

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN CONTADURIA

SUSTENTANTE:

IMELDA MORALES CYRILO

ASESOR

L.C. PEDRO FELIPE OLIVERA FIGEROA

Cuautitlán Izcalli, Edo. De México 2017



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

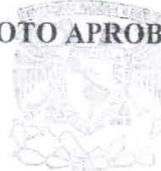


UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

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

FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES-CUAUTITLÁN

ASUNTO: VOTO APROBATORIO



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

ATN: I.A. LAURA MARGARITA CORTAZAR FIGUEROA  
Jefa del Departamento de Exámenes Profesionales  
de la FES Cuautitlán.

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

**“Sueldos y salarios elaboración de una nómina fundamentada en el marco Legal”**

Que presenta la pasante: IMELDA MORALES CYRILO

Con número de cuenta: 40607893-5 para obtener el Título de la carrera: Licenciatura en Contaduría

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

**ATENTAMENTE**

**“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU”**

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 19 de octubre de 2017.

**PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO**

	NOMBRE	FIRMA
<b>PRESIDENTE</b>	M.C.E. María Blanca Nieves Jiménez y Jiménez	
<b>VOCAL</b>	M.A.N. Pedro Felipe Olivera Figueroa	
<b>SECRETARIO</b>	L.C.C. Alejandro Rodrigo Bautista Cruz	
<b>1er. SUPLENTE</b>	L.A. Martín Montiel Badillo	
<b>2do. SUPLENTE</b>	L.D. Luis Adrián Peña Farfán	

NOTA: los sinodales suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional (art. 127).

LMCF/lmcf

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A Dios**

Por darme una segunda oportunidad de vivir y entender que con los errores se sufre pero que también se aprende, por ayudarme a darme cuenta de que la felicidad esta en hacer lo que me gusta, por otorgarme tantos ángeles de carne y hueso y uno en especial llamado Roy y por darme sabiduría para tomar las decisiones correctas.

### **Mi casa UNAM**

A la que considero mi segundo hogar, por dejarme entrar en sus aulas y darme la oportunidad de cumplir con todos y cada uno de mis objetivos para llegar a esta meta y por dejarme ser una más de sus experiencias como estudiante y como profesionista.

### **A mis asesores y profesores**

Gracias por todas las enseñanzas que me transmitieron en toda la carrera, porque más que otorgarme una calificación me daban lecciones de vida en sus aulas, mis mejores escenarios

### **A mi hijo Roy**

Gracias Roy por existir, por nunca reprocharme una sola de mis ausencias y haberme dejado compartir este gran logro, por permitirme hacer lo que me gusta, por levantarme con tus manitas cuando sentía que ya no podía, por todo tu amor, por toda tu comprensión.

### **A mi suegra Ma. Del Carmen**

Porque aun encima de las dificultades me acepto desde el primer momento en que la conocí, sin preguntas ni pretextos, por ser una guía importante, porque no me dio una carrera, sino un futuro para mí, pero sobre todo para el ser más hermoso que lleva su sangre, las enseñanzas aprendidas día con día y siempre estar para levantarme en

cada dificultad de mi vida. Le agradezco a usted, por todo lo que me ha brindado por que con nada le pago todo lo que me ha dado. (Q.E.P.D.)

### **A mis padres**

Carlos Morales Rodríguez (Q.E.P.D.) y Olivia Cerilo Jiménez, por su amor, apoyo incondicional, y siempre estar al pendiente de mí en todo momento, por confiar en mí sueño y hacerme una persona de bien por ser mi ejemplo de lucha constante para todos los anhelos, independiente y responsable, los amo. Padre, donde quiera que estés. Esta tesis también trae sabiduría aprendida gracias a ti. Te amo papá. Madre, lamento mucho la tardanza pero esto es también para ti. Perseverancia y constancia te amo mamá.

### **A mis amigos**

Por darme ánimos en todo momento y permitirme ser parte de ellos en la formación académica y en las experiencias compartidas. Gracias Señora Elvia, por todo su apoyo incondicional en muchos momentos difíciles, ahora sé que usted siempre ha sido un ángel en mi vida.

Porque los retos son los únicos que nos hacen más fuertes, agradezco infinitamente a la vida, por las pruebas que me pone y que solo con dios, que es un poder supremo junto con mi familia, amigos saldré adelante.

**¡ GRACIAS INFINITAS!**

## INDICE

AGRADECIMIENTOS.....	2
OBJETIVO:.....	8
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO 1 .....	13
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.....	13
ANTECEDENTES DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.....	13
CAPÍTULO 2 .....	16
DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL.....	16
CAPÍTULO 3 .....	29
SUELDOS Y SALARIOS.....	29
3.1 Definición de sueldo y salario.....	29
3.2 Diferencia de sueldo y salario.....	30
3.3 Clasificación de los salarios.....	31
3.4 Salarios Mínimos Generales.....	33
3.5 Fijación del salario.....	35
3.6 Integración del salario.....	35
CAPÍTULO 4 .....	37
RELACIONES DE TRABAJO.....	37
4.1 duración de las relaciones de trabajo.....	37
4.2 Terminación de la relación laboral.....	37
4.3 contrato colectivo de trabajo.....	38
4.4 contrato individual de trabajo.....	38
4.5 concepto de patrón y trabajador.....	44
4.6 obligaciones del trabajador y del patrón.....	44

4.7 Diferencia de un trabajador de confianza y un sindicalizado.....	47
4.8 Trabajadores de menores de 18 años y mujeres .....	50
4.9 concepto jornada de trabajo.....	52
4.9.1 tipos de jornada de trabajo .....	52
4.9.2 Duración de las jornadas de Trabajo .....	53
4.9.3 Descanso durante la jornada de trabajo continua.....	53
4.9.4 Ampliación de la jornada de trabajo .....	53
CAPÍTULO 5 .....	57
PRESTACIONES DEL TRABAJADOR.....	57
5.1 Vacaciones otorgadas por la LFT .....	57
5.1.1 Cómputo de las vacaciones.....	58
5.1.2 Constancia de Antigüedad para efectos de Vacaciones.....	58
5.2 Prima Vacacional y prima dominical.....	63
5.3 Aguinaldo .....	65
5.4 PTU.....	68
5.5 Prestaciones de previsión social.....	72
5.6 fondo y caja de ahorro .....	76
5.7 Prima de Antigüedad.....	81
5.8 Premios de puntualidad y asistencia .....	82
5.9 Subsidio al empleo .....	82
5.10 INFONAVIT .....	83
5.10.1 Que es el 5% de Infonavit.....	84
5.10.2 Facultades.....	84
5.10.3 derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones ante INFONAVIT	87
5.11 IMSS .....	89
5.11.1 Salario base de cotización.....	89
5.11.2 Salario diario integrado.....	89

5.11.3	Clasificación del salario para efectos de las cuotas del IMSS .....	90
5.11.4	Cuotas por pagar al IMSS.....	94
5.11.5	Porcentaje para la determinación del importe de las cuotas obrero patronales.....	94
5.11.6	Derecho del trabajador al solicitar su inscripción y modificación del salario al IMSS.....	95
5.12	IMSS .....	96
5.12.1	Integración del Salario Base de Cotización .....	96
CAPITULO 6 .....		98
DEDUCCIONES DEL TRABAJADOR .....		98
6.1	SINDICATO .....	98
6.1.1	CUOTA SINDICAL .....	98
6.2	Retención del IMSS.....	100
6.3	Los Ingresos sujetos a retención: .....	101
6.4	definición de faltas6.....	101
6.5	servicio de comedor .....	103
6.6	Deducibilidad de la nómina con CFDI .....	104
CAPITULO 7 .....		108
NÓMINAS .....		108
7.1	¿Que es una Nómina? .....	108
7.2	Tipos de nominas .....	109
7.3	Procedimiento para la elaboración de una nomina.....	110
7.4	Fuentes de datos para la elaboración de una nomina.....	112
7.5	Departamentos que intervienen para la elaboración de una nómina.....	113
7.6	Contabilización de la nómina .....	114
8	SUA.....	116
SOFTWARE .....		119
CONCLUSIONES.....		122

Bibliografía.....	123
Cibergrafia.....	123
Leyes y Códigos .....	123

**OBJETIVO:**

Analizar los sueldos y salarios en base al marco legal para la elaboración de la nómina de los trabajadores en una organización; interpretarla y diferenciar el salario bruto y neto, para poder detallar dicha nómina; ya que de esto dependerá de lo que recibirá cada empleado por concepto de la relación laboral, llegando a ser uno de los puntos más significativos e importantes dentro y fuera de la empresa.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Elaboración de una nómina, dentro de una organización, con base a las prestaciones que se les otorga a los trabajadores que laboran dentro de ésta; y la importancia de los sueldos y salarios para el trabajador, patrón, sociedad y gobierno, ya que son indispensables para satisfacer las necesidades de éstos.

## INTRODUCCIÓN

Los sueldos y los salarios son de gran importancia dentro de una organización, y su importancia deriva en el trabajador; quien está dirigido al trabajo. Si bien es cierto que para la mayoría de los empleados el pago de un salario, tiene un efecto directo sobre su nivel de vida, y sobre el reconocimiento psicológico y monetario que puede obtener dentro de su trabajo y la organización; el cual el solo hecho de tener un status cuantitativo, puede sensibilizar al trabajador para llevar a cabo su relación laboral y el aumento de productividad. Para la empresa, evalúa el costo de producción; aunque su importancia varía según el tipo de organización y el trabajo que se lleve a cabo. Para la sociedad, es un medio de subsistencia ya que la mayor parte de la población vive de su salario y para la estructura económica de un país, siendo el salario esencial en el contrato de trabajo, y siendo el contrato de trabajo uno de los ejes del régimen actual, la forma en que se manejen los sistemas de salarios, condicionará la estructura misma de la sociedad. Así mismo tomando en cuenta, que el gobierno recauda sus impuestos de esta misma coordinación de sueldos y salarios, tanto el patrón como el trabajador se convierten en contribuyentes cautivos llevando una buena organización de éstos.

La aplicación del cálculo de los sueldos y salarios dentro de una nómina, nos permite articular de tal forma, el pago en dinero tanto con las prestaciones que recibe el trabajador, como sus deducciones que su trabajo implica; y que a su vez se logre no sólo pagar salarios justos a los trabajadores, sino hacer que se vea reflejado físicamente, tanto en dinero como en papel y que ambas partes (trabajador y patrón), queden satisfechos con dicha aplicación.

Sin embargo, para llevar un mejor control de los sueldos y salarios, será necesario comenzar por poder llevar a cabo la elaboración completa de la nómina la cual se realizará mediante operaciones aritméticas que se desarrollan para determinar los ingresos y deducciones de cada uno de los trabajadores, en forma sistemática y detallada para un periodo determinado, y

en la presente investigación se elaborará dicha nómina en la cual se llevará mediante un proceso, llegando al cálculo neto a pagar al trabajador; no sin antes tomar en cuenta, de qué manera afectará o beneficiará tanto a la producción como a la empresa.

En el presente trabajo abarcaremos 9 capítulos:

En el Capítulo 1, que hablará de los antecedentes de los sueldos y salarios, en el cual se mencionarán diferentes teorías acerca de los salarios.

En el Capítulo 2, que se mencionarán algunos fundamentos legales de los salarios, así como, las obligaciones y derechos tanto para el patrón como para el trabajador.

En el Capítulo 3, tratará del concepto de salario y sueldo, así como la diferencia entre cada uno de ellos, su fijación y su integración.

En el Capítulo 4, que se hablará de las relaciones de trabajo, jornadas de trabajo, el trabajo para los menores de 18 años y mujeres, jornadas de trabajo y trabajo extraordinario.

En el capítulo 5, Hablaremos de las prestaciones derechos y obligaciones del trabajador y patrón, tales como: vacaciones y su cálculo, constancias de antigüedad, prima vacacional, aguinaldo, PTU, Fondo de caja de ahorro, prima de antigüedad, crédito al salario, así como del IMSS e INFONAVIT en cuanto a sus facultades y obligaciones

En el capítulo 6, Manifestaremos las deducciones del trabajador, como son: sindicato y sus cuotas, retenciones de IMSS e ISR, faltas y servicio de comedor

En el capítulo 7, Nos enfocaremos al proceso de elaboración de una nómina utilizando conceptos como: definición de una nómina, sujetos obligados al pago de la nómina, tipos de nómina, impuestos de la nómina, datos y departamentos que intervienen para la elaboración de una nómina, contabilización de la nómina y sus respectivos recibos.

En el capítulo 8, Mostraremos casos prácticos de la elaboración de nóminas de los trabajadores dentro de una empresa.

En el capítulo 9, En este último capítulo mostraremos el software utilizado en la elaboración de una nómina como son: SUA, NOI y EXCEL.

## **CAPÍTULO 1**

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS SUELDOS Y SALARIOS**

#### **ANTECEDENTES DE LOS SUELDOS Y SALARIOS**

Los Aztecas, en el s. XIV, utilizaban el haba de cacao como medio de pago. Pero dicho uso es casi tan antiguo como la bebida de cacao, pagando ya los mayas con habas de cacao. Y al igual que las monedas, también las habas de cacao eran limitadas. El problema era que cuando había una gran producción de habas de cacao, éstas se devaluaban. Después de que los europeos llegasen a México, fue más estable dado a que el cacao se exportaba a Europa. Todavía a principios del siglo XIX el haba del cacao era el medio de pago en los estados independientes de América Central como Nicaragua. Hacia mitad del siglo XIX, las monedas de EEUU reemplazaron a las habas de cacao como moneda.

Cuando Cristóbal Colón llegó a América, no se dio cuenta de la importancia del árbol del cacao. No sería hasta 1528 que los conquistadores españoles, guiados por Hernán Cortés, llevarían el cacao a Europa

Hay que indagar en dos aspectos de la historia, el primero, al término de los feudos e inicio de los Estado-Nación y 2º) La revolución Industrial, Inglaterra y Francia, ahí empiezan los salarios, con la creación de empresas de industrias, después de dejar de ser artesanos al servicio del señor feudal y vender su fuerza de trabajo en una mina, o una industria de hilados, fabricantes de hilos, a esto habría que recordar anteriormente cuando surgen los Estados Nación se les pagaba a los soldados, y hay antecedentes mayores en la época de la moneda, la cual sustituye el trueque,

Durante la Revolución Industrial también crecen los conflictos sociales. A muchos capitalistas no les importaba que sus trabajadores, a veces niños de siete años, trabajaran 12 ó 14 horas por día en condiciones insalubres, con graves riesgos físicos. Su única preocupación era aumentar la producción al menor costo posible, es decir, pagando el salario más bajo que se pudiera,

aprovechándose de la gran cantidad de desocupados que había. Esta situación de injusticia llevó a la aparición de los primeros sindicatos de trabajadores y de huelgas en demanda de aumentos de sueldo y de mejoras en las condiciones de trabajo. La unión de los trabajadores posibilitó la sanción de las primeras leyes protectoras de sus derechos y, consecuentemente, el mejoramiento progresivo de su calidad de vida.

En el pasado, sus jornadas de labor con su mujer e hijos eran extensas y agotadoras como ahora; pero ese tiempo de trabajo era su propio tiempo y eran ellos quienes disponían de él.

**La TEORÍA DE LOS SALARIOS** es muy fundamental entre los autores más importantes encontramos al filósofo italiano Santo Tomás de Aquino, David Ricardo, Karl Marx, John Bates Clark, John Maynard Keynes y Adam Smith. Cada uno de estos personajes, defendía su concepción sobre la definición de salario

La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino. **Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social.** La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

**LA TEORÍA DE SUBSISTENCIA,** subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo Este último defendía que los salarios se determinaban a partir del costeo de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este costo. Si los salarios caían por debajo de este costo la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de

subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

**TEORÍA DE FONDOS DE SALARIOS:** John Stuart Mill en su obra Principios de Economía Política (1848), sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital.

**TEORÍA DE MARX:** En relación con los salarios Marx encontró cosas interesantes, que plasmó en El Capital; por ejemplo, lo que el patrón le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía

## **CAPÍTULO 2**

### **DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL**

2.1. Art. 31 Y 123 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

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

**Artículo 31.** Son obligaciones de los mexicanos:

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

**El presente artículo nos manifiesta que todos los mexicanos tenemos obligación de contribuir con todos nuestros impuestos conforme a las leyes que nos rigen.**

**El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos nos dice que:**

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo,

Las cuales regirán:

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

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

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

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

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

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

**VI.** Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**X.** El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal y no por algo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

**XI.** Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

**XII.** Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

**XIII.** Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo en la cual se emplearan sistemas métodos y procedimientos.

**XIV.** Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar.

**XV.** El patrón estará obligado a observar, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores,

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

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

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

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

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

**XXI.** Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

**XXII.** El patrón 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. Obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

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

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

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

**XXVI.** Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y supervisado por el Cónsul de la Nación en donde los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**a)** Ramas industriales y servicios:

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

**19.** Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

**20.** Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

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

**22.** Servicios de banca y crédito.

**b) Empresas:**

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

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

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

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

**I.** La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas respectivamente.

Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada

**II.** Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

**III.** Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

**IV.** Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

**V.** A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

**VI.** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

**VII.** La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

**VIII.** Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previa el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la Indemnización de ley;

**X.** Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.

Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley

**XI.** La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

**a)** Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

**b)** En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

- c)** Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
- d)** Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e)** Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f)** Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

**XII.** Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

**XIII.** Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agente del Ministerio Público, perito y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes. Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

**XIII** El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

**XIV.** La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social.

Nota: Es de gran importancia mencionar este artículo de la constitución, ya que aunque no se lleva totalmente acabo en todas las organizaciones, nos ayuda a

tener un panorama de lo que enfoca totalmente un trabajo digno, como lo menciona la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Y a su vez remunerándolo de tal manera que sea acorde a los oficios de cada uno de los mexicanos, logrando satisfacer las necesidades del trabajador en cuanto a ropa, calzado, alimento, habitación, transporte, salud, entre otras, para él y su familia.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece este artículo de una forma clara y concreta, sin embargo es difícil que se lleve al pie de la letra; primero por ignorancia y después por conveniencia de ciertas empresa, sin embargo es imperante que se lleve a cabo y se estudie detenidamente en cada una de las fracciones que nos muestra en dicho artículo.

## **CAPÍTULO 3**

### **SUELDOS Y SALARIOS**

El salario (también llamado sueldo, soldada o estipendio) es la suma de bienes o dinero que paga el jefe por un cierto periodo de trabajo o un producto determinado de su trabajo que recibe de forma periódica un trabajador.

#### **3.1 Definición de sueldo y salario**

##### **SALARIO**

##### **ETIMOLOGÍA:**

**SALARIO:** deriva de sal, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.

##### **ORIGEN DE LA PALABRA SALARIO:**

Desde la época del imperio romano la sal era un producto de suma importancia. Por ella se construyó un camino desde las salitreras de Ostia hasta la ciudad de Roma, unos quinientos años antes de Cristo. A este camino fue llamado "Vía Salaria". Los soldados romanos que cuidaban esta ruta recibían parte de su pago en sal. A este pago se denominó "salarium argentum" (agregado de sal). De allí viene la palabra "salario".

Argentum en latín significa plata y por extensión dinero, de modo que salario argentum no es agregado de sal, si no "dinero, salario, dinero de sal".

##### **Definición de salario**

##### **Según el ART. 84 LFT.**

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.

### **El Art. 110 LISR define como salarios:**

Los ingresos que obtenga el trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado, además de los salarios que incluye cualquier prestación que el trabajador obtenga derivados por la relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, así como las percepciones y prestaciones recibidas a consecuencia de la terminación laboral

Queda claro entonces que para efectos laborales será salario la retribución que el patrón entregue al empleado por la cantidad o calidad de servicios que preste.

### **SUELDO**

#### **ETIMOLOGÍA:**

**SUELDO:** proviene de sólido: moneda de oro de peso cabal

m. sólido (antigua moneda romana). Del latín tardío solidus 'cierta moneda de oro, ducado', propiamente 'moneda sólida, consolidada' (a diferencia de las demás, de valor escaso o variable), del adjetivo solidus, sustantivado. En la Edad Media sueldo sigue siendo nombre de una moneda, con cuyo valor coincidía la paga de un soldado, de ahí 'paga de soldado', 1490, luego 'paga de criado', 1739, 'salario en general'. Como adjetivo el cultismo sólido, 1490. Sólido.

### **3.2 Diferencia de sueldo y salario**

No existe diferencia jurídica entre sueldo y salario, es más bien de apreciación teórica. Con los sueldos se remunera al personal administrativo, con los salarios al personal operativo jurídicamente, es decir conforme a la Ley Federal del Trabajo, lo correcto es salario.

- El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario.
- El sueldo se paga por mes o quincena.

Pero la verdadera diferencia es de índole sociológica: el salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller. El sueldo, a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

### **DEFINICIÓN:**

Sueldo y salario, pueden definirse como: Toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo.

## **3.3 Clasificación de los salarios**

### **POR EL MEDIO UTILIZADO PARA EL PAGO**

- **POR SU FORMA DE PAGO**

Salario en Moneda: Son los que se pagan en moneda de curso legal, es decir, los que se pagan en dinero.

**Salario en Especie.** (30%): Es el que se paga en productos, servicios, habitación, etc. Sobre este aspecto el Código Laboral en su Art. 231 determina que “el pago podrá hacerse parcial y excepcionalmente en especie hasta 30% (treinta por ciento), siempre que estas prestaciones, excedan en beneficio de los mismos y que se les atribuya de una forma justa y razonable”.

### **Pago mixto**

Es el que se paga una parte en moneda y otra en especie.

- **POR SU CAPACIDAD ADQUISITIVA**

**Salario Nominal:** Representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es actualizado periódicamente, sufre erosión (no puede soportar todas las necesidades del trabajador).

**Salario Real:** Representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el poder de compra o la cantidad de productos o servicios que puede adquirir con el salario. De este modo, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: “El salario nominal es alterado para proporcionar salario real equivalente en el anterior”, de aquí proviene la distinción entre reajuste del salario (reposición del salario real) y el aumento real del salario (crecimiento del salario real).

- **POR SU CAPACIDAD SATISFACTORIA**

**Individual:** Es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.

**Familiar:** Es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

- **POR SU LÍMITE**

**Salario Mínimo:** Según el código laboral (ART 249): aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistente en: Alimentación, Habitación, Vestuario, Transporte Previsión, Cultura y recreaciones honestas.

**Salario Máximo:** Es el salario más alto que permite a las empresas a una producción costeable.

- **POR RAZÓN DE QUIEN PRODUCE EL TRABAJO O RECIBE EL SALARIO**

**Salario Personal:** Es el que produce quien sustenta la familia.

**Salario Colectivo:** Es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño puedan colaborar a sostenerla, como por ejemplo: la madre, el padre y los hermanos mayores de 16 años.

**De Equipo:** Es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí.

### **3.4 Salarios Mínimos Generales**

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

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

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.

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

## Vigentes a partir del 1 de enero de 2012

SALARIOS MÍNIMOS	ÁREA GEOGRÁFICA A			O F.	ÁREA GEOGRÁFICA A
	A	B	C		
	Peso diarios				
<b>Generales:</b>	62.33	60.57	59.08		
<b>Profesionales</b>					
1 Albañilería, oficial de	90.83	88.49	86.10	1	
2 Boticas, farmacias y droguerías, dependiente(a) de mostrador en	79.08	76.94	74.99	2	
3 Buldózer y/o traxcavo, operador(a) de	95.89	92.96	90.54	3	
4 Cajero(a) de máquina registradora	80.58	78.90	76.61	4	
5 Cajista de imprenta, oficial	85.77	83.82	81.22	5	
6 Cantinero(a) preparador(a) de bebidas	82.45	80.21	78.13	6	
7 Carpintero(a) en fabricación y reparación de muebles, oficial	89.16	86.70	84.38	7	
8 Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	92.16	89.77	87.26	8	
9 Colchones, oficial en fabricación y reparación de	83.37	81.21	79.19	9	
10 Colocador(a) de mosaicos y azulejos, oficial	88.78	86.55	84.17	10	
11 Construcción de edificios y casas habitación, yesero(a) en	84.04	82.02	79.98	11	
12 Cortador(a) en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	81.57	79.55	77.48	12	
13 Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	80.44	78.13	76.40	13	
14 Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	82.84	80.73	78.47	14	
15 Chofer acomodador(a) de automóviles en estacionamientos	84.69	82.42	80.14	15	
16 Chofer de camión de carga en general	92.95	90.86	88.19	16	
17 Chofer de camioneta de carga en general	90.02	87.82	85.17	17	
18 Chofer operador(a) de vehículos con grúa	86.16	84.09	81.76	18	
19 Draga, operador(a) de	96.88	94.24	91.55	19	
20 Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	90.82	88.22	85.78	20	
21 Electricista instalador(a) y reparador(a) de instalaciones eléctricas, oficial	86.78	84.55	84.17	21	
22 Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	89.76	87.38	84.91	22	
23 Electricista reparador(a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	85.16	84.09	81.78	23	
24 Empleado(a) de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	78.79	76.73	74.32	24	
25 Encargado(a) de bodega y/o almacén	81.98	79.81	77.72	25	
26 Enfermería, auxiliar práctico(a) de	84.69	82.42	80.14	26	
27 Ferrerías y forjaderías, dependiente(a) de mostrador en	83.83	81.41	79.35	27	
28 Fogonero(a) de calderas de vapor	86.83	84.49	82.16	28	
29 Gasolinero(a), oficial	80.44	78.13	76.40	29	
30 Herrería, oficial de	87.50	85.21	82.82	30	
31 Hojalatero(a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	89.16	86.70	84.38	31	
32 Joyero(a)-platero(a), oficial	84.89	82.42	80.14	32	
33 Joyero(a)-platero(a) en trabajo a domicilio, oficial	86.23	86.09	83.70	33	
34 Linotipista, oficial	94.18	91.89	89.48	34	
35 Lubricador(a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	81.17	79.03	76.77	35	
36 Maestro(a) en escuelas primarias particulares	96.01	93.57	90.89	36	
37 Manejador(a) en granja avícola	77.79	75.86	73.84	37	
38 Maquinaria agrícola, operador(a) de	91.35	89.10	86.73	38	
39 Máquinas para madera en general, oficial operador(a) de	86.83	84.49	82.16	39	
40 Mecánico(a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	94.18	91.89	89.48	40	
41 Mecánico(a) tornero(a), oficial	88.23	86.09	83.70	41	
42 Molidero(a) en fundición de metales	86.16	84.09	81.76	42	
43 Montador(a) en talleres y fábricas de calzado, oficial	81.57	79.55	77.48	43	
44 Niquelado y cromado de artículos y piezas de metal, oficial de	85.77	83.82	81.22	44	
45 Peñador(a) y manicurista	84.69	82.42	80.14	45	
46 Perforista con pistola de aire	89.76	87.38	84.91	46	
47 Pintor(a) de automóviles y camiones, oficial	87.80	85.21	82.82	47	
48 Pintor(a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	86.83	84.49	82.16	48	
49 Planchador(a) a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	80.58	78.50	76.51	49	
50 Plomero(a) en instalaciones sanitarias, oficial	87.02	84.89	82.50	50	
51 Prensa offset multicolor, operador(a) de	90.83	88.49	86.10	51	
52 Prenslista, oficial	84.89	82.42	80.14	52	
53 Radiotécnico(a) reparador(a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	90.82	88.22	85.78	53	
54 Recepcionero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	78.79	76.73	74.32	54	
55 Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente(a) de mostrador en	81.98	79.81	77.72	55	
56 Reparador(a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	85.77	83.82	81.22	56	
57 Reportero(a) en prensa diaria impresa	196.73	192.01	176.72	57	
58 Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	196.73	192.01	176.72	58	
59 Repostero(a) o pastelero(a)	90.83	88.49	86.10	59	
60 Sastaría en trabajo a domicilio, oficial de	91.36	89.10	86.73	60	
61 Secretario(a) auxiliar	93.99	91.35	89.10	61	
62 Soldador(a) con sopletes o con arco eléctrico	89.76	87.38	84.91	62	
63 Talsajero(a) y/o camiónero(a) en mostrador	84.69	82.42	80.14	63	
64 Tapicero(a) de vestiduras de automóviles, oficial	86.16	84.09	81.76	64	
65 Tapicero(a) en reparación de muebles, oficial	86.16	84.09	81.76	65	
66 Trabajo social, técnico(a) en	102.74	99.91	97.31	66	
67 Vaquero(a) ordeñador(a) a máquina	78.79	76.73	74.32	67	
68 Velador(a)	80.44	78.13	76.40	68	
69 Vendedor(a) de piso de aparatos de uso doméstico	82.84	80.73	78.47	69	
70 Zapatero(a) en talleres de reparación de calzado, oficial	81.57	79.55	77.48	70	

La mujer y el hombre son iguales ante la ley, los salarios mínimos generales y profesionales deberán pagarse en igualdad de circunstancias independientemente del origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, salud, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual y estado civil de las personas.

### **3.5 Fijación del salario**

Según el Art 83. L.F.T, El salario puede fijarse por Unidad de tiempo, por unidad de obra por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

**POR UNIDAD DE TIEMPO:** El patrón y trabajador pueden fijar el precio por hora, día, por semana o por mes. En todos los casos debe respetarse el salario mínimo, darse el séptimo día de descanso con goce de sueldo y considerarse que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas al día.

**SALARIO POR UNIDAD DE OBRA:** es el que toma como módulo para su determinación la cantidad y calidad de obra o trabajo realizado, con independencia del tiempo invertido en conseguir el resultado. Esta modalidad de salario remunera el comúnmente conocido como trabajo a destajo.

**SALARIO POR COMISIÓN:** Es el caso de los vendedores, a quienes suele pagárseles un porcentaje sobre el monto de las ventas que éstos efectúen, a más de su sueldo base, o bien puede pactarse que cuando las ventas excedan de una cantidad prefijada se les dé un porcentaje adicional en proporción al excedente de venta.

**SALARIO A PRECIO ALZADO:** Opera cuando trabajador vendedor se le entregan mercancías a un precio determinado y al lograr su venta a un precio mayor, el excedente del precio es el que va integrar su salario.

### **3.6 Integración del salario**

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

RETENCION IMSS ARCINIEGA OLVERA AMADO F.		TRABAJADORES DE MANO DE OBRA RETENCION IMSS FUENTES FLORES FERNANDO		
	<b>SALARIO MINIMO</b>		<b>SALARIO MINIMO</b>	
	<b>62.33</b>		<b>62.33</b>	
por	SALARIO DIARIO	90	SALARIO DIARIO	300.00
	FACTOR DE INTEGRACION	1.0507	FACTOR DE INTEGRACION	1.0507
	SDI	94.56	SDI	315.21
por		7.6	por	7.60
	SALARIO SEMANAL INTEGRADO	718.67	SALARIO SEMANAL INTEGRADO	2,395.56
	<b>3 SALARIOS MINIMOS SEMANALES</b>	<b>1308.93</b>	<b>3 SALARIOS MINIMOS SEMANALES</b>	<b>1,308.93</b>
	<b>DIFERENCIA ENTRE SALARIO INTEGRADO Y 3 SMG</b>		<b>DIFERENCIA ENTRE SALARIO INTEGRADO Y 3 SMG</b>	<b>1,086.63</b>
	0.40 E Y M DE PRESTACIONES EN ESPE EXCEDENTE		0.40 E Y M DE PRESTACIONES EN ESPE EXCEDENTE	4.35
	0.25 E Y M DE PRESTACIONES EN DINERO	1.80	0.25 E Y M DE PRESTACIONES EN DINERO	5.99
	0.375 E Y M DE GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	2.70	0.375 E Y M DE GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	8.98
	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	4.49	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	14.97
	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	8.09	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	26.95
		<b>17</b>		<b>61</b>

RETENCION IMSS ARCINIEGA REGALADO MIGUEL ANGEL		TRABAJADORES DE ADMINISTRACION RETENCION IMSS ARCINIEGA OLVERA FLIBERTO		RETENCION IMSS ARCINIEGA REGALADO LAURA PAOLA		
	<b>SALARIO MINIMO</b>		<b>SALARIO MINIMO</b>		<b>SALARIO MINIMO</b>	
	<b>62.33</b>		<b>62.33</b>		<b>62.33</b>	
por	SALARIO DIARIO	200.00	SALARIO DIARIO	200.00	SALARIO DIARIO	90
	FACTOR DE INTEGRACION	1.0507	FACTOR DE INTEGRACION	1.0479	FACTOR DE INTEGRACION	1.0452
	SDI	210.14	SDI	209.59	SDI	94.07
por		7.60	por	7.60	por	7.6
	SALARIO SEMANAL INTEGRADO	1,597.04	SALARIO SEMANAL INTEGRADO	1,592.88	SALARIO SEMANAL INTEGRADO	714.92
	<b>3 SALARIOS MINIMOS SEMANALES</b>	<b>1,308.93</b>	<b>3 SALARIOS MINIMOS SEMANALES</b>	<b>1,308.93</b>	<b>3 SALARIOS MINIMOS SEMANALES</b>	<b>1308.93</b>
	<b>DIFERENCIA ENTRE SALARIO INTEGRADO Y 3 SMG</b>	<b>288.11</b>	<b>DIFERENCIA ENTRE SALARIO INTEGRADO Y 3 SMG</b>	<b>283.95</b>	<b>DIFERENCIA ENTRE SALARIO INTEGRADO Y 3 SMG</b>	
	0.40 E Y M DE PRESTACIONES EN ESPE EXCEDENTE	1.15	0.40 E Y M DE PRESTACIONES EN ESPE EXCEDENTE	1.14	0.40 E Y M DE PRESTACIONES EN ESPE EXCEDENTE	
	0.25 E Y M DE PRESTACIONES EN DINERO	3.99	0.25 E Y M DE PRESTACIONES EN DINERO	3.98	0.25 E Y M DE PRESTACIONES EN DINERO	1.79
	0.375 E Y M DE GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	5.99	0.375 E Y M DE GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	5.97	0.375 E Y M DE GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	2.68
	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	9.98	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	9.96	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	4.47
	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	17.97	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	17.92	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	8.04
		<b>39</b>		<b>39</b>		<b>17</b>

## **CAPÍTULO 4**

### **RELACIONES DE TRABAJO**

Es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario cualquiera, que sea el acto que le de origen.

### **RELACIÓN DE TRABAJO**

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona denominada empleado o asalariado, o a menudo el trabajador y otra persona denominada el empleador a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración

De acuerdo a la relación de trabajo se van a definir derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y empleador.

#### **4.1 duración de las relaciones de trabajo**

Las relaciones de trabajo pueden ser obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. (Art. 35 L.F.T.)

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. (Art. 36 L.F.T.)

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

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar
2. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador
3. En los demás casos previstos por esta ley (Art. 37 L.F.T.)

#### **4.2 Terminación de la relación laboral**

En el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se hubiere fijado, si subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Lo mismo sucede cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en cuyo caso debe expresarse con toda claridad en qué consiste dicha obra

**En la práctica no se aconseja que se celebren contratos por tiempo fijo o por obra determinada, ya que en caso de conflicto las indemnizaciones son muy altas; es decir si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, además de tres meses de salarios y salarios vencidos.**

Si la relación excede de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes, además de la indemnización de tres meses y salarios caídos.

La justificación de estas indemnizaciones tan elevadas la encontramos en que los trabajadores que celebran contratos por tiempo fijo, calculan de antemano todas sus consecuencias, en incluso se trasladan a otros lugares por lo que debe resarcírseles mayormente por los perjuicios que se les causen si son despedidos injustificadamente

El artículo 40 de la LFT nos dice que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

#### **4.3 contrato colectivo de trabajo**

Es un derecho de los trabajadores y una obligación para los patrones, constituyendo la base para el establecimiento de las relaciones colectivas.

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

#### **4.4 contrato individual de trabajo**

Es aquél por el que un trabajador se obliga a prestar a un patrón un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

El contrato de trabajo siempre existe, ya sea verbal o escrito, y es responsabilidad del patrón que sea de esta forma. Así mismo la falta del escrito no priva al trabajador de sus derechos.

Los contratos en general obligan sólo a lo pactado y su incumplimiento por parte del trabajador, sólo da lugar a su responsabilidad civil sin que pueda hacerse presión sobre su persona.

Ningún contrato podrá tener condiciones de trabajo por debajo de las legales (Art. 20, 21, 24, 25, 26, 27, 31, 32, 56 y 57).

## **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:**

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE FAHSO METAL, S.A. REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL LICENCIADO EDUARDO ARCINIEGA OLVERA, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA EL PATRÓN Y POR LA OTRA EL C. FUENTES ARCINIEGA OLVERA AMADO FILIBERTO Y A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ EL TRABAJADOR AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

### **DECLARACIONES**

A) Declara EL TRABAJADOR:

1.- Haber nacido el día 13 de Septiembre de 1956 tener 56 años de edad, de nacionalidad mexicana con domicilio ubicado en Calle Coyotepec s/n Bo. La Concepción Tultitlan, Estado de México. C.P.54900

2.- Tener los conocimientos y experiencia necesarios para prestar sus servicios al EL PATRÓN en el puesto de TORNERO.

B) Declara EL PATRÓN:

1.- Ser una Sociedad Mercantil Mexicana, constituida conforme a las leyes del País.

2.- Tener su domicilio en: Coyotepec S/N Bo. La Concepción Tultitlán, Estado de México

3.- Tener por Objeto Social el de: Fabricación de válvulas.

4.- Desear utilizar los servicios de EL TRABAJADOR, para desempeñar el puesto de TORNERO y los demás que sean similares a dicha actividad.

## CLÁUSULAS

PRIMERA.- Este Contrato se celebra por tiempo indefinido y en términos de los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo

SEGUNDA.- EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios personales subordinados a EL PATRÓN consistentes en el puesto de TORNERO, desempeñándolos bajo la dirección y dependencia de EL PATRÓN y en general todos aquellos que estén relacionados con esa actividad como son de manera enunciativa y no limitativa: Corte de material, Analiza e interpreta los planos de taller y las órdenes de trabajo, Preparar plan de trabajo, afila las herramientas o selecciona las necesarias y prepara la máquina, Tornear superficies cilíndricas, cónicas, de formas excéntricas, talla roscas de diversos perfiles, entradas y dimensiones en máquinas convencionales y por control numérico computarizado, Utilizar instrumentos de medición y de control, de acuerdo a especificaciones técnicas y normas técnicas de verificación y control, Realizar el mantenimiento básico de los sistemas de las máquinas y equipos que opera, Reconocer los materiales, su aplicación, tratamiento y acabados.

TERCERA.- Los servicios contratados en los términos del presente contrato conforme a la cláusula que antecede los desempeñara EL TRABAJADOR, en el Estado de México., pero EL PATRÓN podrá en cualquier momento fijar a EL TRABAJADOR otro lugar de trabajo dentro del Estado de México.

CUARTA.- Por sus servicios a EL PATRÓN, durante la vigencia del presente contrato, EL TRABAJADOR percibirá un salario mensual por la cantidad de \$6,300.37, con las deducciones correspondientes por la cantidad de \$ 229.53 por concepto de SAR. Y \$ 193.67 por concepto de cuota al I.M.S.S., resultando un NETO A PAGAR de \$5,877.17 (Cinco mil ochocientos setenta y siete pesos 17/100 M. N.), en el que queda comprendido el pago correspondiente a séptimos días y días de descanso obligatorio que establece la Ley Federal del Trabajo o en que pueda convenir a EL PATRÓN, mismo que será cubierto los días viernes de cada semana.

QUINTA.- Las partes convienen en que los servicios de EL TRABAJADOR son de carácter estrictamente confidencial, por lo que el puesto para el que será contratado se considerará de confianza para todos los efectos legales.

SEXTA.- La duración de la Jornada de Trabajo será de lunes a viernes , de las 9:00 horas. A las 18:00 horas. Con un descanso para reposar y tomar sus alimentos de las 2:00 a las 3:00 horas; tomándolas como mejor convenga a EL TRABAJADOR. Siendo ésta la duración máxima de la jornada y quedando estrictamente prohibido el trabajar horas extras sino con el

consentimiento previo y permiso por escrito debidamente firmado por EL PATRÓN, en el que se señale, la fecha, las horas, el motivo, y el monto a pagar, sin que exceda de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

SÉPTIMA.- Para efectos del Seguro Social EL PATRÓN dará de alta a EL TRABAJADOR y cubrirá sus aportaciones.

OCTAVA.- EL TRABAJADOR disfrutará de un periodo anual de vacaciones en los términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo obligándose a firmar constancia de éstas así como del pago de la prima correspondiente.

NOVENA.- EL PATRÓN se reserva el derecho a dar por terminado el presente contrato en cualquier tiempo, en caso de que EL TRABAJADOR no cumpla con las obligaciones que contrae y con las que se derivan de la Ley de la Materia.

DÉCIMA.- EL TRABAJADOR reconoce que todas las herramientas, equipo de trabajo y de seguridad, maquinaria e información verbal que se le proporcione con motivo de la relación de trabajo, así como los que el propio trabajador prepare o formule con relación con sus servicios, son propiedad exclusiva de EL PATRÓN en todo tiempo y se obliga a conservarlos en buen estado, a no sustraerlos del lugar de trabajo salvo por necesidades de servicio y con autorización expresa y por escrito de EL PATRÓN en el momento en que así se requiera por lo que en caso contrario se le responsabilizará de cualquier pérdida o faltante.

DÉCIMA PRIMERA.- EL TRABAJADOR se obliga a no divulgar ninguno de los aspectos de los negocios de EL PATRÓN, ni proporcionara, a tercera persona, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna sobre los sistemas y actividades de cualquier clase que observe de EL PATRÓN y no en el desarrollo de sus actividades y no mostrará a terceros los documentos, expedientes, escritos, artículos, contratos, bitácora, estados de cuenta, y de más materiales e información que le proporcione EL PATRÓN o que prepare o formule con relación a sus servicios.

DÉCIMA SEGUNDA.- EL TRABAJADOR se obliga no obstante de la rescisión del presente contrato, a no divulgar ni a servirse personalmente de los negocios de EL PATRÓN, que fueren de su conocimiento con motivo de la relación de trabajo ni a proporcionar a terceros la información y documentos señalados en la cláusula que antecede. Para el caso contrario EL TRABAJADOR quedará sujeta a la responsabilidad civil por daños y perjuicios que causare a EL PATRÓN, así como a las sanciones de carácter penal a que se hiciere acreedor.

DÉCIMA TERCERA.- EL PATRÓN reconoce de forma expresa que la antigüedad de EL TRABAJADOR es a partir del día 02 de agosto de 2005.

DÉCIMA CUARTA.- Ambas partes contratantes declaran que respecto a las obligaciones y derechos que mutuamente les corresponde en sus respectivas calidades de PATRÓN y de TRABAJADOR y que no hayan sido motivo de cláusula expresa en el presente contrato, se sujetarán a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Leído que fue por ambas partes este documento ante los testigos que también firman e impuestos de su contenido y sabedores de las obligaciones que contraen, lo firman por duplicado en la Ciudad del Estado de México, a los 2 días del mes de agosto del año 2012

PATRÓN  
  
FAHSO METAL, S.A.

LIC. EDUARDO ARCINIEGA OLVERA.

TRABAJADOR  
  
FUENTES FLORES FERNANDO

#### **4.5 concepto de patrón y trabajador**

**PATRÓN.** Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Todas las personas que ejercen funciones de dirección o administración en una empresa o establecimiento, entre ellas los directores, administradores y gerentes, tienen el carácter de representantes del patrón y por lo tanto cualquier acto que realizan en ejercicio de sus funciones y en relación con la empresa o negociación, se considera efectuado por el mismo patrón, quedando éste obligado con sus trabajadores.

**TRABAJADOR.** Es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

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

#### **4.6 obligaciones del trabajador y del patrón**

De acuerdo al Artículo 132 LFT

SON OBLIGACIONES DE LOS PATRONES:

- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos
- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento
- 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 aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo
- 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

- 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 observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo
- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;
- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido
- 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
- 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;
- 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
- 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
- Establecer y sostener las escuelas (Art.123 constitucional), de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.
- 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
- 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 sustituido 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

- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores
- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades
- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra
- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene
- 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
- 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
- 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

- 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
- 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.
- 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
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- Hacer las deducciones previstas del artículo 97 y del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley.

#### **4.7 Diferencia de un trabajador de confianza y un sindicalizado**

##### **Trabajador de confianza**

Según la LFT (Art. 9) lo define como. Aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización; y se relacionan con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento

Características:

- Gozarán de los beneficios que otorga el contrato colectivo de trabajo, excepto cuando firmen un contrato diverso en condiciones diversas
- No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores

- No serán tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en los casos de huelga
- No puede ser representante de los trabajadores en diversos organismos; como las juntas de conciliación y arbitraje o las comisiones sindicales.
- Se les puede rescindir su contrato aunque no incurran en las causales aplicables para los demás trabajadores, sino simplemente por la pérdida de la confianza del patrón.
- Si son despedidos el patrón no está obligado a reinstalarlos (Art. 49 Frac. III).

### **Trabajador sindicalizado**

Un trabajador sindicalizado es un trabajador que está afiliado a un sindicato y está regido por el contrato colectivo de trabajo.

Se entiende por sindicato a la asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.

### **QUEDA PROHIBIDO A LOS PATRONES (Art. 133)**

- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo
- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- 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;
- 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;
- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo
- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes
- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento

- 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
- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

### **OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES (ART. 134)**

- Cumplir las Normas de trabajo que les sean aplicadas.
- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades.
- Desempeñar el servicio.
- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles, que les haya dado para el trabajo.
- Observar buenas costumbres durante el servicio.
- Integrar los organismos.
- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades, contagiosas que padezcan.
- Comunicar al patrón las deficiencias que advierten a fin de evitar daño o perjuicios a los intereses.
- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos y comerciales y de fabricación de los productos.

## **PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES**

- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad y la de sus compañeras de trabajo.
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- Sustraer de las empresas útiles de trabajo o materia prima elaborada.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- Presentarse al trabajo bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo.
- Suspender labores sin autorización del patrón.
- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
- Usar útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquél al que están destinados.
- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

### **4.8 Trabajadores de menores de 18 años y mujeres**

#### **Trabajo de las mujeres**

- Disfrutar de los mismos derechos y tener las mismas obligaciones que los hombres.
- Protección de la maternidad.
- No se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres y peligrosas, trabajo nocturno en la Industria, en establecimiento comercial o de servicio después de las diez de la noche.

## **DERECHOS DE LAS MUJERES**

- No realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestión.
- Disfrutarán de un descanso de 6 semanas anteriores, y seis semanas posteriores al parto.
- regresar al puesto que desempeñaban siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.
- A los servicios de guardería infantil otorgado por el IMSS.

## **TRABAJO DE LOS MENORES**

- Menores de 16 años tienen derecho a disfrutar de un período anual de 18 días de vacaciones laborales pagadas.
- Proporcionarles capacitación y adiestramiento.
- Jornada de 6 horas.
- Queda prohibida la utilización de trabajo a menores de 16 años.
- Expendio de bebidas embriagantes de consumo
- Trabajo que afectan su moralidad a sus buenas costumbres
- Trabajo ambulantes, salvo autorización.
- Trabajos subterráneos o submarinos.
- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico moral.
- Establecimiento, no industriales, después de las 10 de la Noche.

## **DE LOS 18 AÑOS**

- Trabajos nocturnos Industriales.
- Trabajadores de confianza.
- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos.

- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza aun cuando no coincida con las causas justificadas.
- El trabajador de confianza que hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él salvo que exista causa justificada para su separación.

#### **4.9 concepto jornada de trabajo**

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. (Art. 58 LFT).

##### **4.9.1 tipos de jornada de trabajo**

**Se puede distinguir varios tipos de jornadas laborales:**

**Jornada reducida:** hay trabajos en los que la jornada es más reducida debido a una regulación especial como consecuencia de las particulares circunstancias físicas en que se ejecuta el trabajo: trabajos con riesgos para la salud de los trabajadores, trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación, trabajos en el interior de las minas, trabajos de construcción y obras públicas

**Jornada continuada:** cuando se inicia y finaliza la jornada con una sola interrupción de quince a treinta minutos para descansar o tomar algún alimento.

**Jornada partida:** cuando a la mitad de la jornada hay una interrupción del trabajo de al menos una hora de duración.

**Trabajo a turnos:** cuando se establecen turnos de trabajo rotatorios entre los trabajadores que forman equipos van alternando mañana, tarde o noche donde la actividad no puede paralizarse, por razones productivas o de servicio.

**Trabajo nocturno.** Cuando la jornada está comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana siguiente.

**Trabajo en festivos.** Cuando el trabajo se realiza en festivos

**Horas extraordinarias:** son las horas de trabajo efectivo que se realizan sobrepasando la duración máxima de la jornada de trabajo legal establecida. El número de horas extraordinarias no puede ser superior a ochenta al año, salvo las realizadas por causa de fuerza mayor

#### **4.9.2 Duración de las jornadas de Trabajo**

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

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

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. (Art.60 LFT)

#### **4.9.3 Descanso durante la jornada de trabajo continua**

(Art. 63 LFT) Durante la jornada de trabajo continua se le concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos; en caso de que el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus labores durante las horas de reposos o de comidas el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

#### **4.9.4 Ampliación de la jornada de trabajo**

(Art. 66 LFT) Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni tres veces en una semana

##### **4.9.4.1 Tiempo extra**

Concepto: Se llama Tiempo extraordinario o Tiempo extra, en su abreviación permitida, a la prolongación de la jornada de trabajo.

Es decir, el tiempo extra consiste en continuar trabajando después de concluida la jornada establecida.

Esto es importante porque no debe confundirse la prolongación de la jornada con el trabajo en día de descanso.

Por ejemplo, si el trabajador labora de lunes a sábado y descansa el domingo y este día es llamado a trabajar, eso no constituye tiempo extra.

La confusión nace que tanto el tiempo extra como el trabajo en día de descanso se pagan sobre la base de salario doble; pero no son lo mismo.

**Las siguientes reglas son importantes para establecer el tiempo extra:**

a) Siempre debe ser autorizado y ordenado por el patrón y no depende de la voluntad del trabajador. Ya que si así fuera, el obrero prolongaría la jornada cada vez que necesitara mayor pago.

b) El tiempo extra debe obedecer a necesidades de la empresa y debe ser evitado en lo posible, pues además de que produce doble pago de salario, tiene en la Ley un límite de 9 horas a la semana. Si se rebasa ese tiempo, el patrón puede ser multado por la autoridad del trabajo con hasta 315 veces el salario mínimo (Artículo 1000 de la Ley) además de que debe pagar el exceso con salario triple, en lugar de doble.

Es decir, las primeras 9 horas de tiempo extra a la semana se pagan con el doble del salario y las que excedan con el triple.

Por eso, también es importante no confundir el tiempo extra con el trabajo en día de descanso, semanal u obligatorio.

c) Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o comidas, ese tiempo se considera como formando parte de la jornada porque el trabajador está a disposición del patrón en caso necesario (Artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo). Pero si puede comer o descansar fuera del local de la empresa, como en los ejemplos de la jornada diurna y mixta, esa interrupción no se computa como parte de la jornada. Por estas reglas, hay que tratar de evitar en lo posible que se cause tiempo extra.

#### **4.9.4.2 Horas extras**

La jornada de trabajo podrá prorrogarse por causas extraordinarias y siempre y cuando el trabajador se encuentre de acuerdo ya que no se encuentra obligado a prestar sus servicios por un tiempo mayor al establecido por la Ley Federal del Trabajo.

## **CÁLCULO DE HORAS EXTRAS**

1.-El salario diario se divide entre las horas trabajadas por día (8 hrs art. 123 Constitución Política.)

ARCINIEGA OLVERA AMADO F.

Ingreso diario: \$76.54

Ingreso p/ hora: \$ 76.54 / 8 hrs = \$9.57

Trabajador tiene 7 horas extras

Cantidad a pagar por horas extra =  $(7 * 9.57) 2 = \$133.95$

El monto de horas extras se le agregará a su salario

$76.57 * 7 + 133.98 = \$ 669.97$  sueldo + horas extras dobles

### **4.9.4.3Horas extraordinarias**

El tiempo extraordinario de trabajo no deberá ser mayor a 3 horas diarias por 3 veces a la semana, Las horas de trabajo extraordinarias se pagaran con 100% más del salario que corresponde a las horas normales de la jornada, cuando se trate de las primeras nueve, ya que en caso de exceder las 9 has el patrón debe pagar cada hora adicional con un 200% más del salario que corresponde.

### **4.9.4.4Días no laborales conforme a la ley**

Descanso semanal: Por cada 6 días de trabajo el trabajador disfrutará de por lo menos de un día de descanso con goce de salario íntegro. (Art 69 LFT).

Los trabajadores y patrones fijarán de común acuerdo los días de descanso semanal procurando que sea el día domingo.

En aquellos trabajos que requieran una labor continua y diaria se podrá descansar en otro día de la semana, pero aquellos trabajadores que presten su servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional al salario diario de un 25% más.

Los trabajadores en ningún caso están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso semanal; si se quebranta esta disposición el patrón deberá pagar al trabajador un salario doble por el servicio prestado independientemente del salario que ya le correspondía por el descanso.

(Art. 74 LFT). Días de descanso obligatorio con goce de sueldo son los siguientes:

1. El 1 de Enero
2. El primer lunes de febrero en conmemoración al 5 de febrero
3. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de Marzo
4. El 1 de Mayo
5. El 16 de septiembre
6. El tercer lunes de Noviembre en conmemoración del 20 de Noviembre
7. El primero de Diciembre de cada seis Años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
8. El 25 de diciembre y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.

## **CAPÍTULO 5**

### **PRESTACIONES DEL TRABAJADOR**

#### **5.1 Vacaciones otorgadas por la LFT**

Las vacaciones son otro derecho que tiene el trabajador, el cual constará de un periodo de vacaciones por cada año trabajado; y que no será menor a 6 días laborables y que aumentaran de dos en dos hasta llegar a 12.

La ley señala que cuando menos se debe disfrutar de 6 días hábiles en forma continua (art. 78 L.F.T.) y deberemos agregar más los días normales de descanso 1 por cada 6 días.

Los días de vacaciones deben ser efectivos, es decir, no se contará entre ellos los días festivos legales y acordados por empresa o los días de incapacidad del trabajador.

En ocasiones, se establece la práctica, de que algunos permisos o faltas se consideren a cuenta de vacaciones, esto puede resultar muy conveniente para disminuir las ausencias de los empleados y afectar la productividad. Es válido siempre y cuando el trabajador tenga por lo menos 6 días de goce consecutivos de vacaciones.

Las vacaciones son obligatorias porque los trabajadores las necesitan para recuperar fuerzas perdidas en el trabajo. Si el patrón se niega a otorgárselas, no obstante que le cubra al trabajador el pago de las mismas, ello no lo liberará de esta obligación, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables

Sin embargo, sí se podrán compensar mediante una remuneración aquellos días de vacaciones que excedan de los mínimos legales, a que se refiere el artículo 76 LFT siempre y cuando el trabajador esté de acuerdo con ello, de lo contrario, el patrón está obligado a otorgarle materialmente los días a que tenga derecho.

De	Hasta	Días de vacaciones	Días de descanso	Días totales de vacaciones
0.1	1	6	1	7
1.01	2	8	1	9
2.01	3	10	1	11
3.01	4	12	2	14
4.01	9	14	2	16
9.01	14	16	2	18
14.01	19	18	3	21
19.01	En adelante	20	3	23

### 5.1.1 Cómputo de las vacaciones

#### Cálculo de vacaciones

ARCINIEGA OLVERA AMADO F. (Un año de antigüedad)

Ingreso diario: \$76.54

Días de vacaciones: 6

Monto de vacaciones:  $76.54 \times 6 = 459.24$

### 5.1.2 Constancia de Antigüedad para efectos de Vacaciones

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

**Una vez transcurrido los seis meses a que se refiere el presente artículo comentado, sin que se le hayan otorgado al trabajador las vacaciones a que tenga derecho, éste deberá demandar ante los tribunales del trabajo correspondientes, el otorgamiento de dicha prestación, pero ello lo**

**deberá hacer dentro del término de un año contado a partir de la fecha en que se venzan los seis meses a que se refiere este artículo, ¿de lo contrario la acción del trabajador prescribirá conforme al artículo 516 de esta Ley, debiéndose tener en cuenta, en su caso, lo consignado en el artículo 521?**

ART. 154 LFT Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo de trabajo y éste contiene cláusula de admisión. La preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical

Este precepto consagra un derecho de preferencia, atendiendo a la nacionalidad mexicana, a la antigüedad, a que el trabajador no tenga otra fuente de ingreso y tenga a su cargo una familia y, por último al hecho de que pertenezca o no a una organización sindical; es decir, cuando exista alguna vacante o puesto de nueva creación, el patrón está obligado a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores en el orden y al entendimiento a las causas citadas.

ART. 156 LFT. De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables a las disposiciones contenidas en el primer párrafo del Art 154 LFT, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa

Por regla general la gran mayoría de los contratos colectivos contienen la cláusula de admisión al trabajo, que consisten que el patrón no puede contratar

libremente a cualquier trabajador si no exclusivamente a los que pertenezcan al sindicato titular del contrato colectivo; si en el contrato colectivo no se regula el derecho preferencial para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, el patrón estará obligado a acatar las disposiciones contenidas en el párrafo primero del artículo 154 LFT, a favor de los trabajadores eventuales, para obra determinada o transitorios.

ART. 158 LFT. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores (SINDICATO) y del patrón determinará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará que se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán manifestar inconformidades ante la comisión y recurrir la resolución de esta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Casi todos los contratos colectivos de trabajo establecen, un régimen escalafonario para que se lleven a cabo los ascensos de los trabajadores. La ley da una oportunidad para que se revisen las antigüedades, porque en ocasiones se cometen arbitrariedades, inclusive por los sindicatos o por las empresas o en conveniencia unas con otras. El trabajador inconforme con la antigüedad que se le haya señalado por la comisión mixta, podrá manifestar inconformidades ante ésta y en caso de resolución desfavorable, podrá ejercitar las acciones correspondientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a fin de que se determine jurisdiccionalmente su antigüedad. Este juicio se tramita conforme a los Art 892 y Art 899 de esta ley

ART. 516 LFT. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos posteriores.

Se conserva la prescripción general de un año para ejercer los derechos derivados de la ley, del contrato de trabajo o de la relación laboral.

Cabe aclarar que de acuerdo con la teoría jurídica preinscriben los derechos o pretensiones, en tanto que caducan las acciones procesales.

ART. 521 LFT. La prescripción se interrumpe:

- I. Por la sola presentación de la demanda o cualquier promoción ante la junta de conciliación o de conciliación y arbitraje independientemente de la fecha de notificación. No es obstáculo para la interrupción que la junta sea incompetente.,
- II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

## CARTA PATRONAL

Cuautitlán Izcalli, México a 22 de Septiembre del 2011

A Quien Corresponda:

Por medio de la presente nos permitimos hacer constar que ARCINIEGA OLVERA AMADO F. labora en esta empresa desde el día 01 de Enero de 2007 a la fecha, ocupando el puesto de INGENIERO INDUSTRIAL en el DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA Percibiendo un salario mensual de \$12,618.40 M.N.

Se extiende esta constancia de trabajo a petición del interesado (a), para los fines legales que se desee destinarla.

Agradeciendo de antemano las atenciones que se sirvan dar a la presente quedo como su más seguro servidor.

Atentamente



FAHSO METAL, S.A.

## 5.2 Prima Vacacional y prima dominical

### Prima vacacional

**Art. 80 LFT.** Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Este concepto es una prestación que tiene como finalidad permitir a los trabajadores un ingreso adicional para poder disfrutar sus vacaciones, por lo tanto forma parte de otras prestaciones recibidas como consecuencia de la relación laboral, su fundamento legal es el Art. 110 de la ley del ISR

**ART. 110 DE LA L.I.S.R.** Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

NOTA:

El ISPT es el impuesto sobre el producto del trabajo y el ISR es el Impuesto Sobre la Renta, es lo mismo, simplemente que para empleados se considera ISPT y para empresas o personas físicas que no sean empleados es ISR.

Ejemplo: Un trabajador del Área "A" con un sueldo de \$180 le son proporcionados 12 días de vacaciones, nuestra pregunta sería: ¿Cuál es su prima vacacional gravable?

CONCEPTO	PROCEDIMIENTO	IMPORTE	IMPUESTO GRAVABLE
Salario diario		180.00	
Días de vacaciones proporcionadas		x 12	
Subtotal		2,160.00	
Por el 25% prima vacacional	2,160.00 x 25% =	540.00	

\$49.50 x 15 = 742.50 (por lo tanto los \$ 540.00 están exentos

La prima vacacional por ley causa ISR por tener fundamento en el Art.109 F-XI de la ley del ISR al límite de 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador

Respecto al IMSS: El pago de este concepto es una de las prestaciones mínimas que otorga la LFT siendo este concepto un ingreso adicional del trabajador para que pueda disfrutar de sus vacaciones, la ley del Seguro social lo tiene Reglamentado en su Artículo 27 y 5ª de la ley del IMSS en donde las primas son consideradas como elementos que forman el Salario Base de Cotización.

Ejemplo: A un trabajador del Área "C" con un sueldo de \$190 le son Concedidos 12 días de vacaciones ¿Cuál es su prima vacacional integrable?

CONCEPTO	PROCEDIMIENTO	IMPORTE
Salario diario		190.00
Días de vacaciones proporcionadas		x 12
Subtotal		2,280.00
Por el 25% prima vacacional	$2,280.00 \times 25\% =$	570.00
SBC de la prima vacacional por cada día	$2,280.00 \times 25\% / 365$	1.56

Se considera que forma parte del salario Base de cotización por no estar Excluido en el Artículo 27 del IMSS por tal motivo forma parte del SBC y es un elemento fijo que está previamente conocido por el patrón y el trabajador.

La LFT considera las primas como parte integrante del salario ya que el Art. 84 de la LFT menciona cómo se integra el salario y uno de los conceptos es la prima como no nos dice específicamente de qué prima se trata, de todas las primas que se otorguen al trabajador por su trabajo van a formar parte del salario y la prima vacacional no sería la excepción (Art.82, 83 y 84 LFT)

### **Prima dominical**

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

excepción en que se labora el domingo y corresponda a su descanso semanal, se pagará con un salario triple.

La LFT establece que cuando el trabajador preste sus servicios en domingo, se le debe pagar un prima adicional del 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios del trabajo (artículo 71 LFT)

Por esta razón es recomendable que el día de descanso semanal al que obliga la LFT sea precisamente el domingo.

Esta prima será adicional a los conceptos de día festivo trabajado y de los días de descanso trabajado si éste fuera en domingo.

La fórmula para este concepto es la siguiente:

$\text{Sueldo diario} \times 25\% \times \text{Numero de domingos trabajados} = \text{Pago por prima dominical.}$

Naturalmente, este ingreso integrara el salario para todos los efectos (artículo 84 LFT, 5-A-XVIII LSS, 110 LISR Y 178 CFDF)

Para la LISR, este pago estará exento hasta por el equivalente a un día SMG por cada domingo que se trabaje (artículo 109-XI LISR) y si el pago total por este concepto no excede de un día SMG, el total del mismo estará exento, aun cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo (artículo 128 RLISR)

### **5.3 Aguinaldo**

El aguinaldo es una gratificación anual que toda empresa tiene la obligación de otorgar a su personal, normalmente al fin del año.

Los trabajadores tendrán derecho al pago anual equivalente a por lo menos 15 días de aguinaldo, El salario debe entregarse obligatoriamente antes del 20 de diciembre de cada año.

También establece que los trabajadores que por cualquier motivo no laboren durante todo el año, tendrán derecho al pago de la parte proporcional del aguinaldo conforme al tiempo trabajado, aunque no establece si este tiempo debe computarse por días, semanas o meses completos.

Los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicios también tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del aguinaldo que

corresponda al tiempo de servicios prestados, independientemente de que se encuentre laborando o no en la fecha de pago.

Aunque no se especifica expresamente, el aguinaldo normalmente se calcula de acuerdo al último sueldo base que percibe el empleado. El hacerlo de otra manera o sea considerando los salarios devengados durante el año puede significar un ahorro de cierta significación para la empresa, no sería recomendable, pues puede afectar el clima de trabajo y aún más si por costumbre se aplicaba considerando el último sueldo percibido.

De lo establecido por el artículo 84 se deduce que el aguinaldo es objeto de integración al salario para el cálculo de las indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador en los términos del artículo 89. En el mismo sentido, del artículo 143 se desprende que el aguinaldo debe ser objeto de integración al salario base para el efecto del cálculo de cotización al INFONAVIT.

### **Ley del Seguro Social**

El artículo 27 al no excluir expresamente al aguinaldo de la integración al salario base de cotización, lo incluye para dichos efectos.

El artículo 28 A indica que el salario base de cotización se integrará con el total de percepciones recibidas por el trabajador por la aportación de su trabajo personal tal es el caso del aguinaldo.

### **Ley del Impuesto Sobre la Renta**

De acuerdo con el artículo 110, el aguinaldo es un ingreso gravable y conforme al artículo 31 fracción I, es deducible para la empresa al ser un gasto obligatorio (establecido por la Ley Federal del Trabajo); sin embargo, la fracción XI del artículo 109 establece que la gratificación está exenta del pago de impuestos hasta el equivalente de 30 días de salario mínimo del área geográfica del contribuyente, siempre que se otorguen con carácter general, lo que significa que sólo es gravable el monto que excede a esos 30 días de salario mínimo.

De esta generalidad pudiera entenderse de que si algún nivel de empleados recibe un aguinaldo superior al resto del personal, no podrán gozar de esta deducción.

Adicionalmente el artículo 113 de la Ley y el artículo 142 del Reglamento ofrecen una opción para la retención del impuesto correspondiente a las gratificaciones anuales y que consiste en:

- a) Divide el ingreso entre 365 y multiplicar el resultado por 30.4
- b) Adicionar el ingreso ordinario del trabajador en el mes que se trata y aplicar el procedimiento del artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

- c) Dicho impuesto se reducirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario.
- d) El impuesto a retener será el que resulte de aplicar sin ninguna deducción la tasa obtenida de:
- e) Dividir el impuesto calculado en el inciso c entre el ingreso derivado y obtenido en el inciso a (se obtiene un porcentaje que se aplica al aguinaldo).

El enfoque anterior se puede aplicar también al pago de prima vacacional, primas dominicales y participación de utilidades.

El aguinaldo es una prestación fundamentalmente usada por el empleado para afrontar los gastos de fin de año, tales como vacaciones, regalos y en algunos casos hasta pago de deudas.

En el 40.3% de los casos se incrementa el aguinaldo con la antigüedad del trabajador.

Existe una posible oportunidad de ahorro al pagar esta prestación con los salarios realmente devengados en el período y al considerar días reales de trabajo, descontando permisos otorgados y ausencias por enfermedad.

El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como "integrado", que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la Ley laboral, entre ellas, el aguinaldo mismo que sirve de base sólo para la liquidación de indemnizaciones, conforme al artículo 89 del mismo ordenamiento. No es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque el primero está ya incluido en el segundo y de considerar que aquél es el que debe tomarse en cuenta, incrementando el salario con el aguinaldo, éste se verá también incrementado con aquél, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, éste no puede servir de base al aguinaldo.

Ejemplo: En caso de que un trabajador ingresó a trabajar en agosto de este año se le calcularía la parte proporcional de aguinaldo es decir se tomarían los meses de agosto hasta Diciembre.

AGOSTO	31	DÍAS
SEPTIEMBRE	30	DÍAS
OCTUBRE	31	DÍAS
NOVIEMBRE	30	DÍAS
DICIEMBRE	31	DÍAS
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>DÍAS</b>

$153 \times 15 = 2,295.00$ $2,295.00 / 365 = 6.29 \text{ DÍAS CORRESPONDIENTES}$ $6.29 \times \text{S.D} = \text{ES LO QUE CORRESPONDE DE PROPORCION DE AGUINALDO POR AÑO}$
---

## 5.4 PTU

Reparto de utilidades: Es la cantidad que se le debe entregar al trabajador cada año con motivo de las ganancias (Utilidades que obtuvo la empresa en el año anterior).

La Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es un derecho establecido en el artículo 123 fracción IX, inciso A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y también en el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo.

La PTU representa el 10% de las utilidades de las empresas que tienen trabajadores a su cargo, mismo que se calcula de acuerdo al artículo 16 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).

(Art 117 LFT) Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas y estará determinada por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades.

El porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponda a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

### ¿Quiénes tienen derecho a recibir la PTU?

Todos los trabajadores que desarrollen un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

**Trabajo Personal:** No se requiere ningún Título Profesional, Técnico ni conocimientos previos.

**Trabajo Personal Subordinado:** Lo mismo descrito anteriormente sólo que está sujeto a las Órdenes de un superior jerárquico en el organigrama de la empresa.

La palabra clave es la Subordinación, la mayoría de las empresas tiene esquemas variados para evitar la subordinación de los trabajadores ya que con ello se evitan, además del pago de la PTU, también otras obligaciones laborales. Es por eso que a muchos de los trabajadores se les pagan vía Honorarios, asimilados a salarios, mediante cooperativas y demás.

Se tiene que laborar de manera personal y subordinada a una persona Física o moral para tener derecho a la PTU, de acuerdo a lo siguiente:

**1. Trabajadores de planta:** Independientemente de los días trabajados durante el año.

**2. Trabajadores eventuales (por contratos):** Tendrán derecho a PTU cuando hayan trabajado un mínimo de 60 días durante el año de forma continua o discontinua.

**3. Ex trabajadores de planta:** Tienen derecho a PTU con el número de días trabajados y el salario percibido durante el tiempo laborado en el ejercicio fiscal que se trate.

**4. Ex trabajadores eventuales:** Tienen derecho a PTU si laboraron un mínimo de 60 días continuos o discontinuos durante el año que se trate.

**5. Trabajadores de confianza:** Tiene derecho a PTU con la limitante de que si el salario que perciben es mayor del que corresponde al trabajador sindicalizado o de base de más alto salario dentro de la empresa, se considera éste último salario aumentado en un 20%, como salario máximo para calcular la PTU.

Ejemplo:

Empleado de confianza: \$500.00 Diarios

Trabajador Sindicalizado: \$200.00 Diarios

Salario con el que cotiza el empleado de Confianza para el cálculo de la PTU: \$240.00.

### ¿Quiénes **NO** tienen derecho a PTU?

- Los directores, administradores y gerentes generales de la empresa
- Los trabajadores domésticos
- Los accionistas
- Quienes presten servicios de forma independiente (Profesionales, Técnicos, artesanos, etc.); aquí es donde toma relevancia la subordinación.
- Trabajadores eventuales, siempre que no hayan trabajado más de 60 días.

## **¿Quiénes están obligados al pago del PTU?**

(Art 121 LFT) El patrón tendrá la obligación dentro de un término de diez días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma dejando para consulta de ellos que con base en la ley fiscal debe presentar o conservar o para que en un plazo de 30 días pueden ser observados por el trabajador y el sindicato podrá formular las observaciones que juzgue conveniente a la autoridad hacendaria quien deberá emitir.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales, la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, se tomará en cuenta los días trabajados por cada uno en el año, La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante un año.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos.

El importe, de las utilidades reclamadas en el año que sean exigibles, se agregara a la utilidad repartible del año siguiente.

En caso de que los trabajadores de confianza participen en las utilidades y que su sueldo sea mayor que el de un trabajador sindicalizado de planta el salario máximo es un 20% más.

## **¿Quiénes NO están obligados al pago de PTU?**

(Art 126 LFT).- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

## **¿En qué fecha se paga la PTU?**

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

Este pago es una prestación especial establecida en la ley la cual señala que será determinada porcentualmente por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa; el porcentaje vigente de acuerdo con la declaración de la comisión es del 10%.

La PTU debe ser entregada dentro de los 60 días siguientes a partir de la presentación de la declaración anual.

Las personas morales (empresas) debieron presentar la declaración anual entre los meses de enero a marzo del 2012; a más tardar el 31 de mayo se tiene que entregar la PTU.

Las personas físicas deben presentar su declaración anual únicamente durante el mes de abril (las personas físicas no se pueden adelantar a la presentación), así que tienen que pagar la PTU durante junio.

Para que una empresa tenga obligación al pago de la PTU, se deberá estar a lo siguiente:

- 1 Que la empresa tenga base gravable para PTU aplicando lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
- 2 Que tenga empleados que presten Trabajo personal subordinado
- 3 Que los empleados eventuales hayan laborado más de 60 días
- 4 Que no sea Organismo público descentralizado y que no esté en etapas de nueva creación o de exploración.

**CÁLCULO DE LA PTU**

PUESTO DE CONFIANZA	DÍAS TRABAJADOS	SALARIO DIARIO	SALARIO (PTU)	PERCEPCIONES PARA (PTU)	REPARTIBLE POR DÍAS TRABAJADOS	PERCEPCIONES PTU
1	365	500	360	\$131,400	504.61	610.59
2	300	500	360	\$108,000	414.75	501.86
<b>PUESTO DE PLANTA</b>						
1	365	300	300	\$109,500	504.61	508.83
2	360	300	300	\$108,000	497.70	501.86
3	350	250	250	\$87,500	483.87	406.60
4	340	250	250	\$85,000	470.05	394.98
<b>EVENTUALES</b>						
1	90	180	180	\$16,200	124.42	75.28
	<b>2170</b>			<b>\$645,600</b>	<b>\$3,000.00</b>	<b>\$3,000.00</b>

<b>RENTA GRAVABLE O GANANCIA</b>	<b>\$60,000.00</b>
10%	\$6,000
	\$3,000
	<b>1.382488479</b>

NOTA: SE TOMA EL SALARIO MAS ALTO DEL TRABAJADOR DE PLANTA.  
SE SUMAN EL 10% DE LOS TRABAJADOR DE CONFIANZA Y PLANTA ES 20%

<b>FACTOR PTU</b>	
	\$3,000
	\$645,600
	<b>0.004646840149</b>

### 5.5 Prestaciones de previsión social

La finalidad prevista por el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo es aplicable a la conceptualización de la Previsión Social que es una figura eminentemente laboral; de esta manera, esta ley, la del Seguro Social y demás ordenamientos aplicables reconocen la figura de la previsión social aceptando como tal a las prestaciones entregadas a los trabajadores para hacer frente a acontecimientos imprevistos como son:

- fallecimientos
- incapacidades
- enfermedades
- jubilaciones
- y el desempleo.

El último párrafo del Artículo 8 de la ley del ISR define a la previsión social como:

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

Prestaciones:

- Vales de despensa
- Vales de gasolina
- Ayuda de transporte
- Ayuda para habitación
- Ayuda de comedor
- Subsidios por incapacidad
- Becas educacionales
- Seguro de vida
- Seguro de gastos médicos mayores, y Pago de deportivos

El artículo 109 fracción VI de la LISR, establece que son deducibles los gastos de previsión siempre que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Asimismo, el penúltimo párrafo del artículo 109 de la LISR, especifica los límites para deducir los gastos de previsión social, los cuales son los siguientes:

- cuando la suma del sueldo más la previsión social no exceda de 7 salarios mínimo, toda la previsión social se encuentra exenta.
- cuando la suma del sueldo más la previsión social exceda de 7 salarios mínimos la previsión social solamente se encuentra exenta hasta por el equivalente de un salario mínimo del área geográfica del contribuyente elevado al año.

Cabe señalar que el último párrafo del artículo 109 LISR, establece que dentro de las limitantes mencionadas no es aplicable para jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos colectivos de trabajo o contratos ley, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro, siempre y cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del artículo 31 fracción XII de la LISR.

Ahora bien ejemplificando lo anterior tenemos lo siguiente:

Trabajador	Ingreso anual (2011)	Previsión Social anual (2011)
1)Diana Becerril Duarte	\$75,000.00	\$24,000.00
2)Gustavo García Miranda	\$123,000.00	\$24,000.00
3)Marcela Juárez Gallardo	\$175,000.00	\$17,000.00
4)Gabriel Pineda Ortiz	\$105,000.00	\$21,500.00
5)Alicia Leyva Jurado	\$197,000.00	\$30,000.00

Todos los trabajadores laboran en la Ciudad de México, por lo cual el importe del salario mínimo es de \$62.33

Nombre	Ingreso anual	Previsión Social	Límite de 7 salarios mínimos (C)	Excedente de los 7 salarios mínimos (A+B)-C)=(D)	Exención de previsión social	Gravado
	(A)	(B)				
Diana Becerril Duarte	\$ 75,000.00	\$24,000.00	\$124,351.85	0	\$24,000.00	0
Gustavo García Miranda	\$123,000.00	\$24,000.00	\$124,351.85	\$ 22,648.15	\$17,764.55	\$ 6,235.45
Marcela Juárez Gallardo	\$175,000.00	\$17,000.00	\$124,351.85	\$ 67,648.15	\$17,000.00	0
Gabriel Pineda Ortiz	\$105,000.00	\$21,500.00	\$124,351.85	\$ 2,148.15	\$19,351.85	\$ 2,148.15
Alicia Leyva Jurado	\$197,000.00	\$30,000.00	\$124,351.85	\$102,648.15	\$17,764.55	\$12,235.45

## LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

La Ley del Impuesto Sobre la Renta reconoce las contingencias a corto y mediano plazo, así como las necesidades que suceden en el presente.

De esta manera reconoce el derecho de los trabajadores a gozar de la previsión social, aceptando que corresponden a este rubro:

- jubilaciones,
- fallecimientos,
- invalidez,
- servicios médicos y hospitalarios,

- subsidios por incapacidad,
- becas educacionales para el trabajador y sus hijos,
- fondos de ahorro,
- guarderías infantiles,
- actividades culturales,
- actividades deportivas y
- otras de naturaleza análoga.

Los gastos anteriores tendrán las siguientes limitaciones, de acuerdo a lo establecido en los Artículos 19 al 23 del Reglamento del I.S.R.

- Se establezcan planes conforme a plazos y requisitos, determinándose:
- Constitución del plan
- Objeto y duración del plan
- Sector aplicable
- Requisitos de exigibilidad
- Beneficiarios
- Procedimientos para determinar el monto de las prestaciones
- Basadas en disposiciones de carácter general.
- Publicidad.
- Los otorgados a empleados de confianza no serán superiores a los otorgados a trabajadores, considerados conjuntamente con los que proporcionen las Instituciones Públicas de Seguridad Social.
- Participación mínima del 75% de los elegibles si existe aportación por parte del personal.
- Los beneficios sólo podrán recibirlos el trabajador o sus familiares que dependan económicamente de él.
- Las pensiones o jubilaciones serán deducibles como rentas vitalicias adicionales a las del I.M.S.S., cumpliendo con ciertos requisitos adicionales.
- Las aportaciones al fondo de ahorro no excederán del 13% de los salarios, retirándose cada año o al término del contrato y se destinarán para préstamos al personal y el remanente invertido en certificados y pagarés de la Tesorería de la Federación y en valores autorizados.
- Y las erogaciones por seguros de Técnicos o dirigentes, deberán ajustarse con ciertos requisitos.

Por lo anteriormente citado, consideramos entre otros como gastos de previsión social análogos los siguientes:

- Vales de despensa
- Ayuda para renta de casa
- Premios por puntualidad
- Servicios de comedor y comida

## 5.6 fondo y caja de ahorro

El fondo de ahorro es una prestación que otorga la empresa a sus empleados.

La caja de ahorro es un sistema de ahorro voluntario entre los trabajadores de alguna empresa.

Un fondo o caja de ahorro es constituido cuando ambos están registrados ante el notario público por lo que cuentan con acta constitutiva y son considerados como personas morales.

Un fondo o caja de ahorro no es sujeto a Retención de ISR cuando esté constituido y los trabajadores estén registrados en la SHCP además de instituciones o sociedades civiles con fines no lucrativos.

Que documentación se necesita para la apertura de un Fondo o caja De Ahorro

- Copia del Acta constitutiva.
- Copia del Registro Federal de Causantes de la Empresa.
- Copia de comprobante de domicilio de la Empresa.
- Reglamento o Estatutos (forma en la que se manejará el fondo o caja).
- Copia de identificación oficial de las personas que integran el comité.
- Copia de identificación oficial del apoderado legal.
- Carta de Autorización del apoderado legal de la Empresa para la apertura del fondo o caja de ahorro, mencionando a las personas que autoriza para firmar en el contrato.

Para efectos fiscales, en caso de aportaciones para el fondo de ahorro, éstas serán deducibles cuando el monto de las operaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo, general del área geográfica que corresponda el trabajador. (Artículo 31 LISR FRACCIÓN XII)

La importancia que tienen la creación del Fondo de Ahorro en las empresas, desde su inicio y funcionamiento, obligan a contar con mecanismos que proporcionen una transparente rendición de cuentas, derivada de la confianza de los trabajadores hacia el desenvolvimiento de este sistema que permita optimizar su rendimiento.

Cuando existe un área de éste tipo en las empresas, se inyectan hábitos de ahorro para los trabajadores, una cultura que al trabajador le permita desprenderse de un recurso económico, para que en mediano plazo reciba la cantidad que ha acumulado, más las posibles aportaciones de la empresa, más los intereses generados por el ahorro efectuado en el período.

Los períodos sugeridos son de un año; aquellos trabajadores de reciente ingreso que dejan de prestar servicios antes del cierre del ejercicio, se les otorgará la parte proporcional que les corresponda en el período ahorrado.

He aquí las ventajas de contar con Fondos de Ahorro en las empresas:

- 1.- Generar una necesidad de ahorro en los trabajadores, con el objeto de que en mediano plazo obtenga el recurso económico acumulado en un período determinado.
- 2.- Se crea un área independiente, esto permite a la empresa, llevar a cabo sus operaciones normales y al trabajador contar con un grupo de personas responsables que laboran dentro de la misma empresa para cuidar de éste recurso económico.
- 3.- La adecuada administración, permite generar mayores utilidades optimizando la inversión de los recursos. Estas utilidades serán repartidas en forma proporcional a los Trabajadores.
- 4.- A la empresa y al trabajador les conviene, percibir a través de este medio un ingreso que lo exenta del pago de impuestos, aunque se limita a las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y el Seguro Social. Estos temas se comentarán más adelante.

¿Qué desventajas podría tener un Fondo de Ahorro en las empresas?

- 1.- El manejo inadecuado en la Administración del Fondo de Ahorro, generaría la falta de motivación y de cultura de ahorro entre los trabajadores.
- 2.- El desvío de recursos por parte de las personas que manejan el Fondo de Ahorro. La extracción de estos recursos para emplearlos en las operaciones de la empresa traería deficiencias en su aprovechamiento y como consecuencia bajos rendimientos para los trabajadores.
- 3.- La inconsistencia en las aportaciones de trabajadores o la empresa, generaría un gran descontrol dentro de la organización.
- 4.- La falta de control de las aportaciones de cada trabajador podría generar una serie de confusiones que probablemente los representantes de los trabajadores que manejan el fondo de ahorro no podrían aclarar.

### **MANEJO DEL FONDO DE AHORRO PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS.**

Es importante contar con varios elementos que permitan optimizar el manejo del Fondo de Ahorro de los trabajadores.

- 1.- Contar con un REGLAMENTO de operación. Aquí se especificaría los integrantes que manejan el Fondo de ahorro, formado por:

Presidente, Secretario, Tesorero y dos Vocales.

Apertura de cuenta bancaria totalmente separada de las operaciones comerciales de la empresa, con firmas mancomunadas del Presidente, Secretario y Tesorero.

Las fechas de solicitudes y entrega de préstamos.

Las tasas de interés cobradas a los trabajadores que hagan uso del efectivo y bajo qué condiciones se entrega dicho préstamo, mismo que no rebasará el monto ahorrado.

2.- Poseer un manual de procedimientos que permita a los integrantes que manejan el fondo de ahorros apegarse a los criterios que se indiquen.

3.- Tener formatos uniformes.

4.- Establecer el reparto de las utilidades del período, en qué condiciones se entregarán.

5.- Especificar el período del ejercicio.

6.- El período de entrega del Fondo de Ahorro.

Todos estos elementos contribuirían a que el Fondo de Ahorro se maneje adecuadamente, generando mayores posibilidades de obtención de óptimos resultados. Conduciendo al Fondo de Ahorro con eficiencia y transparencia.

## **PARTES EXENTAS Y GRAVADAS PARA EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SEGURO SOCIAL EN EL FONDO DE AHORRO.**

La ley del Impuesto Sobre la Renta contempla exenciones para el Fondo de Ahorro, siempre que no se rebasen los límites permitidos. A continuación mencionaremos el Art. 31 Frac. XII de la ley del Impuesto Sobre la Renta, donde indica la cantidad que se encuentra exenta de pago de dicho impuesto.

Artículo 31. Ley del Impuesto Sobre la Renta Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

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

En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, éstas sólo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación

del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de esta Ley.

Ejemplo: Un trabajador que presta sus servicios en el Estado de Oaxaca, percibe \$ 20,000.00 y otro que percibe \$15,000.00 mensuales ¿cómo quedaría?

Percepción	13%	1.3 Veces	Cantidad	Dif. Entre lo gravado y exento
Mensual		El Salario Min. diario	Diaria x 30	
20,000.00	2,600.00	54.47 x 1.3 = 70.81	<b>2,124.30</b>	475.70
15,000.00	1,950.00		<b>2,124.30</b>	El trabajador ahorraría el 13% de su salario.

En el segundo caso, en virtud de que no rebasa el mínimo permitido, se tomarían \$ 1,950.00.

Para efectos del Seguro Social, la integración de salario, que es la base de cotización de las cuotas obrero patronal, el Fondo de Ahorro no forma parte del salario del trabajador. La única condición que impone el Seguro Social para quedar exentos de la integración al salario es que el trabajador aporte la misma cantidad que el patrón.

A continuación se mencionará la parte legislativa del Seguro Social en lo que se refiere a la integración del Salario, por ser la base de cotización de cuotas obrero patronal.

## **LEY DEL SEGURO SOCIAL**

### **TITULO SEGUNDO DEL REGIMEN OBLIGATORIO**

#### **CAPITULO II DE LAS BASES DE COTIZACION Y DE LAS CUOTAS**

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

Fracción 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.

Para efectos de la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, únicamente es esta parte relacionada con la integración del salario.

La situación económica por la que se atraviesa en el país, no permite contar con una adecuada cultura de ahorro, en beneficio de los trabajadores, omitir la disponibilidad de éste recurso, con el objeto de que en un año pueda contar con una cantidad que le permita adquirir bienes o servicios a nivel personal y/o familiar.

Si bien es cierto que los mexicanos no tenemos cultura de ahorro, es porque han transcurrido varias décadas sin que el poder adquisitivo de la moneda sea eficiente. Como ahorramos si lo que ganamos apenas nos ajusta a nuestras necesidades prioritarias. No es la falta de cultura de ahorro, es el poder adquisitivo de nuestra moneda.

El establecimiento del reglamento para el Fondo de Ahorro, permitirá que los trabajadores conozcan en qué condiciones se encuentra el manejo de dicho fondo. El período que abarca el ejercicio. Los remanentes como serán distribuidos entre los trabajadores. Las fechas de préstamos. La fecha de entrega del Fondo de Ahorro.

Contar con un manual de procedimientos que genere criterios y uso de formatos uniformes, contribuirá a un adecuado funcionamiento del Fondo de Ahorro.

Los límites permitidos por la ley del Impuesto Sobre la Renta en lo que se refiere a la exención del pago de impuestos, beneficiarán a los trabajadores y a las empresas, además nos dan la pauta para determinar el monto del Fondo de Ahorro de los trabajadores y la parte de aportación de la empresa.

En la parte legislativa del Instituto Mexicano del Seguro Social, se detectan las condiciones para la exención de la integración del Salario Diario del trabajador, exentando al Fondo de Ahorro de los trabajadores.

El objetivo final del manejo adecuado y transparente del Fondo de Ahorro, permitirá obtener mayores beneficios que redundarán en óptimos resultados, llevando a buen puerto a los trabajadores y a la empresa

## **5.7 Prima de Antigüedad**

(Art 162 LFT) Los trabajadores de planta tienen derecho a que se les pague una prima de antigüedad, Esta consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios y esta se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicio por lo menos así mismo se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o justificación o no del despido.

Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se observaran los siguientes requisitos:

Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada el pago se hará desde el momento del retiro.

Si el número de trabajadores que se retire excede del 10% se pagara a los que primeramente se retiren y podrán referirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado se cubrirá la prima los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

En caso de muerte del trabajador cualquiera que sea su antigüedad la prima que corresponda mencionada, La prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda.

## **5.8 Premios de puntualidad y asistencia**

Los premios de puntualidad y asistencia son prestaciones laborales que otorga el patrón a los trabajadores y empleados como recompensa por cumplir con los días de trabajo y horarios establecidos en la relación de trabajo sin embargo comúnmente los patrones otorgan esta prestación como medida de planeación en materia fiscal y de seguridad social.

De conformidad con la ley del seguro social en su Artículo 27 fracción VII los premios por puntualidad y asistencia se excluyen del salario Base de Cotización siempre y cuando una de estas prestaciones no exceda del 10% del salario Base de cotización.

En materia del ISR los premios de puntualidad y asistencia no están expresamente señalados como exentos en los Artículos 109 y 31 frac XII de la ley del ISR estos premios no entran en la definición de previsión social.

## **5.9 Subsidio al empleo**

El crédito al salario es un concepto contenido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta que los legisladores de ya hace unos 8 o 10 años para que los patrones le pagaran a los trabajadores a su servicio un excedente a favor como resultado del cálculo de ISR a retener; sin embargo, éste concepto es recuperable a través de su acreditación en el pago de impuestos.

Por lo tanto, no es una prestación laboral por no estar considerada como tal en la Ley de la materia, y a pesar de que la autoridad ha pretendido limitar la recuperación de éste importe pagado a los trabajadores, es un pago que se puede considerar a cuenta del que se genere por ISR. Crédito al salario está previsto como un monto que en principio se emplea para “subsidiar” parte del impuesto sobre la renta a cargo de los trabajadores. Sin embargo, en el supuesto de que éste resulte mayor a dicho impuesto, el empleador está obligado a entregar el excedente a sus trabajadores, excedente que puede acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo, ya sea propio o retenido a terceros.

El Crédito al Salario es la cantidad que se le entrega al trabajador una vez restado del impuesto sobre la renta el subsidio acreditable que le corresponde al trabajador, se le entrega una cantidad que se llama Crédito al Salario su fundamento es el Art. 115 de las Ley del Impuesto Sobre la Renta, sin embargo no todos los trabajadores se les entrega en efectivo, esto es porque su impuesto restado del subsidio acreditable es mayor al Crédito al Salario en esos casos no se le entrega al trabajador en efectivo pero si se resta de su impuesto causado.

El beneficio para el trabajador es un apoyo económico que da el Gobierno a través de los patrones a los trabajadores.

El patrón tiene para este ejercicio el derecho de acreditarlo contra su propio impuesto a cargo o contra retenciones a terceros.

El cambio de mayor relevancia en este aspecto lo constituye la derogación del artículo 114 y con ello la llamada tabla del subsidio fiscal, tabla que al dicho de la autoridad se integró a la tarifa del 113, pero no al cien por ciento, si no en lo que sería el equivalente de una proporción del 0.8600, por lo que para unos representara un perjuicio, a otros no les afectara la integración y a algunos les va a resultar benéfico. La integración de tarifa y tabla en una sola pone fin a la polémica existencia del llamado subsidio fiscal, baste recordar que dicho tema desde siempre ofreció materia para discusión, tanto en lo relativo a que conceptos considerar o no para la determinación de la proporción del subsidio, como en la mecánica de la determinación del subsidio mismo.

## **5.10 INFONAVIT**

La forma de administrar estas aportaciones ha evolucionado conforme a la ley, por lo que ahora las cuentas del Fondo de Vivienda se clasifican de la manera siguiente:

- Fondo de Ahorro 72-92

Son las aportaciones patronales del periodo de mayo de 1972 a febrero de 1992. Es operado y administrado por el Infonavit y de acuerdo con la normativa de ese periodo, no generó rendimientos,

- Subcuenta de Vivienda 92-97

Está constituida por las aportaciones patronales del periodo de marzo de 1992 a junio de 1997. Fue administrada en un principio por los bancos y posteriormente, a partir de julio de 1997, por las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afore), una vez realizado el traspaso. Genera rendimientos superiores a la inflación,

- Subcuenta de Vivienda 97

Se constituye por las aportaciones patronales a partir de julio de 1997 y es administrada por las Afore. Genera rendimientos superiores a la inflación

Nota: aunque las Afore administran la Subcuenta de Vivienda 92 y 97, el INFONAVIT administra los recursos.

### **5.10.1 Que es el 5% de Infonavit**

Los patrones con 5 o más trabajadores están obligados a auto determinarse 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. La operación del Sistema cubre funciones específicas para la información que maneja el mismo, como la validación automática de datos en captura o por importación.

### **5.10.2 Facultades**

Artículo 3o.- el instituto, es un organismo fiscal autónomo que cuenta con todas las facultades previstas en la ley y el código, para:

I. Requerir a los patrones la exhibición de libros y registros electrónicos o de cualquier otra naturaleza, así como los medios utilizados para procesar la información que integre su contabilidad, incluyendo nóminas de salarios y plantillas de personal, avisos, declaraciones, documentos y demás información necesaria para determinar la existencia o no de la relación laboral y la que permita establecer de manera presuntiva el monto de las aportaciones, así como el pago de salarios a las personas a su servicio, vinculados con las obligaciones que a cargo de dichos patrones establecen la ley federal del trabajo, la ley, el código y sus disposiciones reglamentarias aplicables;

Ordenar y practicar, por conducto de las personas que al efecto autorice y acredite el instituto, visitas domiciliarias, auditorias e inspecciones a los patrones a fin de comprobar el cumplimiento de la determinación y pago de aportaciones, así como la retención y entero de los descuentos o de cualquier otra obligación de carácter fiscal establecida en la ley o en los reglamentos correspondientes;

Determinar, en caso de incumplimiento y en los términos del código, el importe de las aportaciones omitidas y de los descuentos no retenidos o no enterados, calcular la actualización y los recargos que correspondan, señalar las bases para su liquidación, fijarlos en cantidad líquida, requerir su pago y emitir las resoluciones del crédito fiscal respectivo con apoyo en la información proporcionada por el contribuyente, por otras autoridades fiscales y la que tenga en su poder el propio instituto o que obtenga en ejercicio de sus facultades de revisión;

Determinar y precisar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones patronales incumplidas, en función de los datos del último mes cubierto o de los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación o de los proporcionados por otras autoridades fiscales;

Determinar presuntivamente las aportaciones y descuentos derivados de las obligaciones a que se refiere la fracción anterior, en los términos de lo dispuesto por el código, así como emitir la resolución respectiva;

Suscribir convenios de colaboración y coordinación con la secretaria, el instituto mexicano del seguro social y las entidades federativas, con el objeto de que estas autoridades, conjunta o separadamente, en ejercicio de sus facultades de fiscalización, puedan ordenar y practicar visitas, auditorias e inspecciones a los patrones que no hayan cumplido con sus obligaciones derivadas de la ley, quedando facultadas, en este caso, para determinar el importe de las aportaciones patronales omitidas y de los descuentos no retenidos o no enterados o de cualquier otra obligación de carácter fiscal establecida en la ley, o en los ordenamientos correspondientes, que les compete aplicar; asimismo podrá celebrar convenios de coordinación con la secretaria, el instituto mexicano del seguro social y demás autoridades fiscales federales y locales, en materia estadística, censal y fiscal para el mejor desarrollo de sus funciones;

Dar trámite y notificar las liquidaciones para el cobro de las aportaciones y descuentos, conjuntamente con las liquidaciones de las cotizaciones previstas en la ley del seguro social, previo convenio de coordinación con el instituto mexicano del seguro social;

Rectificar los errores aritméticos que aparezcan en las declaraciones de los patrones para el pago de las aportaciones y entero de descuentos y, en su caso, determinar con base en las diferencias que resulten como omisiones en dichos pagos, el importe de las aportaciones o de los descuentos, su actualización y los recargos que correspondan;

Recibir de los contribuyentes las aclaraciones y la documentación que presenten al instituto, así como conciliar la información respectiva que acredite el cumplimiento de las obligaciones fiscales requeridas;

Cancelar las resoluciones a través de las cuales hubiese determinado créditos fiscales y que hayan sido debidamente cubiertos o aclarados, o que hubiesen sido dejados sin efecto por resolución firme dictada en recurso o juicio;

Revisar los dictámenes formulados por los contadores públicos, sobre el cumplimiento en el pago y entero al instituto de las aportaciones y descuentos, en los términos de las disposiciones aplicables;

Ordenar y practicar la notificación de las resoluciones, respecto a las solicitudes de autorización para el pago a plazo, ya sea diferido o en parcialidades, de las contribuciones omitidas;

Dejar sin efecto las autorizaciones a que se refiere la fracción anterior, cuando se de alguno de los supuestos establecidos en el código que den lugar al cese de la autorización para pagar a plazo en forma diferida o en parcialidades;

Tramitar y resolver las solicitudes de devolución de las cantidades pagadas indebidamente o en exceso que sean a favor de los patrones, siempre que se trate de aportaciones, descuentos y, en su caso, actualizaciones y recargos por pago en exceso de estos conceptos, a que se refiere la ley y el presente reglamento;

Recibir, tramitar y resolver las solicitudes de constitución de la garantía del interés fiscal; registrarlas, autorizar su sustitución, cancelarlas, y hacerlas efectivas cuando así proceda, en términos del código y su reglamento;

Notificar las resoluciones por las que se determinen los créditos fiscales y, en su caso, hacer efectivo el cobro de las aportaciones y descuentos omitidos y de sus accesorios, a través del procedimiento administrativo de ejecución, sujetándose a las normas previstas sobre el particular por el código y sus disposiciones reglamentarias;

Suspender o autorizar la suspensión del procedimiento administrativo de ejecución, en los términos del código y su reglamento;

Imponer a los patrones que hayan cometido infracción a las disposiciones contenidas en la ley y sus disposiciones reglamentarias, las multas correspondientes de conformidad con lo previsto en el reglamento respectivo;

Presentar denuncia o querrela, o promover su presentación, ante el ministerio público por la presunta comisión del delito a que se refieren los artículos 57 y 58 de la ley y de aquellos otros delitos que por su propia naturaleza causen perjuicio al instituto;

Solicitar a las entidades participantes del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de las disposiciones legales aplicables y de la ley y sus disposiciones reglamentarias, la información relacionada con el cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de vivienda, así como de las cantidades que integran las subcuentas de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores;

Resolver los recursos relativos al procedimiento administrativo de ejecución, así como las solicitudes de prescripción y caducidad planteadas por los patrones en los términos del código;

Certificar documentos en los que consten los actos y operaciones para su remisión a las autoridades;

Solicitar a las autoridades fiscales federales, estatales y municipales la información necesaria para llevar a cabo acciones de revisión del cumplimiento de obligaciones fiscales, así como atender las solicitudes que por su parte formulen aquellas con iguales propósitos, y

Las demás facultades y atribuciones que les señalen la ley y sus disposiciones reglamentarias, así como el código y su reglamento.

### **5.10.3 derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones ante INFONAVIT**

#### Obligaciones patronales y derechos del trabajador

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

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

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

El presentar de manera oportuna el aviso de baja de los trabajadores evita al patrón la posibilidad de responsabilidad de pago de aportaciones y amortizaciones, aun cuando ya no exista la relación laboral, pues éste es el único documento que le libera de esas obligaciones.

#### Obligaciones de los patrones en materia de ejercicio de facultades fiscales

El Infonavit es un organismo fiscal autónomo facultado para llevar a cabo diversos actos tendientes a verificar el cumplimiento de las obligaciones patronales ante este instituto. En este sentido, los patrones están obligados a:

- Proporcionar los elementos necesarios para precisar su situación ante el instituto y determinar el monto de las obligaciones de pago de aportaciones y entero de descuentos.
- Permitir la práctica de inspecciones y visitas domiciliarias.

- Atender los requerimientos de pago e información.
- Proporcionar constancia de días trabajados y de salarios pagados a sus trabajadores cuando el patrón esté dedicado eventual o esporádicamente a la construcción. En el caso de estos trabajadores deberá efectuar el pago de aportaciones, inclusive cuando no le sea posible determinar a quién o a quiénes se deban aplicar los pagos.
- Presentar copia con firma autógrafa del Dictamen fiscal y los anexos correspondientes a aportaciones al Infonavit.

Puede optar por presentar dictamen para el Infonavit, con los beneficios siguientes:

- No ser sujeto de visitas domiciliarias, por el periodo dictaminado y anterior.
- No se emitirán cédulas de determinación de diferencias por el periodo dictaminado.

Si el patrón adquiere la calidad de patrón sustituto (aquel que adquiere una empresa) debe tener cuidado en que el patrón sustituido (quien vende una empresa) esté al corriente de sus obligaciones para con el Infonavit, ya que es responsable solidario respecto a las obligaciones que debieron cumplirse antes de la fecha de la sustitución, hasta por dos años después de ésta. Posterior a este tiempo el patrón sustituto es el único responsable.

### **Derechos de los trabajadores**

Los derechos de los trabajadores son:

- Inscribirse al Infonavit, dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquél en el que comenzó a prestar sus servicios.
- Informar al Infonavit de manera correcta el nombre, Número de Seguridad Social (NSS) y salario.
- Al inscribirlo, declarar el salario diario integrado que perciba en ese momento e informar oportunamente los aumentos que se vayan presentando con el tiempo.
- Pagar el 5% sobre ese salario, para constituir el fondo de vivienda que es administrado por el Infonavit, el que es parte de su patrimonio y le servirá para obtener un crédito de vivienda o para su retiro.
- Pagar al instituto los descuentos que haya efectuado a su salario cuando cuente con un crédito de vivienda otorgado por el Infonavit.

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

## **5.11 IMSS**

### **5.11.1 Salario base de cotización**

El salario Base de cotización está conformado por distintos elementos básicos que se les da a los trabajadores como gratificaciones, las gratificaciones, la prima vacacional, prima Dominical etc. Sin embargo, no todo lo que recibe el trabajador formará parte de éste, ejemplo de lo que no forma parte del salario son los instrumentos de trabajo o el ahorro. Solo ciertos conceptos podrán formar parte del Salario Base de cotización en determinado porcentaje o cantidad, según corresponda.

### **5.11.2 Salario diario integrado**

La base de cotización para los pagos de cuotas al IMSS es el Salario Diario Integrado (SDI), el cual incluye los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, o cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios

El SDI es muy importante para los patrones porque un error en el cálculo o en el criterio para integrarlo puede provocar diferencias que repercute en hacer pagos en exceso o pagos menores que ocasionan actualizaciones y recargos.

Salario base de cotización, conocido en la Ley anterior de 1973 como Salario diario integrado, es utilizado en México por el Instituto Mexicano del Seguro Social, para determinar las cuotas obrero patronales, mensuales y bimestrales que se pagan bajo el régimen obligatorio, al amparo de la nueva Ley del Seguro Social, promulgada en julio 1997.

Se calcula a partir de una serie de criterios establecidos en el segundo capítulo de la Ley del Seguro Social y tomando en cuenta los días del mes natural.

### 5.11.3 Clasificación del salario para efectos de las cuotas del IMSS

Salario fijo: Son todas las percepciones que se conocen previamente, como es el sueldo, el aguinaldo y la prima vacacional, así como las prestaciones y demás percepciones contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo.

Se debe considerar, además en su caso, cualquier otra prestación que sea previamente conocida como despensa, habitación y alimentación, lo cual incrementara, en su caso el salario.

Percepción previamente conocida	SDI
Sueldo Diario	\$100.00
Aguinaldo (15 días x 100)/365 días)	4.10
Prima vacacional (6 días x100x25% de prima/365 días)	0.42
SDI Fijo	\$104.52

Factor de integración con prestaciones de ley					
días que se pagan	1	2	3	4	5
días del año	365	365	365	365	365
Aguinaldo, días.	15	15	15	15	15
Vacaciones, días.	6	8	10	12	14
Prima vacacional 25%	1.5	2	2.5	3	3.5
Total de días de pago del año	381.5	382	382.5	383	383.5
Factor de integración	1.0452	1.0466	1.0479	1.0493	1.0507

Cuando se tienen cambios en las percepciones fijas se debe presentar aviso de cambio de salario dentro de los 5 días siguientes.

Cuando se determina el factor de integración del salario fijo, Dividimos el SDI fijo entre el sueldo diario:  $= \$104.51/100=1.0452$

El Factor de Integración es diferente cuando varía alguna de las percepciones fijas, o cuando se tienen nuevas prestaciones que se incrementan. Un caso común son los días de vacaciones, que vienen a incrementar el importe de la prima vacacional, por lo que cada año cambia el factor de integración.

Salario Variable: si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con percepciones variables que no pueden ser previamente conocidas en su cuantía, se sumaran los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días del salario devengado; este promedio será el SDI para el siguiente bimestre. Cuando se trate de un trabajador de nuevo ingreso se deberá estimar un salario probable para su Inscripción en el IMSS, el cual será su base de cotización en su primer bimestre.

PERCEPCIONES VARIABLES	SDI
Comisiones por ventas del bimestre anterior.	\$2,000
Tiempo extra los límites de la LFT del bimestre anterior	200
Bono de productividad recibido el bimestre anterior	1200
Gratificaciones extraordinarias del bimestre anterior	3000
Suma de percepciones variables del bimestre anterior	6400
Número de días de salario devengado del bimestre anterior	61
<b>SDI variable</b>	<b>\$104.91</b>

Se debe realizar el cambio del salario dentro de los primeros 5 días del bimestre por los cambios en las percepciones variables en el bimestre anterior.

LSS Articulo 30 Para Determinar el salario Base de Cotización se estará a lo siguiente:

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

II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario probable que le corresponda en dicho periodo, y

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

**Salario Mixto:** En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables se considerara de carácter mixto, por lo que, para efectos de cotización, se sumara a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables. Es recomendable inscribir a nuestros trabajadores con salario mixto, y que, como veremos, un salario fijo estaría limitado a no tener ningún otro concepto de ingreso.

Cuando se tienen percepciones fijas y variables se deben presentar cambios de salario: cuando son cambios en percepciones fijas, dentro de los 5 días siguientes; y dentro de los primeros 5 días del bimestre por las percepciones variables.

Podemos considerar que cuando un trabajador de sueldo fijo percibe ingresos variables su sueldo se convierte en mixto y su SDI debe ser modificado para el próximo bimestre, ya que debe incluirse el promedio de las percepciones variables, tales como comisiones, el tiempo extra que excede de los límites establecidos por la LFT, bonos de productividad, etc. Si no se presenta el aviso de cambio del salario se considerara que el SDI es el mismo.

2. Percepciones Art. 27, LSS	3. No integra el SDI	4. Se incluye en el SDI
5. 1. Instrumentos de trabajo	6. Cuando sean instrumentos utilizados para desarrollar sus actividades	7. Cuando sean percepciones reales para el trabajador, sin una razón de negocios, o sea prestaciones disfrazadas
8. 2. Fondo de ahorro	9. Cuando el patrón aporte lo mismo o menos que el trabajador, y no haya más de dos retiros al año. Se considerara que retiro y préstamo son diferentes.	10. La aportación del patrón que exceda a la del trabajador; a toda la aportación del patrón cuando se haga más de dos retiros al año.
11. 3. Aportaciones de fines sociales de carácter sindical.	12. Cuando no puedan individualizarse las prestaciones. (Bibliotecas, campos	13. Cuando son prestaciones de previsión social que pueden individualizarse.

	deportivos etc.).	
14. 4. Aportaciones adicionales al SAR y al CV.	15. Las aportaciones a la cuenta Individual de Retiro de los trabajadores en las AFORES	16. Cuando se depositen a la subcuenta de aportaciones voluntarias de la CIR, ya que los trabajadores pueden retirar el dinero cada 6 meses
17. 5. Aportaciones al INFONAVIT y la PTU.	18. No se incluye la aportación patronal al INFONAVIT, tampoco la PTU aun y cuando se distribuya un % mayor.	19. Cuando sean pagos de créditos de vivienda de los trabajadores; o los anticipos de PTU, cuando no haya PTU a distribuir
5. Alimentación y habitación	20. No se incluye cuando se cobra por lo menos el 20 % del SMDF, por cada concepto.	21. Cuando son prestaciones gratuitas o se cobra menos del 20% del SMDF
6. Despensas 22.	23. No se considerara hasta por el 40% del SMDF	24. La parte que excede del 40% del SMDF debe integrarse.
7. Premios de Asistencia y puntualidad	25. No se incluye cuando no excedan del 10% del propio SDI por cada concepto.	26. La parte que exceda del 10% del SDI por cada concepto debe integrarse.
8. Fines sociales, Planes de pensiones.	27. Cuando los planes reúnan los requisitos de la comisión nacional del SAR y sean deducibles para ISR.	28. Cuando reúnan los requisitos de la comisión nacional del SAR
9. Tiempo extra	29. El prestado dentro de los márgenes de la LFT, máximo 3 horas en un día, y 3 días en una semana	30. El tiempo extra que excede de los márgenes de la LFT.

#### **5.11.4 Cuotas por pagar al IMSS**

Las cuotas obrero patronales se pagaran por mensualidades vencidas en caso de los seguros de enfermedades y Maternidad, invalidez y vida riesgos de trabajo, guarderías y prestaciones sociales, se pagaran por bimestres vencidos los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Además de las aportaciones y Amortizaciones de vivienda que correspondan.

El patrón está obligado a determinar y enterar al instituto el importe de las cuotas obrero patronales a su cargo derivadas del aseguramiento de sus trabajadores o sujetos de aseguramiento en cada periodo de cotización, así mismo puede determinar las diferencias en el pago de las aportaciones de seguridad social incluyendo los accesorios que procedan, al percatarse de haber incurrido de errores u omisiones.

Las cuotas pueden presentarlas en dispositivo magnético, a través del programa informático autorizado por el Instituto SUA Sistema único de autodeterminación.

#### **5.11.5 Porcentaje para la determinación del importe de las cuotas obrero patronales**

Los patrones y el gobierno federal, en la parte que les corresponde están obligados a enterar al instituto el importe de las cuotas obrero patronal y la aportación estatal y de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

31. Apor tación para:	32. Trab ajador	33. P atrón	34. Go bierno
35. Seguro para el Retiro	36. 0% 37.	38. 2% Sobre SBC	39. 0%
40. Seguro de cesantía en edad avanzada y vejez	41. 1.125% sobre SBC	42. 3.150% sobre SBC	43. 7.143% Sobre el 3.15% del patrón
44. Cuotas al INFONAVIT	45. 0%	46. 50% Sobre SBC	47. 0%
48. Cuota Social	49.	50.	51. 5.50% Sobre SMG del D.F por día cotizado

#### **5.11.6 Derecho del trabajador al solicitar su inscripción y modificación del salario al IMSS.**

El patrón deberá inscribir a los trabajadores, presentando sus documentos, de esta forma, el seguro social asignará el número de afiliación, con el cual podrá realizarse el trámite vía internet.

Todo cambio, modificación, alta o baja de los trabajadores, deberá ser enterado al instituto, dentro de los cinco días hábiles a partir del evento; para lo cual existen ciertos formatos para cada caso.

Del trabajador:

Alta: Formato Afil- 02

Baja: Formato Afil-04

Modificación de salario: Formato afil 03

Mientras el patrón no presente al instituto el aviso de baja del trabajador subsiste la obligación de cubrir con las cuotas obrero patronales, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, devolverá a solicitud el importe de las cuotas obrero patronales a partir de la nueva alta.

Plazos para presentar las modificaciones.

Elementos Fijos: Aviso en un plazo de 5 días Hábiles a partir del cambio

Elementos Variables: Aviso en los primeros 5 días de los meses de ene, mar, mayo, jul., sept., nov.

Elementos Fijos y Variables: Percepciones variables: aviso al concluir el bimestre.

## **5.12 IMSS**

### **5.12.1 Integración del Salario Base de Cotización**

Artículo 27. Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Como podemos observar prácticamente todo aquel ingreso o pago que reciban los trabajadores por concepto de su trabajo deberá integrar a su salario, aunque la misma ley nos dice cuales serán aquellos conceptos que por razones de su naturaleza o por la clasificación del ingreso NO INTEGRA AL SALARIO, de lo cual se cita lo siguiente:

I.- Instrumentos de trabajo (herramientas, uniformes y otros similares)

II.- El Ahorro, cuando se integre por una cantidad igual del trabajador y de la empresa, si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integra al salario.

III.- Aportaciones adicionales del patrón al fondo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

IV.- Aportaciones al Infonavit y la Participación de los Trabajadores en las Utilidades.

V.- Alimentación y habitación entregadas en forma onerosa. Se consideran onerosas cuando cada una de ellas represente como mínimo el 20% del SMG en el D.F.

VI.- Despensas en especie o dinero, cuando su importe no rebase el 40% del SMG diario en el DF.

VII.- Premios por asistencia y puntualidad, siempre que cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.

VIII.- Aportaciones para fines sociales (entregadas para constituir planes de pensión)

IX.- Tiempo Extraordinario, dentro de los márgenes señalados en la LFT. (Ver caso práctico en la segunda parte de este artículo)

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

Como podemos observar las nuevas disposiciones en materia de integración al salario base de cotización, siguen siendo en esencia las mismas en sus antecedentes al artículo 32 (Ley anterior), siendo el tiempo extraordinario quien sufre en su procedimiento de integración modificaciones importantes, que hemos considerado debe analizarse cuidadosamente, en las cuales proporcionaremos casos prácticos de análisis, es por ello, que los invitamos a estar pendientes en la segunda parte de este artículo.

## **CAPITULO 6**

### **DEDUCCIONES DEL TRABAJADOR**

LAS deducciones son aquellas cantidades que se restan del total devengado, obteniéndose así el líquido a percibir por el trabajador. Al aplicar las deducciones sobre el total devengado hacen que la remuneración total bruta se convierta en neta.

#### **6.1 SINDICATO**

Un sindicato es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente.

Los sindicatos son los representantes de sus afiliados y desarrollan las negociaciones colectivas con las empresas o asociaciones de empresas, los salarios, los tiempos de descanso, las vacaciones y la capacitación y las licencias son algunas de las condiciones que los sindicatos deben acordar con la patronal.

##### **6.1.1 CUOTA SINDICAL**

Art 130 se entiende por cuota sindical la cantidad que todo miembro activo debe cubrir al sindicato para los gastos de administración y operación del mismo y para capacitarlo al mejor cumplimiento de sus objetivos. La cuota sindical podrá ser ordinaria o extraordinaria

i.- ordinaria.- es cuota sindical ordinaria aquélla que, basada en el salario de cada miembro activo, tenga que ser cubierta periódicamente por él para cubrir los gastos de administración y operación del sindicato o para inversiones que éste haga con objeto de adquirir los bienes muebles o inmuebles que autoriza la ley federal del trabajo. La cuota sindical ordinaria podrá ser permanente o temporal.

a).- permanente.- es cuota sindical ordinaria permanente la que señalan estos estatutos para cubrir los gastos de administración y operación del sindicato. La cuota sindical ordinaria permanente actual es igual al 3% (tres por ciento) del salario del trabajador y deberá ser descontada en la forma que han convenido o convengan las personas mencionadas en el art. 1 y el sindicato. La cuota sindical ordinaria permanente no podrá ser disminuida sino por el voto individual de las cinco sextas partes o más, del número total de miembros

activos que sean trabajadores de planta. No podrá ser aumentada sino por el voto de la mayoría absoluta, (la mitad más uno, o más), de los citados miembros.

Las cuotas sindicales ordinarias permanentes de los miembros activos de la división del distrito federal, ingresarán íntegras a la tesorería del sindicato. También ingresarán a la citada tesorería el 53.33% (cincuenta y tres punto treinta y tres por ciento) de las cuotas sindicales ordinarias permanentes correspondientes a los miembros activos de las divisiones y secciones foráneas. El 46.67% (cuarenta y seis punto sesenta y siete por ciento) de las referidas cuotas sindicales de las divisiones ingresarán a las sub-tesorerías de las divisiones o secciones foráneas respectivas.

b).- temporales.- es cuota sindical ordinaria temporal la que acuerde la asamblea general por el voto de la mayoría absoluta de los miembros activos que sean trabajadores de planta, para cubrir las inversiones que se hagan con objeto de adquirir para el sindicato los bienes muebles o inmuebles que autoriza la ley federal del trabajo. Esta cuota deberá ser descontada periódicamente al mismo tiempo o alternando con la permanente, estar en vigencia durante un período mínimo de seis meses y cesar tan pronto como la asamblea general lo haya acordado en el momento de decretarla o lo acuerde con posterioridad.

Eextraordinaria.- son cuotas sindicales extraordinarias todas aquellas que tengan que ser cubiertas por los miembros activos para gastos de emergencia que no hayan quedado incluidos entre los mencionados en la fracción i de este artículo. Estas cuotas podrán ser cubiertas en una o más exhibiciones; estar basadas en el salario de cada miembro activo o ser uniforme para todos ellos, y no podrán ser decretadas sino por el voto de la mayoría absoluta de los miembros activos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 346 del código del trabajo, los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deben aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un 75% del valor de la cuota ordinaria sindical durante toda la vigencia del contrato. La cuota que sirve de base para determinar el aporte o cotización que se descuenta al respectivo trabajador a quien se le extiende los beneficios de un instrumento colectivo suscrito por un sindicato, debe ser la que contemplaba el estatuto de la organización sindical al inicio de la negociación colectiva, sin que sea jurídicamente procedente considerar sus posteriores variaciones

## 6.2 Retención del IMSS

El derecho a la salud que confiere la CPEUM se hace extensivo al tiempo y al lugar donde las personas desempeñan algún trabajo en calidad de subordinados (trabajadores), ya que por disposición expresa del apartado A, fracción XXIX, del artículo 123 de la CPEUM, deben desempeñar sus actividades en un ambiente laboral que les brinde y garantice salud durante el ejercicio de dichas actividades.

De ahí que con objeto de procurar que este derecho sea ejercido por los trabajadores, la LSS establece como obligación de los patrones inscribirse e inscribir a los trabajadores a su servicio ante el IMSS, para que éste a través del financiamiento del gobierno federal, de los patrones y de los trabajadores constituya los fondos suficientes para otorgar la asistencia médica y las prestaciones en dinero que comprende cada seguro (riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales), previsto en la LSS.

De tal manera que para constituir el financiamiento se requiere que cada sector -gobierno, patrones y empleados- aporte la proporción de las tasas de financiamiento aplicable a cada ramo de seguro, que de acuerdo con la LSS les corresponda cubrir.

En este sentido, conforme a los artículos 15, fracción III, y 39 de la LSS, el sector patronal tiene a su cargo las tareas de efectuar la determinación y el entero tanto de las cuotas que les corresponda cubrir como las de los trabajadores a su servicio, además de las aportaciones y amortizaciones al Infonavit, obligaciones que en la actualidad satisfacen.

Estas son las cuotas que nuestros sistemas de nóminas tendrán que tener para el cálculo de las cuotas a retener a los empleados y las que el patrón tendrá que pagar.

SEGUROS	PATRON	%	TRABAJADOR	%	ESTADO	%
Enfermedad y Maternidad	Especie	20.40%	1	0.40%	2	13.90%
	Dinero	1.10%	2			
		0.70%	3	0.25%	3	0.05%
Invalidez y vida		1.75%	3	0.63%	3	0.13%
Retiro		2.00%	3			
Cesantía y vejez		3.15%	3	1.13%	3	0.23%
Guarderías y prestaciones sociales		1.00%	3			
Pensionados		1.05%	3	0.38%	3	0.08%
Infonavit		5.00%	3			

### **6.3 Los Ingresos sujetos a retención:**

El monto de salario mensual que exceda la exención contributiva mensual, Remesas giradas al exterior, Intereses sobre préstamos con instituciones de crédito del exterior, Dividendos pagados en efectivo, Alquileres pagados a personas físicas, Honorarios por servicios y comisiones pagados a personas física Premios o ganancias obtenidas en loterías o campañas promocionales, Pagos efectuados por el Estado por la adquisición de bienes y servicios no ejecutados en relación de dependencia.

Están exentos los salarios y demás retribuciones en efectivo pagadas a los asalariados que no excedan la exención contributiva mensual ajustada anualmente por inflación, así como la Regalía Pascual, hasta el monto de la duodécima parte del total de salarios percibidos durante el año.

### **6.4 definición de faltas**

Cuando un trabajador llega tarde a su puesto de trabajo, o se retrasa, ya sea por motivos justificados o injustificados, la empresa puede sancionarle o tomar medidas.

La conducta que usted nos refiere entra dentro del ámbito de las faltas laborales. Entendemos por faltas laborales las acciones u omisiones que suponen una infracción o incumplimiento de los deberes laborales recogidos en las disposiciones legales en vigor y en los convenios colectivos. El elemento determinante para sancionar una falta es, por tanto, que sea constitutiva de un incumplimiento culpable del trabajador.

A partir de esta idea de falta laboral, la concreción de las faltas sancionables dependerá de la graduación que de la misma se haga en cada uno de los convenios aplicables. No nos indica usted en qué sector desarrolla su actividad, con lo que no podemos referir su consulta al convenio de aplicación.

Respecto de lo que usted comenta, se consideran faltas laborales las inasistencias al trabajo sin causa justificada o bien, sin que la causa que las justifica haya sido comunicada con la antelación debida, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Estas ausencias injustificadas normalmente suponen un trastorno para la marcha de cualquier empresa organizada sobre la base del trabajo coordinado de todos los trabajadores, de ahí que sean conductas sancionables. La gravedad de la falta dependerá del número de ausencias o retrasos, computados normalmente en un determinado período de referencia, que puede ser un mes, dos meses, etcétera.

No existe una regla general, los convenios coincidir ni en el número de ausencias precisas para que se entienda cometida la falta, ni en el período de referencia elegido, ni en la calificación de gravedad de esas ausencias. Por

ejemplo, hay convenios que consideran falta leve la inasistencia injustificada al trabajo de un día durante un período de un mes. Cuando la inasistencia alcance de dos a cuatro días durante el período de un mes se considerará falta grave; y la inasistencias durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes se considerará como muy grave.

En cambio, en otros casos son faltas graves faltar al trabajo un día sin justificación o la falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjera más de una vez y menos de cuatro durante un período de treinta días, etcétera.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que también son sancionables las faltas de puntualidad, entendida esta tanto como retrasarse en la llegada al trabajo como en adelantar la hora de salida.

Ciertos convenios tienen en cuenta exclusivamente el número de faltas cometidas, aunque no siempre en la misma cuantía, en otros se atiende al retraso efectivo en cada una de esas faltas; se limita el período de referencia e incluso, en ocasiones, se tiene en cuenta también el perjuicio causado. Sí que hay unanimidad en exigir que la impuntualidad carezca de causa justificada o que, de existir justificación no se haya comunicado con carácter previo o con la debida antelación, en términos similares a los previstos para la inasistencia.

Para algunos convenios es falta leve la impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos. Si el tiempo total supera los veinte minutos, pero no excede los sesenta, la falta es considerada grave. En principio, dependiendo del convenio de aplicación, podría considerarse muy grave la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

Finalmente hay que tener en cuenta que es falta laboral también el abandono de puesto sin causa justificada. Este abandono merece el calificativo de leve si se produce por breve tiempo; grave si como consecuencia del mismo se produce perjuicio a la empresa, compañeros o clientes; pudiendo convertirse en muy grave si fuera reiterado o constituyera causa de accidente. Se suele coincidir en señalar que las ausencias o abandonos del puesto de trabajo constituirán faltas muy graves, especialmente cuando el puesto sea de responsabilidad, ocasione grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en las cosas o riesgo en las persona.

Tenga en cuenta que por abandono del trabajador se entiende también una causa de extinción del contrato de trabajo (constitutiva asimismo de incumplimiento contractual), pero el abandono será una causa de extinción, y no una mera conducta sancionable, cuando de la actuación del trabajador resulte inequívoca su intención de extinguir la relación laboral: será necesario que el trabajador mantenga una ausencia por tiempo suficiente, en orden a que pueda entenderse que no piensa reanudar el cumplimiento de sus prestaciones.

En cuanto a las sanciones, para las faltas leves suelen consistir en amonestaciones y en suspensiones de empleo y sueldo de hasta dos días; las faltas graves pueden conllevar suspensiones de empleo y sueldo de hasta catorce días; y las faltas muy graves, pueden consistir en inhabilitaciones para el ascenso y en suspensiones de empleo y sueldo que pueden alcanzar varios meses de duración, traslados a otro centro de trabajo y el despido.

## **6.5 servicio de comedor**

Deducción.-Artículo32, fracción XX

Con relación a la deducción de quien los otorga, éstos serán deducibles si el servicio de comedor está a disposición de todos los trabajadores, siempre y cuando no excedan de un monto equivalente a un salario mínimo 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.

¿Cómo se podría determinar esto, cuando se compra todo lo necesario para su preparación, es decir, cuando se preparan los alimentos por volúmenes y lo que se tiene son las facturas de las compras donde se relacionan los productos y/o condimentos?

Por lo que corresponde a los trabajadores que reciben el servicio de comedor, se tienen los siguientes efectos:

1) Al año siguiente al que se otorguen los servicios de comedor y comida, forman parte del total de erogaciones relacionados con salarios para determinar la proporción del subsidio, mismo que podrá inclusive eliminar su aplicación, dependiendo de las partidas no sujetas al pago del Impuesto Sobre la Renta, en este caso, por los importes erogados por la prestación del servicio de comedor, así como por el importe de la deducción de la inversión donde se proporcione dicho servicio, en caso de ser propia, o bien en el importe pagado en el ejercicio por concepto de renta, en el caso de ser arrendado.

### **¿Cómo se reflejan en nómina estas partidas y la retención correspondiente?**

#### **Seguro Social**

##### **Alimentos**

Por lo que se refiere a la Ley del Seguro Social, los alimentos otorgados a los trabajadores de manera gratuita incrementan el salario de cotización en 25% (8.33% por cada alimento), conforme se establece en el Artículo 32de dicha Ley.

Para que no forme parte del salario base de cotización para efectos de Seguro Social, se requiere que sea proporcionado de manera onerosa, considerándose como tal cuando se cobre al trabajador como mínimo 20% del Salario Mínimo General diario que rija en el Distrito Federal

(Artículo 27 fracción V de la Ley del Seguro Social).

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

## **6.6 Deducibilidad de la nómina con CFDI**

En materia fiscal el artículo 94 de la Ley del Impuesto sobre la Renta contempla la figura de Ingresos que sin ser sueldos o salarios, es decir, sin ser ingresos derivados de la prestación de Un servicio personal subordinado, exclusivamente para efectos fiscales pueden asimilarse en Su tratamiento tributario con el de los asalariados.

Es por eso que el Complemento recibo de sueldos, salarios e ingresos asimilados contempla Estos últimos (ingresos asimilados a sueldos y salarios) mismos que sin ser ingresos por Sueldos, son tratados como si lo fueran, exclusivamente para efectos del pago de impuestos Federales.

Para deducir en el año 2014 las erogaciones de nóminas pagadas a los trabajadores, el patrón deberá contar con el comprobante Fiscal Digital de Nómina.

Con este requisito ya no será necesaria la Declaración Informativa Múltiple de Sueldos y Salarios. Los certificados deberán ser timbrados por un proveedor Autorizado de Certificación (PAC), Autorizado por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), así en forma automática este organismo contará con la información que se suscribe en dicho recibo Digital, es decir: los ingresos percibidos, deducciones, ISR retenido y por parte del Instituto Mexicano de Seguridad Social también obtendrá dicha información al momento.

Los patrones están obligados a enviar a sus trabajadores el formato XML de las remuneraciones entregadas y en el caso de que esté imposibilitado para ello podrán entregar una representación impresa del CFDI de las remuneraciones cubiertas a sus trabajadores misma que deberá contener los siguientes datos: Folio fiscal, RFC del empleador, el RFC de empleado.

Por lo anterior, se considera que los contribuyentes que expidan CFDI por las remuneraciones que cubran a sus trabajadores, tendrán por cumplidos los requisitos de deducibilidad de dichos comprobantes para efectos fiscales, al momento que se realice el pago de dichas remuneraciones, con independencia

de la fecha en que se haya emitido el CFDI o haya sido certificado por el proveedor de certificado del CFDI autorizado.

El recibo Digital de nómina deberá incluir: Registro patronal, Número de empleado, CURP, Número de Seguridad Social, Fecha de pago, Fecha inicial pago, Numero días pagados, Fecha inicio Relación laboral, Antigüedad, Puesto, periodicidad pago, Salario Base Cotización Aportaciones, Salario Diario Integrado, Tipo Régimen, Tipo contrato, Tipo jornada y Riesgo puesto.

Respecto a los atributos opcionales: Departamento CLABE y banco.

Elemento, percepciones los atributos requeridos son: Total gravado, total exento, concepto, Importe Gravado, Importe Exento, Tipo percepción y Clave.

De acuerdo con la nueva LISR, para que las personas morales puedan deducir la Nómina de sus trabajadores, deberá realizarse por los medios que la propia ley señala y Expedir los comprobantes fiscales que correspondan.

Las erogaciones Efectuadas por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado pagadas en efectivo, podrán ser deducibles, siempre y cuando, además de cumplir con todos los requisitos que señalan las disposiciones fiscales para la deducibilidad de dicho concepto, se cumpla con la obligación inherente a la emisión del comprobante fiscal digital por internet (CFDI) correspondiente por concepto de nómina (Regla 1.3.3.1.17).  
Requisitos generales de los CFDI.

1. La clave del RFC de quien lo expide y el régimen fiscal en que tributen conforme a la LISR.
2. El número de folio y el sello digital del SAT, así como del sello digital del contribuyente que lo expide.
3. El lugar y fecha de expedición.
4. La clave del RFC de la persona a favor de quien se expida.
5. La cantidad, unidad de medida y clase de los bienes o mercancías o descripción del servicio o uso o goce que amparen.
6. El valor unitario consignado en número.
7. El importe total consignado en número o letra.
8. Los contenidos en las Disposiciones fiscales que sean requeridos y dé a conocer el SAT mediante reglas de carácter general.

El mismo artículo 29A. Último párrafo CFF, establecen que no podrán deducirse o acreditarse fiscalmente las cantidades amparadas en los comprobantes fiscales que carezcan de algún requisito en los señalados en el artículo 29 y 29-A o cuando los mismos se plasmen en forma distinta a lo señalado en las disposiciones fiscales.

Guía para la elaboración del CFDI.

Con la finalidad de auxiliar a los contribuyentes, el SAT publicó la guía para la elaboración del CFDI según los aspectos a considerar del anexo 20 de la RMF, en los siguientes términos:

1. Datos del Emisor. Información del contribuyente emisor del recibo de nómina como CFDI (Patrón)
2. Datos del Receptor: Información del contribuyente receptor del recibo de nómina como CFDI (Trabajador).
3. Datos del Recibo.
  - a) Fecha de emisión: fecha de Elaboración del recibo.
  - b) Subtotal: Sumatoria de los importes de los conceptos.
  - c) Descuento: será el total de las deducciones (Suma del total gravado y total exento, sin considerar el ISR retenido).
  - d) Motivo de descuento: Utilizar "Deducciones Nómina".
  - e) Total: pago realizado al trabajador. Será igual al subtotal menos los descuentos, menos las retenciones efectuadas.
  - f) Tipo de comprobante: Egreso.
  - g) Lugar de Expedición: Señalar el lugar de la plaza en donde labore el empleado.
4. Conceptos
  - a) Cantidad: Aplica el valor "1"
  - b) Unidad: Se utilizara la expresión "Servicio"
  - c) Descripción: Se podrán incluir las siguientes denominaciones: pago de nómina, Aguinaldo, Prima Vacacional, Fondo de Ahorro, Liquidación, Finiquito etc.
  - d) Valor Unitario: Total de percepciones del Trabajador (Es la sumatoria del total de percepciones gravadas y exentas.
5. Impuestos
  - a) Total de los impuestos: el ISR retenido (Se obtiene del nodo de deducciones del complemento nómina).
  - b) Retenciones.
  - c) Impuesto: Tipo de impuesto que fue Retenido (ISR).
  - d) Importe: Monto del Impuesto Retenido. Se obtiene del Nodo de deducciones del complemento nómina.

Por lo que para cumplir con dichas obligaciones, los contribuyentes deberán:

- a) contar con un certificado de firma electrónica avanzada.
- b) Tramitar ante el SAT el certificado para el uso de los sellos digitales.
- c) Cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 29-A del CFF.
- d) Remitir al SAT, antes de su expedición, el CFDI respectivo a través de los mecanismos digitales que para tal efecto determine, para que proceda a su validación, asignación de folio de e incorporara el sello digital del SAT.
- e) Entregar o poner a disposición de sus clientes a través de los medios electrónicos que disponga el SAT, el archivo electrónico del CFDI, y entregar la representación impresa cuando sea solicitada por el cliente.
- f) Cumplir con las especificaciones que en materia de informática determine el SAT mediante reglas de carácter general.

## **Facilidades**

No obstante que a partir del 1 de enero del 2014, las personas obligadas deberán emitir recibos de pago de nómina en CFDI, en la RMF para 2014, el SAT otorgó las siguientes facilidades:

1. Las personas físicas que en el último ejercicio declarado obtuvieron ingresos iguales o menores a \$500,000 (Quinientos mil pesos) y emitieron comprobantes impresos o CFD, podrán seguir emitiendo estos comprobantes hasta el 31 de marzo 2014.
2. Las personas Morales y las personas Físicas cuyos ingresos sean mayores a \$500,000 (Quinientos mil pesos) de enero a marzo 2014, podrán diferir la emisión de los recibos de pagos de nómina como CFDI, siempre que el 1 de abril hayan emitido todos los CFDI diferidos por concepto de nómina.

## **CAPITULO 7**

### **NÓMINAS**

#### **7.1 ¿Que es una Nómina?**

Una nómina es la “relación nominal de los individuos que en una oficina pública o particular han de percibir haberes y justificar con su firma haberlos recibido”.

La nómina es el documento que se entrega mensualmente a todos los trabajadores en el que aparece el detalle del salario que recibe, junto con las deducciones que se le practican de dicho salario, bien sea por descuentos obligatorios marcados por la legislación vigente, bien sea por otro tipo de descuentos como anticipos, o deducciones para seguros de salud.

Se puede decir que es un conjunto de operaciones analíticas aritméticas que se desarrollan para determinar los ingresos y las deducciones de cada uno de los trabajadores, así como la determinación del costo de la mano de obra en forma sistemática y detallada para un periodo determinado

Documento contable de control que muestra el monto de los salarios pagados de una manera detallada, así como la cantidad neta pagada al trabajador en un periodo determinado.

El formato estándar de una nómina está regulado por la legislación vigente y se marca una estructura y contenido mínimo que se debe respetar en todo caso. Este contenido mínimo de la nómina debe incluir al menos:

- Datos identificativos de la empresa, dirección del centro de trabajo y código cuenta cotización en el que está el trabajador incluido.
- Datos básicos del trabajador, tipo de contrato, categoría, antigüedad en la empresa.
- Periodo de liquidación al que corresponde dicha nómina.
- Detalle de las percepciones salariales y extra salariales que componen la retribución bruta del trabajador.
- Detalle de las deducciones que se le practican al salario bruto, bien marcadas por la legislación vigente, bien por otro tipo de deducciones que haya que aplicarle a la nómina, como anticipos o, embargos en la nómina.
- Líquido a percibir, dado que la nómina tiene consideración de documento acreditativo del pago de salarios cerrando los pagos pendientes al trabajador para el periodo estipulado.

■Detalle de las bases de cotización de la nómina, junto con el detalle de las bases de IRPF.

■Lugar de emisión y firma y sello por la empresa y trabajador.

Remarcar que aunque estos elementos sean mínimos, existen algunas excepciones como el caso de la firma del trabajador. No es necesaria dicha firma si el pago de la nómina se ha realizado por medios bancarios que puedan demostrar la percepción salarial por parte del trabajador.

## **7.2 Tipos de nominas**

### **1. Según su prestación:**

a). Nómina Manual: Se elabora por cálculos enteramente manuales, usadas en empresas pequeñas o de mediana capacidad.

b). Nómina Computarizada: Se elabora a través de un computador, el cual permite, generalmente por medio de codificaciones, calcular automáticamente, tanto los aportes como los descuentos efectuados en el período a pagar.

### **2. Según la forma de pago:**

a) semanal: Para obreros o personal de nómina diaria.

b) Quincenal: Para empleados cuyo lapso de pago está establecido en ese tiempo.

### **3. Según el tipo de personal:**

a) Nomina ejecutiva o Mayor: para directivos y alta gerencia. (Nómina confidencial).

b) Nómina de obreros: para personal operativo; a su vez puede ser dividida, para efectos de costo, en personal de producción y personal de mantenimiento.

El 30 de noviembre de 2009 se presentó ante la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF) la iniciativa que abroga al Código Financiero del D.F. para dar paso a la creación del Código Fiscal del D.F., el cual fue aprobado por el Pleno de la ALDF el 23 de diciembre, quedando así publicado el 29 de diciembre en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

El objetivo del Decreto por el que se expide el Código Fiscal del Distrito Federal es impulsar una mayor recaudación, al incrementar las tasas de los impuestos,

así como al otorgar mayores facultades a las autoridades para realizar dicha cobranza. Entre, los principales incrementos contenidos en el Código.

### **IMPUESTO SOBRE NÓMINAS (ISN)**

Se incrementa la tasa del impuesto pasando del 2% al 2.5% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado, por lo que se estima una recaudación de 9 mil 927.9 millones.

### **VIGENCIA**

Entró en vigor a partir del día 1º de enero del año 2010, quedando sin efectos las disposiciones reglamentarias y administrativas, resoluciones, consultas, interpretaciones, autorizaciones o permisos de carácter general que se opongan a lo establecido.

Cabe señalar, que en los próximos días (a más tardar el 15 de enero) se emitirá un programa general de condonación parcial del impuesto dirigido a los micros, pequeña y medianas empresas del D.F.

Con la finalidad de promover la inversión a través de estímulos, el Gobierno del Distrito Federal (DF) publicó el día de hoy, 18 de enero de 2009, a través de la Gaceta Oficial del DF el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal, el cual tiene por objeto condonar parcialmente el pago del Impuesto Sobre Nóminas (ISN) a las micro, pequeñas y medianas empresas para así apoyar su desarrollo y permanencia.

## **7.3 Procedimiento para la elaboración de una nómina**

La mejor forma de entender las cantidades que aparecen en la nómina y su significado es adentrarse en una de ellas y ver cuál es su composición, es decir, cómo está estructurada. Básicamente, la legislación actual obliga a que la nómina incluya una serie de datos sobre la empresa, el trabajador y la distribución de los ingresos.

La nómina se puede dividir en varias partes, empezando por la cabecera, siguiendo por los devengos o percepciones, las deducciones, la determinación de las bases de cotización y terminando con un resumen de las principales cantidades que figuran en el impreso.

### **1- La cabecera y los datos informativos**

La cabecera de la nómina tiene un carácter principalmente informativo. En ella deben figurar los datos referentes a la empresa y el trabajador.

En lo relativo a la compañía tienen que aparecer por un lado su R.F.C. o número de identificación fiscal y por otro el número de inscripción a la Seguridad Social, así como el nombre o razón social y el domicilio completo de la empresa. Aunque en principio pueden parecer informaciones sin importancia, son muy útiles para saber qué empresa es la que realmente paga el salario. Y es que puede darse el caso de que el pagador no concuerde con la empresa a la que el trabajador cree estar prestando sus servicios.

Por otra parte, los datos referentes al trabajador deben reflejar su nombre y apellido, número de la seguridad social y lo que es más importante, categoría laboral, puesto de trabajo y antigüedad en la empresa. Los tres últimos apartados son quizás los más importantes, ya que permiten resolver muchas dudas referentes a la situación dentro de la empresa de forma rápida y sencilla.

La última parte de la cabecera se refiere a la información sobre el trabajo desempeñado por el empleado. Allí podremos encontrar el periodo de liquidación al que se refiere la nómina y que no es más que el plazo o tiempo por el que se está pagando. Generalmente suele coincidir con el mes natural, aunque si alguien cobrase cada dos meses, estos serían los que aparecerían en el periodo de liquidación. Además, también debe incluirse el total de días por los que se retribuye al trabajador.

## **2- percepciones**

A la cabecera le siguen las secciones más ‘jugosas’, donde realmente se informa del salario que percibirá el empleado, los conceptos en los que se distribuye el mismo y las retenciones que se le practicarán. La primera de ellas es la de los devengos o percepciones. Se trata de los ingresos del trabajador y su procedencia. Aquí deben figurar de forma clara y separada cada una de las partes del salario neto del trabajador. Y es que las cantidades que se perciben están divididas en diferentes conceptos.

El primero de ellos es el famoso salario base, que se refiere al sueldo sin ningún tipo de aumento por antigüedad, primas u otros complementos salariales y son las deducciones fiscales. El salario base es importante puesto que es el que se utiliza, entre otras cosas, para determinar las prestaciones por desempleo que después percibirá el trabajador.

Al salario base hay que sumar los complementos salariales para formar el total devengado o sueldo neto sobre el que más tarde se practicarán las retenciones y se restarán las cotizaciones. Existe un número determinado de complementos que se pueden añadir al salario base y que están determinados por ley. Uno de los complementos cada vez más habituales es el Prorrrateo de la Paga Extraordinario (generalmente se refleja cómo PP Paga Extra) y que no es más que el resultado de dividir las pagas extraordinarias entre los doce meses del año para incluirla en la nómina mensual.

Quedan excluidas de cotización y se consideran percepciones no salariales los gastos de viaje, gastos de transporte, indemnizaciones por traslado, bajas laborales y el resto de indemnizaciones. Estas percepciones no cotizan a la Seguridad Social, pero sí se suman a la nómina del trabajador.

### **3- Retenciones y deducciones**

Tras los ingresos deben aparecer las retenciones y deducciones, es decir, los elementos que se restan al salario bruto y que darán origen al salario neto. El primero y más conocido son las retenciones, que no son más que un porcentaje del sueldo que Hacienda deduce todos los meses de la nómina de los trabajadores en previsión de los impuestos después deberá pagar.

### **7.4 Fuentes de datos para la elaboración de una nómina**

#### **Encabezado:**

- 1.- Nombre de la Empresa
- 2.- Fecha
- 3.- Página
- 4.- Folio
- 5.- Periodo del pago

#### **Datos del Pago:**

- 1.- No. de empleado
- 2.- RFC
- 3.-CURP
- 4.- Nombre
- 5.- Puesto
- 6.- Plaza
- 7.- Talón

- 8.- Percepciones
- 9.- Deducciones
- 10.- Liquido
- 11.- Firma de conformidad

### **Distribución de Nómina y pagador Habilitado**

- 1.-Número de cheques
- 2.-Número de Comprobantes
- 3.-Fecha de recepción de la Nomina
- 4.-Número de pagador habilitado
5. Nombre y firmas de quien Elaboró, Revisó y Autorizó

### **7.5 Departamentos que intervienen para la elaboración de una nómina.**

Los departamentos que intervienen para la elaboración de la nómina son:

- Recursos humanos: el departamento de RH se encarga principalmente del bienestar de los empleados de la empresa (de ahí proviene el nombre) entre una de sus tantas funciones está la de seleccionar a través de entrevistas a los futuros empleados, organizar los eventos internos de la empresa, tomar los reclamos y sugerencia de sus trabajadores, y por ultimo velar por el cumplimiento de las normas legales de la empresa hacia sus trabajadores. entre otras funciones

Generalmente la función de Recursos Humanos está compuesta por áreas tales como reclutamiento y selección, contratación, capacitación, administración o gestión del personal durante la permanencia en la empresa. Dependiendo de la empresa o institución donde la función de Recursos Humanos opere, pueden existir otros grupos que desempeñen distintas responsabilidades que pueden tener que ver con aspectos tales como la administración de la nómina de los empleados o el manejo de las relaciones con sindicatos, entre otros. Para poder ejecutar la estrategia de la organización es fundamental la administración de los Recursos humanos, para lo cual se deben considerar conceptos tales como la comunicación organizacional, el liderazgo, el trabajo en equipo, la negociación y la cultura organizacional.

- **Contabilidad**

**1. Pago de Nómina:** el primer registro de contabilidad que opera en estos casos, es llevar todos los gastos de nómina de los empleados identificados con la dirección, control y organización

Cuando la nómina es de empleados que tienen que ver con la actividad operativa de ventas o distribución de las mercancías,

**Comprobante de contabilidad:**

El comprobante de contabilidad resume, todas las operaciones que se han hecho en torno a la nómina de los empleados, los cuales unos están en los soportes de pagos o egresos y otros en notas de contabilidad.

Así mismo se procede con el pago de la retención en la fuente y otras deducciones que se hayan hecho sobre la nómina a empleados o trabajadores, emitiendo cheques a cada una de las instituciones receptoras.

### **7.6 Contabilización de la nómina.**

Registrar el gasto de los sueldos contra pasivo (impuestos y sueldo por pagar).

**Se carga al gasto:**

Sueldo ordinario

-séptimo día

-bono despensa

-bono productividad

-bono puntualidad

-Subsidio al empleo (en caso de que tengan)

**Y abonas al pasivo:**

-ISPT x pagar

-Ret. IMSS

-Ret INFONAVIT

-sueldos por pagar

**Y ya que se pague la nómina, los asientos serian:**

Cargas a:

-Sueldos por pagar

Y abonas a:

-bancos

## **8 SUA**

### **Sistema único de autodeterminación**

El instituto, adecuándose a las necesidades actuales y a la simplificación administrativa, ordenó (de conformidad con el art. 39 de la LSS), la creación un programa informático para realizar el cálculo de las cuotas obrero patronales llamado SUA, Sistema Único de Autodeterminación, el cual se proporciona/se puede descargar al público en general a través de su página web. El archivo que se genera con este programa, es usado para realizar el pago correspondiente en los bancos o entidades receptoras.

Microsoft Office Excel es una aplicación distribuida por Microsoft office para desarrollar hojas de cálculo. Este programa es desarrollado y distribuido por Microsoft, y es utilizado normalmente en tareas financieras y contables.

Una hoja de cálculo es un programa, más precisamente una aplicación, que permite manipular datos numéricos y alfanuméricos dispuestos en forma de tablas compuestas por celdas (las cuales se suelen organizar en una matriz bidimensional de filas y columnas). La celda es la unidad básica de información en la hoja de cálculo, donde se insertan los valores y las fórmulas que realizan los cálculos. Habitualmente es posible realizar cálculos complejos con fórmulas funciones y dibujar distintos tipos de gráficas.

Las nóminas en Excel son una forma de expresar, los sueldos y salarios de los empleados y aquí mostramos un ejemplo para poder llevarlas a cabo.



## SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS

V 3.4.3

Periodo de Proceso: Enero-2012

Fecha de Proceso: 08/nov/2014

**Registro Patronal:** M49-25406-10-6 **RFC:** LAGB-770112-CC3  
**Nombre o Razón Social:** BOLIVAR LAGUNAS GONZALEZ  
**Actividad:** ETIQUETADO DE PRODUCTO  
**Domicilio:** PRIVADA NIÑOS HEROES 7 SAN JUAN ATLAMICA  
**Código Postal:** 54729 **Entidad:** ESTADO DE MEXICO

**Area Geográfica:** A  
**Delegación IMSS:** EDO. MEXICO ORIENTE 15  
**SubDelegación IMSS:** TLANEPANTLA 06  
**Pob., Mun. / Deleg.D.F.:** CUAUTITLAN IZCALLI  
**Prima de R.T.** 4.65325%

No. de Seguridad Social			NOMBRE										RFC/CURP		CLAVE DE UBICACIÓN					
			Enfermedades y Maternidad												S U M A S					
Clave	Fecha	Días	SDI	Inc.	Aus.	C.F.	Exc.Pat.	Exc. Obr.	P.D. Pat.	P.D. Obr.	G.M.P. Pat.	G.M.P. Obr.	R.T.	I.V. Pat.	I.V. Obr.	G.P.S.	Patronal	Obrera	SubTotal	
30-02-81-1294-1																				
Alta	01/01/2012	31	70.00	0	0	394.17	0.00	0.00	15.19	5.43	22.79	8.14	100.98	37.98	13.56	21.70	592.81	27.13	619.94	
92-98-79-4265-0																				
Alta	01/01/2012	31	70.00	0	0	394.17	0.00	0.00	15.19	5.43	22.79	8.14	100.98	37.98	13.56	21.70	592.81	27.13	619.94	
94-08-87-2145-4																				
Alta	01/01/2012	31	70.00	0	0	394.17	0.00	0.00	15.19	5.43	22.79	8.14	100.98	37.98	13.56	21.70	592.81	27.13	619.94	
92-11-92-7815-5																				
Alta	01/01/2012	31	70.00	0	0	394.17	0.00	0.00	15.19	5.43	22.79	8.14	100.98	37.98	13.56	21.70	592.81	27.13	619.94	
07-90-65-0498-5																				
Alta	01/01/2012	31	70.00	0	0	394.17	0.00	0.00	15.19	5.43	22.79	8.14	100.98	37.98	13.56	21.70	592.81	27.13	619.94	
14-05-77-0262-4																				
Alta	01/01/2012	31	70.00	0	0	394.17	0.00	0.00	15.19	5.43	22.79	8.14	100.98	37.98	13.56	21.70	592.81	27.13	619.94	
89-80-62-1528-4																				
Alta	01/01/2012	31	70.00	0	0	394.17	0.00	0.00	15.19	5.43	22.79	8.14	100.98	37.98	13.56	21.70	592.81	27.13	619.94	
07-82-66-0537-5																				
Alta	01/01/2012	31	70.00	0	0	394.17	0.00	0.00	15.19	5.43	22.79	8.14	100.98	37.98	13.56	21.70	592.81	27.13	619.94	
07-87-71-0222-3																				
Alta	01/01/2012	31	70.00	0	0	394.17	0.00	0.00	15.19	5.43	22.79	8.14	100.98	37.98	13.56	21.70	592.81	27.13	619.94	
06-78-60-8165-0																				
Alta	01/01/2012	31	70.00	0	0	394.17	0.00	0.00	15.19	5.43	22.79	8.14	100.98	37.98	13.56	21.70	592.81	27.13	619.94	
94-08-90-1516-1																				
Alta	01/01/2012	31	70.00	0	0	394.17	0.00	0.00	15.19	5.43	22.79	8.14	100.98	37.98	13.56	21.70	592.81	27.13	619.94	
92-11-88-2248-2																				
Alta	01/01/2012	31	70.00	0	0	394.17	0.00	0.00	15.19	5.43	22.79	8.14	100.98	37.98	13.56	21.70	592.81	27.13	619.94	
92-12-95-0870-8																				
Alta	01/01/2012	31	70.00	0	0	394.17	0.00	0.00	15.19	5.43	22.79	8.14	100.98	37.98	13.56	21.70	592.81	27.13	619.94	
92-11-77-0193-5																				
Alta	01/01/2012	31	70.00	0	0	394.17	0.00	0.00	15.19	5.43	22.79	8.14	100.98	37.98	13.56	21.70	592.81	27.13	619.94	
94-89-65-0810-1																				
Alta	01/01/2012	31	70.00	0	0	394.17	0.00	0.00	15.19	5.43	22.79	8.14	100.98	37.98	13.56	21.70	592.81	27.13	619.94	
92-11-67-0071-4																				
Alta	01/01/2012	31	70.00	0	0	394.17	0.00	0.00	15.19	5.43	22.79	8.14	100.98	37.98	13.56	21.70	592.81	27.13	619.94	



## SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS

V 3.4.3

**Período de Proceso: Enero-2012**

**Fecha de Proceso: 08/nov/2014**

**Registro Patronal:** M49-25406-10-6 **RFC:** LAGB-770112-CC3  
**Nombre o Razón Social:** BOLIVAR LAGUNAS GONZALEZ  
**Actividad:** ETIQUETADO DE PRODUCTO  
**Domicilio:** PRIVADA NIÑOS HEROES 7 SAN JUAN ATLAMICA  
**Código Postal:** 54729 **Entidad:** ESTADO DE MEXICO

**Area Geográfica:** A  
**Delegación IMSS:** EDO. MEXICO ORIENTE 15  
**SubDelegación IMSS:** TLANEPANTLA 06  
**Pob., Mun. / Deleg.D.F.:** CUAUTITLAN IZCALLI  
**Prima de R.T.** 4.65325%

No. de Seguridad Social			NOMBRE										RFC/CURP		CLAVE DE UBICACIÓN					
			Enfermedades y Maternidad													S U M A S				
Clave	Fecha	Días	SDI	Inc.	Aus.	C.F.	Exc.Pat.	Exc. Obr.	P.D. Pat.	P.D. Obr.	G.M.P. Pat.	G.M.P. Obr.	R.T.	I.V. Pat.	I.V. Obr.	G.P.S.	Patronal	Obrera	SubTotal	
		<b>806</b>				10,248.42		0.00		141.18		211.64		987.48		564.20		705.38		
Total de Días cotizados para el calculo de trabajadores promedio expuestos al riesgo								0.00	394.94		592.54		2,625.48		352.56		15,413.06		16,118.44	
						806													0.00	
						<b>Total de Cotizantes: 26</b>														
Art. 33	Trabajadores con Artículo 33					C. F.	Cuota Fija													
P/IV	Trabajadores Pensionados en I.V.					EXC. PAT.	Excedente Patronal					S.M.G.D.F.:	62.33	01/01/2012						
P/CV	Trabajadores Pensionados en C.V.					EXC. OBR.	Excedente Obrera													
S/R	Trabajadores con Semana Reducida					P.D. PAT.	Prestaciones en Dinero Patronal													
J/R	Trabajadores con Jornada Reducida					P.D. OBR.	Prestaciones en Dinero Obrera													
E/C	Trabajadores Eventuales del Campo					G.M.P. PAT.	Gastos Médicos Pensionados Patronal													
SDI	Salario Diario Integrado					G.M.P. OBR.	Gastos Médicos Pensionados Obrera													
INC	Incapacidades					R.T.	Riesgos de Trabajo													
AUS	Ausentismos					I.V. PAT.	Invalidez y Vida Patronal													
						I.V. OBR.	Invalidez y Vida Obrera													
						G.P.S.	Guarderías y Prestaciones Sociales													
Para el cálculo del seguro de I.V. se utilizará el tope salarial establecido en la Ley del Seguro Social.																				
																	<b>Total a pagar:</b>		<b>16,118.44</b>	

## **SOFTWARE**

### **Aspel -NOI**

Automatiza el control de los aspectos más importantes de la nómina, su fácil manejo y versatilidad ofrecen un cálculo exacto de las percepciones y deducciones de los trabajadores atendiendo los requerimientos específicos de la empresa. Calcula la retención del ISR, subsidio para el empleo y previsión social, entre otros, de acuerdo con la legislación fiscal y laboral vigente.

Hoy en día ASPEL-NOI es considerado como el mejor y más dinámico sistema de control de nómina en la República Mexicana, ya que a lo largo de más de 25 años ha reaccionado de inmediato ante cualquier cambio en materia laboral.

### **Aspel-NOI**

Su dinamismo radica en el manejo exacto de cualquier tipo de cálculo de nómina, pudiendo controlar:

- Nóminas quincenales, mensuales, semanales, etc.
- La cantidad de trabajadores que puede manejar es ilimitada.
- La configuración de percepciones y deducciones se lleva a cabo mediante fórmulas con variables internas y externas, haciéndolo altamente adaptable a cualquier cálculo.
- Conectividad con diversas instituciones: bancos, Fonacot, IMSS, etc.
- Seguridad mediante perfiles de usuario.
- Verificación inmediata del detalle de cada cálculo realizado.
- Respaldo, garantía y profesionalismo de Aspel de México

Aspel NOI te permite:

- Reducir el tiempo invertido en el proceso del cálculo de la nómina.
- Uso de múltiples registros patronales.
- Comunicación directa con el IMSS para el envío de movimientos afiliatorios en línea.
- Mejor programación de los pagos correspondientes a las obligaciones fiscales, al tener información correcta y siempre disponible de los montos del ISR, por retener o por devolver.
- De manera sencilla, cumplir con las disposiciones fiscales relacionadas con la nómina.
- Realizar la dispersión de la nómina con pagos oportunos y exactos a través de las principales instituciones bancarias.
- Tener integrado un expediente detallado del trabajador que proporcione eficiencia en la administración del capital humano.
- Ágil captura de los trabajadores y aplicación de movimientos a la nómina mediante los importadores desde distintos formatos.
- Módulos

Algunos de los aspectos que el sistema controla son:

- Catálogo de trabajadores.
- Percepciones y deducciones.
- Movimientos de nómina.
- IMSS y AFORE.
- Módulo fiscal.

### **Funciones**

En la versión Aspel-NOI existen diversas funciones que facilitan la explotación y uso de la información de la nómina, para una correcta toma de decisiones y eficiencia en el proceso administrativo, cumpliendo con las obligaciones fiscales de la empresa y la optimización de todos los procesos relacionados con la nómina y los Recursos Humanos.

EMPRESA INVALIDA, S.A. DE C.V.

16/Feb/12

Registro patronal

RFC:

Reporte de la nómina

Nómina: 2

Clasificación: ???????????

Rango de departamentos: 1

Periodo de pago: Del 02/Feb/12 al 16/Feb/12

Periodicidad:

Forma de pagos: Todas

Clave	Nombre del trabajador	Días trabajados	Sueldo	Otras percep.	Total percep.	Neto pagado		
Total en especie	Salario por Hora	Horas por día	Total JSR	Subs. Empleo	Total deduc.	T. Efectivo		
N.S.S.	RFC	Sal. Diario	S.D.I.	D. Jornada	F. Alta	Tipo salario	U.T. Laboradas	
1	ARCINIEGA OLIVERA AMADO FRANCISCO	15.21	1,292.71	0.00	1,292.71	1,392.53		
0.00	10.63	8	0.00	-131.91	-99.82	1,392.53		
01665121822	AIOA51D913	AIOA510913HNCRLM03	85.00	86.8323	1 día	18/01/2012	Fijo	Día
2	REGALADO MIGUEL ANGEL ARCINIEGA	15.21	1,292.71	0.00	1,292.71	1,392.53		
0.00	10.63	8	0.00	-131.91	-99.82	1,392.53		
92028011499	REMA200429	AIR800429HDFRGG00	85.00	86.8323	1 día	01/02/2012	Fijo	Día
4	ARCINIEGA REGALADO LAURA PAOLA	15.21	1,292.71	0.00	1,292.71	1,392.53		
0.00	10.63	8	0.00	-131.91	-99.82	1,392.53		
92088400459	AIRL840609	AIRL840609MDFRGR05	85.00	86.8323	Completo	01/02/2012	Fijo	Día

Total de registros impresos : 3

Usuario: Administrador

Fecha y hora:

Pág. 1

Nueva sección 1 página 2

## CONCLUSIONES

Con base a los capítulos anteriormente mencionados concluimos que los sueldos y salarios son de gran importancia en las organizaciones ya que el salario constituye las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

El salario representa una de las complejas transacciones ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario.

Para las organizaciones los salarios son a la vez un costo y una inversión. Costo, porque los salarios se reflejan en el costo del producto del servicio final. Inversión, porque representa aplicación de dinero en un factor de producción. El trabajo como un intento por conseguir un retorno mayor.

La participación del salario en el producto va a depender del ramo de la actividad de la organización. Cuanto más automatizada sea la producción (tecnología de capital intensiva), menor será la participación de los salarios y los costos de producción. En cualquiera de estos dos casos, los salarios siempre representan para la empresa un respetable volumen de dinero que debe ser muy bien administrado.

Estos aspectos son muy importantes ya que permiten el desarrollo tanto para la organización como para el trabajador.

Hoy en día se utilizan los mecanismos de defensa tanto para el patrón y el trabajador en las relaciones laborales.

La determinación de los salarios es compleja, ya que muchos factores variables e interrelacionados ejercen efectos diversos sobre los salarios. Estos factores actúan independientemente o armónicamente unos con otros, con el fin de elevar o bajar los salarios.

Por lo tanto, se desprende la necesidad de aplicar principios y técnicas que permitan articular que el pago en dinero, las prestaciones y las deducciones que recibe el trabajador por su trabajo logren no sólo pagar salarios justos, sino también convencer a aquél (el trabajador) y la empresa de esa justicia.

## **Bibliografía**

- C.P Hernández Rodríguez Jesús – C.P. Galindo Cosme Mónica Isela Editorial Ediciones Fiscales ISEF.
- Fisco Nominas Compendio de disposiciones fiscales sobre sueldos y salarios 2008 Ediciones fiscales Isef 2008
- López Lozano Eduardo Sueldos y Salarios 2008 Editorial Ediciones Fiscales ISEF 2008
- Cavazos Flores Baltasar, 40 Lecciones del Derecho Laboral 8ª Edit. Trillas 1994
- Cárdenas Peña Carmen Pago de impuestos en español Editorial Ediciones Rocar 2010
- De la Cueva Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa 2008

## **Cibergrafia**

- [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx)
- [www.sat.gob.mx](http://www.sat.gob.mx)
- [www.dof.gob.mx](http://www.dof.gob.mx)
- [www.infonavit.org.mx](http://www.infonavit.org.mx)
- [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

## **Leyes y Códigos**

- Ley del INFONAVIT
- Ley del Seguro Social
- Ley Federal del Trabajo
- Fisco Nominas
- Ley del ISR
- Constitución de los Estados Unidos Mexicanos