	14.00	14.00
=IMPORTE SUBSIDIADO POR LA EMPRESA	31.00	31.00	31.00
X DIAS QUE EL TRABAJADOR HIZO USO DEL SERVICIO	11	11	11
<b>=ALIMENTO SUBSIDIADO POR LA EMPRESA</b>	<b>341.00</b>	<b>341.00</b>	<b>341.00</b>
<b>ALIMENTO PAGADO POR EL TRABAJADOR</b>	<b>154.00</b>	<b>154.00</b>	<b>154.00</b>

<b>No. Trabajador</b>	<b>1104</b>	<b>1200</b>	<b>1307</b>	
Nombre Completo	Contreras Ramos Sandra	Yáñez Rodríguez Roberto	Jiménez Galicia Susana	Total
COSTO DEL ALIMENTO	45.00	45.00	45.00	270.00
IMPORTE PAGADO POR EL TRABAJADOR	14.00	14.00	14.00	84.00
=IMPORTE SUBSIDIADO POR LA EMPRESA	31.00	31.00	31.00	186.00
X DIAS QUE EL TRABAJADOR HIZO USO DEL SERVICIO	11	11	11	66
<b>=ALIMENTO SUBSIDIADO POR LA EMPRESA</b>	<b>341.00</b>	<b>341.00</b>	<b>341.00</b>	<b>2,046.00</b>
<b>ALIMENTO PAGADO POR EL TRABAJADOR</b>	<b>154.00</b>	<b>154.00</b>	<b>154.00</b>	<b>924.00</b>

En resumen, la aplicación contable y fiscal de la Nómina va a ser la siguiente:

## APLICACIÓN CONTABLE Y FISCAL DE LA NÓMINA

CUENTA	SUB-CUENTA	NOMBRE	DESCRIPCION	DEBE	HABER
6101-00		<b>GASTOS NOMINALES</b>			
	6101-01	Sueldos y Salarios	Nómina del periodo 05, del 01 al 15 de Marzo 2015	43,350.00	
	6101-02	Comisiones S/Venta	Nómina del periodo 05, del 01 al 15 de Marzo 2015	4,335.00	
	6101-04	Premios de Puntualidad	Nómina del periodo 05, del 01 al 15 de Marzo 2015	4,335.00	
	6101-02	Premios de Asistencia	Nómina del periodo 05, del 01 al 15 de Marzo 2015	3,350.00	
	6101-07	IMSS Patronal	Nómina del periodo 05, del 01 al 15 de Marzo 2015	5,741.46	
	6101-10	Gastos de Comedor	Nómina del periodo 05, del 01 al 15 de Marzo 2015	2,046.00	
	6101-53	Fondos de Retiro e INFONAVIT	Nómina del periodo 05, del 01 al 15 de Marzo 2015	3,184.23	
	6101-89	Impuesto Sobre Erogaciones al Trabajo Personal	Nómina del periodo 05, del 01 al 15 de Marzo 2015	1,478.75	

CUENTA	SUB-CUENTA	NOMBRE	DESCRIPCION	DEBE	HABER
	6101-90	Fondo de Ahorro	Nómina del periodo 05, del 01 al 15 de Marzo 2015	1,734.00	
<b>1200-00</b>		<b>BANCOS</b>			
	1200-01	Banamex Cta 87000034	Transferencia-54 de la Nómina del Periodo 05 del 01 al 15 de marzo 2015		40,282.28
	1200-03	Banamex Cta 87075678 (Fondo de Ahorro)			3,468.00
<b>2001</b>		<b>ACREEDORES DIVERSOS</b>			
	<b>2001-01</b>	<b>PENSIONES ALIMENTARIAS</b>			
		Sra Jessica Álvarez	Pensión Alimenticia del trabajador 1200, Yáñez Roberto de la Qna del Periodo 05		931.50
	<b>2001-02</b>	<b>IMPUESTOS POR PAGAR</b>			
		Cuotas Patronales del IMSS	Nómina del periodo 05, del 01 al 15 de Marzo 2015		5,741.46
		Cuotas del Trabajador IMSS	Nómina del periodo 05, del 01 al 15 de Marzo 2015		1,186.61
		Aportación INFONAVIT	Aportación INFONAVIT Del periodo 05 del trabajador Ángel Acevedo Jiménez		1,460.00
		Fondos de Retiro Patronal e INFONAVIT			3,184.23
		Impuesto Sobre Erogaciones al Trabajo			1,478.75

CUENTA	SUB-CUENTA	NOMBRE	DESCRIPCION	DEBE	HABER
		Personal			
		ISR de Salarios			8,851.60
<b>5001</b>		<b>INGRESOS</b>			
	5001-001	Servicio de Comedor a Empleados	Servicio de Comedor de la nómina del periodo 05		2,970.00
		<b>SUMAS IGUALES</b>		<b>69,554.45</b>	<b>69,554.45</b>

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

La recopilación del presente trabajo, se llevó a cabo mediante la investigación documental.

El caso práctico que se presentó se realizó con la aplicación de la información documental que se adquirió, la asesoría y los conocimientos adquiridos a través de la experiencia laboral.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **LIBROS**

Chávez/Campero/Fol, P. (2011). Manual para el control integral de las nóminas. México; D.F.: Tax Editores.

Dávalos, J. (1996). Derecho del trabajo I. México: Porrúa.

González Reyna, Susana. *“Manual de investigación documental y redacción”*. Editorial Trillas, quinta edición 2007, México, D.F.

Hernández Sampietro, Roberto. *“Metodología de la Investigación”*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, segunda edición 1998, México, D.F.

Iturriaga Bravo, Luis. *“Estudio Práctico del Régimen Fiscal de los Sueldos y Salarios”*. Editorial ISEF Empresa Líder, vigésima primera edición Junio 2006, México, D.F.

Lara Flores, Elías. *“Primer curso de Contabilidad”*. Editorial Trillas, 1995, México, D.F.

López Lozano, Eduardo. *“Aspectos contables y fiscales sobre sueldos y salarios 2011”*. Editorial ISEF Empresa Líder, quinta edición Marzo 2011, México, D.F.

Martínez Gutiérrez, Javier. *“El ABC Fiscal de los Sueldos y Salarios 2011”*. Editorial ISEF Empresa Líder, cuarta edición 2011, México, D.F.

Méndez Cruz, José Ricardo. *“Derecho Laboral Un enfoque práctico”*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores, primera edición 2011, México, D.F.

Méndez Morales, José Silvestre. *“Fundamentos de economía”*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores, quinta edición 2009, México.

Orozco Colín, Luis Ángel. *“Estudio Integral de la Nómina 2011”*. Editorial ISEF Empresa Líder, décima edición enero 2011, México, D.F.

Pérez Chávez y col. *“Manual para el control integral de las nóminas”*. Tax Editores Unidos, quinta edición 2010, México, D.F.

Pérez Chávez y col. *“Taller de prácticas laborales y de Seguridad Social”*. Tax Editores Unidos, séptima edición 2011, México, D.F

Ricardo, M. C. (2009). *Derecho Laboral, Un enfoque práctico*. México: McGrawHill.

## **LEYES**

- Código Financiero del Estado de México y Municipios
- Código Fiscal de la Federación
- Código Fiscal del Distrito Federal
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley del Impuesto Sobre la Renta
- Ley del INFONAVIT
- Ley del Seguro Social

## **PAGINAS WEB**

<http://consultoriofiscalunam.com.mx/userFiles/calculadora/calculadora.php>

<http://plusglobal.com/blog/uuid-identificador-unico-universal/>

<http://www.cca.org.mx/cca/cursos/administracion/artra/infra/operac/6.4.1/obligaciones.htm>

<http://www.idconline.com.mx/seguridad/2014/01/09/factores-2014-para-aportaciones-de-seguridad-social>

<http://www.nomilinea.mx/portal/mssn/portal/index.php/seguro-social/calculadora-de-cuotas-imss>

[https://www.google.com.mx/?gws\\_rd=ssl#q=imagenes+de+codigo+bidimensional](https://www.google.com.mx/?gws_rd=ssl#q=imagenes+de+codigo+bidimensional)