



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN

"Incentivos y Prestaciones que Integran a los Sueldos y Salarios y sus Efectos Fiscales".

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADA EN CONTADURÍA**

PRESENTAN:

**OLALDE AMBROSIO MONICA JACQUELINE**

**ROJAS DÁVILA JESSY FERNANDA**

**ASESOR:** L.A. Omar Nieto Nieto

CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO, 2022



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN

"Incentivos y Prestaciones que Integran a los Sueldos y Salarios y sus Efectos Fiscales".

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADA EN CONTADURÍA**

PRESENTAN:

**OLALDE AMBROSIO MONICA JACQUELINE**

**ROJAS DÁVILA JESSY FERNANDA**

**ASESOR:** L.A. Omar Nieto Nieto

CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO, 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN  
SECRETARÍA GENERAL  
DEPARTAMENTO DE TITULACIÓN

UNAM  
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN  
ASUNTO: VOTO APROBATORIO

DR. DAVID QUINTANAR GUERRERO  
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLÁN  
PRESENTE

ATN: DRA. MARÍA DEL CARMEN VALDERRAMA BRAVO  
Jefa del Departamento de Titulación  
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.

"Incentivos y Prestaciones que integran a los Sueldos y Salarios y sus Efectos Fiscales".

Que presenta la pasante: **Monica Jacqueline Olalde Ambrosio**  
Con número de cuenta: 417087034 para obtener el título de: **Licenciada 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 04 de Agosto de 2022.

PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO

	NOMBRE	FIRMA
<b>PRESIDENTE</b>	Mtra. Rosa María Olvera Medina	
<b>VOCAL</b>	Lic. Omar Nieto Nieto	
<b>SECRETARIO</b>	Lic. Ma. Alejandra Paramo Mascote	
<b>1er. SUPLENTE</b>	Lic. Cintia Hernández Pérez	
<b>2do. SUPLENTE</b>	Lic. Rocio Cervantes Corona	

NOTA: los sinodales suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional

MCVB/ntm\*



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MÉXICO

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN  
SECRETARÍA GENERAL  
DEPARTAMENTO DE TITULACIÓN**

U. N. A. M.  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
ASUNTO: VOTO APROBATORIO

**DR. DAVID QUINTANAR GUERRERO  
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLÁN  
PRESENTE**

**ATN: DRA. MARÍA DEL CARMEN VALDERRAMA BRAVO**  
Jefa del Departamento de Titulación  
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.**

**"Incentivos y Prestaciones que Integran a los Sueldos y Salarios y sus Efectos Fiscales".**

Que presenta la pasante: **Jessy Fernanda Rojas Dávila**  
Con número de cuenta: **417028215** para obtener el título de: **Licenciada 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 04 de Agosto de 2022.

**PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO**

	NOMBRE	FIRMA
<b>PRESIDENTE</b>	Mtra. Rosa María Olvera Medina	
<b>VOCAL</b>	Lic. Omar Nieto Nieto	
<b>SECRETARIO</b>	Lic. Ma. Alejandra Paramo Mascote	
<b>1er. SUPLENTE</b>	Lic. Cintia Hernández Pérez	
<b>2do. SUPLENTE</b>	Lic. Rocio Cervantes Corona	

NOTA: los sinodales suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional

MCVB/ntm\*

## AGRADECIMIENTOS

De: Monica Jacqueline Olalde Ambrosio

### **Universidad Nacional Autónoma de México.**

Por darme la oportunidad de pertenecer a la máxima casa de estudios, por formarme como estudiante y ahora profesionalista y por permitirme cumplir un sueño.

### **Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán Campo 4.**

Gracias por abrir sus aulas, por los momentos inolvidables, por permitirme conocer a las personas que hoy me llevo en el alma, a los profesores por compartir sus conocimientos para formar una profesionalista.

### **A mi asesor, Mtro. Nieto Nieto Omar.**

Gracias por aceptar ser nuestro asesor de tesis, por las horas de revisión y reunión y sobre todo por ser un buen profesor y una excelente persona.

### **A mi compañera de tesis, Jessy Rojas.**

Por elegirme como tu compañera en esta aventura llamada tesis, por tu dedicación y por tu tiempo.

### **Mi Mama, Nashiely Ambrosio.**

Gracias por darme la vida, por ser padre y madre a la misma vez, por estar en los mejores y peores momentos, por tus sabias palabras, por creer en mí y brindarme las herramientas necesarias para llegar a este logro. Quiero que sepas que te amo con mi vida y que ahora me toca cuidar de ti como tú lo has hecho hasta ahora. Ten en mente que este logro es de las dos.

### **Mi Tía, Claudia Ambrosio.**

Gracias por ser una madre más, por cuidar me mí y ser una confidente porque también por ti soy la persona que soy ahora, te quiero mucho y sabes que también estaré para ti como tú lo has estado para mí, eres una parte importante en mi vida.

## AGRADECIMIENTOS

### **Mis abuelos, Jesús Morales y Juana Gómez.**

Por apoyar a mi madre, porque también gracias a ustedes este sueño es posible los quiero y espero que vivan mucho más para cuidar de ustedes y regresar un poquito de la ayuda que nos brindaron.

### **Mis hermanos, Karen Olalde y Jonathan Olalde.**

Gracias por ser mis primeros amigos, espero que este logro los motive a cumplir cada uno de sus sueños porque con esfuerzo y dedicación si se puede, anhelo que tengan una vida llena de éxitos, los quiero mucho y siempre voy a estar para ustedes.

### **Mi Compañero de vida, José Geovanni Rodríguez.**

Por estar conmigo en esta etapa tan importante para mí, por esperarme cada noche a que llegara a casa, por aguantar los enojos y sobre todo por animarme a ser mejor cada día. Te amo y al igual que tu estaré para ti siempre.

### **A mis amigos**

#### **Jessy Rojas.**

Porque hace 5 años iniciamos una aventura inolvidable y me permitiste ser tu amiga, por confiar en mí, por las risas, los enojos, las desveladas, por la reprobación y por todos aquellos momentos vividos, en especial aquella revelación de placa donde lloramos y nos imaginamos como sería la nuestra y al vernos ahora puedo decirte que lo logramos amiga, te quiero mucho y espero que esta amistad perdure para siempre.

#### **Miguel Ángel.**

Quien diría que hace 5 años por haberme pedido mis plumas y perderlas comenzaría una gran amistad, gracias por todos los momentos inolvidables que pasamos dentro y fuera de la universidad, eres una gran persona.

## AGRADECIMIENTOS

### **A mis jefes**

#### **Norma Arreguin.**

Por darme la oportunidad de formar parte del despacho, por compartir sus conocimientos, por la confianza, por los momentos de convivencia.

#### **Rogelio López.**

Por darme la oportunidad de formar parte del despacho, por compartirme tus conocimientos, por la confianza, por los consejos, por los momentos de risas, regaños y todo lo vivido en el despacho, por inspirarme a más.

## AGRADECIMIENTOS

De: Jessy Fernanda Rojas Dávila

### **A Dios.**

Por guiarme y darme la sabiduría y la fuerza de haber concluido uno de mis más grandes logros en la vida, por poner en mi camino a las personas que forman parte de ella.

### **Universidad Nacional Autónoma de México.**

Por haberme formado con los valores que hoy en día me caracterizan, por abrirme las puertas a un mundo nuevo de conocimiento y brindarme las herramientas necesarias para mi crecimiento profesional y poder decir con orgullo que pertenezco a la máxima casa de estudios. #Orgulloazulyoro.

### **Faculta de Estudios Superiores Cuautitlán Campo 4.**

Por haber sido mí segundo hogar, por cada uno de los rincones que forman parte de grandes recuerdos que serán inolvidables en mi vida. A mis profesores que gracias a sus conocimientos y consejos pude formar mi camino y lograr todo lo que hoy en día me proponga.

### **A mi asesor, L.A. Omar Nieto Nieto.**

Por el tiempo y paciencia que nos brindó en esta etapa tan importante para nuestro crecimiento profesional. Por las horas de clases que pudimos compartir y los conocimientos transmitidos.

### **A mi compañera de tesis y amiga, Monica.**

Gracias por compartir esta, nuestra última aventura y experiencia en la universidad, por ser mi compañera y amiga desde primer semestre, por compartir conmigo todo este cumulo de experiencias a lo largo de estos 5 años, por ser mi confidente y formar parte de mis locuras, por soportar mi mal genio, por seguir siguiendo mi amiga, a pesar de las diferencias, por confiar en mí y ser parte de tu vida, por las

## AGRADECIMIENTOS

risas, las lágrimas, los desvelos, los enojos y cada una de las aventuras que tuvimos fuera y dentro de la universidad.

### **A mi mamá, Scheyla Patricia Dávila Díaz.**

Gracias mami, por todo, por creer en mí y sentirte orgullosa de mí, por la tolerancia y el apoyo incondicional que siempre me brindas, por siempre estar para mí y en especial por ser mi mamá porque gracias a ti y tus esfuerzos estoy donde estoy y soy lo que soy.

### **A Julio Abraham Bautista González.**

Por ser mi compañero de vida, por forma parte de este camino tan largo y ser mi mejor amigo, por no dejarme caer, por ser la persona que siempre ha estado para mí, por tu apoyo incondicional, por haberme hecho querer vivir la vida. Por estar conmigo en mis momentos buenos y no tan buenos, por todo, Te amo.

### **A mi familia, Dávila.**

A mis abuelos: Antonio y Beatriz, por brindarme tanto apoyo y amor.

A mis tíos: Yorel, Aurelio, Nelly e Isaac, a mis primos: Asael, Daniela, Samanta, Abraham, Naydelyn, Christopher, Talita, Dylan y Milton y a mi hermano: Bruno, por compartir conmigo la felicidad de este gran logro en mi vida.

### **A mi mejor amiga**

Norely, gracias por ser mi amiga incondicional y compartir conmigo estos 8 años de risas y buenos momentos, por no dejarme vencer los últimos semestres y compartir conmigo este logro tan grande en nuestras vidas.

### **A Matemática Buffet.**

Por siempre recibirme, por cada una de las cosas que aprendí. Gracias Norma por la oportunidad tan grande de dejarme formar parte del despacho, por todo lo que me enseñaste y por confiar en mí. A mis compañeros de trabajo, por los buenos y malos momentos que compartimos.

## AGRADECIMIENTOS

### **Y en especial a Rogelio López Cruz.**

Me faltaría vida para agradecerte todo lo que has hecho por mí, eres una persona que se merece lo mejor del mundo, muchísimas gracias por compartir todos tus conocimientos sin esperar nada a cambio, por darme la oportunidad de formar parte de Matemática Buffet, por los consejos, los regaños, las risas y cada uno de los recuerdos que compartimos. Eres mi ejemplo a seguir.

# OLALDE AMBROSIO MONICA JACQUELINE

Aranda 71 int. 205C,  
Centro, Cuauhtémoc,  
Ciudad de México,  
06070.

5531814255

monica5496@hotmail.com

## OBJETIVO

Mi propósito es desarrollar mi carrera profesional en una empresa de renombre la cual me permita mostrar mis habilidades y aptitudes.

## FORMACIÓN

Universidad Nacional  
Autónoma de México •  
Facultad de Estudios  
Superiores Cuautitlán  
Campo 4 • 2017 – 2021  
•  
Licenciatura en  
Contaduría.

## REFERENCIAS

Reyes Morales Ana  
Gabriela • Dr. Andrade  
24 int. 101 L, Doctores,  
Cuauhtémoc, Ciudad de  
México, 06720. •  
5536603542

## EXPERIENCIA

*2017 - 2021*

Auxiliar Contable • Matemática Buffet SC • Calle 10, El  
Olivo II Parte Alta Carlos Pichardo Cruz, Tlalnepantla de  
Baz, México, 54119.

- Registros contables mensuales
- Elaboración de Conciliaciones Bancarias.
- Elaboración de Facturas y recibos de pago.
- Presentación de declaraciones, mensuales, bimestrales, anuales e informativas ante el SAT.
- Registro y presentación de Impuesto Estatal.
- Tramites en el Portal del IDSE, IMSS, SUA e INFONAVIT.

## APTITUDES

- Trabajo en equipo.
- Creatividad.
- Adaptabilidad.
- Compromiso.
- Proactiva.
- Capacidad de Aprendizaje.
- Colaboración.
- Empatía.

# JESSY FERNANDA ROJAS DAVILA

## CONTACTO

📍 Av. Sauces #27, Bosques de Ixtacala, Atizapán de Zaragoza, Estado de México, 52919

📞 5539601360 / 5526021526

✉️ [jessfrd16@gmail.com](mailto:jessfrd16@gmail.com)

## APTITUDES

- Adaptabilidad.
- Trabajo en equipo.
- Resolución de problemas.
- Rápido aprendizaje.
- Responsable, Honesta y Organizada.
- Trabajo bajo presión.

## SOTFWARE

- PAQUETERIA OFFICE 80%
- CONTPAQi CONTABILIDAD 85%
- CONTPAQi FACTURACION 85%
- CONTPAQi NOMINA 70%

## FORMACIÓN

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN** | 2017 - 2021

**LICENCIATURA EN CONTADURIA**

**CENTRO DE BACHILLERATO TECNOLOGICO INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS No 50** | 2012 - 2015

**TECNICO EN CONTABILIDAD**

## HISTORIAL LABORAL

### ERNST & YOUNG MANCERA SC – STAFF AUDITORIA

MIGUEL HIDALGO, CIUDAD DE MEXICO | 08/2021 - Actual

- Auxiliar en la revisión de la contabilidad de Personas Físicas y Morales.
- Realizar la documentación obtenida para la realización de la auditoria.
- Apoyo en la integración de expedientes.
- Llevar a cabo inventarios físicos, cuando estos se requieran.  
Documentación de los procesos que se realizan en dicho inventario.

Elaborar el memorándum que se realiza al término de la foliatura para poder enviar la documentación al archivo, así como realizar las carátulas para los legajos de archivo permanente y papeles de trabajo.

### MATEMATICA BUFFET SC - AUXILIAR CONTABLE

TLALNEPANTLA DE BAZ, ESTADO DE MEXICO | 05/2016 – 08/2021

- Elaboración de Registros Contables mensuales.
- Elaboración de Conciliaciones bancarias.
- Preparación de papeles de trabajo.
- Presentación de declaraciones mensuales, bimestrales, anuales e informativas ante SAT.
- Elaboración y presentación de Impuesto Estatal.
- Tramites en el portal de IDSE, IMSS y SUA.
- Elaboración de facturas, notas de crédito y recibos de pago.

# ÍNDICE

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	18
1. CONCEPTOS .....	20
1.1. ANTECEDENTES.....	20
1.2. DEFINICIONES.....	23
1.2.1. SUELDO. ....	23
1.2.2. SALARIO. ....	23
1.3. TRABAJO.....	24
1.4. TRABAJADOR.....	24
1.5. PATRÓN. ....	24
1.6. RELACION LABORAL. ....	24
1.7. CONDICION DE TRABAJO.....	25
1.8. JORNADA LABORAL.....	25
1.9. CONTRATOS.....	26
1.10. RELACIÓN DE TRABAJO. ....	49
1.11. PRESTACIONES. ....	52
1.12. DEDUCCIONES .....	52
2. MARCO JURÍDICO.....	55
2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. ....	55
2.1.1. ARTÍCULO 123 FRACC. VI. ....	55
2.1.2. ARTÍCULO 123 FRACC. VII. ....	56
2.1.3. ARTÍCULO 123 FRACC. VIII. ....	56
2.1.4. ARTÍCULO 123 FRACC. X.....	56

## INDICE

2.2. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA (LISR).....	56
2.2.1. ARTÍCULO 94. ....	56
2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT).....	56
2.3.1. ARTÍCULO 82. ....	57
2.3.2. ARTÍCULO 83. ....	57
2.3.3. ARTÍCULO 84. ....	57
2.3.4. ARTÍCULO 85. ....	58
2.3.5. ARTÍCULO 86. ....	58
2.3.6. ARTÍCULO 88. ....	58
2.3.7. ARTÍCULO 89. ....	58
2.3.8. ARTÍCULO 90. ....	58
2.3.9. ARTÍCULO 91. ....	58
2.3.10. ARTÍCULO 92. ....	59
2.3.11. ARTÍCULO 93. ....	59
2.3.12. ARTÍCULO 97. ....	59
2.3.13. ARTÍCULO 94. ....	60
2.3.14. ARTÍCULO 98. ....	60
2.3.15. ARTÍCULO 99. ....	60
2.3.16. ARTÍCULO 100.....	60
2.3.17. ARTÍCULO 101.....	61
2.3.18. ARTÍCULO 102.....	61
2.3.19. ARTÍCULO 105.....	61
2.3.20. ARTÍCULO 106.....	61
2.3.21. ARTÍCULO 108.....	62

## INDICE

2.3.22. ARTÍCULO 109.....	62
2.3.23. ARTÍCULO 110. ....	62
2.4. LEY DEL SEGURO SOCIAL (LSS).....	63
2.4.1. ARTÍCULO 27. ....	63
2.4.2. ARTÍCULO 28. ....	63
2.4.3. ARTÍCULO 29. ....	63
2.4.4. ARTÍCULO 30. ....	64
2.5. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (LINFO). ....	64
2.5.1. ARTÍCULO 29 FRACC. III.....	65
2.6. LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO (LSAR). ....	65
2.7. SUBSIDIO PARA EL EMPLEO .....	65
2.7.1. ARTÍCULO DECIMO TRANSITORIO LISR.....	66
3. PERCEPCIONES.....	69
3.1. LEGALES.....	69
3.1.1. AGUINALDO. ....	69
3.1.2. VACACIONES. ....	72
3.1.3. PRIMA VACACIONAL. ....	74
3.1.4. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.....	75
3.1.5. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. ....	80
3.1.6. HORAS EXTRAS. ....	84
3.1.7. DIAS DE DESCANSO.....	86
3.1.8. PRIMA DOMINICAL .....	88
3.2. OPCIONALES. ....	89

## INDICE

3.2.1.	PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA .....	89
3.2.2.	FONDO DE AHORRO .....	90
3.2.3.	AYUDA DE TRANSPORTE.....	91
3.2.4.	AYUDA DE ALIMENTOS .....	92
3.2.5.	VALES DE DESPENSAS .....	94
3.2.6.	BONO DE PRODUCTIVIDAD.....	97
4.	DEDUCCIONES.....	99
4.1.	LEGALES.....	99
4.1.1.	ISR RETENCION DE SUELDOS Y SALARIOS. ....	99
4.1.2.	CUOTAS IMSS.....	101
4.1.3.	APORTACIONES AL INFONAVIT. ....	106
4.2.	VOLUNTARIAS .....	110
4.2.1.	DEUDAS CON EL PATRON .....	110
4.2.2.	ABONOS PARA CUBRIR GASTOS DEL INFONAVIT .....	110
4.2.3.	CAJA DE AHORRO.....	111
4.2.4.	CUOTAS SINDICALES .....	111
4.2.5.	ABONOS AL FONACOT .....	111
4.2.6.	FONDO DE AHORRO. ....	112
5.	CFDI – NOMINA. ....	114
5.1.	CONCEPTO .....	114
5.2.	MARCO LEGAL .....	114
5.3.	ESTRUCTURA GENERAL.....	120
6.	CASO PRÁCTICO. ....	124
6.1.	CÁLCULO DE NÓMINA SEMANAL.....	126

## INDICE

6.2. CÁLCULO DE NOMINA QUINCENAL .....	135
6.3. CÁLCULO DE NÓMINA MENSUAL.....	143
6.4. RECIBOS ELECTRÓNICOS.....	150
6.4.1 Nomina Semanal.....	150
6.4.2. Nomina Quincenal.....	151
6.4.3. Nómina Mensual .....	152
6.5. CÁLCULO DE AGUINALDO. ....	153
7. CONCLUSIONES.....	155
8. BIBLIOGRAFÍA .....	157
9. CIBERGRAFÍA .....	157

## INTRODUCCIÓN

### INTRODUCCIÓN

Hoy en día el salario adquiere un papel importante dentro de las empresas y genera un conflicto de interés laboral. El tratamiento fiscal de los sueldos y salarios han variado, en algunas ocasiones disminuye su carga fiscal y en otras incrementa.

A través del tiempo no solo se percibía un sueldo, sino que se fueron agregando nuevos conceptos en beneficio del trabajador.

En la actualidad las grandes organizaciones invierten en programas altamente sofisticados y cuentan con personal capacitado para el cálculo de las nóminas, es por ello que el presente trabajo de investigación tiene como objetivo servir como guía para aquellos **patrones** interesados **y trabajadores** que desconozcan acerca del tema, puedan ser capaces de organizar y realizar una revisión especial de las **percepciones y deducciones**, así como la aplicación de los conceptos de salario.

Para brindar a los trabajadores y patrones un sustento legal en la determinación de los salarios y realización de las nóminas nos enfocaremos en el estudio y fundamentación de las leyes del **ISR, IMSS, SAR, INFONAVIT** y **LFT**, con el fin de que ambos conozcan las percepciones y deducciones que integran un recibo de nómina.

Está claro que esta investigación nos ayudará a tener mayor seguridad de no estar incurriendo en errores, pero sobre todo nos permitiría saber si lo que estamos pagando es lo correcto.

# CONCEPTOS

## **1. CONCEPTOS**

### **1.1. ANTECEDENTES**

#### **Época precortesiana.**

El origen de los aztecas se remonta al año 1325, los aztecas estaban agrupados en comunidades llamadas *calpullis* (barrios), que eran porciones de tierra o parcelas. El salario que recibían los miembros del *calpulli* era en especie y representaba la parte que les correspondía por la repartición en el trabajo comunal. No existía un salario por una actividad específica, sino simplemente se le daba sustento y vestido al jefe de la familia, además de una porción de tierra para cultivar.

Cabe señalar que el trueque jugaba un papel importante en la economía mexicana, ya que de ello dependía el comercio de esta cultura (*Varela, 2013, p. 8*).

#### **Época colonial.**

Durante la Colonia, hacia 1549, mediante la cédula de Valladolid, se ordenaba que cuando los nativos fueran ocupados en la previsión de los bastimentos de las minas, se les debería pagar a destajo, no por jornal. Se agregaba que el pago otorgado tenía que alcanzar para vivir cómodamente y ahorrar para otras necesidades. Quizás este fue el inicio del concepto de salario mínimo.

Las jornadas de trabajo de los indígenas eran no menores de 12 horas diarias (de sol a sol), Se ordenaba pagar en moneda y en propia mano; pero en haciendas, minas y obrajes existía la tienda de raya, donde el peón, en vez de dinero, recibía artículos como ropa, alimentos y aguardiente a precios elevados, lo cual ocasionaba que el trabajador siempre estuviera endeudado con el patrón (*Varela, 2013, p. 9*).

### **Independencia y la reforma.**

Durante estas épocas, continuó la diferencia de salarios entre los llamados peones y los jornaleros, con respecto a aquellos con algún oficio o grado de capacitación (*Varela, 2013, p. 10*).

### **El Porfiriato.**

Las fábricas, al igual que las haciendas, implementaron las tiendas de raya para reducir los salarios y sujetar económicamente más al trabajador. La migración del campo a la ciudad abarató la mano de obra y agudizó el desempleo urbano.

En 1906 el pueblo se reveló contra el gobierno donde se pedían cambios económicos, políticos y sociales, entre ellos "...establecer la jornada de trabajo de ocho horas y elevar el nivel de vida de las clases trabajadoras", garantizar el tiempo máximo de trabajo y el salario mínimo, evitar el trabajo a personas menores de 15 años, establecer indemnizaciones por accidentes de trabajo, evitar que los patrones pagaran en otra forma que no fuera con dinero en efectivo, suprimir las tiendas de raya.

En 1908, el salario mínimo general para la República Mexicana era en promedio de poco más de 33 centavos, es importante mencionar que el salario mínimo no era una figura oficial, sino hasta 1877 instituido por el General Díaz (*Varela, 2013, p. 11*).

### **La Revolución.**

Se calcula que hacia 1900, los salarios en México eran aproximadamente equivalentes a los que se pagaban en la mayoría de los países europeos, durante la época revolucionaria, la *Ley del Trabajo de Yucatán* (1915) se consideró una de las más importantes desde el ámbito socioeconómico.

## CONCEPTOS

En sus artículos 84 y 85, establecía lo siguiente:

*Art. 84. El criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesita un individuo de capacidad productiva media para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación y vestido.*

*Art. 85. Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual, sino del que se necesita para colocarse en condición mejor de la que hasta ahora se ha vivido.*

Durante todo el Porfiriato no se acostumbraba un pago extra por el trabajo nocturno, aunque se convirtió en una de las demandas de los trabajadores del siglo XX.

Los salarios bajos disminuían aún más al pagar parte en vales, que debían redimirse en la tienda de raya y a los que a menudo se les descontaba del 10% al 12% de su valor nominal (*Varela, 2013, p. 11 - 12*).

### **Época actual.**

El sindicalismo ejerció una gran presión y la incipiente industria tuvo que adaptarse a los dictados de un gobierno apoyado por las clases populares.

El 18 de agosto de 1931, durante el mandato del presidente Pascual Ortiz Rubio, se promulga la primer Ley Federal del Trabajo en México. Esta legislación estableció la obligación del Estado para crear una institución que determinara el salario mínimo; sin embargo, no fue sino hasta 1934 cuando en México el presidente de la República, Abelardo L. Rodríguez, fundó la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

En la década de 1970 en la legislación laboral se adicionó un artículo que obliga a los patrones a revisar en forma anual los sueldos de sus trabajadores, así como, cada dos años, las condiciones generales y prestaciones de los contratos colectivos de trabajo.

En 1996 las empresas incluían en sus contratos colectivos de trabajo una cláusula de incentivos o bonos por productividad.

## CONCEPTOS

En México los salarios son tema de continua discusión, debido a que las personas desconocen las variables para calcular el monto que reciben.

En la constitución política de los estados unidos mexicanos de 1917, siendo esta una de las primeras en garantizar los derechos sociales, en su artículo 123, fracción vi segundo párrafo, manifiesta expresamente que: "... 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..." (*Varela, 2013, p. 14-16*).

### **1.2. DEFINICIONES**

#### **1.2.1. SUELDO.**

Se refiere a la remuneración de los empleados no sindicalizados o bien la cantidad económica que el empleador paga cada determinado tiempo a su empleado y que es acordada por ambas partes. Esta cantidad, en principio es siempre la misma, es decir, es una cantidad fija de dinero.

#### **1.2.2. SALARIO.**

Es la cantidad económica que el trabajador recibe en contraprestación de sus servicios con base a día o por hora. Es decir, el salario se fija por unidad de tiempo.

##### **1.2.2.1. SALARIO MINIMO.**

Cantidad mínima, fijada por la administración, que debe percibir al menos cualquier persona por desempeñar un trabajo en jornada laboral completa.

##### **1.2.2.2. SALARIO DIARIO INTEGRADO.**

Es el salario diario que recibe el trabajador, más las prestaciones que la ley indica y también aquellas adicionales que el patrón pueda incluir.

### **1.2.2.3. SALARIO BASE DE COTIZACION.**

Es un promedio de lo que gana un trabajador al día, sirve principalmente para calcular las contribuciones del seguro social que deben pagar los patrones y los trabajadores, también determina las prestaciones en dinero que tienen derecho los trabajadores.

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.

### **1.3. TRABAJO.**

“Es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza” - diccionario de la real academia de la lengua española.

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio, así mismo, en la ley establece que el trabajo es un derecho y un deber social. *(Art. 3 y 8, LFT).*

### **1.4. TRABAJADOR.**

Persona física que presta a otra, ya sea física o moral, un trabajo personal o subordinado. *(Art. 8, LFT).*

### **1.5. PATRÓN.**

Es la persona Física o Moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. *(Art. 10, LFT).*

### **1.6. RELACION LABORAL.**

Es cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. *(Art. 20, LFT).*

## CONCEPTOS

Mediante la relación de trabajo se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador es a partir del inicio de una relación de trabajo cuando nace la obligación patronal de otorgar seguridad social a los trabajadores.

Para la existencia de una relación laboral debe de contener los siguientes elementos:

- Trabajo Personal: El trabajo debe de ser desempeñado por el trabajador contratado y no puede ser prestado por una persona distinta.
- Subordinación: Facultad jurídica del patrón de dar órdenes e instrucciones relacionadas con el servicio personal que le presta el trabajador.
- Salario: Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

### **1.7. CONDICION DE TRABAJO.**

Está vinculada al estado del entorno laboral, se refiere a la calidad, la seguridad que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Estas deberán hacerse constar por escrito, sin embargo, la falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de la ley y de los servicios prestados.

Son condiciones de trabajo: el lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo; la duración de la jornada de trabajo; la forma y monto del salario; el día y el lugar de pago del salario; las condiciones de capacitación o adiestramiento; los días de descanso; vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

### **1.8. JORNADA LABORAL.**

La CPEUM en su artículo 123 apartado A en las fracciones I, II, III Y IV señala que:

- 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

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

## CONCEPTOS

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 quince 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 (*Chávez, Guerrero, Olguín, 2021, p. 45*).

Tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador para realizar sus labores (*Art 58, LFT*).

Según el horario y la duración del trabajo la jornada puede presentar cualquiera de las modalidades siguientes:

### **1.8.1. JORNADA DIURNA.**

Debe durar ocho horas y las labores correspondientes a ellas, se realizan entre las seis y las veinte horas (*Art 60 y 61, LFT*).

### **1.8.2. JORNADA NOCTURNA.**

Es la comprendida entre las veinte y las seis horas y no debe rebasar las siete horas (*Art 60 y 61, LFT*).

### **1.8.3. JORNADA MIXTA.**

Es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturnas, la duración máxima es de siete horas y media, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si se comprende tres horas y media o más, se reputara jornada nocturna (*Art 60 y 61, LFT*).

## **1.9. CONTRATOS.**

Surge desde el simple acuerdo de voluntades, ya sea verbal o escrito, por lo cual no requiere de mayor formalidad para que surta sus efectos legales. El contrato ya sea individual, colectivo o contrato ley, es de suma importancia porque ahí se plasman las características con las que fue contratado el trabajador, como son:

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

## CONCEPTOS

- Salario
- Horario de trabajo
- Días de descanso
- Vacaciones
- Aguinaldo
- Datos personales

Estos se utilizan para el cálculo de las prestaciones de los trabajadores y a su vez los impuestos correspondientes (*Chávez, Olguín, 2020, p. 45 - 72*).

### 1.9.1. ELEMENTOS DEL CONTRATO.

- a) Consentimiento** (Acuerdo de voluntades). El objeto, es decir, la obligación de prestar el servicio personal subordinado por parte del trabajador y, por parte del patrón, la obligación de pagar un salario (*Chávez, Guerrero, Olguín, 2021, p. 51*).
- b) Capacidad** (Los adolescentes menores de 15 años no podrán prestar servicio como trabajadores, los mayores de 15 pero menores de 16 necesitan forzosamente la autorización de sus padres y tutores, si las autoridades detectan que el patrón incurre se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 VUMA) (*Arts. 5o., Fracc. I, 22, 22-Bis, 23 y 995-Bis, LFT*).
- c) Ausencia de vicios del consentimiento** (Sera causa de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador lo engañe con certificados falsos o referencias en los que se atribuya al trabajador capacidad, actitudes o facultades de que carezca) (*Art. 47 Fracc. I, LFT*).
- d) Forma** (Las condiciones de trabajo deben hacerse contar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales uno quedara en poder de ambas partes. La falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos

que deriven de las normas de trabajo y los servicios prestados, pues se imputara al patrón la falta de dicha formalidad) (*Art. 24 y 26, LFT*).

### **1.9.2. TIPOS DE CONTRATO LABORAL.**

#### **a) Contrato individual de trabajo:**

Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario determinado (*Art.20, LFT*).

Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe (*Art. 21, LFT*).

#### **b) Contrato colectivo de trabajo:**

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (*Art. 386, LFT*).

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, el sindicato solicitante deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (*Art. 387, LFT*).

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ante quien cada una de las partes

## CONCEPTOS

celebrantes debe señalar domicilio. Dicho centro deberá asignarles un buzón electrónico.

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

### **c) Contrato – ley:**

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

### **1.9.3. CONTENIDO DEL CONTRATO.**

#### **a) Contrato individual de trabajo**

Conforme al Art. 25 LFT, el escrito en que consten las condiciones de trabajo debe contener:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RFC y domicilio del trabajador y del patrón.
- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporadas, de incapacidad inicial o tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.
- El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- El lugar o los lugares donde deberá prestarse el trabajo.
- La duración de la jornada.
- La forma y el monto del salario.

## CONCEPTOS

- El día y el pago de salario.
- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas conforme a lo dispuesta en la LFT.
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.
- La designación de beneficiarios establecidos en el Art. 501 LFT, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que generen por su fallecimiento o su desaparición derivada de un acto delincuencia.

## CONCEPTOS

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

Que celebran \_\_\_\_\_ como patrón y \_\_\_\_\_ trabajador o empleado, bajo las siguientes cláusulas:

#### CLÁUSULAS

1.- Por sus generales, los contratantes declaran lo siguiente:

PATRÓN: Nacionalidad \_\_\_\_\_; edad \_\_\_\_\_ años; sexo \_\_\_\_\_; estado civil \_\_\_\_\_; con domicilio en \_\_\_\_\_. Y el trabajador Nacionalidad \_\_\_\_\_; edad \_\_\_\_\_ años; sexo \_\_\_\_\_; estado civil \_\_\_\_\_; con domicilio en \_\_\_\_\_.

2.- El trabajador o empleado se obliga a prestar al patrón, bajo su dirección y dependencia, sus servicios personales como \_\_\_\_\_ debiendo desempeñarlos en\_\_\_\_\_.

3.- La duración de la jornada de trabajo será de \_\_\_\_\_ horas, por tratarse de jornada \_\_\_\_\_. El trabajador deberá entrar a las \_\_\_\_\_ para salir a las \_\_\_\_\_ horas y volver a entrar a las \_\_\_\_\_ horas para salir a las \_\_\_\_\_ horas.

4.- El salario o sueldo convenido como retribución por los servicios a que este contrato se refiere es el siguiente: \_\_\_\_\_

Salario o sueldo fijo por \_\_\_\_\_ \$\_\_\_\_\_.

Sometiéndose a los descuentos que deban hacerse por orden expresa de la ley del Seguro Social y de la Ley del Impuesto Sobre la Renta \_\_\_\_\_.

El pago de este salario o sueldo se hará en moneda mexicana del cuño corriente los días \_\_\_\_\_ de cada \_\_\_\_\_ y en \_\_\_\_\_ de conformidad con lo establecido en los artículos 101, 108,109.

5.- El día de descanso semanal para el trabajador será el \_\_\_\_\_ de cada semana y causará salario de acuerdo con el Art. 69 de la Ley Federal del Trabajo.

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

## CONCEPTOS

6.- Quedan establecidos como días de descanso obligatorios con pago de salario íntegro los días primero de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del cinco de febrero, el tercer lunes de febrero en conmemoración del veintiuno de marzo, primero de mayo, dieciséis de septiembre, el tercer lunes de febrero en conmemoración del veinte de noviembre, veinticinco de diciembre y primero de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, en términos del artículo 74 de "LA LEY"

7.- El trabajador o empleado disfrutará de seis días de vacaciones cuando tenga un año de servicios, que aumentará dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Estas vacaciones comenzarán cada año el \_\_\_\_\_.

8- El trabajador o empleado conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón, en los términos de la Frac. X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en el concepto de que el médico que los practique será designado y retribuido por el mismo patrón.

9.- Cuando por cualquiera circunstancia el trabajador o empleado haya que trabajar durante mayor tiempo que el que corresponde a la jornada máxima legal, el patrón retribuirá el tiempo excedente con un 100% más del salario que corresponda a las horas normales, términos del artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo, La prolongación de tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente, con un 200% más el salario que corresponde a las horas de jornada, en términos del artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

10.- Si el trabajador es mayor de 14 años, pero menor de 16, debe autorizar este contrato el padre o tutor y a falta de ellos, el Sindicato al que el trabajador pertenezca, la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Inspector del Trabajo o la Autoridad Política de acuerdo con el Art. 23 de la Ley.

## CONCEPTOS

11.- Ambas partes convienen expresamente en someterse en caso de cualquier diferencia o controversia, al texto de este contrato y a las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo aprobado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y del cual se entrega un ejemplar al empleado o trabajador en el momento de la celebración de dicho contrato.

12.- EI Patrón se obliga a cumplir con lo dispuesto por el Artículo 132 Fracción XV en Los términos del Capítulo III bis del Título de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, de acuerdo a los Planes y Programas que se establezcan en la Empresa.

13.- Este "CONTRATO" se celebra por tiempo indeterminado según lo establece el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.

Leído que fue por ambas partes este documento ante los testigos que firman, y enterados de su contenido y sabedores de las obligaciones que por virtud de él contraen, así como de las que la ley les impone, lo firman en \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ quedando un ejemplar en poder del trabajador y \_\_\_\_\_ en poder del patón.

---

**FIRMA DEL PATRÓN**

---

**OBRERO O EMPLEADO:**

**Declaro que recibí una copia del presente contrato**

**b) Contrato colectivo de trabajo**

El contrato Colectivo en el Art.391 LFT deberá contener lo siguiente:

- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- Las empresas y establecimientos que abarquen.
- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- Jornadas de trabajo.
- Los días de descanso y vacaciones.
- El monto de los salarios.
- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores de la empresa o establecimientos que comprenda.
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se debe impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la LFT.
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

CONCEPTOS

## **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA DENOMINADA \_\_\_\_\_ REPRESENTADA POR \_\_\_\_\_ CON DOMICILIO EN \_\_\_\_\_ Y POR LA OTRA PARTE EL SINDICATO \_\_\_\_\_ REPRESENTADO POR EL SECRETARIO GENERAL \_\_\_\_\_ Y POR EL SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS \_\_\_\_\_ AMBOS CON DOMICILIO EN \_\_\_\_\_ AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

## CLAUSULAS

### **CAPITULO I.**

#### GENERALIDADES

**PRIMERA.** - "EL SINDICATO" está representado de acuerdo a sus estatutos por el secretario general \_\_\_\_\_ quien suscribe este Contrato conjuntamente con el secretario de Trabajo y Conflictos \_\_\_\_\_ y declaran que dicha agrupación está legalmente constituida y registrada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de: \_\_\_\_\_ con el Número de Registro: \_\_\_\_\_.

**SEGUNDA.** - PERSONALIDAD PATRONAL. - El Sr. \_\_\_\_\_ quien acredita su personalidad como Apoderado General de la Empresa denominada \_\_\_\_\_ para suscribir este documento con el Instrumento Notarial Núm. \_\_\_\_\_, Volumen \_\_\_\_\_ pasado ante la Fe del Notario Público Núm. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ con fecha, y declara que su representada es una Sociedad Mexicana dedicada a \_\_\_\_\_.

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

## CONCEPTOS

**TERCERA.** - Ambas partes se reconocen mutuamente la personalidad y capacidad para celebrar este Contrato, en términos de lo que establece el CAPITULO II del Título XIV de la Ley Federal del Trabajo.

**CUARTA.** - LA EMPRESA \_\_\_\_\_ reconoce que EL SINDICATO \_\_\_\_\_ mencionado representa el interés profesional de los Trabajadores al servicio de la misma, comprometiéndose a tratar con el mismo las cuestiones relacionadas con esa representación y para tal efecto EL SINDICATO nombrará un delegado que será trabajador de LA EMPRESA \_\_\_\_\_ y un subdelegado en los mismos términos, quienes se ajustarán en todo caso a las decisiones del Comité Ejecutivo de EL SINDICATO. o de sus representantes autorizados de acuerdo con los estatutos. EL SINDICATO reconoce a su vez que, la Dirección y Administración de LA EMPRESA corresponde exclusivamente a la misma.

**QUINTA.** - En "EL CONTRATO" se estipulan los derechos y obligaciones de "LAS PARTES" y se establecen las bases generales en sus relaciones obrero-patronales reconociendo "LA EMPRESA" a "EL SINDICATO" como el único Titular y Administrador del Contrato Colectivo de Trabajo y obligándose a tratar directamente con el Comité Ejecutivo de "EL SINDICATO" y delegados del mismo todo aquello que concierna a sus relaciones laborales. "LAS PARTES" se obligan a comunicar por escrito el nombre de sus Representantes Legales, en un término no mayor de \_\_\_\_\_ DÍAS al nombramiento de Los mismos.

**SEXTA.** - COMISIONES SINDICALES. - "LA EMPRESA" dará todo género de facilidades a los delegados Sindicales y a los Trabajadores que se les designe cualquier labor sindical para el desempeño de sus funciones dentro de la misma. Cuando debido a una comisión sindical haya que abandonar sus labores cualquier trabajador perteneciente dentro a "EL SINDICATO", se dará aviso oportunamente a sus superiores inmediatos de "LA EMPRESA".

## CONCEPTOS

**SÉPTIMA.** - ÁMBITO PERSONAL CONTRACTUAL. - "EL CONTRATO" se aplica a todos los trabajadores que presten sus servicios dentro de la "LA EMPRESA" en cualquiera de sus dependencias, con excepción de sus empleados de confianza.

**OCTAVA.** - TRABAJADORES DE CONFIANZA. - "LAS PARTES". Convienen en reconocer como trabajadores de confianza a aquellos que las funciones sean las de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización cuando tengan carácter general o que se relacionen con trabajos personales de "LA EMPRESA".

**NOVENA.** - REVISIONES CONTRACTUALES. - "EL CONTRATO" se celebra por tiempo indeterminado y será revisable cada dos años en lo general de conformidad con el artículo 399 fracción III de "LA LEY" y cada año por cuanto se refiere a los salarios, según lo establecido por el artículo 399 bis de la misma Ley, consecuentemente no podrá modificarse, rescindirse, suspenderse o terminarse si no es voluntad de " LAS PARTES". o en los términos previstos por "LA LEY".

**DÉCIMA.** - RESPETO DE COMPETENCIAS. - "LA EMPRESA" no podrá intervenir ni por sí ni por conducto de sus representantes y/o trabajadores de confianza en el régimen interno de "EL SINDICATO". De igual manera tampoco podrá la mesa directiva sindical ni sus representantes o delegado, interferir en las cuestiones administrativas o de dirección de "LA EM PRESA".

## **CAPITULO II.**

### DEL INGRESO AL TRABAJO

**DÉCIMA PRIMERA.** -LA EMPRESA podrá contratar libremente al personal, con la condición de que el mismo deberá afiliarse a "EL SINDICATO" dentro del término de tres días siguientes a la fecha de su ingreso.

## CONCEPTOS

**DÉCIMA SEGUNDA.** - REQUISITOS DE INGRESO. - Para ingresar un trabajador al servicio de "LA EMPRESA" se requiere:

- a) Ser miembro de "EL SINDICATO"
- b) Someterse al reconocimiento previsto en términos de la fracción X del artículo 134 de "LA LEY", en la inteligencia de que el Médico que los practique, será designado y retribuido por "LA EMPRESA".
- c) Suscribir la forma de filiación que contendrá sus generales, nombre y apellidos, edad, lugar de nacimiento, nacionalidad, domicilio, estado civil, personas que dependen económicamente del trabajador, puesto, categoría y clase de servicios, así como la fecha en que principio a prestar sus servicios en "LA EMPRESA" para efectos de cómputo de su antigüedad; dicha forma se hará por triplicado y se distribuirá un tanto para el trabajador. La forma de filiación referida deberá ser firmada por el representante de "EL SINDICATO".
- d) Los demás requisitos que "LA EMPRESA" requiera, según el puesto de que se trate.

**DÉCIMA TERCERA.** - TRABAJADORES TEMPORALES. - "LA EMPRESA" podrá contratar trabajadores por obra determinada o tiempo determinado en casos justificados conforme a los artículos 36 y 37 y demás relativos de "LA LEY", de Los cuales terminará automáticamente al concluir su objeto. Para la contratación de dichos trabajadores se observará lo dispuesto en Las CLÁUSULAS DÉCIMA PRIMERA y DÉCIMA SEGUNDA, en la inteligencia de que la concurrencia de los mismos no podrá disminuir el trabajo o Los salarios ordinarios que se proporcionen a los trabajadores permanentes al servicio de "LA EMPRESA" ni el Número de puestos. Planta o base que existan dentro de "LA EMPRESA".

**DÉCIMA CUARTA.** -TRABAJADORES EVENTUALES. - Cuando se trate de trabajadores eventuales de naturaleza distinta a los desempeñados normalmente en "LA EMPRESA", que no forman parte de las actividades y objeto social de la misma, tales como obras de albañilería, de instalaciones eléctricas etcétera, "LA EMPRESA".

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

## CONCEPTOS

Se obliga a observar el contenido de las CLÁUSULAS DÉCIMA PRIMERA y DÉCIMA SEGUNDA de "EL CONTRATO" en lo que sea aplicable y por el contenido de sus contratos individuales de trabajos respectivos.

## **CAPITULO III.**

DEL TRABAJO, JORNADA, PERMISO, SALARIO Y DESCANSOS.

**DÉCIMA QUINTA- FORMA Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO.** - El personal que preste sus servicios en "LA EMPRESA", será distribuido por ésta con arreglo a las necesidades de la misma, de acuerdo con Las condiciones de trabajo contratadas, subordinado jurídicamente a "LA EMPRESA", y deberá desempeñar sus labores con la intensidad y cuidado, esmero y eficiencia apropiados.

El personal deberá acatar en el desempeño de su trabajo las disposiciones de "EL CONTRATO", de "LA LEY", del Reglamento Interior de Trabajo que será elaborado por la Comisión Mixta, integrada por representantes de "LAS PARTES", así como las instrucciones de su jefe inmediato y la de Los demás representantes de "LA EMPRESA", de igual manera deberá conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le hayan entregado para la realización de su trabajo.

**DÉCIMA SÉXTA.** - MATERIALES Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO. - "LA EMPRESA" se obliga a poner a disposición de los trabajadores durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, los materiales, las herramientas y útiles necesarios para su trabajo en buen estado y buena calidad. A su vez, los trabajadores se obligan a cuidar y usar de los materiales y herramientas ocupándolos adecuadamente, respondiendo por el mal uso de los mismos.

## CONCEPTOS

**DÉCIMA SEPTIMA. - DURACIÓN DE LAS JORNADAS.** - La duración de la jornada de trabajo será de CUARENTA Y OCHO HORAS semanales la jornada diaria, de CUARENTA Y CINCO HORAS semanales en jornada mixta y de CUARENTA Y DOS HORAS semanales en jornada nocturna.

Queda entendido que "LA EMPRESA" podrá distribuir dentro de las horas de la jornada cualquier modalidad equivalente con objeto de proporcionar mayor beneficio a los trabajadores, siendo éste por Convenio que de común acuerdo celebre con "EL SINDICATO".

**DÉCIMA OCTAVA. - HORAS EXTRAS.** - Cuando por circunstancias especiales de trabajo se requiera aumentar la jornada, los servicios prestados durante el tiempo excedente, se considerará como extraordinario, y se pagará con un CIEN POR CIENTO más de salario asignado para las horas de trabajo normal. Tales servicios no podrán exceder de TRES horas diarias ni de TRES veces por semana, si alguno de los trabajadores no pudiera desempeñar el trabajo extraordinario que se le asigne, podrá negarse a ello hacienda saber a sus Representantes Sindicales las causas en que se base, quienes lo comunicarán de inmediato a "LA EMPRESA".

"LOS TRABAJADORES" únicamente podrán laborar tiempo extraordinario cuando "LA EMPRESA" se lo indique por escrito, la que señalará el día o los días y el horario en el cual desempeñará la misma. Para el caso de computar el tiempo extraordinario laborado deberán "LOS TRABAJADORES", recabar y conservar la orden referida a fin de que en su momento quede debidamente pagado el tiempo extra laborado; la falta de presentación de esa orden sólo es imputable a "LOS TRABAJADORES". Las partes manifiestan que salvo esta forma queda prohibido en el centro de trabajo laborar horas extras. Lo anterior con apoyo en la tesis de jurisprudencia 16/94 de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

**DECIMA NOVENA. - PERMISOS Y AVISO DE FALTAS.** - "LA EMPRESA" deberá otorgar permisos para faltar a sus labores por asuntos particulares a los trabajadores a través del delegado Sindical, justificándose el motivo que lo requiera con 24 horas

## CONCEPTOS

de anticipación cuando menos, a fin de que "LA EMPRESA" pueda tomar las medidas necesarias para cubrir esa urgencia, deduciéndose los salarios correspondientes, y sin interferir con las líneas de producción o las necesidades del mercado.

Los trabajadores deberán dar aviso inmediato a "LA EMPRESA" salvo caso fortuito o de fuerza mayor, cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada se encuentren impedidos para ocurrir a su trabajo, comunicando el motivo de la falta, y en todo caso, deberán entregar a "LA EMPRESA", el día en que se presenten a reanudar sus labores, los comprobantes justificados, pues de otro modo, serán faltas injustificadas.

**VIGÉSIMA. - DÍAS DE DESCANSO.** Los trabajadores, por cada seis días de trabajo, tendrán un descanso semanal de un día con pago de salario íntegro, dicho descanso lo disfrutará el día domingo de cada semana preferentemente.

También disfrutarán de descanso con pago de salario íntegro los días primero de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del cinco de febrero, el tercer lunes de febrero en conmemoración del veintiuno de marzo, primero de mayo, dieciséis de septiembre, el tercer lunes de febrero en conmemoración del veinte de noviembre, veinticinco de diciembre y primero de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, en términos del artículo 74 de "LA LEY"

**VIGÉSIMA PRIMERA. - SALARIOS Y DÍAS DE PAGO.** Los trabajadores percibirán su salario con arreglo al tabulador anexo a "EL CONTRATO", como parte integrante del mismo, y se cubrirán los días sábados de cada semana laborada vencida, en moneda de curso legal. En las oficinas de "LA EMPRESA" y dentro de su jornada de trabajo, o inmediatamente al término de ésta, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de "LA LEY".

Cuando el día de pago corresponda a un día inhábil o de descanso, Los salarios o percepciones serán cubiertos en el día hábil anterior, y en todo caso los trabajadores están obligados a firmar las constancias respectivas.

**VIGÉSIMA SEGUNDA. - VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.** - Los trabajadores disfrutarán de un periodo anual de vacaciones, que será de seis días laborales para lo que tengan un año de antigüedad, aumentada en dos días por cada año subsiguiente de servicios, y después del cuarto año el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

"LA EMPRESA" entregará anualmente a los trabajadores, una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas, que será dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de cada año de servicio, conforme a lo dispuesto por el artículo 81 de "LA LEY".

En caso de que las vacaciones anuales a que tenga derecho el trabajador se dividan en dos periodos dentro del año, deberán disfrutar cuando menos de seis días de vacaciones en forma continua, conforme a lo establecidos en el artículo 78 de "LA LEY". Las vacaciones serán pagadas con una prima vacacional del 25% sobre el salario que corresponda a las mismas.

**VIGÉSIMA TERCERA. - FALTAS INJUSTIFICADAS.** - En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del periodo de prestación de servicios computables para fijar las vacaciones reduciéndose éstas proporcionalmente.

Lo anterior independientemente de cómputo para los efectos de la rescisión anual, en su caso.

**VIGÉSIMA CUARTA. - DISFRUTE DE VACACIONES.** Las vacaciones no podrán compensarse con remuneración alguna. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, los trabajadores tendrán derecho al pago proporcional por concepto de vacaciones al tiempo de servicios prestados. "LA EMPRESA" elaborará anualmente el calendario escalonado para disfrutar vacaciones, de modo de no alterar Las líneas de producción ni las necesidades del mercado.

## CONCEPTOS

**VIGÉSIMA QUINTA. - AGUINALDO.** - Los trabajadores percibirán un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario sin descuento alguno, que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre de cada año.

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

## **CAPITULO IV.-**

### ANTIGÜEDAD Y FORMA DE CUBRIR VACACIONES

**VIGÉSIMA SÉXTA. - CUADRO DE ANTIGÜEDADES.** - La antigüedad de los trabajadores es propiedad de los mismos y se computará a partir de la fecha en que hubieran ingresado a prestar sus servicios a "LA EMPRESA".

Una Comisión integrada con representación de "EL SINDICATO". y "LA EMPRESA", formulará el "Cuadro General de Antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión y oficio, al cual deberá dársele publicidad de acuerdo con lo establecido por el artículo 158 de "LA LEY".

**VIGÉSIMA SEPTIMA. - VACANTES Y ASCENSOS.** - Las vacantes definitivas o con duración mayor de 30 días, o cuando se cree un puesto nuevo, será cubierto por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores con la misma antigüedad, tendrá prioridad el más capaz y en igualdad de circunstancias el que tenga a su cargo una familia.

El ascenso de un trabajador a la categoría superior está sujeto a un periodo de eficiencia de un mes. Si el resultado de dicho lapso no favorece al trabajador, será llamado el que lo sigue en antigüedad. Cuando no exista dentro de la "LA EMPRESA"

## CONCEPTOS

lo solicitará "EL SINDICATO", aplicándose las normas para el personal de nuevo ingreso.

**VIGÉSIMA OCTAVA. - VACANTES TRANSITORIAS.** - Cuando se trate de vacantes menores de 30 días, se regirá por lo dispuesto en el párrafo primero de la cláusula anterior. En estos casos los trabajadores ocuparán transitoriamente los puestos de superior categoría dentro de su tipo de trabajo, asignándoles el salario correspondiente al puesto que va a desempeñar y regresarán a su antiguo puesto y salario al terminar el periodo transitorio.

**VIGECIMA NOVENA - PUBLICACIÓN DE VACANTES.** - Cuando exista un vacante objeto de ascenso, una Comisión integrada por representantes de "LA EMPRESA", lo hará del conocimiento de los trabajadores, a través de boletines que se fijarán en lugares visibles por un término de cinco días.

Los boletines expresarán puestos, categorías y salarios, y señalarán un plazo de tres días hábiles para presentar por los trabajadores las solicitudes de quienes se consideren con derecho al puesto. Terminado ese plazo de tres días hábiles, en vista de las solicitudes presentadas, la Comisión dirá quién ocupa las vacantes.

## CAPITULO V.

### DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

**TRIGÉSIMA. - PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.** - "LA EMPRESA" y "EL SINDICATO" deberán formar una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento para los efectos consignados dentro del Título IV; CAPITULO III Bis, artículos del 153-A al 153-X de "LA LEY", en un periodo no mayor de 15 días a partir del depósito de "EL CONTRATO", conforme a lo establecido por el ARTÍCULO

## CONCEPTOS

153-N de "LA LEY". A consecuencia de lo anterior, todos los trabajadores deberán ser adiestrados y capacitados en términos de los planes y programas existentes para dicho fin.

## **CAPITULO VI.**

### DE LA SEGURIDAD Y RIESGOS DE TRABAJO

**TRIGÉSIMA PRIMERA. - COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE. -** "LAS PARTES". se comprometen a integrar una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene compuesta por igual Número de representantes, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar se cumplan conforme al artículo 509 de "LA LEY". "LA EMPRESA", por su parte se obliga a observar las medidas adecuadas para prevenir accidentes y cumplir las indicaciones que le haga dicha Comisión.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA. - BOTIQUÍN MEDICO. -** "LA EMPRESA" se obliga a adoptar las medidas adecuadas para prevenir riesgos de trabajo en el uso de la maquinaria, instrumentos y material de trabajo, e instalará un botiquín con los medicamentos y material indispensable para prestar Primeros Auxilios, y adiestrará al personal necesario para que los preste.

**TRIGÉSIMA TERCERA. - MEDIDAS PREVENTIVAS. -** Los trabajadores deberán observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, así como las que se indiquen por los representantes de "LA EMPRESA" para seguridad y protección del personal conforme a lo dispuesto por el artículo 134 fracción II de "LA LEY".

## CONCEPTOS

**TRIGÉSIMA CUARTA. - EXÁMENES MÉDICOS.** - Los trabajadores deberán someterse a Los exámenes médicos previos a su ingreso y periódicos que determine "LA EMPRESA", quien a su vez deberá designar a los médicos que los practiquen, conforme a lo dispuesto por el artículo 505 de "LA LEY", asimismo deberán cumplir las medidas profilácticas que les dicten las autoridades competentes para prevenir y contrarrestar epidemias.

**TRIGÉSIMA QUINTA- AFILIACIÓN AL IMSS.** - "LA EMPRESA" se obliga a cumplir con las disposiciones de la Ley del Seguro Social, en cuyo Instituto deberá inscribir a todos los trabajadores que le presten servicios en términos de la Ley de la materia; las cuotas correspondientes se cubrirán por "LA EMPRESA" y los trabajadores conforme a la propia Ley del Seguro Social.

## **CAPITULO VII.**

### DE OTRAS PRESTACIONES, CUOTAS Y SANCIONES SINDICALES

**TRIGÉSIMA SÉXTA. - BONOS DE PRODUCTIVIDAD.** "LAS Partes" designarán la comisión respectiva, al efecto de elaborar la tabla de bonos de productividad que regirá la empresa, estableciendo los casos y condiciones en que los trabajadores podrán ganar el bono respectivo, con mayor y mejor productividad en condiciones ordinarias de trabajo.

**TRIGÉSIMA SEPTIMA. - PRESTACIONES SOCIALES.** - "LA EMPRESA" se obliga además de afiliar a los trabajadores sindicalizados al IMSS, los afiliará también al Infonavit y ante el Fondo del Sistema de ahorro para el Retiro, en los términos y condiciones establecidos por las leyes respectivas.

## CONCEPTOS

**TRIGÉSIMA OCTAVA. - CUOTAS SINDICALES.** - "LA EMPRESA" se obliga a descontar de los salarios de sus trabajadores las cuotas sindicales que le solicite "EL SINDICATO" de acuerdo con sus Estatutos, teniendo en cuenta lo dispuesto por los artículos 110 fracción VI y 132 fracción XXII de "LA LEY".

**TRIGECIMA NOVENA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.** - "LA EMPRESA" se obliga a separar del trabajo a los trabajadores que renuncien a pertenecer al "EL SINDICATO" o que sean expulsados del mismo, a requerimiento por escrito de "EL SINDICATO". Las separaciones que se lleven a cabo a petición de "EL SINDICATO", serán sin ninguna responsabilidad para la "LA EMPRESA" y ésta efectuará la separación inmediatamente que reciba la comunicación respectiva de "EL SINDICATO".

## CLÁUSULAS TRANSITORIAS

**PRIMERA.** - Todo lo que no esté expresamente pactado en "EL CONTRATO", se regirá por las disposiciones de "LA LEY", el Reglamento de Trabajo, contratos individuales de trabajo, la equidad y las buenas costumbres.

**SEGUNDA.** "LAS PARTES" se comprometen a integrar una Comisión Mixta de Representantes de las mismas que formulará el Reglamento Interior de Trabajo, en un término de 30 días, el cual será depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 424 y 425 de "LA LEY".

**TERCERA.** "EL CONTRATO" se firma por triplicado, a efecto de que previo Registro, quede en poder de cada una de "LAS PARTES" una copia y otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, conforme a lo dispuesto por el artículo 390 de "LA LEY", y surtirá sus efectos a partir de la fecha de presentación, la cual se computará también para Los efectos de su revisión. De conformidad con los artículos 399 y 399 bis de "LA LEY", "EL CONTRATO" se revisará cada año por lo que se

CONCEPTOS

refiere a salarios en efectivo por cuota diaria, y que constan en el tabulador anexo; y cada \_\_\_ años por el resto del clausulado.

**Como constancia de o anterior, lo firman "LAS PARTES" que lo celebran en la ciudad de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ dé \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.**

\_\_\_\_\_

**POR LA EMPRESA**

\_\_\_\_\_

**SECRETARIO GENERAL**

\_\_\_\_\_

**REPRESENTANTE LEGAL**

\_\_\_\_\_

**POR EL SINDICATO**

### **c) Contrato – ley**

El Contrato Ley en el Art. 412 LFT nos indica su contenido:

- Los nombres y domicilios de los sindicatos de los trabajadores y de los patronos que concurrieron a la convención.
- La entidad o entidades federativas, la zona o las zonas que abarque expresión de regir en todo el territorio nacional.
- Su vigencia misma que no podrá exceder de dos años.
- Las jornadas de trabajo (*Fracc. IV Art. 391, LFT*).
- Los días de descanso y vacaciones (*Fracc. V Art. 391, LFT*).
- El monto de los salarios (*Fracc. VI Art. 391, LFT*).
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con LFT (*Fracc. IX Art. 391, LFT*).
- Las reglas conforme a las cuales se formulan los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria que se trate.
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

### **1.10. RELACIÓN DE TRABAJO.**

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o tiempo indeterminado y, en su caso, podrá estar sujeto a prueba o a capacidad inicia (*Art. 35, LFT*).

#### **1.10.1. POR OBRA DETERMINADA.**

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza (*Art. 36, LFT*).

En este se especificará las fases de la obra que se van a realizar y se manifestaran en el documento, sin perder de vista que, aunque el contrato señale un tiempo estimado de duración, podría volverse de tiempo indeterminado si no se indica cual es el motivo por el cual se limita dicho termino.

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

### **1.10.2. POR TIEMPO DETERMINADO.**

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

- Cuando lo exija la naturaleza de trabajo que se va a prestar, lo cual es sujetar el contrato a un plazo o acontecimiento futuro; ejemplo: como en el caso de temporada navideña donde las empresas contratan personal temporal por el incremento de ventas o exceso de producción para cumplir con un contrato que rebasa la capacidad humana de la empresa.
- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; ejemplo; incapacidad, maternidad, entre otros.
- En los demás casos previstos por esta ley (*Art. 39, LFT*).

### **1.10.3. POR TIEMPO INDETERMINADO.**

Puede celebrarse por una persona Física o Moral y al no tener un término definido, no establece condiciones especiales para su duración y puede terminar en cualquier tiempo por decisión de alguna de las partes. Mediante este tipo de contrato, el trabajador prestara sus servicios de manera permanente, a fin de satisfacer una necesidad física, normal o constante de la empresa.

De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 35 LFT señala lo siguiente:

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

### **1.10.4. CAPACITACION INICIAL.**

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

## CONCEPTOS

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.

Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón (*Art. 39 B, LFT*).

### **1.10.5. A PRUEBA.**

En las relaciones de trabajo podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

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

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión

## CONCEPTOS

Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón (*Art. 39 A, LFT*).

### **1.11. PRESTACIONES.**

Las prestaciones de trabajo son beneficios adicionales a los que el trabajador se hace acreedor al pertenecer a una empresa. Estas surgen de la relación contractual y son independientes al salario. Su objetivo, es que siempre estén orientadas a mejorar la condición de vida de los trabajadores, reducir sus gastos y otorgarle recursos que propicien su desarrollo cultural y social (*eslabón, 2016*).

#### **1.11.1. DE LEY**

La Ley Federal del Trabajo establece una serie de prestaciones mínimas de ley en México, y son aquellas que las organizaciones deben ofrecer de manera obligatoria.

#### **1.11.2. SUPERIORES A LA LEY**

Es una serie de beneficios que superan a las que otorga la ley, principalmente para motivar a los empleados y que así cumplan mejor con los objetivos de trabajo.

### **1.12. DEDUCCIONES**

Las deducciones de nómina son los descuentos o valores que se le restan o deducen al trabajador de su total devengado, es decir, del monto total del salario que recibe (*Gerencie, 2021*).

#### **1.12.1. DE LEY**

Se refieren a los diversos conceptos que se descuentan a los trabajadores por motivo de su trabajo, entre los que podemos mencionar el impuesto sobre la renta (ISR), la cuota obrero-patronal, que se entrega al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y otros (*CUAED UNAM, 2021*).

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

**1.12.2. CONTRACTUALES**

Son aquellas deducciones autorizadas por la negociación de un acuerdo colectivo en el cual el empleador es una parte (*Abogados, 2021*).

CAPITULO 2

# MARCO JURIDICO

## **2. MARCO JURÍDICO.**

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

La carta magna es la ley suprema del sistema jurídico mexicano fundamentalmente establecida para regir jurídicamente al país la cual fija límites y está por encima de las demás leyes, esta contiene los principios y objetivos de la nación, establece la existencia de órganos de autoridad, sus facultades y limitaciones, así como los derechos de los individuos y las vías para hacerlos efectivos (*Grupo Legislativo PAN, 2016*).

#### **2.1.1. ARTÍCULO 123 FRACC. 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. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

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.

**2.1.2. ARTÍCULO 123 FRACC. VII.**

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

**2.1.3. ARTÍCULO 123 FRACC. VIII.**

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

**2.1.4. ARTÍCULO 123 FRACC. X.**

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

**2.2. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA (LISR).**

Entro en vigencia el 1º de enero del 2002, considera ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral. La LISR contempla un concepto más amplio de lo que debemos entender por "salario", al menos como un ingreso para efectos fiscales (*Rombiola, 2010*).

**2.2.1. ARTÍCULO 94.**

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

**2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT).**

Es la máxima Ley de derecho laboral en México y solo está por encima de ella la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Son disposiciones legales que regulan las relaciones obreros patronales, es decir, donde se especifica qué tienes que hacer y a que tienes derecho como patrón y como trabajador.

También en esta Ley se protegen las garantías individuales del hombre y se deja muy claro que no se pueden establecer distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social (*2021*).

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

### **2.3.1. ARTÍCULO 82.**

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

### **2.3.2. ARTÍCULO 83.**

El salario puede fijarse por:

- **Unidad de tiempo:** Se establecerá por el patrón y el trabajador el monto a convenir siempre y cuando se trate de un salario remunerador, no exceda de la jornada máxima legal, se respeten los derechos laborales y de seguridad social. El ingreso en ningún caso será inferior a que corresponda a una jornada diaria.
- **Por unidad obra:** se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.
- **Por comisión:** Se refiere al porcentaje derivado de una operación en la que media el trabajador. Por ejemplo: venta de seguros, afores, autos, etc. Los ingresos económicos mensuales dependerán del cumplimiento de metas.
- **Por precio alzado:** Se combinan los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra y la retribución se paga en función de la obra que el patrón se proponga ejecutar.

### **2.3.3. ARTÍCULO 84.**

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

**2.3.4. ARTÍCULO 85.**

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

**2.3.5. ARTÍCULO 86.**

Principio de igualdad de los salarios.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

**2.3.6. ARTÍCULO 88.**

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

**2.3.7. ARTÍCULO 89.**

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

**2.3.8. ARTÍCULO 90.**

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

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

**2.3.9. ARTÍCULO 91.**

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

**2.3.10. ARTÍCULO 92.**

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.

**2.3.11. ARTÍCULO 93.**

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

**2.3.12. ARTÍCULO 97.**

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V.
- II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos

descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

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

#### **2.3.13. ARTÍCULO 94.**

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

#### **2.3.14. ARTÍCULO 98.**

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

#### **2.3.15. ARTÍCULO 99.**

El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

#### **2.3.16. ARTÍCULO 100.**

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

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

**2.3.17. ARTÍCULO 101.**

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

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

En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.

Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden substituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley.

**2.3.18. ARTÍCULO 102.**

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

**2.3.19. ARTÍCULO 105.**

El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

**2.3.20. ARTÍCULO 106.**

La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

**2.3.21. ARTÍCULO 108.**

El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

**2.3.22. ARTÍCULO 109.**

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

**2.3.23. ARTÍCULO 110.**

Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.
- II. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.
- III. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.
- IV. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.
- V. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

## **2.4. LEY DEL SEGURO SOCIAL (LSS).**

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, son la finalidad de esta ley que establece el Seguro Social y crea el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), como un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propio para administrarlo y organizarlo. Su órgano de gobierno está integrado, de manera igualitaria, por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno Federal (*IMSS, 2021*).

### **2.4.1. 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.

### **2.4.2. ARTÍCULO 28.**

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

### **2.4.3. ARTÍCULO 29.**

Para determinar la forma de cotización.

- I. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados.

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

- II. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

#### **2.4.4. ARTÍCULO 30.**

Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

- I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;
- II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y
- III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

#### **2.5. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (LINFO).**

Es un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Tiene como objeto:

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda; el cual se constituye con las aportaciones recibidas de los patrones, equivalentes al 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio.
- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
  - La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,
  - La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
  - El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;
- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores (*Lamudi, 2021*).

#### **2.5.1. ARTÍCULO 29 FRACC. III**

Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias.

#### **2.6. LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO (LSAR).**

Tiene como objetivo que el trabajador, el patrón y el Gobierno Federal realicen aportaciones a una cuenta individual propiedad del trabajador para que al concluir la vida laboral de este último pueda acceder a una pensión (*Art. 1, LSAR*).

#### **2.7. SUBSIDIO PARA EL EMPLEO**

Es un beneficio otorgado a cierto tipo de trabajadores por el gobierno federal a través de los patrones, dicho subsidio se otorga con la finalidad de que los trabajadores con niveles de ingresos por salarios de entre uno a dos salarios mínimos no se vean afectados con un posible descuento por el concepto de ISR

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

por los sueldos percibidos, por el contrario, representan cantidades que disminuyen dicho impuesto y que en ocasiones puedan entregarse directamente al trabajador (*Velasco, 2021*).

**2.7.1. ARTÍCULO DECIMO TRANSITORIO LISR**

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

<b>SUBSIDIO PARA EL EMPLEO MENSUAL</b>		
<b>Para Ingresos de</b>	<b>Hasta Ingresos de</b>	<b>Cant sub al E.</b>
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0

En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 96 de la Ley del Impuesto sobre la Renta sea menor que el subsidio para el empleo mensual obtenido de conformidad con la tabla anterior, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga. El retenedor podrá acreditar contra el impuesto

## MARCO JURÍDICO

sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del subsidio para el empleo no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

# PERCEPCIONES

### **3. PERCEPCIONES.**

Las percepciones son cualquier cantidad ya sea en efectivo o especie que el trabajador recibe por parte del patrón, de acuerdo a la Ley algunas son obligatorias mientras que otras son opcionales, ambas se deben de especificar dentro del recibo de nómina (*Runa hr, 2021*).

#### **3.1. LEGALES.**

##### **3.1.1. AGUINALDO.**

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste (*Art. 87, LFT*).

A continuación, se mostrarán distintos casos en que las ausencias de los trabajadores deberán o no considerarse como tiempo laborado para el cálculo de aguinaldo:

## PERCEPCIONES

MOTIVO DE AUSENCIA	¿SE CONSIDERA TIEMPO LABORADO?		FUNDAMENTO
	Si	No	
Incapacidad por riesgo de trabajo.	Si		Artículos 123, apartado A, fracción V de la CPEUM; Y 127, fracción IV, de la LFT.
Incapacidad por maternidad.	Si		Artículos 123, apartado A, fracción V de la CPEUM; Y 127, fracción IV, de la LFT.
Incapacidad temporal producida por enfermedad general no profesional.		No	Artículos 42, fracción II, de la LFT; 24 de la LSS.
Por alistarse y servir en la guardia nacional.		No	Artículo 42, fracción V, de la LFT.
Designación como representante de organismos estatales y federales.		No	Artículo 42, fracción VI, de la LFT.
Por arresto y prisión preventiva del trabajador.		No	Artículo 42, fracción III y IV, de la LFT.
Vacaciones.	Si		Artículo 76 de la LFT.
Permisos con goce de sueldo.	Si		No se establece en la ley.
Permisos sin goce de sueldo. Suspensión por medidas disciplinarias. Faltas injustificadas.		No	No se establece en la ley.

## CALCULO DE AGUINALDO

<b>LABORANDO LOS 365 DIAS DEL AÑO</b>			
SUELDO MENSUAL	/ 30 =	SALARIO DIARIO	X 15 = AGUINALDO
\$ 4,251.00	/ 30 = \$	141.70	X 15 = \$ 2,125.50

PERCEPCIONES

<b>CALCULO PROPORCIOANAL DEL AGUINALDO</b>					
DIAS DE AGUINALDO	/ 365 = FACTOR	X DIAS LABORADOS	= DIAS PROPORCIONALES	X SALARIO DIARIO	= AGUINALDO PROPORCIONAL
15	/ 365 = 0.04109589	X 200	= 8.219178082	X \$ 141.70	= \$ 1,164.66

**Art. 93 LISR Fracc. XIV.**

**De los ingresos exentos.**

Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del valor de la UMA, elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general.

<b>VALOR DE LA UMA 2021</b>	<b>IMPORTE EXCENTO DEL AGUINALDO</b>
89.62	\$ 2,688.60

Cuando el aguinaldo exceda de esta cantidad será gravado de acuerdo al artículo 96 de la LISR o el artículo 174 del RIRS.

Por lo anterior, el importe gravado del ISR se obtendrá conforme a lo siguiente:

	Aguinaldo percibido
(-)	Importe exento del aguinaldo
(=)	Importe gravado del aguinaldo (cuando el resultado es positivo)

El aguinaldo formara parte del salario base de cotización para el pago de sus respectivas cuotas (*Art. 27, LSS – Art. 29 Fracc. II, LINFO*).

**3.1.2. VACACIONES.**

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

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios (*Art. 76, LFT*).

<b>AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>DIAS DE VACACIONES</b>
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20
25 a 29	22
30 a 34	24

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados (*Art. 79, LFT*).

## PERCEPCIONES

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

### **Constancia de Vacaciones**

Estado de México a DD de mayo de 20XX

A quien corresponda:

Por medio de la presente, **Nombre de la empresa** hace constatar que, **Nombre del trabajador** quien labora en esta empresa desde el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, disfrutará de un periodo de \_\_\_\_ días de vacaciones, mismos que comenzarán a transcurrir a partir del día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ del \_\_\_\_ y finalizarán el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ del presente año.

Lo cual hago de su conocimiento para todos los efectos necesarios a que haya lugar.

Atentamente

Jefe de personal

Firma

---

**3.1.3. PRIMA VACACIONAL.**

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

La prima vacacional puede ser pagada en forma simultánea o previa a la fecha de inicio de su periodo vacacional.

CALCULO DE PRIMA VACACIONAL

MONTO DE VACACIONES	X	25 %	=	PRIMA VACACIONAL
\$ 850.02	X	25 %	=	\$ 212.55

**Art. 93 LISR Fracc. XIV.**

**De los ingresos exentos.**

Las primas vacacionales que reciban los trabajadores de sus patronos, durante un año de calendario, hasta el equivalente del valor de la UMA, elevado a 15 días, cuando dicha prima se otorgue en forma general.

<b>VALOR DE LA UMA 2021</b>	<b>IMPORTE EXCENTO DE LA PRIMA VACACIONAL</b>
89.62	\$ 1,344.30

Cuando la prima vacacional exceda de esta cantidad será gravado de acuerdo al artículo 96 de la LISR.

Por lo anterior, el importe gravado del ISR se obtendrá conforme a lo siguiente:

## PERCEPCIONES

	Prima Vacacional percibida
(-)	Importe exento de la prima vacacional
(=)	Importe gravado de la prima vacacional (cuando el resultado es positivo)

### **3.1.4. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.**

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (*Art. 17, LFT*).

El Porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta (*Art. 120, LFT*).

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores. El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente (*Art. 122, LFT*).

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

## PERCEPCIONES

de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año (*Art. 123, 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 Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen (*Art. 126, LFT*).

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:

### **Trabajadores sin derecho a reparto de PTU.**

- Directores, Administradores y Gerentes Generales.
- Socios o accionistas de la empresa.
- Profesionales, técnicos, artesanos y otros que mediante el pago de honorarios prestan sus servicios sin que exista una relación laboral subordinada que implique dependencia.
- Comisionistas, solo en caso de que compruebe plenamente que no realiza de manera personal las actividades encomendadas o que lo hacen en operaciones aisladas.
- Trabajadores eventuales cuando hayan laborado menos de 60 días durante el ejercicio de la empresa.
- Los empleados domésticos, en razón de que un hogar o una familia no es considerado como empresa y no se constituye para obtener utilidades.

### **Trabajadores con derecho a la PTU.**

- Los trabajadores de planta participan independientemente del número de días laborados durante el ejercicio sujeto a reparto.
- Los trabajadores eventuales participan en el reparto, cuando hayan trabajado por lo menos 60 días durante el año, ya sea en forma continua o discontinua.
- Los trabajadores de confianza, excepto directores, administradores y gerentes generales, participan independientemente de los días laborados, con la limitación salarial en caso de percibir salarios superiores a los de trabajadores sindicalizados o de planta con el salario más alto aumentado un 20%.
- Los ex empleados participan en tanto hayan laborado en el ejercicio objeto de reparto, en calidad de eventuales (si laboraron cuando menos 60 días) o de planta sin importar el número de días

## PERCEPCIONES

laborados y que no haya prescrito su derecho, como lo dispone el Art. 516 de LFT.

- Los comisionistas pueden gozar de la participación, toda vez que el Art. 285 de la LFT establece que agentes de comercio, seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, serán considerados trabajadores de la empresa cuando la actividad sea permanente, es decir, a pesar de que exista contrato mercantil en términos del Código de Comercio no se extinguirá la relación laboral (*Art. 127, LFT*)
- No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia (*Art. 128, LFT*).

Las personas morales deberán calcular el impuesto sobre la renta, aplicando al resultado fiscal obtenido en el ejercicio la tasa del 30%. El resultado fiscal del ejercicio se determinará como sigue:

- I. Se obtendrá la utilidad fiscal disminuyendo de la totalidad de los ingresos acumulables obtenidos en el ejercicio, las deducciones autorizadas por este Título y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas pagada en el ejercicio, en los términos del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (*Art. 9 Fracc. I, LISR*).

### **Obligación de declarar e informar el monto de la PTU.**

Es obligación de las personas morales del régimen general presentar declaración dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que termine el ejercicio y señalar en ella la utilidad fiscal y el monto que corresponda a la PTU (*Art. 76 Fracc. V, LISR*).

Es obligación de las personas físicas con actividades empresariales y profesionales determinar en la declaración anual, la utilidad fiscal y el monto que corresponde a la PTU (*Art. 110, Fracc. VI, LISR*).

**Determinación de la renta gravable para PTU.**

**Persona Moral de Régimen General.**

	Ingresos acumulables
(-)	Cantidades NO deducidas por concepto de pago que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 o 0.47, según sea el caso, al monto de dichos pagos.
(=)	Ingresos para efectos de la PTU.
(-)	Deducciones Autorizadas
(=)	Base gravable para PTU cuando el resultado sea positivo.

**Persona Física del Régimen de las Actividades Empresariales y Profesionales.**

	Ingresos Totales efectivamente cobrados en el ejercicio.
(-)	Ingresos exentos, en su caso.
(=)	Ingresos acumulables (Gravados).
(-)	Cantidades NO deducidas por concepto de pago que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 o 0.47, según sea el caso, al monto de dichos pagos.
(=)	Ingresos para efectos de la PTU.
(-)	Deducciones Autorizadas efectivamente erogadas en el ejercicio.
(=)	Renta gravable para PTU cuando el resultado sea positivo.

## PERCEPCIONES

### **Art. 93 LISR Fracc. XIV.**

#### **De los ingresos exentos.**

Las PTU que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del valor de la UMA, elevado a 15 días, cuando dicha prima se otorgue en forma general.

<b>VALOR DE LA UMA 2021</b>	<b>IMPORTE EXCENTO DE LA PTU</b>
89.62	\$ 1,344.30

Cuando la PTU exceda de esta cantidad será gravado de acuerdo al artículo 96 de la LISR.

Por lo anterior, el importe gravado del ISR se obtendrá conforme a lo siguiente:

	PTU percibida
(-)	Importe exento de la PTU
(=)	Importe gravado de la PTU (cuando el resultado es positivo)

#### **3.1.5. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario;
  - La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo (*Art. 485, LFT*).

## PERCEPCIONES

- Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considera esa cantidad como salario máximo (*Art. 486, LFT*).
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:
- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
  - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
  - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

## PERCEPCIONES

- V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las siguientes personas;

Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de un acto delincuencia:

- La viuda o el viudo, los hijos menores de dieciocho años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más, así como los hijos de hasta veinticinco años que se encuentran estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional; en ningún caso se efectuará la investigación de dependencia económica, dado que estos reclamantes tienen la presunción a su favor de la dependencia económica;
- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior sin necesidad de realizar investigación económica, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, sin necesidad de realizar investigación económica, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;
- Las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con quienes estén contemplados en cualquiera de las hipótesis de las fracciones anteriores, debiendo acreditar la dependencia económica.

## PERCEPCIONES

- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

### **Art. 93 LISR Fracc. XIII.**

#### **De los ingresos exentos.**

Se encuentran exentos del pago de ISR los ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, hasta por el equivalente de 90 VUMA por cada año de servicio. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de dicho concepto. Toda fracción de más de seis meses se considera un año completo por el excedente se pagará el impuesto.

<b>VALOR DE LA UMA 2021</b>	<b>IMPORTE EXCENTO DE LA P. ANTIGÜEDAD</b>
89.62	\$ 8,065.80

Cuando la Prima de Antigüedad exceda de esta cantidad será gravado de acuerdo al artículo 96 de la LISR.

Por lo anterior, el importe gravado del ISR se obtendrá conforme a lo siguiente:

	Prima de Antigüedad percibida
(-)	Importe exento de la Prima de Antigüedad
(=)	Importe gravado de la Prima de Antigüedad (cuando el resultado es positivo)

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 95 de esta Ley, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo

## PERCEPCIONES

mensual ordinario, entre dicho sueldo; el cociente obtenido se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa establecida en este artículo (*Art. 96 párrafo 6, LISR*).

Primero se determina el ISR del último sueldo ordinario.

	Sueldo mensual ordinario.
(↓)	Aplicación de la tarifa del Art. 96 LISR y la tabla de Subsidio para el empleo, incluida en el Art. 1.12 del decreto del 26 de diciembre de 2013.
(=)	ISR del último sueldo mensual ordinario.

Segundo se determina la tasa aplicable a la Prima de antigüedad.

	ISR del último sueldo mensual ordinario.
(+)	Ultimo sueldo mensual ordinario.
(=)	Cociente.
(*)	100
(=)	Tasa de ISR aplicable a la prima de antigüedad.

Tercero se determina el ISR por retener por concepto de Prima de antigüedad.

	Prima de antigüedad gravada.
(*)	Tasa de ISR aplicable a la prima de antigüedad.
(=)	ISR por retener por concepto de Prima de antigüedad.

### **3.1.6. HORAS EXTRAS.**

Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100%

## PERCEPCIONES

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 (*Art. 123 Fracc. XI, CPEUM*).

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males (*Art. 65, LFT*).

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

Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada (*Art. 67, LFT*).

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido (ocho horas diarias). La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley (*Art. 68, LFT*).

**Art. 93 LISR Fracc. I.**

**De los ingresos exentos.**

Cuando el sueldo del trabajador no sea mayor de un salario mínimo mensual (141.70 \* 30 días = \$ 4,251.00), la remuneración por horas extraordinarias, estará exenta por el 100%, y 50% para los demás trabajadores que ganen más del mínimo, y será exento siempre y cuando no exceda la cantidad de 5 UMAS por cada semana.

<b>VALOR DE LA UMA 2021</b>	<b>5 VUMA X SEMANA</b>
89.62	\$ 448.10

**3.1.7. DIAS DE DESCANSO**

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro (*Art. 69, LFT*).

En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal (*Art. 70, LFT*).

Se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo (*Art. 71, LFT*).

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

## PERCEPCIONES

Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo; V. El 16 de septiembre;
- V. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VI. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VII. El 25 de diciembre, y
- VIII. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral *(Art. 74, LFT)*.

### **Art. 93 LISR Fracc. I.**

#### **De los ingresos exentos.**

Cuando el sueldo del trabajador no sea mayor de un salario mínimo mensual (141.70 \* 30 días = \$ 4,251.00), la remuneración por horas extraordinarias, estará exenta por el 100%, y 50% para los demás trabajadores que ganen más del sueldo mínimo, y será exento siempre y cuando no exceda la cantidad de 5 UMAS por cada semana.

<b>VALOR DE LA UMA 2021</b>	<b>5 VUMA X SEMANA</b>
89.62	\$ 448.10

### 3.1.8. PRIMA DOMINICAL

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (*Art. 71, LFT*).

#### Art. 93 LISR Fracc. XIV.

##### De los ingresos exentos.

Las primas dominicales que reciban los trabajadores de sus patrones, por cada domingo que se labore, hasta el equivalente del valor de la UMA.

<b>VALOR DE LA UMA 2021</b>
89.62

Cuando la Prima Dominical exceda de esta cantidad será gravado de acuerdo al artículo 96 de la LISR.

Por lo anterior, el importe gravado del ISR se obtendrá conforme a lo siguiente:

	Importe de la Prima Dominical percibida
(-)	Valor de la UMA
(=)	Importe gravado de la Prima Dominical (cuando el resultado es positivo)

Las primas formaran parte del salario base de cotización para el pago de sus respectivas cuotas (*Art. 27, LSS – Art. 29 Fracc. II, LINFO*).

### **3.2. OPCIONALES.**

#### **3.2.1. PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA**

Los premios de puntualidad y asistencia son prestaciones extra - legales y se otorgan de forma unilateral a efectos de mejorar el rendimiento de los trabajadores.

No están reguladas por la LFT, por lo cual no existen criterios para considerar cómo se conceden. Sin embargo, su otorgamiento depende del patrón y del cumplimiento de asistir a sus labores todos los días durante el periodo de pago, sin incidencia alguna, o llegar puntual a su lugar de trabajo por parte del trabajador (*IDC Online, 2018*).

Se excluirán como integrantes del salario base de cotización, los premios por asistencia y puntualidad siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del SBC. Cabe señalar que cuando el importe de estas prestaciones rebase el límite señalado, solo se integrará el excedente del SBC (*Art. 27 Fracc. VII, LSS – Art. 29 Fracc. II, LINFO*).

Este concepto no se encuentra descrito en ninguna fracción o párrafo del artículo 93 de la LISR, en el que se establece los ingresos exentos. Por lo tanto, se debe pagar el impuesto conforme al criterio normativo del SAT 40/ISR/N.

**40/ISR/N. Premios por asistencia y puntualidad. No son prestaciones de naturaleza análoga a la previsión social.**

El artículo 93, fracción VIII de la Ley del ISR establece que no se pagará el impuesto por la obtención de ingresos percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo. El artículo 7, penúltimo párrafo de dicha Ley dispone que se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores, que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

En tal virtud, los premios otorgados a los trabajadores por concepto de puntualidad y asistencia al ser conferidos como un estímulo a aquellos trabajadores que se encuentren en dichos supuestos, no tienen una naturaleza análoga a los ingresos exentos establecidos en el artículo 93, fracción VIII de la Ley del ISR, porque su finalidad no es hacer frente a contingencias futuras ni son conferidos de manera general.

**3.2.2. FONDO DE AHORRO**

Es una gratificación en donde se guarda una cantidad mínima del sueldo más las aportaciones de la empresa. Estas se descuentan del salario mes a mes una parte y la otra la pone el patrón para ahorrar una cantidad inferior al 13% de forma anual.

Esta gratificación se recibe una vez por año o al término de la relación laboral y el monto recibido será la suma de la parte de sus aportaciones más las de la organización (*Kelly Mercadotecnia, 2019*).

### **3.2.3. AYUDA DE TRANSPORTE**

La ayuda de transporte constituye un beneficio que el empleador anticipa al trabajador para uso efectivo en gastos de desplazamiento residencia-trabajo, no existe determinación legal de distancia mínima para que se otorgue este tipo de ayuda. Sin embargo, su otorgamiento depende del patrón y esta puede entregarse en efectivo, en forma de cuota diaria, como una gratificación junto al salario mensual o quincenal, como tickets, vales de gasolina, usando una tarjeta de los transportes públicos o acordando un contrato con una compañía de transporte privada que sea especial de la empresa (*Rodríguez Nancy, 2019*).

Para efectos del artículo 94 de la Ley, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el importe de ayuda para transporte que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe (*Art. 166, RLISR*).

Conforme al artículo 27 de la LSS, la ayuda de transporte no integra al salario base de cotización, sin embargo, el Consejo Técnico del IMSS público el día 11 de abril de 1994 en el DOF el acuerdo 77/94 que indica lo siguiente:

VI.- Ayuda para transporte. - Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a

comprobación. Por el contrario, si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentra excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

### **3.2.4. AYUDA DE ALIMENTOS**

Es un beneficio que el patrón sea persona física o moral otorga a su trabajador con el propósito de mejorar su estado nutricional, así como de prevenir las enfermedades vinculadas con una alimentación deficiente y proteger la salud en el ámbito ocupacional, o bien, para obtener una disminución de los gastos en que incurre para alimentarse. *(Pérez Chávez, 2021)*.

La ayuda alimentaria tendrá como objetivo que los trabajadores se beneficien del consumo de una dieta correcta. Las características específicas de una dieta correcta serán las que la Secretaría de Salud establezca en las normas *(Art. 5, LAAT)*.

Los patrones podrán establecer esquemas de ayuda alimentaria para los trabajadores mediante:

Comidas proporcionadas a los trabajadores en:

- a) Comedores.
- b) Restaurantes.
- c) Otros establecimientos de consumo de alimentos.

## PERCEPCIONES

En cualquiera de estas modalidades podrán ser contratados directamente por el patrón o formar parte de un sistema de alimentación administrado por terceros mediante el uso de vales impresos o electrónicos. La ayuda alimentaria no podrá ser otorgada en efectivo, ni por otros mecanismos distintos a las modalidades establecidas (*Art. 7, Fracc. I, LAAT*).

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

Se entenderá que un patrón ha optado concertadamente por otorgar ayuda alimentaria, cuando ese beneficio quede incorporado en un contrato colectivo de trabajo (*Art. 3 y 8, LAAT*).

Los gastos en los que incurran los patrones para proporcionar servicios de comedor a sus trabajadores, o para consumo de alimentos en establecimientos, serán deducibles en los términos y condiciones que se establecen en la LISR y los ingresos correspondientes del trabajador se considerarán ingresos exentos por prestaciones de previsión social para el trabajador, en los términos y límites establecidos en la LISR y no formarán parte de la base de las aportaciones de seguridad social en los términos y condiciones que para el caso dispongan las leyes de seguridad social (*Art. 13, LAAT*).

Los gastos en comedores que por su naturaleza no estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa y aun cuando lo estén, éstos excedan de un monto equivalente a una UMA, por cada trabajador que haga uso de los mismos y por cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto.

## PERCEPCIONES

El límite que establece esta fracción no incluye los gastos relacionados con la prestación del servicio de comedor como son, el mantenimiento de laboratorios o especialistas que estudien la calidad e idoneidad de los alimentos servidos en los comedores a que se refiere el párrafo anterior (*Art. 28 Fracc. XXI, LISR*).

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado (*Art. 94 Fracc. VII, LISR*).

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento de la UMA (*Art. 27 Fracc. V, LSS*).

### **3.2.5. VALES DE DESPENSAS**

Se caracteriza por ser prestaciones de previsión social, es un beneficio dados por los patrones a los empleados con carácter no transferible, el cual puede utilizarlo o canjearlo en cualquier tienda supermercado o autoservicio, por alimentos así, como también, productos de otro tipo que se encuentren dentro de las necesidades de éste. Actualmente son entregados en una tarjeta de débito especial para despensa o en forma electrónica. (*Runa hr, 2021*).

Los patrones podrán establecer esquemas de ayuda alimentaria para los trabajadores mediante:

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

## PERCEPCIONES

Despensas, ya sea mediante canastillas de alimentos o por medio de vales de despensa en formato impreso o electrónico (*Art. 7 Fracc. II, LAAT*).

Los vales que se utilicen para proporcionar ayuda alimentaria en deberán reunir los requisitos siguientes:

### I. Para los vales impresos:

- a) Contener la leyenda "Este vale no podrá ser negociado total o parcialmente por dinero en efectivo";
- b) Señalar la fecha de vencimiento;
- c) Incluir el nombre o la razón social de la empresa emisora del vale;
- d) Especificar expresamente si se trata de un vale para comidas o para despensas, según sea el caso;
- e) Indicar de manera clara y visible el importe que ampara el vale con número y letra, y
- f) Estar impresos en papel seguridad.

### II. Para los vales electrónicos:

- a) Consistir en un dispositivo en forma de tarjeta plástica que cuente con una banda magnética o algún otro mecanismo tecnológico que permita identificarla en las terminales de los establecimientos afiliados a la red del emisor de la tarjeta;
- b) Especificar expresamente si se trata de un vale para comidas o para despensas, según sea el caso;
- c) Indicar de manera visible el nombre o la razón social de la empresa emisora de la tarjeta, y
- d) Utilizarse únicamente para la adquisición de comidas o despensas (*Art. 11, LAAT*).

## PERCEPCIONES

Para el caso de los vales impresos y electrónicos queda prohibido:

- I. Canjearlos por dinero, ya sea en efectivo o mediante títulos de crédito;
- II. Canjearlos o utilizarlos para comprar bebidas alcohólicas o productos del tabaco;
- III. Usarlos para fines distintos a los restaurantes u otros establecimientos
- IV. Utilizar la tarjeta de los vales electrónicos para retirar el importe de su saldo en efectivo, directamente del emisor o a través de cualquier tercero, por cualquier medio, incluyendo cajeros automáticos, puntos de venta o cajas registradoras, entre otros *(Art. 12, LAAT)*.

Cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. Tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el SAT *(Art. 27 Fracc. XI, LISR)*.

No se pagará impuestos por la obtención de ingresos por concepto de prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo, así como por erogaciones que realice el patrón por concepto de previsión social establecida en el artículo 7, quinto párrafo de la Ley de ISR *(Art. 93 Fracc. VIII y IX, LISR)*.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su

importe no rebase el cuarenta por ciento de la UMA (Art. 27 Fracc. VI, LSS).

### **3.2.6. BONO DE PRODUCTIVIDAD**

Es una remuneración en función a como se desempeña el empleado, será beneficiado con una compensación por los buenos resultados obtenidos. Promueve la competencia entre los empleados, propicia un círculo virtuoso, entre mayor sea la producción, el trabajador recibe el incentivo y el patrón obtiene ganancias. Para su otorgamiento deben de cumplir las condiciones establecidas por el patrón (*Seos, 2021*).

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los premios o bonos de productividad ya que dichos conceptos derivan de la relación laboral (*Art. 94, LISR*).

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (*Art. 27, LSS*).

El Consejo Técnico del IMSS publicó el día 11 de abril de 1994 en el DOF el acuerdo 77/94 que indica lo siguiente:

II.- Bonos o premios de productividad. - Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, con fundamento en los numerales 9o. Bis y 27 párrafo primero del mismo ordenamiento jurídico, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización.

CAPITULO 4

# DEDUCCIONES

#### 4. DEDUCCIONES.

Son descuentos de nómina reducidos del salario bruto del trabajador, están reguladas por las leyes laborales, constitucionales y de seguridad social y con estas se determina el salario neto que recibirá el trabajador (*FiscoClic, 2021*).

##### 4.1. LEGALES.

##### 4.1.1. ISR RETENCION DE SUELDOS Y SALARIOS.

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo, deberán deducir de la totalidad de los ingresos obtenidos en el mes de calendario, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que, en su caso, hubieran retenido en el mes de calendario de que se trate, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente (*Art. 96, LISR*).

TARIFA MENSUAL ART. 96 LISR			
L. Inferior	L. Superior	Cuota Fija	% s/excedente
0.01	644.58	0.00	1.92%
644.59	5,470.92	12.38	6.40%
5,470.93	9,614.66	321.26	10.88%
9,614.67	11,176.62	772.10	16.00%
11,176.63	13,381.47	1,022.01	17.92%
13,381.48	26,988.50	1,417.12	21.36%
26,988.51	42,537.58	4,323.58	23.52%
42,537.59	81,211.25	7,980.73	30.00%
81,211.26	108,281.67	19,582.83	32.00%
108,281.68	324,845.01	28,245.36	34.00%
324,845.02	En adelante	101,876.90	35.00%

(Tabla para el cálculo de ISR mensual 2021 conforme al Art. 96 de la LISR)

DEDUCCIONES

<b>CALCULO DE I.S.R. DE 2021</b>	
	Base Gravable
(-)	Limite Infer.
(=)	Excedente
(*)	% s/excedente
(=)	Impuesto Marginal
(+)	Cuota Fija
(=)	<b>ISR Art. 96</b>

*(Fórmula para el cálculo de ISR conforme al tabla del Art. 96 de la LISR).*

<b>CONCEPTO</b>	<b>GRAVADO</b>	<b>EXCENTO</b>
Sueldos y Salarios	100%	
Aguinaldo		30 VUMA
Bonos	100%	
Vacaciones	100%	
P. Vacacional		15 VUMA
PTU		15 VUMA
Compensación	100%	
Horas Extras Dobles		50% No mayor a 5 VUMA
Horas Extras Triples	100%	
Comisión	100%	
Prima Dominical		1 VUMA Por domingo trabajado
P. Puntualidad	100%	
P. Asistencia	100%	
Destajo	100%	
Incentivo	100%	
Sueldo Retroactivo	100%	
Vales Gasolina (Efectivo)	100%	
Ayuda Transporte	100%	
Ayuda Art. Esc.	100%	
Becas Trab. e Hijos	100%	
Caja de Ahorro (50% - 50%)		1.3 VUMA Por 365 dias
Dia de Desacanso Trab.		5 VUMA
Vales Despensa (Efectivo)	100%	

*(Tabla sobre los exentos de ISR conforme al Art. 93 Fracc. I y XIV de la LISR).*

#### **4.1.2. CUOTAS IMSS.**

Los patrones están obligados a determinar las cuotas obreros patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto (*Art. 15 Fracc. III, LSS*).

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

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

El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obreros patronales, en los términos establecidos por esta Ley y sus reglamentos (*Art. 38, LSS*).

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

La obligación de determinar las cuotas deberá cumplirse aun en el supuesto de que no se realice el pago correspondiente dentro del plazo señalado en el párrafo anterior.

Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto, en los términos y plazos previstos en esta Ley (*Art. 39, LSS*).

### **Enfermedad y Maternidad.**

Esta rama de aseguramiento cubre dos contingencias distintas:

- Las enfermedades no profesionales y maternidad. En este caso las prestaciones en especie consisten en asistencia médico – quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, tanto como para el trabajador como para sus beneficiarios, en tanto que, en maternidad, son la asistencia obstétrica para la lactancia y la canastilla de maternidad. En cuanto a las prestaciones de dinero por enfermedad no profesional y maternidad, estas consisten en un subsidio al trabajador que constituye un sustituto de salario ya se por enfermedad no profesional o maternidad (*Cárdenas Dosal, 2021, p. 54*).

Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en dinero, las prestaciones en especie y los gastos administrativos del seguro de enfermedades y maternidad, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones y los trabajadores o demás sujetos y de la contribución que corresponda al Estado (*Art. 105, LSS*).

Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán en la forma siguiente:

- I. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al 13.9% del valor de la UMA;
- II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el valor de la UMA; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado.

## DEDUCCIONES

- III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a 13.9% del valor de la UMA, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor (*Art. 106, LSS*).

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

- I. A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota;
- II. A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma.
- III. Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restantes (*Art. 107, LSS*).

### **Riesgos de Trabajo**

La contingencia protegida por este seguro son precisamente los riesgos de trabajo ocurridos a los trabajadores, tales como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los empleados en ejercicio o con motivo del trabajo.

Ahora bien, por lo que se refiere las prestaciones afectadas a este seguro, las prestaciones en dinero a que tiene derecho el trabajador son: subsidio, pensión provisional y definitiva, o indemnización global, ayuda para gastos funerarios, pensiones de viudez, orfandad y ascendiente; así como prestaciones en especie como: asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicio de hospitalización, aparatos, prótesis, ortopedia y rehabilitación (*Cárdenas Dosal, 2021, p. 54*).

El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo (*Art. 53, LSS*)

### **Invalidez y Vida**

Esa rama de aseguramiento cubre la contingencia de pérdida importante de riesgo del asegurado que deriva de un accidente o enfermedad no laboral, es decir, cubre la disminución de la salud o integridad corporal o mental del trabajador a causas ajenas al trabajo, solo en cuanto a sus consecuencias consistentes en que el trabajador no pueda procurarse una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual mediante a un trabajo igual.

El pensionado tiene derecho a disfrutar de prestaciones económicas como pensión temporal, pensión definitiva, asignación de familiares, ayuda existencial y, en especie la asistencia médica.

Por su parte el seguro de vida protege únicamente la vida del trabajador, derivado de un accidente o enfermedad no profesional, es decir, no ocurrida durante su jornada de trabajo. En este caso las prestaciones económicas que comprenden este seguro a favor de los beneficiarios son: pensión de viudez, de orfandad, pensión a ascendientes y ayuda existencial, en tanto que, a las prestaciones en especie, dichos beneficiarios tendrán derecho a la asistencia médica (*Art. 119 – 125, LSS*).

### **Guardería y Prestaciones Sociales.**

El ramo de guardería cubre el riesgo a la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos de no proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos, para lo cual se proporciona lo servicios de guardería.

En el caso de prestaciones sociales, el riesgo que ampara consiste en que se puede elevar el nivel general de vida de la población mediante información, capacitación y/o acceso a servicio de la propia ciudadanía.

Las prestaciones sociales que comprenden son las institucionales de solidaridad social; las primeras tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades, accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población en tanto que las de solidaridad social consisten en acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria (*Art 201 – 210 A, LSS*).

### **Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.**

La contingencia que este seguro busca prevenir, es el hecho que el trabajador quede privado de trabajo remunerados después de los 60 años y antes de cumplir los 65 (Edad esta última en que tendría derecho al seguro de vejez).

En esta línea, las prestaciones que comprenden son: el otorgamiento de prestaciones en dinero tales como pensión, asistencia médica y ayuda asistencial y en el caso de prestaciones en especie la constituyen la asistencia médica, en los casos establecidos por el ramo de Enfermedad y Maternidad.

Las prestaciones en especie y en dinero son proporcionadas por las instituciones públicas de seguridad, como el IMSS (*Cárdenas Dosal, 2021, p. 55*).

## DEDUCCIONES

<b>DEDUCCIONES IMSS</b>	<b>PATRÓN</b>	<b>TRABAJADOR</b>
<b>Enfermedad y Maternidad</b>		
Cuota fija	20.40%	
Excedente	1.10%	0.40%
Prestaciones en dinero	0.70%	0.25%
Gastos médicos	1.05%	0.375%
<b>Riesgo de trabajo</b>		
Riesgo de trabajo	0.54355%	
<b>Invalidez y Vida</b>		
Invalidez y Vida	1.75%	0.625%
<b>Guardería y Prestaciones Sociales</b>	1.00%	
<b>Retiro, Cesantía y Vejez</b>		
Retiro	2.00%	
Cesantía y Vejez	3.15%	1.125%
<b>Infonavit</b>	5.00%	

*(Tabla para el cálculo de las cuotas de seguridad social).*

### 4.1.3. APORTACIONES AL INFONAVIT.

Esta aportación tiene como fin posibilitar la autorización de crédito a los trabajadores como derechohabientes, para adquirir un inmueble.

La Ley Infonavit determina que la aportación patronal debe ser del 5% del salario de los trabajadores para efecto de alimentar su Fondo de Vivienda, es decir tu sueldo *más* prestaciones; cuotas diarias, gratificaciones, percepciones (*Expertos en salarios, 2021*).

## DEDUCCIONES

Al hacer uso del beneficio de vivienda el patrón está obligado a retener del salario mensual la parte correspondiente de la amortización del crédito. Esta se puede realizar de 3 formas:

### 1. Créditos en porcentaje

SALARIO DEL TRABAJADOR EN NUMERO DE VECES DE SALARIO MINIMO	PORCENTAJE CONFORME AL AVISO DE RETENCIONES DE DESCUENTOS		
	20.00%	25.00%	30.00%
DE 1.0 A 2.5	15.70%	19.60%	24.60%
DE 2.5 A 3.5	16.80%	21.00%	26.00%
DE 3.5 A 4.5	17.20%	21.50%	26.50%
DE 4.5 A 5.5	17.70%	22.10%	27.10%
DE 5.5 A 6.5	17.80%	22.30%	27.30%
MAS DE 6.5	20.00%	25.00%	30.00%

FACTOR DE DESCUENTO EN PORCENTAJE
SALRIO BASE DE APORTACION
* VALOR DE DESCUENTO EN PORCENTAJE
= SUBTOTAL (DESCUENTO DIARIO)
* DIAS COTIZADOS EN EL BIMESTRE
= SUBTOTAL
+ SEGURO DE DAÑOS A LA VIVIENDA
= DESCUENTO

*(Portal empresarial del Infonavit, 2021, [www.infonavit.org.mx](http://www.infonavit.org.mx)).*

**2. Créditos cuota fija en pesos mensual:**

El cálculo se obtiene con base en el descuento mensual en pesos consignado en el aviso de retención o en la cédula bimestral.

<b>FACTOR DE DESCUENTO EN CUOTA FIJA</b>	
	CUOTA FIJA EN PESOS MENSUAL
*	DOS (MESES DEL BIMESTRE)
=	SUBTOTAL
/	DIAS DEL BIMESTRE
=	CUOTAS DIARIAS
*	DIAS COTIZADOS EN EL BIMESTRE
=	SUBTOTAL
+	SEGURO DE DAÑOS A LA VIVIENDA
=	DESCUENTO

*(Portal empresarial del Infonavit, 2021, [www.infonavit.org.mx](http://www.infonavit.org.mx)).*

**3. Créditos con factor de descuento en Veces en Salario Mínimo (VSM):**

Calculado de manera actualizada según los incrementos al salario mínimo.

FACTOR DE DESCUENTO EN VSM
VALOR DE DESCUENTO SALARIO MENSUAL
* UNIDAD MIXTA INFONAVIT (UMI)
= AMORTIZACION MENSUAL
* DOS (MESES DEL BIMESTRE)
= AMORTIZACION BIMESTRAL
/ DIAS TRABAJADOS EN EL BIMESTRE
= FACTOR DE DESCUENTO DIARIO
* DIAS COTIZADOS EN EL BIMESTRE
= SUBTOTAL
+ SEGURO DE DAÑOS A LA VIVIENDA
= DESCUENTO

*(Portal empresarial del Infonavit, 2021, [www.infonavit.org.mx](http://www.infonavit.org.mx)).*

## **4.2. VOLUNTARIAS**

Conforme al artículo 110 de la LFT hace mención que los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos solo se puede descontar del salario en los casos y las condiciones siguientes:

### **4.2.1. DEUDAS CON EL PATRON**

Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo (*Art. 110 Fracc. I, LFT*).

### **4.2.2. ABONOS PARA CUBRIR GASTOS DEL INFONAVIT**

Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador (*Art 110 Fracc. II, LFT*).

#### **4.2.3. CAJA DE AHORRO**

Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo (*Art. 110 Fracc. IV, LFT*).

#### **4.2.4. CUOTAS SINDICALES**

Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (*Art. 356, LFT*).

Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos (*Art. 110 Fracc. VI, LFT*).

NO existe un porcentaje establecido para la retención de esta cuota, esto depende de cada sindicato.

#### **4.2.5. ABONOS AL FONACOT**

El Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores es una Institución Financiera que pertenece al Gobierno Mexicano, su objetivo es apoyar a los trabajadores a adquirir bienes con tasas de interés mínimas, sin necesidad de contar con un historial crediticio.

Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el FONACOT, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario (*Art 110 Fracc. VII, LFT*).

#### **4.2.6. FONDO DE AHORRO.**

Es una gratificación en donde se guarda una cantidad mínima del sueldo más las aportaciones de la empresa. Estas se descuentan del salario mes a mes una parte y la otra la pone el patrón para ahorrar una cantidad inferior al 13% de forma anual.

Las aportaciones a los fondos de ahorro, sólo serán deducibles cuando, el monto de las aportaciones efectuadas por el patrón sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del patrón 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 valor de la UMA elevado al año.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, lo siguiente:

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 (*Art. 27 Fracc. II, LSS - Art. 29 fracción II, LINFO*).

CAPITULO 5

# CFDI-NOMINA

## **5. CFDI – NOMINA.**

### **5.1. CONCEPTO**

Un CFDI es el documento que avala ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT) las operaciones y transacciones que realizan tanto las personas Físicas como Morales.

Es expedida por una persona física o moral. Sus siglas significan Comprobante Fiscal Digital por Internet y es utilizado como un comprobante fiscal digital.

En 2014 se estableció que todas las facturas ya tenían que hacerse de forma digital y fue así como el uso del CFDI se volvió obligatorio.

Permite mayor control de la información y también seguimiento por parte de la Secretaría de Hacienda, ya que al crearla se generan dos tipos de archivos, un PDF que permite la visualización e impresión del archivo y un archivo en formato XML que permite el control e identificación de cada uno.

Para que el CFDI tenga valor debe de contar con un timbre, es decir un código de seguridad y verificación (*Alarcón Diaz, 2021*).

### **5.2. MARCO LEGAL**

Las deducciones autorizadas deberán reunir los siguientes requisitos:

Los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del Capítulo I del Título IV, de esta Ley, se podrán deducir siempre que las erogaciones por concepto de remuneración, las retenciones correspondientes y las deducciones prestación del impuesto local por salarios y en general, por la de un servicio personal independiente consten en comprobantes fiscales emitidos en términos del Código Fiscal de la Federación y se cumpla con las obligaciones a que se refiere el artículo 99 fracciones I II III y V de la presente Ley, así como las disposiciones que, en su caso, regulen el subsidio para el empleo y los contribuyentes cumplan con la obligación de inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social cuando estén obligados a ello, en los términos de las leyes de seguridad social” (Art. 27 Fracc. V, LISR).

Cuando las leyes fiscales establezcan la obligación de expedir comprobantes fiscales por los actos o actividades que realicen, por los ingresos que se perciban o por las retenciones de contribuciones que efectúen los contribuyentes deberán emitirlos mediante documentos digitales a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria. Las personas que adquieran bienes, disfruten de su uso o goce temporal, reciban servicios, realicen pagos parciales o diferidos que liquidan saldos de comprobantes fiscales digitales por Internet, exporten mercancías que no sean objeto de enajenación o cuya enajenación sea a título gratuito, o aquéllas a las que les hubieren retenido contribuciones deberán solicitar el comprobante fiscal digital por Internet respectivo (Art. 29, CFF).

Los comprobantes fiscales digitales deben contener los siguientes requisitos:

- I. La clave del registro federal de contribuyentes de quien los expida y el régimen fiscal en que tributen conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta. Tratándose de contribuyentes que tengan más de un local o establecimiento, se deberá señalar el domicilio del local o establecimiento en el que se expidan los comprobantes fiscales.
- II. El número de folio y el sello digital del Servicio de Administración Tributaria, así como el sello digital del contribuyente que lo expide.
- III. El lugar y fecha de expedición.
- IV. La clave del registro federal de contribuyentes de la persona a favor de quien se expida. Cuando no se cuente con la clave del registro federal de contribuyentes a que se refiere esta fracción, se señalará la clave genérica que establezca el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general, considerándose la operación como celebrada con el público en general.
- V. La cantidad, unidad de medida y clase de los bienes o mercancías o descripción del servicio o del uso o goce que amparen, estos datos se asentarán en los comprobantes fiscales digitales por Internet usando los

catálogos incluidos en las especificaciones tecnológicas a que se refiere la fracción VI del artículo 29 de este Código.

- VI. El valor unitario consignado en número.
- VII. El importe total consignado en número o letra, conforme a lo siguiente:
  - a. Cuando la contraprestación se pague en una sola exhibición, en el momento en que se expida el comprobante fiscal digital por Internet correspondiente a la operación de que se trate, se señalará expresamente dicha situación, además se indicará el importe total de la operación y, cuando así proceda, el monto de los impuestos trasladados desglosados con cada una de las tasas del impuesto correspondiente y, en su caso, el monto de los impuestos retenidos.  
Tratándose de contribuyentes que presten servicios personales, cada pago que perciban por la prestación de servicios se considerará como una sola exhibición y no como una parcialidad.
  - b. Cuando la contraprestación no se pague en una sola exhibición, o pagándose en una sola exhibición, ésta se realice de manera diferida del momento en que se emite el comprobante fiscal digital por Internet que ampara el valor total de la operación, se emitirá un comprobante fiscal digital por Internet por el valor total de la operación en el momento en que ésta se realice y se expedirá un comprobante fiscal digital por Internet por cada uno del resto de los pagos que se reciban, en los términos que establezca el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general, los cuales deberán señalar el folio del comprobante fiscal digital por Internet emitido por el total de la operación.

- c. Señalar la forma en que se realizó el pago, ya sea en efectivo, transferencias electrónicas de fondos, cheques nominativos o tarjetas de débito, de crédito, de servicio o las denominadas monederos electrónicos que autorice el Servicio de Administración Tributaria (*Art. 29 A, CFF*).

Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 96 de esta Ley.
- II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 97 de esta Ley.
- III. Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo.  
Adicionalmente, deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.
- IV. Solicitar, en su caso, las constancias y los comprobantes a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.
- V. Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, le proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el Registro

Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.

- VI. Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia y el comprobante fiscal del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con los comprobantes fiscales correspondientes.

Quedan exceptuados de las obligaciones señaladas en este artículo, los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, y los estados extranjeros (*Art. 99 Fracc. I – VI, LISR*).

Los contribuyentes podrán expedir los CFDI por las remuneraciones que cubran a sus trabajadores antes de la realización de los pagos correspondientes, o dentro del plazo señalado en función al número de sus trabajadores, posteriores a la realización efectiva de dichos pagos, conforme a lo siguiente:

<b>Número de Trabajadores</b>	<b>Día hábil</b>
De 1 a 50	3
De 51 a 100	5
De 101 a 300	7
De 301 a 500	9
Más de 500	11

En cuyo caso, considerarán como fecha de expedición y entrega de tales comprobantes fiscales la fecha en que efectivamente se realizó el pago de dichas remuneraciones (*Regla 2.7.5.1, RMF*).

Los contribuyentes entregarán o enviarán a sus trabajadores el CFDI en un archivo con el formato electrónico XML de las remuneraciones cubiertas

Los contribuyentes que se encuentren imposibilitados para cumplir con lo establecido en el párrafo anterior, podrán entregar una representación impresa del CFDI Dicha representación deberá contener al menos los siguientes datos

- I. El folio fiscal.
- II. La clave en el RFC del empleador.
- III. La clave en el RFC del empleado.

Los contribuyentes que pongan a disposición de sus trabajadores una página o dirección electrónica que les permita obtener la representación impresa del CFDI tendrán por cumplida la entrega de los mismos.

Los empleadores que no puedan realizar lo señalado en el párrafo que antecede, podrán entregar a sus trabajadores las representaciones impresas del CFDI de forma semestral dentro del mes inmediato posterior al término de cada semestre.

La facilidad prevista en la presente regla será aplicable siempre que al efecto se hayan emitido los CFDI correspondientes dentro de los plazos establecidos para tales efectos (*Regla 2.7.5.2, RMF*).

Los contribuyentes que durante el ejercicio fiscal 2020 hayan emitido CFDI de nómina que contengan errores u omisiones en su llenado o en su versión podrán, por única ocasión, corregir estos siempre y cuando el nuevo comprobante que se elabore se emita a más tardar el 28 de febrero de 2021 y se cancelen los comprobantes que sustituyen.

El CFDI de nómina que se emita en atención a esta facilidad se considerará emitido en el ejercicio fiscal 2020 siempre y cuando refleje como "fecha de pago" el día correspondiente a 2020 en que se realizó el pago asociado al comprobante.

La aplicación del beneficio contenido en la presente regla no libera a los contribuyentes de realizar el pago de la diferencia no cubierta con la actualización y recargos que, en su caso, procedan (*Regla 2.7.5.7, RMF*).

### 5.3. ESTRUCTURA GENERAL.

Para que sea válido como documento fiscal debe cumplir con los siguientes requerimientos establecidos por el SAT.

- Nodo principal del Comprobante: Contiene la información de la Factura Electrónica.

ELEMENTO	COMENTARIO SEGÚN GUÍA DE LLENADO
<b>NODO: COMPROBANTE</b>	<b>Estándar del CFDI</b>
Version	Debe tener el valor 3.3*
Serie	Número de serie para control interno del contribuyente [1-25 caracteres alfanuméricos]
Folio	Folio de control interno del contribuyente [1-40 caracteres alfanuméricos]
Fecha	<b>Fecha y hora de expedición del CFDI.</b> Se expresa en la forma AAAA-MM-DDThh:mm:ss*
Sello	Sello digital generado con el certificado del contribuyente*
FormaDePago	Debe registrarse siempre la clave 99 "Por definir"
NoCertificado	Número de serie del certificado de sello digital que ampara al comprobante*
Certificado	Contenido del certificado de sello digital del emisor*
SubTotal	Debe registrarse el importe del concepto antes de descuentos e impuestos
Descuento	Debe registrarse el importe total del descuento aplicable antes de impuestos
Moneda	Debe registrarse el valor "MXN"

\* Dato que debe integrar automáticamente el sistema del contribuyente

- Nodo secundario CFDI: La información del Emisor de la factura.
- Nodo secundario CFDI: Receptor: quien recibe la factura.

ELEMENTO	COMENTARIO SEGÚN GUÍA DE LLENADO
<b>NODO: EMISOR</b>	<b>En este nodo se debe expresar la información del contribuyente emisor del comprobante fiscal (empleador)</b>
Rfc	Clave del Registro Federal de Contribuyentes del emisor persona física (13 posiciones) o persona moral (12 posiciones)
Nombre	Nombre, denominación o razón social del emisor
RegimenFiscal	Debe registrarse la <b>clave</b> del régimen fiscal del contribuyente emisor bajo el cual se está emitiendo el comprobante, de acuerdo con los listados en el catálogo
<b>NODO: RECEPTOR</b>	<b>En este nodo se debe expresar la información del contribuyente receptor del comprobante fiscal</b>
Rfc	Clave del Registro Federal de Contribuyentes del receptor persona física (13 posiciones) trabajador asalariado o asimilado a sueldos. El RFC debe ser correcto y corresponder a una persona efectivamente registrada en el SAT cuyo RFC no se encuentre cancelado
Nombre	Nombre del trabajador asalariado o asimilado a sueldos
UsoCFDI	Debe registrarse la clave P01 "Por definir"

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

- Nodo secundario CFDI: los Conceptos con lo que contiene el detalle de la factura.

ELEMENTO	COMENTARIO SEGÚN GUÍA DE LLENADO
<b>NODO: CONCEPTOS – CONCEPTO</b>	En este nodo se debe expresar un solo concepto del servicio descrito en el comprobante
<b>ClaveProdServ</b>	Debe registrarse el valor "84111505" [Servicios de contabilidad de sueldos y salarios (Servicios de nómina)]
<b>Cantidad</b>	Debe registrarse el valor uno "1"
<b>Unidad</b>	Debe registrarse el valor "ACT"
<b>Descripcion</b>	Debe registrarse la suma de los campos TotalPercepciones más TotalOtrosPagos del Complemento de Nómina. Este valor se debe registrar así, indistintamente de si trata de un trabajador asalariado o de un asimilado a salarios pues la información que los distingue se encuentra en los campos TipoContrato y TipoRegimen
<b>ValorUnitario</b>	Debe registrarse la suma de los campos TotalPercepciones más TotalOtrosPagos del Complemento de Nómina
<b>Importe</b>	Debe registrarse la suma de los campos TotalPercepciones más TotalOtrosPagos del Complemento de Nómina
<b>Descuento</b>	Debe registrarse el valor del campo TotalDeducciones
<b>NODO: COMPLEMENTO</b>	Deberá incorporarse el Complemento de Nómina V.1.2.
<b>NODO: ADDENDA</b>	En el caso del CFDI de Nómina se pueden expresar las extensiones al presente formato que sean de utilidad al emisor (empleador) del comprobante

- Un nodo CFDI: Timbre Fiscal Digital el cual es el sello proporcionado por el CFDI autorizado ante el SAT.

ELEMENTO	COMENTARIO SEGÚN GUÍA DE LLENADO
<b>NODO: COMPROBANTE</b>	Estándar del CFDI
<b>Total</b>	Debe ser el resultado del subtotal menos el descuento aplicable.
<b>TipoDeComprobante</b>	Debe registrarse la clave N "Nómina" con la que se identifica el tipo de comprobante fiscal para el contribuyente emisor
<b>MetodoDePago</b>	Debe registrarse la clave PUE "Pago en una sola exhibición"
<b>LugarExpedicion</b>	Debe registrarse el código postal del lugar de expedición del CFDI (domicilio de la matriz o de la sucursal) de acuerdo con los listados en el catálogo
<b>Confirmacion</b>	Debe registrarse la clave de confirmación única e irrepetible, cuando el campo "Total" exceda el límite del rango según el tipo de comprobante (NS)
<b>Nodo: CfdiRelacionados</b>	Puede registrarse la información del comprobante con el tipo de nómina emitido anteriormente (cuando existan errores)
<b>TipoRelacion</b>	Debe registrarse la clave "04" (Sustitución de los CFDI previos) de la relación que existe entre éste comprobante que se está generando con el CFDI que se sustituye
<b>CfdiRelacionado: UUID</b>	Debe registrarse el folio fiscal (UUID) de un CFDI de Nómina relacionado que se sustituye con el presente comprobante

(Diaz Alarcón, 2021, CAFICON).

CFDI - NOMINA

Comprobante Fiscal Digital por Internet

<b>MATEMATICA BUFFET SC</b>		Fecha: 29/Oct/2021
<b>RFC: MBU1404103BA</b>	Reg Pat:C5357612345	Hora: 12:40:19
Reg Fiscal: 621 Incorporación Fiscal		
Lugar de expedición: 54030 SAN JAVIER		

<b>001 - Zepeda Juarez Ramiro</b>	<b>Ejercicio: 2021</b>
RFC: ZEJR520407Q60	<b>Periodo 18 04 Quincenal 16/Sep/2021 -30/Sep/2021</b>
CURP: ZEJR520407HMCPRM07	Dias de Pago: 15.200
Fecha Ini Relación Lab: 01/Ago/2019	Fecha Pago: 30/Sep/2021
Jornada: 01 Diurna	Puesto: Ninguno
NSS: 01685654321	Depto: Ninguno
Tipo salario: Fijo	SBC: \$ 148.30

Percepciones					Deducciones				
Agrup SAT	No.	Concepto	Gravado	Exento	Total	Agrup SAT	No.	Concepto	Total
P 001	001	Sueldo	2,153.84	0.00	2,153.84				
OP 999	099	Ajuste al neto			0.14				
OP 002	035	Subs al Empleo mes			67.82				
<b>Total Percepc. más Otros Pagos \$</b>			<b>2,153.84</b>	<b>0.00</b>	<b>2,221.80</b>			<b>Subtotal \$</b>	<b>2,221.80</b>
								<b>Descuentos \$</b>	<b>0.00</b>
								<b>Retenciones \$</b>	<b>0.00</b>
								<b>Total \$</b>	<b>2,221.80</b>
								<b>Neto del recibo \$</b>	<b>2,221.80</b>

Importe con letra  
dos mil doscientos veintinueve pesos 80/100 M.N.

Se puso a mi disposición el archivo XML correspondiente y recibí de la empresa arriba mencionada la cantidad neta a que este documento se refiere estando conforme con las percepciones y deducciones que en él aparecen especificados.



Forma de pago:  
99 Por definir

Firma del empleado

<b>Este documento es una representación impresa de un CFDI</b>	
PUE - Pago en una sola exhibición	
Emitido desde: <b>CONTPAQi® Nominas</b>	
Serie del Certificado del emisor:	00001000000412369310
Folio Fiscal UUID:	472CD2D0-C0D6-4610-BB34-B862FF42CA
No. de serie del Certificado del SAT:	00001000000505142236
Fecha y hora de certificación:	2021-10-29T12:40:39

**Sello digital del CFDI**  
R+aK+RHCGzxn108TjLxnc4X3clmxBtCFWwKhruihdt4KAs7PpT5BmlENLJKFCQKQgylrrKa2DGU2MXAn+=LG/3mPqkZi11g8nYm5ELEWp4zffn9g0mr0UUMD4hgAeeHj1aRcfYLy69jDhL3vvtMTq1CsYyozT99f8ajru6kYl+=qg2Bkvv046f/0Jdfco8UfQMha6icd/cwXWgZKCsFR+XTPny2xDeyAgQCqbn41D/WcN01cUJpQWzqv04BL1pJfnXAcFxsLGFSck5RsSuyC3nssoiDptZUS6G1w5e2eSNh+ErFbZU9Ms9lvjsF9/zR9o4A1KfPSYSNtw==

**Sello del SAT**  
IjHr1gR9fKX84MxadKvFXG1Iekmcyv6bIRN6Zv3HMeekXyXNJVk0ARkAsy83ruRverY0t1r/8NkHh7Mau+hJvqRyP1P/jTKK6sq6b0cRz3uKyQOX145xCTIbui9pvC5pxydT07/QkG016hhUaE9Rk9+L8GH74jTU+ieTVL3sn9oLm3nltJpfvok+60JG11209etPime1VooluJFoY+Yy1I7P7ehSRPelzCKuzKeOC0so//yDf5uPyqsVYdUAR4WxHV5kq30jJhnPBj/ATRthB9GpAWYMN14au24OPXSHVBY1SuvF6a8IwvceV1GHAkYghOYsLY4iY0vSp2y6T7g==

**Cadena original del complemento del certificación digital del SAT**  
||1.1|472CD2D0-C0D6-4610-BB34-B862FF42CA|2021-10-29T12:40:39|MA5001024700|R+aK+RHCGzxn108TjLxnc4X3clmxBtCFWwKhruihdt4KAs7PpT5BmlENLJKFCQKQgylrrKa2DGU2MXAn+=LG/3mPqkZi11g8nYm5ELEWp4zffn9g0mr0UUMD4hgAeeHj1aRcfYLy69jDhL3vvtMTq1CsYyozT99f8ajru6kYl+=qg2Bkvv046f/0Jdfco8UfQMha6icd/cwXWgZKCsFR+XTPny2xDeyAgQCqbn41D/WcN01cUJpQWzqv04BL1pJfnXAcFxsLGFSck5RsSuyC3nssoiDptZUS6G1w5e2eSNh+ErFbZU9Ms9lvjsF9/zR9o4A1KfPSYSNtw==|00001000000505142236||  
Versión del comprobante: 3.3      Versión del complemento: 1.2      Hoja 1 de 1

CAPITULO 6

# CASO PRÁCTICO

**6. CASO PRÁCTICO.**

Para determinar el salario base de cotización que le corresponde al trabajador, se debe emplear el factor de integración (FI), se consideran los elementos fijos, como la cuota diaria, el aguinaldo y la prima vacacional.

<b>CÁLCULO DEL FACTOR DE INTEGRACIÓN</b>			
	Vacaciones		6
*	Prima Vacacional		25%
+	Dias de aguinaldo		15
/	Dias del año		365
+	Unidad		1
=	Factor de Integracion		<b>1.0452</b>

Una vez obtenido el factor de integración procedemos a calcular el SBC, de un trabajador que percibe el salario mínimo.

<b>CÁLCULO DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN</b>			
	Salario diario		\$ 141.70
*	Factor de integracion		1.0452
=	SBC		\$ 148.10

En caso de que se le otorguen prestaciones adicionales se suman al resultado de multiplicar el Salario Diario por el Factor de Integración y este sería el SBC.

Se va a realizar el cálculo de nómina de la empresa "Matemática Buffet SC" en sus tres tipos de periodos:

- Semanal
- Quincenal
- Mensual

## CASO PRÁCTICO

Para las percepciones se van a otorgar conforme a las cláusulas estipuladas en el contrato.

Clausula 1.- Se otorgará un bono de productividad a cada empleado del 15% sobre su sueldo percibido.

Clausula 2.- Se otorga un bono del 10% por puntualidad y 10% por asistencia del salario correspondiente.

Clausula 3.- Se otorga de manera general una ayuda de transporte del 5% en base al sueldo percibido sin importar el tipo de periodo de nómina.

Clausula 4.- Se otorgará vales de despensa conforme a lo establecido al artículo 27 de la LISR y son otorgados de manera mensual en un monedero electrónico.

Para las deducciones se aplicará lo siguiente:

Clausula 5.- Se le hace la retención del 3% al trabajador por concepto de Cuotas Sindicales.

Clausula 6.- Se le retiene el 13% de Fondo de Ahorro el cual se le entregara a final de año.

De acuerdo a lo estipulado anteriormente será aplicable a todos los periodos.

Una vez explicado este, se procederá a realizar los cálculos de nómina de los periodos existentes y detallaremos el procedimiento de las percepciones y deducciones que presentamos en los capítulos anteriores.

*Nota: Se consideran nulas los apartados de Incapacidad y Ausentismo.*

## CASO PRÁCTICO

### 6.1. CÁLCULO DE NÓMINA SEMANAL

En el siguiente caso se efectúa el cálculo de nómina semanal de un trabajador con un salario mayor al mínimo establecido por ley y observar el impacto en las retenciones.

El trabajador Olalde Ambrosio Mónica Jacqueline ingreso a laborar el día 11/12/2017, en una jornada laboral diurna, con un salario semanal de \$ 3,500.

Le otorgan prestaciones conforme lo establece la ley y lo mencionando de la cláusula 1 a la 4.

Se le cobrara un adeudo pendiente con el patrón por un préstamo contraído en el mes de agosto, donde asistió a un seminario independiente de la empresa el cual tuvo un costo de \$ 2,400.00, y este fue liquidado en su totalidad por la empresa, se realizó un convenio para que se le pagara en 6 semanas haciendo un descuento de \$ 400.00.

Laboro 6 horas extras en este periodo.

Se realiza el pago por 7 días, con un día de descanso entre semana, por lo cual recibe prima dominical.

<b>TRABAJADOR:</b>	1					
<b>NOMBRE:</b>	Olalde Ambrosio Monica Jacqueline					
<b>PERIODO:</b>	24/09/2021	30/09/2021	7	<b>PRESTACIONES:</b>		
<b>JORNADA:</b>	DIURNA		8	BONO PRODUCTIVIDAD:	\$ 525.00	15%
				VALES DE DESPENSA:	\$ 1,075.44	
				AYUDA DE TRANSPORTE	\$ 175.00	5%
Salario Mensual:	\$ 15,000.00			PREMIO ASISTENCIA:	\$ 350.00	10%
Salario Diario:	\$ 500.00			PREMIO PUNTUALIDAD:	\$ 350.00	10%
Salario Semanal:	\$ 3,500.00			PRIMA DOMINICAL:	\$ 125.00	
Salario Por Hora:	\$ 62.50					
P. dominical	25%			<b>DEDUCCIONES:</b>		
Antigüedad:	4 Años			CUOTAS SINDICAL:	\$ 105.00	
Aguinaldo:	\$ 15.00	Días		CAJA DE AHORRO:	\$ 300.00	
Vacaciones:	12			PRESTAMO:	\$ 400.00	
P. Vacacional:	25.00%			FONDO DE AHORRO EMPLEADO:	\$ 455.00	
UMA:	89.62			FONDO DE AHORRO PATRON:	\$ 455.00	
SDI:	524.66					
<b>DATOS ADICIONALES</b>						
FALTAS:	0			HORAS EXTRAS		
INCAPACIDAD TRAB.:	0			DOBLES:	6	
INCAPACIDAD PATR.:	0			TRIPLES:	0	
TOTAL DIAS LAB.	7		7			

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

## CASO PRÁCTICO

Lo primero a calcular en el recibo de nómina son las horas extras dobles.

Para obtener el salario por hora se debe realizar el siguiente cálculo:

Dividir los \$ 15,000.00 entre 30 días y así se obtendrá el salario por día que corresponde a \$ 500.00, ahora a este se le deben dividir las 8 horas que corresponden a la jornada diurna<sup>1</sup> y se obtiene el salario por hora que es de \$ 62.50. Para obtener el total de horas dobles se toma como base el salario por hora y se multiplica por 2, y de este resultado por las seis horas laboradas.

<b>TRABAJADOR 1</b>				
Salario Semanal:			\$	3,500.00
Salario Diario:			\$	500.00
Salario por hora:			\$	62.50
<b>HORAS</b>			<b>SALARIO POR HORA</b>	<b>TOTAL PAGAR</b>
HORAS DOBLES	2	6	\$	62.50
HORAS TRIPLES	3	0	\$	62.50
TOTAL		6		\$ 750.00

Debido a que el trabajador tiene como descanso un día entre semana se le debe de otorgar el 25% de prima dominical como estipula la ley. Para realizar el cálculo se toma como base el salario diario por el 25%, dando el resultado correspondiente.

<b>TRABAJADOR 1</b>		
<b>SALARIO DIARIO</b>	<b>% PRIMA DOMINICAL</b>	<b>TOTAL A PAGAR</b>
\$ 500.00	25%	\$ 125.00

Posteriormente se realiza el cálculo por el concepto de premio de asistencia y puntualidad como se estipula en la cláusula 1. Se multiplica el salario semanal por el 10% y se obtiene el resultado.

CASO PRÁCTICO

<b>TRABAJADOR 1</b>		
<b>SALARIO SEMANAL</b>	<b>% PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD</b>	<b>TOTAL A PAGAR</b>
\$ 3,500.00	10%	\$ 350.00

Para el cálculo de los vales de despensa se toma el 40% de la UMA por los 30 días del mes para así obtener el resultado.

<b>TRABAJADOR 1</b>			
<b>VALOR UMA 2021</b>	<b>%</b>	<b>DIAS</b>	<b>TOTAL A PAGAR</b>
\$ 89.62	40%	30	\$ 1,075.44

En la cláusula 3 del contrato se estipulo que para la ayuda de transporte se otorga el 5% del sueldo percibido.

<b>TRABAJADOR 1</b>		
<b>SALARIO</b>	<b>AYUDA DE TRANSPORTE</b>	<b>TOTAL A PAGAR</b>
\$ 3,500.00	5%	\$ 175.00

De acuerdo a lo mencionado en la cláusula 1, los empleados perciben el 15% adicional en base a su sueldo por concepto de Bono de productividad.

<b>TRABAJADOR 1</b>		
<b>SALARIO</b>	<b>BONO DE PRODUCTIVIDAD</b>	<b>TOTAL A PAGAR</b>
\$ 3,500.00	15%	\$ 525.00

## CASO PRÁCTICO

Para el cálculo del IMSS se hará conforme a la siguiente tabla, considerando los rubros que le corresponden al trabajador.

<b>DEDUCCIONES IMSS</b>	<b>PATRÓN</b>	<b>TRABAJADOR</b>
<b>Enfermedad y Maternidad</b>		
Cuota fija	20.40%	
Excedente	1.10%	0.40%
Prestaciones en dinero	0.70%	0.25%
Gastos medicos	1.05%	0.375%
<b>Riesgo de trabajo</b>		
Riesgo de trabajo	0.54355%	
<b>Invalidez y Vida</b>		
Invalidez y Vida	1.75%	0.625%
<b>Guarderia y Prestaciones Sociales</b>	1.00%	
<b>Retiro, Censatia y Vejez</b>		
Retiro	2.00%	
Censatia y Vejez	3.15%	1.125%
<b>Infonavit</b>	5.00%	

## CASO PRÁCTICO

A continuación, se presentan las siguientes fórmulas para el cálculo de la misma.

<b>ENFERMEDAD GENERAL</b>						
Excedente obrera						
	<b>SDI</b>	-	<b>3 VUMA</b>	*	<b>% CORRESPONDIENTE</b>	*
TRABAJADOR 1	524.66	-	268.86	*	0.40%	*
						<b>DIAS DEL MES LABORADO</b>
						7
Prestaciones en dinero						
			<b>SDI</b>	*	<b>% CORRESPONDIENTE</b>	*
TRABAJADOR 1			524.66	*	0.25%	*
						<b>DIAS DEL MES LABORADO</b>
						7
Gastos medicos						
			<b>SDI</b>	*	<b>% CORRESPONDIENTE</b>	*
TRABAJADOR 1			524.66	*	0.375%	*
						<b>DIAS DEL MES LABORADO</b>
						7
<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>						
Invalidez y vida						
			<b>SDI</b>	*	<b>% CORRESPONDIENTE</b>	*
TRABAJADOR 1			524.66	*	0.625%	*
						<b>DIAS DEL MES LABORADO</b>
						7
<b>RETIRO CENSATIA Y VEJEZ</b>						
Retiro Censatía y Vejez						
			<b>SDI</b>	*	<b>% CORRESPONDIENTE</b>	*
TRABAJADOR 1			524.66	*	1.125%	*
						<b>DIAS DEL MES LABORADO</b>
						7

## CASO PRÁCTICO

El resultado que se obtiene aplicando lo anterior es el siguiente:

<b>TRABAJADOR 1</b>	
<b>ENFERMEDAD GENERAL</b>	
°Excedente Obrera	
\$ 7.16	
°Prestaciones en Dinero	
\$ 9.18	
°Gastos Medicos	
\$ 13.77	
<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>	
°Invalidez y Vida	
\$ 22.95	
<b>RETIRO CENSATIA Y VEJEZ</b>	
Retiro Censatía y Vejez	
\$ 41.32	
<b>TOTAL IMSS:</b>	<b>\$ 94.39</b>

## CASO PRÁCTICO

Para realizar el cálculo de la retención de ISR debemos considerar la tabla que se presentó en el Capítulo 4 del presente trabajo. Misma que se mostrara a continuación, con los datos correspondientes al trabajador.

<b>TRABAJADOR 1</b>				
<b>CONCEPTO</b>	<b>BASE</b>	<b>GRAVADO</b>	<b>GRAVADO</b>	<b>EXCENTO</b>
Sueldos y Salarios	\$ 3,500.00	100%	\$ 3,500.00	
Aguinaldo				
Bonos	\$ 525.00	100%	\$ 525.00	
Vacaciones		100%		
P. Vacacional				
PTU				
Compensación		100%		
Horas Extras Dobles	\$ 750.00		\$ 375.00	\$ 375.00
Horas Extras Triples	\$ -	100%	\$ -	
Comisión		100%		
Prima Dominical	\$ 125.00		\$ 35.38	\$ 89.62
P. Puntualidad	\$ 350.00	100%	\$ 350.00	
P. Asistencia	\$ 350.00	100%	\$ 350.00	
Destajo		100%		
Incentivo		100%		
Sueldo Retroactivo		100%		
Vales Gasolina (Efectivo)		100%		
Ayuda Transporte	\$ 175.00	100%	\$ 175.00	
Ayuda Art. Esc.		100%		
Becas Trab. e Hijos		100%		
Caja de Ahorro (50% - 50%)				
Día de Desacanso Trab.				
Vales Despensa (Efectivo)	\$ 1,075.44	100%		\$1,075.44
Base Gravable			\$ 5,310.38	

## CASO PRÁCTICO

Se procederá a realizar el cálculo correspondiente de retención de ISR, apoyándonos del artículo 96 de la LISR.

CALCULO DE I.S.R. DE 2021			SUBSIDIO PARA EL EMPLEO SEMANAL			
TRABAJADOR 1			Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cant sub al E.	
	Base Gravable	\$ 5,310.38	0.01	407.33	93.73	
(-)	Limite Infer.	\$ 3,081.27	407.34	610.96	93.66	
(=)	Excedente	\$ 2,229.11	610.97	799.68	93.66	
(*)	% s/excedente	0.2136	799.69	814.66	90.44	
(=)	Impuesto Marginal	\$ 476.14	814.67	1,023.75	88.06	
(+)	Cuota Fija	\$ 326.34	1,023.76	1,086.19	81.55	
(=)	ISR Art. 96	\$ 802.48	1,086.20	1,228.57	74.83	
			1,228.58	1,433.32	67.83	
(=)	<b>ISR Art. 96</b>	\$ 802.48	1,433.33	1,638.07	58.33	
(-)	Subsidio al Empleo	\$ -	1,638.08	1,699.88	50.12	
(=)	<b>ISR Art. 96</b>	\$ <b>802.48</b>	1,699.89	En adelante	0	
(=)	Subsidio al Empleo por pagar	\$ -				
			TARIFA SEMANAL ART. 96 LISR			
			L. Inferior	L. Superior	Cuota Fija	% s/excedente
			0.01	148.10	0.00	1.92%
			148.11	1,259.72	2.87	6.40%
			1,259.73	2,213.89	73.99	10.88%
			2,213.90	2,573.55	177.80	16.00%
			2,573.56	3,081.26	235.34	17.92%
			3,081.27	6,214.46	326.34	21.36%
			6,214.47	9,794.82	995.54	23.52%
			9,794.83	18,699.94	1,837.74	30.00%
			18,699.95	24,933.30	4,509.19	32.00%
			24,933.31	74,799.83	6,503.84	34.00%
			74,799.84	En adelante	23,458.47	35.00%

Se obtiene un pago por el concepto de ISR ya que la base gravable no se encuentra dentro de los parámetros para poder obtener el beneficio del Subsidio al empleo. En dado caso de que hubiesen obtenido subsidio se puede aplicar contra el ISR y se obtiene una diferencia a favor se le otorga al trabajador o bien disminuye su retención del impuesto.

En la cláusula 5 del contrato se establece la aportación de las cuotas sindicales por el 3% sobre el salario y quedaría de la siguiente manera:

TRABAJADOR 1		
<b>SALARIO SEMANAL</b>	<b>CLAUSULA 5</b>	<b>TOTAL A RETENER</b>
\$ 3,500.00	3%	\$ 105.00

## CASO PRÁCTICO

Para la caja de ahorro en la firma del contrato el trabajador establece una cantidad fija que se le descontara de su sueldo, en este caso, el trabajador opto por que se le retuvieran \$ 300.00 semanal.

En la redacción principal se menciona del descuento de \$400.00 por una deuda pendiente con el patrón.

Para el fondo de ahorro se hace la retención del 13% por el patrón y el 13% por el trabajador. La base del cálculo es tomada del salario del trabajador y se multiplica por el 13% y así se obtiene la retención.

<b>TRABAJADOR 1</b>			
	<b>SALARIO SEMANAL</b>	<b>FONDO DE AHORRO</b>	<b>TOTAL A RETENER</b>
TRABAJADOR	\$ 3,500.00	13%	\$ 455.00
PATRON		13%	\$ 455.00

Después de haber realizado los cálculos correspondientes los recibos de nómina quedarían de la siguiente manera:

<b>EMPRESA:</b>	MATEMATICA BUFFET SC	<b>PERIODO:</b>	24/09/2021	30/09/2021
<b>No. TRABAJADOR:</b>	1	<b>JORNADA:</b>	DIURNA	8
<b>NOMBRE:</b>	OLALDE AMBBROSIO MONICA JACQUELINE			
<b>PERCEPCIONES</b>		<b>DEDUCCIONES</b>		
<b>Salario Semanal:</b>	\$ 3,500.00	<b>IMSS:</b>		\$ 94.39
<b>Horas Extras</b>		<b>ISR:</b>		\$ 802.48
Dobles:	\$ 750.00	<b>Cuota Sindical:</b>		\$ 105.00
Triples:	\$ -	<b>Caja Ahorro:</b>		\$ 300.00
<b>Prima Dominical:</b>	\$ 125.00	<b>Prestamo:</b>		\$ 400.00
<b>Premio Asistencia:</b>	\$ 350.00	<b>Fondo de Ahorro Empleado:</b>		\$ 455.00
<b>Premio Puntualidad:</b>	\$ 350.00	<b>Fondo de Ahorro Empresa:</b>		\$ 455.00
<b>Vales Despensa:</b>	\$ 1,075.44			
<b>Ayuda Transporte:</b>	\$ 175.00			
<b>Bono Productividad:</b>	\$ 525.00			
<b>Fondo de Ahorro:</b>	\$ 455.00			
<b>Total Percepciones</b>	\$ 6,230.00	<b>Total Deduciones:</b>		\$ 2,611.86
		<b>Subtotal:</b>		\$ 6,230.00
		<b>Retenciones:</b>		\$ 2,611.86
		<b>Neto Recibido:</b>		\$ 3,618.14

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

## CASO PRÁCTICO

### 6.2. CÁLCULO DE NOMINA QUINCENAL

En el siguiente caso se efectúa el cálculo de nómina quincenal de un trabajador con un salario mínimo establecido por ley y observar el impacto en las retenciones.

El trabajador Rojas Dávila Jessy Fernanda ingreso a laborar el día 03/08/2020 al departamento de Recursos Humanos, en una jornada laboral diurna, con un salario quincenal de \$ 2,153.84.

Le otorgan prestaciones conforme lo establece la ley y lo mencionando de la cláusula 1 a la 4.

Al trabajador se le descuentan \$ 200.00 por la caja de ahorro.

Se le hace el mismo cobro que al trabajador semanal por el adeudo pendiente con el patrón.

Laboro 9 horas extras dobles y 1 triple en este periodo.

Su descanso son los días domingo, pero el día 26/09/2021 se presentó a laborar, por lo cual se le pagara lo correspondiente a la prima dominical.

<b>TRABAJADOR:</b>	2						
<b>NOMBRE:</b>	<b>ROJAS DAVILA JESSY FERNANDA</b>						
PERIODO:	16/09/2021	30/09/2021	15	<b>PRESTACIONES:</b>			
JORNADA:	DIURNA	8		BONO PRODUCTIVIDAD:	\$ 318.83	15%	
				VALES DE DESPENSA:	\$ 1,075.44		
				AYUDA DE TRANSPORTE	\$ 106.28	5%	
Salario Mensual:	\$ 4,251.00			PREMIO ASISTENCIA:	\$ 212.55	10%	
Salario Diario:	\$ 141.70			PREMIO PUNTUALIDAD:	\$ 212.55	10%	
Salario Quincenal:	\$ 2,125.50			PRIMA DOMINICAL:	\$ 35.43		
Salario Por Hora:	\$ 17.71						
P. dominical	25%			<b>DEDUCCIONES:</b>			
Antigüedad:	1 Años			CUOTAS SINDICAL:	\$ 64.00		
Aguinaldo:	\$ 15.00	Días		CAJA DE AHORRO:	\$ 200.00		
Vacaciones:	6			PRESTAMO:	\$ 400.00		
P. Vacacional:	25.00%			FONDO DE AHORRO EMPLEADO:	\$ 276.32		
UMA:	89.62			FONDO DE AHORRO PATRON:	\$ 276.32		
SDI:	148.11						
<b>DATOS ADICIONALES</b>							
FALTAS:	0			HORAS EXTRAS			
INCAPACIDAD TRAB.:	0			DOBLES:	9		
INCAPACIDAD PATR.:	0			TRIPLES:	1		
TOTAL DIAS LAB.	15	15					

Lo primero a calcular en el recibo de nómina son las horas extras dobles y triples que laboro.

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

## CASO PRÁCTICO

Para obtener el salario por hora se debe realizar el siguiente cálculo:

Dividir los \$ 4,251.00 entre 30 días y así se obtendrá el salario por día que corresponde a \$ 141.70, ahora a este se le deben dividir las 8 horas que corresponden a la jornada diurna<sup>1</sup> y se obtiene el salario por hora que es de \$ 17.71. Para obtener el total de horas dobles se toma como base el salario por hora y se multiplica por 2, y de este resultado por las nueve horas laboradas. Y en el caso de las triples se realiza el mismo procedimiento solo multiplicándolo por 3.

<b>TRABAJADOR 2</b>						
Salario Quincenal:			\$	2,125.50		
Salario Diario:			\$	141.70		
Salario por hora:			\$	17.71		
<b>HORAS</b>		<b>SALARIO POR HORA</b>		<b>TOTAL PAGAR</b>		
HORAS DOBLES	2	9	\$	17.71	\$	318.83
HORAS TRIPLES	3	1	\$	17.71	\$	53.14
TOTAL		10			\$	371.96

El trabajador descansa el día domingo, pero por motivos laborales se presentó el día 26/09/2021 por lo cual se le otorga el 25% de prima dominical como estipula la ley. Para realizar el cálculo se toma como base el salario diario por la prima dominical, dando el resultado correspondiente.

<b>TRABAJADOR 2</b>		
<b>SALARIO DIARIO</b>	<b>% PRIMA DOMINICAL</b>	<b>TOTAL A PAGAR</b>
\$ 141.70	25%	\$ 35.43

Posteriormente se realiza el cálculo por el concepto de premio de asistencia y puntualidad como se estipula en la cláusula 1. Se multiplica el salario semanal por el 10% y se obtiene el resultado.

CASO PRÁCTICO

<b>TRABAJADOR 2</b>		
<b>SALARIO QUINCENAL</b>	<b>% PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD</b>	<b>TOTAL A PAGAR</b>
\$ 2,125.50	10%	\$ 212.55

Para el cálculo de los vales de despensa se toma el 40% de la UMA por los 30 días del mes para así obtener el resultado.

<b>TRABAJADOR 2</b>			
<b>VALOR UMA 2021</b>	<b>%</b>	<b>DIAS</b>	<b>TOTAL A PAGAR</b>
\$ 89.62	40%	30	\$ 1,075.44

En la cláusula 3 del contrato se estipulo que la ayuda de transporte se otorgara el 5% sobre el sueldo percibido.

<b>TRABAJADOR 2</b>		
<b>SALARIO</b>	<b>AYUDA DE TRANSPORTE</b>	<b>TOTAL A PAGAR</b>
\$ 2,125.50	5%	\$ 106.28

De acuerdo a lo mencionado en la cláusula 1, los empleados perciben el 15% adicional en base a su sueldo por concepto de Bono de productividad.

<b>TRABAJADOR 2</b>		
<b>SALARIO</b>	<b>BONO DE PRODUCTIVIDAD</b>	<b>TOTAL A PAGAR</b>
\$ 2,125.50	15%	\$ 318.83

## CASO PRÁCTICO

Para el cálculo del IMSS se hará conforme a la tabla mostrada en el cálculo de la nómina semanal.

De acuerdo a los datos del trabajador se muestra el cálculo de las siguientes formulas.

El resultado que se obtiene aplicando lo anterior es el siguiente:

<b>ENFERMEDAD GENERAL</b>						
Excedente obrera						
	<b>SDI</b>	<b>-</b>	<b>3 VUMA</b>	<b>*</b>	<b>%</b>	<b>DIAS DEL MES</b>
					<b>CORRESPONDIENTE</b>	<b>LABORADO</b>
TRABAJADOR 2	148.11	-	0	*	0.40%	15
Prestaciones en dinero						
			<b>SDI</b>	<b>*</b>	<b>%</b>	<b>DIAS DEL MES</b>
					<b>CORRESPONDIENTE</b>	<b>LABORADO</b>
TRABAJADOR 2			148.11	*	0.25%	15
Gastos medicos						
			<b>SDI</b>	<b>*</b>	<b>%</b>	<b>DIAS DEL MES</b>
					<b>CORRESPONDIENTE</b>	<b>LABORADO</b>
TRABAJADOR 2			148.11	*	0.375%	15
<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>						
Invalidez y vida						
			<b>SDI</b>	<b>*</b>	<b>%</b>	<b>DIAS DEL MES</b>
					<b>CORRESPONDIENTE</b>	<b>LABORADO</b>
TRABAJADOR 2			148.11	*	0.625%	15
<b>RETIRO CENSATIA Y VEJEZ</b>						
Retiro Censatía y Vejez						
			<b>SDI</b>	<b>*</b>	<b>%</b>	<b>DIAS DEL MES</b>
					<b>CORRESPONDIENTE</b>	<b>LABORADO</b>
TRABAJADOR 2			148.11	*	1.125%	15

## CASO PRÁCTICO

El resultado que se obtiene aplicando lo anterior es el siguiente:

<b>TRABAJADOR 2</b>	
<b>ENFERMEDAD GENERAL</b>	
°Excedente Obrera	
\$	-
°Prestaciones en Dinero	
\$	5.55
°Gastos Medicos	
\$	8.33
<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>	
°Invalidez y Vida	
\$	13.88
<b>RETIRO CENSATIA Y VEJEZ</b>	
Retiro Censatía y Vejez	
\$	24.99
<b>TOTAL IMSS:</b>	<b>\$ 52.76</b>

## CASO PRÁCTICO

Para realizar el cálculo de la retención de ISR debemos considerar la tabla que se presentó en el Capítulo 4 del presente trabajo. Misma que se mostrara a continuación, con los datos correspondientes al trabajador.

<b>TRABAJADOR 2</b>				
<b>CONCEPTO</b>	<b>BASE</b>	<b>GRAVADO</b>	<b>GRAVADO</b>	<b>EXCENTO</b>
Sueldos y Salarios	\$ 2,125.50	100%	\$ 2,125.50	
Aguinaldo				
Bonos	\$ 318.83	100%	\$ 318.83	
Vacaciones		100%		
P. Vacacional				
PTU				
Compensación		100%		
Horas Extras Dobles	\$ 318.83		\$ -	\$ 448.10
Horas Extras Triples	\$ 53.14	100%	\$ 53.14	
Comisión		100%		
Prima Dominical	\$ 35.43		\$ -	\$ 35.43
P. Puntualidad	\$ 212.55	100%	\$ 212.55	
P. Asistencia	\$ 212.55	100%	\$ 212.55	
Destajo		100%		
Incentivo		100%		
Sueldo Retroactivo		100%		
Vales Gasolina (Efectivo)		100%		
Ayuda Transporte	\$ 106.28	100%	\$ 106.28	
Ayuda Art. Esc.		100%		
Becas Trab. e Hijos		100%		
Caja de Ahorro (50% - 50%)				
Día de Desacanso Trab.				
Vales Despensa (Efectivo)	\$ 1,075.44	100%		\$1,075.44
Base gravable			\$ 3,028.84	

## CASO PRÁCTICO

Se procederá a realizar el cálculo correspondiente de retención de ISR, apoyándonos del artículo 96 de la LISR.

CALCULO DE I.S.R. DE 2021			SUBSIDIO PARA EL EMPLEO QUINCENAL			
TRABAJADOR 2			Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cant sub al E.	
	Base Gravable	\$ 3,028.84	0.01	872.85	200.85	
(-)	Limite Infer.	\$ 2,699.41	872.86	1,309.20	200.70	
(=)	Excedente	\$ 329.43	1,309.21	1,713.60	200.70	
(*)	% s/excedente	0.1088	1,713.61	1,745.70	193.80	
(=)	Impuesto Marginal	\$ 35.84	1,745.71	2,193.75	188.70	
(+)	Cuota Fija	\$ 158.55	2,193.76	2,327.55	174.75	
(=)	ISR Art. 96	\$ 194.39	2,327.56	2,632.65	160.35	
			2,632.66	3,071.40	145.35	
(=)	<b>ISR Art. 96</b>	\$ 194.39	3,071.41	3,510.15	125.10	
(-)	Subsidio al Empleo	\$ 145.35	3,510.16	3,642.60	107.40	
(=)	<b>ISR Art. 96</b>	\$ <b>49.04</b>	3,642.61	En adelante	0	
(=)	Subsidio al Empleo por pagar	\$ -				
			TARIFA QUINCENAL ART. 96 LISR			
			L. Inferior	L. Superior	Cuota Fija	% s/excedente
			0.01	318.00	0.00	1.92%
			318.01	2,699.40	6.15	6.40%
			2,699.41	4,744.05	158.55	10.88%
			4,744.06	5,514.75	381.00	16.00%
			5,514.76	6,602.70	504.30	17.92%
			6,602.71	13,316.70	699.30	21.36%
			13,316.71	20,988.90	2,133.30	23.52%
			20,988.91	40,071.30	3,937.80	30.00%
			40,071.31	53,428.50	9,662.55	32.00%
			53,428.51	160,285.35	13,936.80	34.00%
			160,285.36	En adelante	50,268.15	35.00%

Se obtiene un pago por el concepto de ISR ya que la base gravable no se encuentra dentro de los parámetros para poder obtener el beneficio del Subsidio al empleo.

En la cláusula 5 del contrato se establece la aportación de las cuotas sindicales por el 3% sobre el salario y quedaría de la siguiente manera:

TRABAJADOR 2		
SALARIO QUINCENAL	CLAUSULA 5	TOTAL A RETENER
\$ 2,125.50	3%	\$ 63.77

Para la caja de ahorro en la firma del contrato el trabajador establece una cantidad fija que se le descontara de su sueldo, en este caso, el trabajador opto por que se le retuvieran \$ 200.00 quincenal.

En la redacción principal se menciona del descuento de \$400.00 por una deuda pendiente con el patrón.

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

CASO PRÁCTICO

Para el fondo de ahorro se hace la retención del 13% por el patrón y el 13% por el trabajador. La base del cálculo es tomada del salario del trabajador y se multiplica por el 13% y así se obtiene la retención.

<b>TRABAJADOR 2</b>			
	<b>SALARIO SEMANAL</b>	<b>FONDO DE AHORRO</b>	<b>TOTAL A RETENER</b>
TRABAJADOR	\$ 2,125.50	13%	\$ 276.32
PATRON		13%	\$ 276.32

Después de haber realizado los cálculos correspondientes los recibos de nómina quedarían de la siguiente manera:

<b>EMPRESA:</b>	MATEMATICA BUFFET SC	<b>PERIODO:</b>	16/09/2021	30/09/2021
<b>No. TRABAJADOR:</b>	2	<b>JORNADA:</b>	DIURNA	8
<b>NOMBRE:</b> ROJAS DAVILA JESSY FERNANDA				
<b>PERCEPCIONES</b>			<b>DEDUCCIONES</b>	
<b>Salario Semanal:</b>	\$ 2,125.50	<b>IMSS:</b>		\$ 52.76
<b>Horas Extras</b>		<b>ISR:</b>		\$ 49.04
Dobles:	\$ 318.83	<b>Cuota Sindical:</b>		\$ 64.00
Triples:	\$ 53.14	<b>Caja Ahorro:</b>		\$ 200.00
<b>Prima Dominical:</b>	\$ 35.43	<b>Prestamo:</b>		\$ 400.00
<b>Premio Asistencia:</b>	\$ 212.55	<b>Fondo de Ahorro Empleado:</b>		\$ 276.32
<b>Premio Puntualidad:</b>	\$ 212.55	<b>Fondo de Ahorro Empresa:</b>		\$ 276.32
<b>Vales Despensa:</b>	\$ 1,075.44			
<b>Ayuda Transporte:</b>	\$ 106.28			
<b>Bono Productividad:</b>	\$ 318.83			
<b>Fondo de Ahorro:</b>	\$ 276.32			
<b>Total Percepciones</b>	\$ 3,659.41	<b>Total Deducciones:</b>		\$ 1,318.43
		<b>Subtotal:</b>		\$ 3,659.41
		<b>Retenciones:</b>		\$ 1,318.43
		<b>Neto Recibido:</b>		\$ 2,340.97

## CASO PRÁCTICO

### 6.3. CÁLCULO DE NÓMINA MENSUAL

En el siguiente caso se efectúa el cálculo de nómina mensual de un trabajador con un salario superior al mínimo establecido por ley y observar el impacto en las retenciones.

El trabajador Callejas Cruz Miguel Ángel ingreso a laborar el día 02/04/2015 al departamento de Gerencia, en una jornada laboral diurna, con un salario mensual de \$ 28,000.00

Le otorgan prestaciones conforme lo establece la ley y lo mencionando de la cláusula 1 a la 4.

Al trabajador se le descuentan \$ 3,000.00 por la caja de ahorro.

Su descanso son los días domingo, por lo cual no se le entrega prima dominical.

<b>TRABAJADOR:</b>	3					
<b>NOMBRE:</b>	<b>CALLEJAS CRUZ MIGUEL ANGEL</b>					
PERIODO:	01/09/2021	30/09/2021	30	<b>PRESTACIONES:</b>		
JORNADA:	DIURNA	8		BONO PRODUCTIVIDAD:	\$ 4,200.00	15%
				VALES DE DESPENSA:	\$ 1,075.44	
				AYUDA DE TRANSPORTE	\$ 1,400.00	5%
				PREMIO ASISTENCIA:	\$ 2,800.00	10%
Salario Mensual:	\$ 28,000.00			PREMIO PUNTUALIDAD:	\$ 2,800.00	10%
Salario Diario:	\$ 933.33			PRIMA DOMINICAL:	\$ -	
Salario Por Hora:	\$ 116.67			<b>DEDUCCIONES:</b>		
P. dominical	25%			CUOTAS SINDICAL:	\$ 840.00	
Antigüedad:	6 Años			CAJA DE AHORRO:	\$ 3,000.00	
Aguinaldo:	\$ 15.00	Días		PRESTAMO:	\$ -	
Vacaciones:	14			FONDO DE AHORRO EMPLEADO:	\$ 3,640.00	
P. Vacacional:	25.00%			FONDO DE AHORRO PATRON:	\$ 3,640.00	
UMA:	89.62	268.86				
SDI:	980.64					
<b>DATOS ADICIONALES</b>						
FALTAS:	0			HORAS EXTRAS		
INCAPACIDAD TRAB.:	0			DOBLES:	0	
INCAPACIDAD PATR.:	0			TRIPLES:	0	
TOTAL DIAS LAB.	30	30				

Lo primero a calcular en el recibo de nómina es el premio de asistencia y puntualidad como se estipula en la cláusula 1. Se multiplica el salario semanal por el 10% y se obtiene el resultado.

CASO PRÁCTICO

<b>TRABAJADOR 3</b>		
<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>% PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD</b>	<b>TOTAL A PAGAR</b>
\$ 28,000.00	10%	\$ 2,800.00

Para el cálculo de los vales de despensa se toma el 40% de la UMA por los 30 días del mes para así obtener el resultado.

<b>TRABAJADOR 3</b>			
<b>VALOR UMA 2021</b>	<b>%</b>	<b>DIAS</b>	<b>TOTAL A PAGAR</b>
\$ 89.62	40%	30	\$ 1,075.44

En la cláusula 3 del contrato se estipulo que la ayuda de transporte se otorgara el 5% sobre el sueldo percibido.

<b>TRABAJADOR 3</b>		
<b>SALARIO</b>	<b>AYUDA DE TRANSPORTE</b>	<b>TOTAL A PAGAR</b>
\$ 28,000.00	5%	\$ 1,400.00

De acuerdo a lo mencionado en la cláusula 1, los empleados perciben el 15% adicional en base a su sueldo por concepto de Bono de productividad.

<b>TRABAJADOR 3</b>		
<b>SALARIO</b>	<b>BONO DE PRODUCTIVIDAD</b>	<b>TOTAL A PAGAR</b>
\$ 28,000.00	15%	\$ 4,200.00

## CASO PRÁCTICO

Para el cálculo del IMSS se hará conforme a la tabla, como en las nóminas pasadas.

A continuación, se presentan las siguientes fórmulas para el cálculo de la misma.

<b>ENFERMEDAD GENERAL</b>						
Excedente obrera						
	<b>SDI</b>	<b>-</b>	<b>3 VUMA</b>	<b>*</b>	<b>%</b> <b>CORRESPONDIENTE</b>	<b>*</b> <b>DIAS DEL MES</b> <b>LABORADO</b>
TRABAJADOR 3	980.64	-	268.86	*	0.40%	*
Prestaciones en dinero						
			<b>SDI</b>	<b>*</b>	<b>%</b> <b>CORRESPONDIENTE</b>	<b>*</b> <b>DIAS DEL MES</b> <b>LABORADO</b>
TRABAJADOR 3			980.64	*	0.25%	*
Gastos medicos						
			<b>SDI</b>	<b>*</b>	<b>%</b> <b>CORRESPONDIENTE</b>	<b>*</b> <b>DIAS DEL MES</b> <b>LABORADO</b>
TRABAJADOR 3			980.64	*	0.375%	*
<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>						
Invalidez y vida						
			<b>SDI</b>	<b>*</b>	<b>%</b> <b>CORRESPONDIENTE</b>	<b>*</b> <b>DIAS DEL MES</b> <b>LABORADO</b>
TRABAJADOR 3			980.64	*	0.625%	*
<b>RETIRO CENSATIA Y VEJEZ</b>						
Retiro Censatía y Vejez						
			<b>SDI</b>	<b>*</b>	<b>%</b> <b>CORRESPONDIENTE</b>	<b>*</b> <b>DIAS DEL MES</b> <b>LABORADO</b>
TRABAJADOR 3			980.64	*	1.125%	*

## CASO PRÁCTICO

El resultado que se obtiene aplicando lo anterior es el siguiente:

<b>TRABAJADOR 3</b>	
<b>ENFERMEDAD GENERAL</b>	
°Excedente Obrera	
\$ 85.41	
°Prestaciones en Dinero	
\$ 73.55	
°Gastos Medicos	
\$ 110.32	
<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>	
°Invalidez y Vida	
\$ 183.87	
<b>RETIRO CENSATIA Y VEJEZ</b>	
Retiro Censatía y Vejez	
\$ 330.97	
<b>TOTAL IMSS:</b>	<b>\$ 784.12</b>

## CASO PRÁCTICO

Para realizar el cálculo de la retención de ISR debemos considerar la tabla que se presentó en el Capítulo 4 del presente trabajo. Misma que se mostrara a continuación, con los datos correspondientes al trabajador.

<b>TRABAJADOR 3</b>				
<b>CONCEPTO</b>	<b>BASE</b>	<b>GRAVADO</b>	<b>GRAVADO</b>	<b>EXCENTO</b>
Sueldos y Salarios	\$ 28,000.00	100%	\$ 28,000.00	
Aguinaldo				
Bonos	\$ 4,200.00	100%	\$ 4,200.00	
Vacaciones		100%		
P. Vacacional				
PTU				
Compensación		100%		
Horas Extras Dobles	\$ -		\$ -	\$ -
Horas Extras Triples	\$ -	100%	\$ -	
Comisión		100%		
Prima Dominical	\$ -			\$ -
P. Puntualidad	\$ 2,800.00	100%	\$ 2,800.00	
P. Asistencia	\$ 2,800.00	100%	\$ 2,800.00	
Destajo		100%		
Incentivo		100%		
Sueldo Retroactivo		100%		
Vales Gasolina (Efectivo)		100%		
Ayuda Transporte	\$ 1,400.00	100%	\$ 1,400.00	
Ayuda Art. Esc.		100%		
Becas Trab. e Hijos		100%		
Caja de Ahorro (50% - 50%)				
Día de Desacanso Trab.				
Vales Despensa (Efectivo)	\$ 1,075.44	100%		\$1,075.44
Base gravable			\$ 39,200.00	

## CASO PRÁCTICO

Se procederá a realizar el cálculo correspondiente de retención de ISR, apoyándonos del artículo 96 de la LISR.

CALCULO DE I.S.R. DE 2021			SUBSIDIO PARA EL EMPLEO MENSUAL			
TRABAJADOR 3			Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cant sub al E.	
	Base Gravable	\$ 39,200.00	0.01	1,768.96	407.02	
(-)	Limite Infer.	\$ 26,988.51	1,768.97	2,653.38	406.83	
(=)	Excedente	\$ 12,211.49	2,653.39	3,472.84	406.62	
(*)	% s/excedente	0.2352	3,472.85	3,537.87	392.77	
(=)	Impuesto Marginal	\$ 2,872.14	3,537.88	4,446.15	382.46	
(+)	Cuota Fija	\$ 4,323.58	4,446.16	4,717.18	354.23	
(=)	ISR Art. 96	\$ 7,195.72	4,717.19	5,335.42	324.87	
			5,335.43	6,224.67	294.63	
(=)	<b>ISR Art. 96</b>	\$ 7,195.72	6,224.68	7,113.90	253.54	
(-)	Subsidio al Empleo	\$ -	7,113.91	7,382.33	217.61	
(=)	<b>ISR Art. 96</b>	<b>\$ 7,195.72</b>	7,382.34	En adelante	0	
(=)	Subsidio al Empleo por pagar	\$ -				
			TARIFA MENSUAL ART. 96 LISR			
			L. Inferior	L. Superior	Cuota Fija	% s/excedente
			0.01	644.58	0.00	1.92%
			644.59	5,470.92	12.38	6.40%
			5,470.93	9,614.66	321.26	10.88%
			9,614.67	11,176.62	772.10	16.00%
			11,176.63	13,381.47	1,022.01	17.92%
			13,381.48	26,988.50	1,417.12	21.36%
			26,988.51	42,537.58	4,323.58	23.52%
			42,537.59	81,211.25	7,980.73	30.00%
			81,211.26	108,281.67	19,582.83	32.00%
			108,281.68	324,845.01	28,245.36	34.00%
			324,845.02	En adelante	101,876.90	35.00%

Se obtiene es un pago por el concepto de ISR ya que la base gravable no se encuentra dentro de los parámetros para poder obtener el beneficio del Subsidio al empleo.

En la cláusula 5 del contrato se establece la aportación de las cuotas sindicales por el 3% sobre el salario y quedaría de la siguiente manera:

TRABAJADOR 3		
<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>CLAUSULA 5</b>	<b>TOTAL A RETENER</b>
\$ 28,000.00	3%	\$ 840.00

Para la caja de ahorro en la firma del contrato el trabajador establece una cantidad fija que se le descontara de su sueldo, en este caso, el trabajador opto por que se le retuvieran \$ 3,000.00 mensuales.

CASO PRÁCTICO

Para el fondo de ahorro se hace la retención del 13% por el patrón y el 13% por el trabajador. La base del cálculo es tomada del salario del trabajador y se multiplica por el 13% y así se obtiene la retención.

<b>TRABAJADOR 3</b>			
	<b>SALARIO MENSUAL</b>	<b>FONDO DE AHORRO</b>	<b>TOTAL A RETENER</b>
TRABAJADOR	\$ 28,000.00	13%	\$ 3,640.00
PATRON		13%	\$ 3,640.00

Después de haber realizado los cálculos correspondientes los recibos de nómina quedarían de la siguiente manera:

<b>EMPRESA:</b>	MATEMATICA BUFFET SC	<b>PERIODO:</b>	01/09/2021	30/09/2021
<b>No. TRABAJADOR:</b>	3	<b>JORNADA:</b>	DIURNA	8
<b>NOMBRE:</b> CALLEJAS CRUZ MIGUEL ANGEL				
<b>PERCEPCIONES</b>			<b>DEDUCCIONES</b>	
<b>Salario Mensual:</b>	\$ 28,000.00	<b>IMSS:</b>		\$ 784.12
<b>Horas Extras</b>		<b>ISR:</b>		\$ 7,195.72
Dobles:	\$ -	<b>Cuota Sindical:</b>		\$ 840.00
Triples:	\$ -	<b>Caja Ahorro:</b>		\$ 3,000.00
<b>Prima Dominical:</b>	\$ -	<b>Prestamo:</b>		\$ -
<b>Premio Asistencia:</b>	\$ 2,800.00	<b>Fondo de Ahorro Empleado:</b>		\$ 3,640.00
<b>Premio Puntualidad:</b>	\$ 2,800.00	<b>Fondo de Ahorro Empresa:</b>		\$ 3,640.00
<b>Vales Despensa:</b>	\$ 1,075.44			
<b>Ayuda Transporte:</b>	\$ 1,400.00			
<b>Bono Productividad:</b>	\$ 4,200.00			
<b>Fondo de Ahorro:</b>	\$ 3,640.00			
<b>Total Percepciones</b>	\$ 42,840.00	<b>Total Deducciones:</b>		\$ 19,099.84
		<b>Subtotal:</b>		\$ 42,840.00
		<b>Retenciones:</b>		\$ 19,099.84
		<b>Neto Recibido:</b>		\$ 23,740.16

## CASO PRÁCTICO

### 6.4. RECIBOS ELECTRÓNICOS

Como parte del caso práctico y en relación con el capítulo 5 CDFI electrónico a continuación se muestran como quedarían las nóminas de forma electrónica.

#### 6.4.1 Nomina Semanal

CONTPAQI® Nóminas - MATEMATICA BUFFET SC

Sobre-recibo [Periodo 39 Semanal del 24/09/2021 al 30/09/2021]

Sello UUID: Estado: Tipo:

Empleado: 001 Olalde Ambrosio Monica Jacqueline Puesto: ALMIAR CONTABLE Contrato: Contrato de trabajo por tiempo indeterminado Sueldo: \$500.00

Percepciones			Deducciones		
Concepto	Valor	Importe	Concepto	Valor	Importe
1. Sueldo	6.00	\$3,000.00	5. Ret. Inv. Y Vida		\$22.95
3. Séptimo día	1.00	\$500.00	5. Ret. Cesantía		\$41.32
4. Horas extras	6.00	\$750.00	11. Ret. Enf. y Mat. obrero		\$30.11
5. Destajos		\$0.00	12. Subs al Empleo acreditado		\$0.00
7. Incentivo productividad		\$525.00	35. Subs al Empleo (mes)		\$0.00
10. Prima dominical	1.00	\$125.00	41. I.S.R. antes de Subs al Empleo		\$802.45
14. Premios eficiencia		\$0.00	45. I.S.R. (mes)		\$802.45
15. Bono puntualidad		\$350.00	52. I.M.S.S.		\$94.38
32. Despensa		\$1,075.44	54. Cuota sindical		\$105.00
131. Fondo de ahorro Empresa		\$455.00	56. Caja de ahorro		\$300.00
132. Bono de Asistencia		\$350.00	64. Préstamo empresa		\$400.00
133. Ayuda de Transporte		\$175.00	67. Fondo de ahorro empleado		\$455.00
			71. Ajuste en Subsidio para el empleo		\$0.00
			75. Subs entregado que no correspondía		\$0.00
			99. Ajuste al neto		(\$0.03)
			104. ISR de ajuste mensual		\$0.00
			105. ISR ajustado por subsidio		\$0.00
			107. Ajuste al Subsidio Causado		\$0.00
			177. Fondo de ahorro Empresa D		\$455.00
<b>Suma de percepciones</b>		<b>\$6,230.00</b>	<b>Suma de deducciones</b>		<b>\$2,611.80</b>
			<b>Neto a pagar</b>		<b>\$3,618.20</b>

1. Percepciones y Deducciones | 2. Obligaciones | 3. Acumulados | 4. Movtos. Permanentes | 5. Infonavit | 6.FONACOT | 7. Incapacidades | 8. Vacaciones

Presentación preliminar

Recibo de Nomina MATEMATICA BUFFET SC R.F.C.MBU-140410-3BA

UUID: 001 Olalde Ambrosio Monica Jacqueline R.F.C. OAAM-991230- Afil I.M.S.S. - - -

Departamento CONTABLE Dias Trab.7 Periodo #39 Semanal 24/Sep/2021 - 30/Sep/2021

PERCEPCIONES			DEDUCCIONES		
Concepto	Importe		Concepto	Importe	
1 Sueldo	6.00 \$	3,000.00	41 I.S.R. antes de Subs al Empleo	\$	802.45
3 Séptimo día	1.00 \$	500.00	45 I.S.R. (mes)	\$	802.45
4 Horas extras	6.00 \$	750.00	52 I.M.S.S.	\$	94.38
7 Incentivo productividad	\$	525.00	54 Cuota sindical	\$	105.00
10 Prima dominical	1.00 \$	125.00	56 Caja de ahorro	\$	300.00
15 Bono puntualidad	\$	350.00	64 Préstamo empresa	\$	400.00
32 Despensa	\$	1,075.44	67 Fondo de ahorro empleado	\$	455.00
131 Fondo de ahorro Empresa	\$	455.00	99 Ajuste al neto	\$	-0.03
132 Bono de Asistencia	\$	350.00	177 Fondo de ahorro Empresa D	\$	455.00
133 Ayuda de Transporte	\$	175.00			
<b>Suma percepciones \$</b>	<b>6,230.00</b>		<b>Suma deducciones \$</b>	<b>2,611.80</b>	
			<b>Neto a pagar \$</b>	<b>3,618.20</b>	

Recibí de la empresa arriba mencionada, la cantidad neta a que este documento se refiere, estando conforme con las percepciones y deducciones que en el aparecen especificados.

Firma del empleado

Página 1 de 1

### 6.4.2. Nomina Quincenal

CONTPAQi® Nóminas - MATEMATICA BUFFET SC

Sobre-recibo [Periodo 18 Quincenal del 16/09/2021 al 30/09/2021]

Sello UUID: Estado: Tipo:

Empleado: 002 F3 Rojas Davila Jessy Fernanda F3 Contrato: Contrato de trabajo por tiempo indeterminado

Depto: RECURSOS HUMANOS Puesto: ALMIAR ADMINISTRATIVO Sueldo: \$141.70

Percepciones			Deducciones		
Concepto	Valor	Importe	Concepto	Valor	Importe
1. Sueldo	15.00	\$2,125.50	5. Ret. Inv. Y Vida		\$0.00
3. Séptimo día		\$0.00	6. Ret. Cesantía		\$0.00
4. Horas extras	10.00	\$371.96	11. Ret. Enf. y Mat. obrero		\$0.00
5. Destajos		\$0.00	32. Subs al Empleo acreditado		(\$145.38)
7. Incentivo productividad		\$318.82	35. Subs al Empleo (mes)		\$0.00
10. Prima dominical	1.00	\$35.42	41. I.S.R., antes de Subs al Empleo		\$194.35
14. Premios eficiencia		\$0.00	45. I.S.R., (mes)		\$48.97
15. Bono puntualidad		\$212.55	52. I.M.S.S.		\$0.00
32. Despensa		\$1,075.44	54. Cuota sindical		\$63.77
131. Fondo de ahorro Empresa		\$276.31	56. Caja de ahorro		\$200.00
132. Bono de Asistencia		\$212.55	64. Préstamo empresa		\$400.00
133. Ayuda de Transporte		\$106.28	67. Fondo de ahorro empleado		\$276.31
			71. Ajuste en Subsidio para el empleo		\$0.00
			75. Subs entregado que no correspondía		\$0.00
			99. Ajuste al neto		\$0.03
			104. ISR de ajuste mensual		\$0.00
			105. ISR ajustado por subsidio		\$0.00
			107. Ajuste al Subsidio Causado		\$0.00
			177. Fondo de ahorro Empresa D		\$276.31
<b>Suma de percepciones</b>		<b>\$3,659.39</b>	<b>Suma de deducciones</b>		<b>\$1,265.39</b>
			<b>Neto a pagar</b>		<b>\$2,394.00</b>

1. Percepciones y Deducciones | 2. Obligaciones | 3. Acumulados | 4. Movtos. Permanentes | 5. Infonavil | 6.FONACOT | 7. Incapacidades | 8. Vacaciones

Presentación preliminar

Recibo de Nomina MATEMATICA BUFFET SC R.F.C. MBU-140410-3BA

UUID: 002 Rojas Davila Jessy Fernanda R.F.C. RODJ-991230- Afil I.M.S.S. - - -

Departamento RECURSOS HUMANOS Dias Trab.15 Periodo #18 Quincenal 16/Sep/2021 -30/Sep/2021

PERCEPCIONES			DEDUCCIONES		
Concepto	Valor	Importe	Concepto	Valor	Importe
1 Sueldo	15.00	\$ 2,125.50	32 Subs al Empleo acreditado		\$ -145.38
4 Horas extras	10.00	\$ 371.96	41 I.S.R. antes de Subs al Empleo		\$ 194.35
7 Incentivo productividad		\$ 318.82	45 I.S.R. (mes)		\$ 48.97
10 Prima dominical	1.00	\$ 35.42	54 Cuota sindical		\$ 63.77
15 Bono puntualidad		\$ 212.55	56 Caja de ahorro		\$ 200.00
32 Despensa		\$ 1,075.44	64 Préstamo empresa		\$ 400.00
131 Fondo de ahorro Empresa		\$ 276.31	67 Fondo de ahorro empleado		\$ 276.31
132 Bono de Asistencia		\$ 212.55	99 Ajuste al neto		\$ 0.03
133 Ayuda de Transporte		\$ 106.28	177 Fondo de ahorro Empresa D		\$ 276.31
<b>Suma percepciones \$</b>		<b>3,659.39</b>	<b>Suma deducciones \$</b>		<b>1,265.39</b>
			<b>Neto a pagar \$</b>		<b>2,394.00</b>

Recibí de la empresa arriba mencionada, la cantidad neta a que este documento se refiere, estando conforme con las percepciones y deducciones que en el aparecen especificados.

\_\_\_\_\_  
Firma del empleado

Página 1 de 1

# CASO PRÁCTICO

## 6.4.3. Nómina Mensual

CONTPAQI® Nóminas - MATEMATICA BUFFET SC

Sobre-recibo [Periodo 9 Mensual del 01/09/2021 al 30/09/2021]

Sello UUID: Estado: Tipo:

Empleado: 003 Callejas Cruz Miguel Angel F3 Contrato: Contrato de trabajo por tiempo indeterminado  
 Depto: GERENCIA Puesto: GERENTE Sueldo: \$933.33

Percepciones			Deducciones		
Concepto	Valor	Importe	Concepto	Valor	Importe
1. Sueldo	30.00	\$27,999.90	5. Ret. Inv. Y Vida		\$183.87
3. Séptimo día		\$0.00	6. Ret. Cesantía		\$330.96
4. Horas extras		\$0.00	11. Ret. Enf. y Mat. obrero		\$259.28
5. Destajos		\$0.00	32. Subs al Empleo acreditado		\$0.00
7. Incentivo productividad		\$4,199.98	35. Subs al Empleo (mes)		\$0.00
10. Prima dominical		\$0.00	41. I.S.R. antes de Subs al Empleo		\$7,222.32
14. Premios eficiencia		\$0.00	45. I.S.R. (mes)		\$7,222.32
15. Bono puntualidad		\$2,799.99	52. I.M.S.S.		\$784.11
32. Despensa		\$1,075.44	54. Cuota sindical		\$840.00
131. Fondo de ahorro Empresa		\$3,639.99	56. Caja de ahorro		\$3,000.00
132. Bono de Asistencia		\$2,799.99	64. Préstamo empresa		\$0.00
133. Ayuda de Transporte		\$1,400.00	67. Fondo de ahorro empleado		\$3,639.99
			71. Ajuste en Subsidio para el empleo		\$0.00
			75. Subs entregado que no correspondió		\$0.00
			99. Ajuste al neto		\$0.04
			104. ISR de ajuste mensual		\$0.00
			105. ISR ajustado por subsidio		\$0.00
			107. Ajuste al Subsidio Causado		\$0.00
			177. Fondo de ahorro Empresa D		\$3,639.99
<b>Suma de percepciones</b>		<b>\$42,839.85</b>	<b>Suma de deducciones</b>		<b>\$19,126.45</b>
			<b>Neto a pagar</b>		<b>\$23,713.40</b>

Presentación preliminar

Recibo de Nomina MATEMATICA BUFFET SC R.F.C.MBU-140410-3BA

UUID: 003 Callejas Cruz Miguel Angel R.F.C. CACM-991230- Afil I.M.S.S. - - -  
 Departamento GERENCIA Dias Trab.30 Periodo #9 Mensual 01/Sep/2021 -30/Sep/2021

PERCEPCIONES			DEDUCCIONES		
Concepto	Importe		Concepto	Importe	
1 Sueldo	30.00 \$	27,999.90	41 I.S.R. antes de Subs al Empleo	\$	7,222.32
7 Incentivo productividad	\$	4,199.98	45 I.S.R. (mes)	\$	7,222.32
15 Bono puntualidad	\$	2,799.99	52 I.M.S.S.	\$	784.11
32 Despensa	\$	1,075.44	54 Cuota sindical	\$	840.00
131 Fondo de ahorro Empresa	\$	3,639.99	56 Caja de ahorro	\$	3,000.00
132 Bono de Asistencia	\$	2,799.99	67 Fondo de ahorro empleado	\$	3,639.99
133 Ayuda de Transporte	\$	1,400.00	99 Ajuste al neto	\$	0.04
			177 Fondo de ahorro Empresa D	\$	3,639.99
<b>Suma percepciones \$</b>		<b>42,839.85</b>	<b>Suma deducciones \$</b>		<b>19,126.45</b>
			<b>Neto a pagar \$</b>		<b>23,713.40</b>

Recibí de la empresa arriba mencionada, la cantidad neta a que este documento se refiere, estando conforme con las percepciones y deducciones que en el aparecen especificados.

\_\_\_\_\_  
Firma del empleado

Página 1 de 1

### **6.5. CÁLCULO DE AGUINALDO.**

Se desea determinar el aguinaldo de dos trabajadores con diversos ausentismos.

Datos trabajadores 1

Inicio labores el 11/12/2016, su salario semanal es de \$ 3,500.00, tuvo 10 días de faltas injustificadas, 3 días por incapacidad de enfermedad general, y la empresa otorga 15 días por concepto de aguinaldo.

Datos trabajadores 2

Inicio labores el 03/08/2020 su salario es de \$ 991.90 semanal, tuvo ausentismos de 7 días por incapacidad por riesgo de trabajo y 4 días de permiso con goce de sueldo.

Para comenzar con el cálculo de aguinaldo del trabajador 1, debemos identificar los ausentismos que no se consideran para determinar los días efectivamente laborados.

Debido a que en la ley no se establece que los días por faltas injustificadas y enfermedad general, ambos conceptos no se consideran efectivamente laborados, se descontarán para obtener la proporción de días que le serán otorgados por concepto de aguinaldo.

Conforme a esta información deducimos que el trabajador 1, se le descontaran 13 días por ausentismo.

## CASO PRÁCTICO

<b>Determinación de días efectivamente laborados</b>						
		DIAS DEL AÑO				365
		- DIAS POR AUSENTISMO				13
		= DIAS EFECTIVAMENTE LABORADOS				352
<b>Determinación de los días de aguinaldo por percibir</b>						
DIAS DE AGUINALDO	/	365	=	FACTOR	X	DIAS LABORADOS = DIAS PROPORCIONALES
15	/	365	=	0.04109589	X	352 = 14.46575342
<b>Determinación de la parte proporcional de aguinaldo</b>						
DIAS PROPORCIONALES	*	SALARIO DIARIO	=	AGUINALDO PROPORCIONAL		
14.46575342	*	500	=	\$ 7,232.88		

<b>Determinación de días efectivamente laborados</b>						
		DIAS DEL AÑO				365
		- DIAS POR AUSENTISMO				0
		= DIAS EFECTIVAMENTE LABORADOS				365
<b>Determinación del aguinaldo</b>						
DIAS DE AGUINALDO	*	SALARIO DIARIO	=	AGUINALDO		
15	*	141.7	=	\$ 2,125.50		

### Notas

1. Según el artículo 127, fracción IV, de la LFT, los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal serán considerados trabajadores en servicio, por lo que los 15 días de ausentismo por esta causa se considerarán efectivamente laborados.
2. Aunque no se establece en la LFT un tratamiento especial para los permisos con goce de sueldo, en nuestra opinión, esos días deben considerarse efectivamente laborados, ya que un pago de sueldo respalda la relación de trabajo.

Incentivos y prestaciones que integran a los sueldos y salarios y sus efectos fiscales.

## **7. CONCLUSIONES**

Partiendo de la importancia que tiene el salario desde la época feudal debemos prestar especial interés en los conceptos que consideran los patrones, las características particulares que pueden o no incluirse dentro de la nómina y en su caso fijar y adoptar un juicio con bases legales del proceder y sobre todo unificar un criterio para todas las empresas y todos los trabajadores.

Esta investigación se hizo para concienciar a la gente de que existe un problema de desinformación en este país. A pesar de que la información se encuentra en las leyes, los trabajadores así como los patrones desconocen el tema debido a que la mayoría de los conceptos son complicados por la gran información que existe.

Las prestaciones son motivos de interés para los trabajadores, al otorgarlas a los empleados se crea un ambiente de trabajo más agradable ya que realizan sus labores de una forma más eficiente y productiva debido a que sirven como un factor motivacional.

Existen prestaciones que surgen con una relación obrero-patronal, por lo tanto, los empleadores están obligados a otorgarlas a sus trabajadores, entre las que destacan los días de descanso, las vacaciones, el aguinaldo y la seguridad social, pero existen patrones que con el objeto de otorgar mayores beneficios e incrementar el nivel de vida de sus empleados ofrecen una serie de prestaciones adicionales a las previstas a la ley federal del trabajo.

Las prestaciones llevan a la estabilización de la economía y al bienestar social de la población económicamente. Mientras que las organizaciones, han reconocido su parte en el tema de la responsabilidad social, pero sobretodo que han recibido los

## CONCLUSIONES

beneficios directos de crear un ambiente de seguridad y confianza propicio para sus actividades productivas.

Esto claro que esta investigación les ayudará a tener mayor seguridad de no estar incurriendo en errores, pero sobre todo les permitiría saber si lo que estamos pagando es lo correcto.

La desinformación es algo que aqueja al ser humano, las personas abusan de que el conocimiento es poder y la falta del mismo es debilidad. Por lo mismo hay que preguntar, hay que informarnos, hay que estar seguros de que la decisión que tomemos nos afecte de manera positiva, que no sea solo porque es la única opción que tenemos.

Como recordatorio para los que sabemos, necesitamos ayudar, si no somos parte de la solución, somos parte del problema.

Concluimos que se logró concretar un criterio para que estos conceptos sean más entendibles para quienes va dirigido este trabajo.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Martínez Gutiérrez J. (2007). *El abc fiscal de los sueldos y salarios*. (Decima tercera ed.). México: Isef.
- Pérez Chávez J. y Fol Olguín R. (2005). *Taller de prácticas fiscales y de seguridad social*. (Decima Sexta ed.). México: Tax Editores.
- Pérez Chávez J., Campero Guerrero E. y Fol Olguín R. (2005). *Manual para el control integral de las nóminas*. (Decima Sexta ed.). México: Tax Editores.
- Hernández Sampieri R., Fernández Collado c. y Baptista Lucio M. (2014) *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Pérez Chávez J. y Fol Olguín R. (2021). *Ley federal del trabajo y leyes de seguridad social 2021*. México: Tax Editores.
- Pérez Chávez J. y Fol Olguín R. (2021). *Practiagenda de nóminas y de seguridad social 2021*. México: Tax Editores.

## LEYES

- Ley del Impuesto Sobre la Renta 2021, México.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2021, México.
- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social 2021, México.
- Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, México.
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, México.

## 9. CIBERGRAFÍA

- <https://www.sat.gob.mx/home>
- <http://www.infonavit.org.mx/>
- <http://www.imss.gob.mx/>
- <https://www.sat.gob.mx/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1579314606772&ssbinary=true>

[http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4685811&fecha=11/04/1994](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4685811&fecha=11/04/1994)