



TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO DE MÉXICO

**ESCUELA DE CONTADURÍA
INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE 3079-08**

**“TRATAMIENTO LABORAL, CONTABLE Y FISCAL DE
SUELDOS Y SALARIOS”**

**T E S I S
PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURÍA
P R E S E N T A
SILVIA BERENICE REYES MACEDO**

**ASESOR DE TESIS
C.P. GUSTAVO RAÚL BAUTISTA VILLANUEVA**

MÉXICO, D.F.

2012



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.

**“TRATAMIENTO LABORAL, CONTABLE Y FISCAL DE
SUELDOS Y SALARIOS”**

ÍNDICE

Introducción.....	6
-------------------	---

Capítulo I “Marco teórico y aspectos básicos de la LFT en sueldos y salarios”

1.1 Relación de trabajo.....	9
1.1.1 Fundamento constitucional de la relación obrero-patronal.....	9
1.1.2 Concepto de relación de trabajo.....	9
1.1.3 Elementos integrantes de la relación de trabajo.....	9
1.1.4 Duración de las relaciones de trabajo.....	10
1.1.5 Jornada de trabajo y sus modalidades.....	10
1.1.6 Contrato Individual de trabajo.....	12
1.1.7 Suspensión, rescisión y terminación de las relaciones laborales.....	13
1.2 Obligaciones laborales.....	22
1.2.1 Obligaciones de los patrones.....	22
1.2.2 Obligaciones de los trabajadores.....	27
1.3 Salario.....	28
1.3.1 Concepto de Salario.....	28
1.3.2 Concepto de Salario Mínimo.....	29
1.3.3 Normas protectoras del salario.....	29
1.3.4 Integración del Salario.....	35
1.3.5 Remuneraciones Obligatorias.....	36
1.3.6 Otras Remuneraciones.....	59

Capítulo II “Disposiciones generales de la Ley del Impuesto sobre la Renta aplicables a Salarios”

2.1 Impuesto Sobre la Renta.....	62
2.1.1 Marco Constitucional.....	62
2.1.2 Determinación de ingreso gravable.....	63

2.1.3	Cálculo y retención del ISR por salarios.....	63
2.1.3.1	Retención del ISR en pagos semanales, decenales o quincenales.....	65
2.1.3.2	Retención del ISR según el Reglamento de la Ley del ISR.....	65
2.1.3.3	Retención de ISR cuando el trabajador obtiene percepciones correspondientes a varios meses.....	66
2.1.3.4	Trabajadores que perciben el salario mínimo.....	67
2.1.3.5	Opción de retener el ISR por pago de aguinaldo, PTU, primas vacacionales y dominicales.....	67
2.1.3.6	Opción de efectuar retenciones del ISR en períodos comprendidos en 2 meses calendario.....	68
2.1.3.7	Plazo para efectuar el entero de las retenciones del ISR.....	68
2.1.3.8	Presentación del entero de las retenciones del ISR.....	69
2.2	Generalidades del Artículo 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	69
2.2.1	Remuneraciones Obligatorias.....	70
2.2.2	Otras Remuneraciones.....	81
2.3	Cálculo del Impuesto Sobre la Renta Anual.....	88
2.3.1	Casos en los cuales no se está obligado a efectuar cálculo anual.....	90
2.3.2	Tratamiento de las diferencias a cargo o a favor que resulten del cálculo anual ...	90
2.4	Obligaciones fiscales del patrón y del trabajador.....	91
2.4.1	Obligaciones de los patrones.....	91
2.4.2	Obligaciones de los trabajadores.....	93

Capítulo III “Aspectos de la Ley del IMSS e INFONAVIT”

3.1	Obligaciones del patrón.....	96
3.1.1	Inscripción como patrón ante el IMSS e INFONAVIT.....	96
3.1.2	Inscripción de los trabajadores.....	98
3.1.3	Comunicar bajas y modificaciones de salarios de los trabajadores.....	98
3.1.4	Proporcionar datos de los trabajadores ante el Infonavit.....	101
3.2	Artículo 27 de la Ley del Social Social (Bases de cotización de las cuotas).....	101
3.3	Cálculo y entero de las cuotas obrero-patronales.....	103
3.3.1	Marco Constitucional.....	103
3.3.2	Cuotas por ramo de riesgo.....	104

3.3.3	Topes Salariales.....	106
3.3.4	Cálculo de las cuotas obreras.....	106
3.3.5	Cálculo de las cuotas patronales.....	107
3.3.6	Percepciones fijas.....	107
3.3.7	Percepciones variables.....	108
3.3.8	Cuotas obreras pagadas por el patrón.....	114
3.3.9	Presentación y pago de las determinaciones.....	115
3.4	Aspectos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.....	118
3.5	Declaración Anual de Prima de Riesgo.....	123
3.5.1	Marco legal y antecedentes.....	123
3.5.2	Autodeterminación de la Prima de Riesgo.....	125
3.5.3	Fórmula para el cálculo de la Prima de Riesgo.....	126
3.5.4	Cálculo de días cotizados.....	128
3.5.5	Riesgos que deben considerarse para la autodeterminación.....	128
3.5.6	Cálculo de la Prima de Riesgo.....	130
3.5.7	Presentación Anual ante el Instituto.....	133

Capítulo IV “Impuesto sobre Nóminas para el Distrito Federal”

4.1	Sujetos obligados, objeto y tasa.....	135
4.2	Exenciones del pago del impuesto.....	136
4.3	Momento en que se causa y entero del impuesto.....	137
4.4	Obligaciones de los empleadores.....	138
4.5	Casos en que se otorgarán reducciones del impuesto sobre nóminas.....	139
4.6	Presentación de la declaración mensual.....	147
4.7	Caso Práctico.....	148

Capítulo V “Controles Contables y Administrativos”

5.1	Concepto de nómina.....	151
5.1.1	Tipos de nómina.....	151
5.1.2	Procedimiento administrativo para elaborarla.....	153
5.1.3	A quienes debe incluir la nómina.....	155

5.2	Control contable.....	155
5.3	Catálogo de cuentas.....	157
5.4	Póliza contable.....	160
5.5	Controles Administrativos.....	164
5.5.1	Expedientes del personal.....	164
5.5.2	Control de caja y fondo de ahorro.....	168
5.5.3	Control de adeudos.....	169
5.5.4	Otros.....	169
5.6	Ejercicios prácticos.....	180
	Nómina semanal sin incidencias.....	181
	Nómina semanal con incidencias.....	181
	Nómina de fondo de ahorro.....	195
	Nómina de finiquitos y liquidaciones.....	198
	Forma de calcular los impuestos en un finiquito y una liquidación.....	204
	Casos Prácticos de Cálculo de Finiquitos y Liquidaciones laborales.....	205
	a) Trabajador con salario mínimo y prestaciones de ley.....	205
	b) Trabajador con salario superior y prestaciones superiores de ley.....	211
	c) Finiquito por renuncia voluntaria.....	225
	d) Finiquito por muerte del trabajador producido por un riesgo de trabajo.....	234
	e) Finiquito por invalidez física derivada de un riesgo de trabajo no profesional.....	240
	Conclusiones.....	243
	Bibliografía.....	247

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como finalidad el estudio, análisis y control integral de los sueldos y salarios considerando los aspectos laborales, fiscales, contables, y administrativos que los integran.

Es preciso mencionar que el concepto de nómina es muy extenso por lo que el presente mostrará un panorama general de la aplicación de las leyes que intervienen en la elaboración de una nómina. Es de suma importancia controlar todos y cada uno de los derechos y obligaciones que tiene el trabajador toda vez que exista una relación laboral, es por ello, que se hará el análisis de las remuneraciones tanto obligatorias como opcionales que en determinado momento obligan al patrón a retener un impuesto partiendo de los fundamentos legales que establece la LFT ya que son el principio y la base de la cual emanan otras leyes. Luego entonces, se estudiarán los conceptos que sirven de base para determinar el Salario Diario Integrado bajo el cual se realiza la retención del impuesto sobre la renta, así como aquellos que integran El Salario Base de Cotización según la Ley del Seguro Social que sirve de base para el cálculo de las cuotas obrero-patronales y el Salario Base de Aportación para efectos de la Ley del INFONAVIT.

Existen obligaciones para el patrón, entre ellas está el contribuir con el impuesto local denominado 2.5% sobre nóminas que por ser una contribución que se rige bajo las normas de cada estado, solo se analizará el Distrito Federal. El fundamento legal de este impuesto se encuentra en el Código Fiscal del Distrito Federal, por lo que, se mencionarán los conceptos que se deben considerar como base para su aplicación y entero ante las autoridades gubernamentales que en este caso es la Secretaría de Finanzas.

Debido a que la nómina representa uno de los procesos más importantes dentro de una organización, es preciso establecer controles contables que permiten mostrar porcentual y gráficamente el costo directo (sueldos, salarios y prestaciones) como indirecto (impuestos y otras contribuciones) así como otros conceptos que la integran.

Por otra parte, el patrón tiene obligaciones fiscales de realizar y presentar pagos provisionales, así como declaraciones anuales de Subsidio al Empleo, Declaración Anual de Sueldos y Salarios y Declaración Anual de Prima de Riesgo, se mencionarán los aspectos que deben considerarse para su realización y presentación de las mismas.

Finalmente se mencionarán controles administrativos que deben llevarse para el manejo de la nómina, ya que éstos contribuyen a la buena administración de la misma que en determinado momento facilitan la exhibición de documentación ante una auditoría o revisión por parte de las autoridades, así como la contabilización la cual va a servir de base para el análisis y presentación de la información financiera.

Cabe mencionar que el presente únicamente hablará de aspectos relacionados con asalariados, no de asimilados a salarios como lo contempla la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente hasta el año 2012.

CAPÍTULO I

“MARCO TEÓRICO Y ASPECTOS BÁSICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SUELDOS Y SALARIOS”

1.1 Relación de trabajo

1.1.1 Fundamento constitucional de la relación obrero-patronal

El **Artículo 123 Constitucional**, establece las garantías más importantes para los trabajadores. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas.

1.1.2 Concepto de relación de trabajo

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

1.1.3 Elementos integrantes de la relación de trabajo

a) Trabajo

El **Artículo 8 de la LFT** indica que se entenderá por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Asimismo, dicha ley en sus **Artículos 3° y 4°**, establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es Artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de éstos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de un tercero o se ofendan los de la sociedad.

b) Trabajador

El **Artículo 8 de la LFT** define el concepto de trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Por lo tanto, las características del trabajador se pueden establecer como siguen:

- Debe ser persona física
- Debe prestar el servicio en forma personal y no a través de otra persona.
- La prestación del servicio debe ser en forma subordinada.

c) Patrón

El **Artículo 10 de la LFT** define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

d) Salario

El **Artículo 82 de la LFT** define al salario, como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

1.1.4 Duración de las relaciones de trabajo

Según el **Artículo 35 de la LFT** pueden ser:

a) Por obra determinada

El **Artículo 36 de la LFT** establece que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

b) Por tiempo determinado

El **Artículo 37 de la LFT** señala que el tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
2. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador;

c) Por tiempo indeterminado

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

1.1.5 Jornada de trabajo y sus modalidades

Las fracciones I, II y III del apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señalan que:

- a) La duración de la jornada de trabajo máxima será de ocho horas.
- b) La jornada máxima de trabajo nocturna será de siete horas. Asimismo se indica que quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de 16 años.

c) Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esta edad y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de seis horas.

La LFT en su **Artículo 58**, indica que la **jornada de trabajo** es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

De acuerdo al **Artículo 59 de la LFT**, el trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

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

Jornada diurna

Duración de ocho horas

Labores comprendidas entre las seis y veinte horas

Jornada nocturna

Duración de siete horas

Comprendida entre las veinte y seis horas

Jornada mixta

Comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna
Y nocturna.

Duración máxima de siete horas y media

El periodo nocturno debe ser menor a tres horas y media, si
comprende tres horas y media o más se reputará como
jornada nocturna.

1.1.6 Contrato Individual de trabajo

El **Artículo 20 de la LFT** señala que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma y denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

Elementos del contrato de trabajo

- 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.

Supuestos para la validez del contrato

La capacidad: Los menores de 14 años no podrán prestar servicios como trabajadores, y los mayores de 14 años pero menores de 16 años, necesitan forzosamente autorización de sus padres o tutores (**Artículos 22 y 23 LFT**).

Ausencia de vicios del consentimiento: será causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador lo engañe con certificados o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca (**Artículo 47 fracción I de la LFT**).

La forma: Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán 2 ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

La falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de dicha formalidad (**Artículos 24 y 26 de la LFT**).

Contenido de los contratos de trabajo

Conforme al **Artículo 25 de la LFT**, el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- 1) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón.
- 2) Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- 3) El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- 4) El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.
- 5) La duración de la jornada.
- 6) La forma y el monto del salario.
- 7) El día y lugar de pago de salario.
- 8) La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la LFT.
- 9) Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

1.1.7 Suspensión, rescisión y terminación de las relaciones laborales

Suspensión

Conforme al **Artículo 42 de la LFT**, son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- a) **La enfermedad contagiosa del trabajador:** La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo (**Artículo 43 de la LFT**). Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará al día siguiente de la fecha en que termine la causa de su suspensión (**Artículo 45 de la LFT**).
- b) **La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo:** La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo (**Artículo 43 de la LFT**). Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará al día siguiente de la fecha en que termine la causa de su suspensión (**Artículo 45 de la LFT**).
- c) **La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.** Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél. La suspensión surtirá efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto (**Artículo 43 de la LFT**). Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión (**Artículo 45 de la LFT**).
- d) **El arresto del trabajador:** La suspensión surtirá efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva,

o termine el arresto (**Artículo 43 de la LFT**). Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión (**Artículo 45 de la LFT**).

- e) **El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos concejiles y electorales:** La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años (**Artículo 43 de la LFT**). Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión (**Artículo 45 de la LFT**).

- f) **La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes:** La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años (**Artículo 43 de la LFT**). Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión (**Artículo 45 de la LFT**).

- g) **La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador:** La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses (**Artículo 43 de la LFT**). Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión (**Artículo 45 de la LFT**).

Rescisión de las Relaciones de trabajo

Conforme al **Artículo 46 de la LFT**, el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Entre otros aspectos, lo anterior significa que:

- 1) El patrón podrá rescindir la relación de trabajo cuando tenga causa justificada sin que tenga la obligación de pagar indemnizaciones.
- 2) El trabajador podrá rescindir la relación laboral cuando tenga causa justificada, teniendo el derecho a que el patrón lo indemnice en los términos de ley.

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

- 1) Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- 2) Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- 3) Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- 4) Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere el inciso 2, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- 5) Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

- 6) Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- 7) Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- 8) Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- 9) Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- 10) Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- 11) Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- 12) Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- 13) Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- 14) La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- 15) Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Por otra parte las **causas de rescisión** de la relación de trabajo **sin responsabilidad para el trabajador** de acuerdo al **Artículo 51 de la LFT** son las siguientes:

- 1) Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- 2) Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- 3) Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- 4) Reducir el patrón el salario del trabajador;
- 5) No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

- 6) Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- 7) La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- 8) Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- 9) Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

El **Artículo 52 de la LFT** establece que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas antes mencionadas y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del **Artículo 50**.

Las indemnizaciones a que se refiere el Artículo anterior consistirán:

1. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
2. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
3. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Terminación de las relaciones de trabajo

Los **Artículos 53 y 434 de la LFT** señalan que son **causas de terminación de las relaciones de trabajo:**

1. El mutuo consentimiento de las partes.
2. La muerte del trabajador.
3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los Artículos 36, 37 y 38 de la LFT.
4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
5. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
6. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
7. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
8. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra.
9. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En los casos de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, excepto en los señalados en el punto 8, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 3 meses de salario y a recibir la prima de antigüedad.

Renuncia voluntaria del trabajador menos de 15 años de antigüedad

Derecho a recibir	Conforme al:
<ul style="list-style-type: none">• Aguinaldo• Vacaciones• Prima vacacional	Artículo 87 LFT Artículo 76 LFT Artículo 80 LFT

Renuncia voluntaria del trabajador con 15 años o más de antigüedad

Derecho a recibir	Conforme al:
<ul style="list-style-type: none">• Aguinaldo• Vacaciones• Prima vacacional• Prima de antigüedad	Artículo 87 LFT Artículo 76 LFT Artículo 80 LFT Artículo 162, 485, 486 LFT

Rescisión justificada por el patrón

Derecho a recibir	Conforme al:
<ul style="list-style-type: none">• Aguinaldo• Vacaciones• Prima vacacional• Prima de antigüedad	Artículo 87 LFT Artículo 76 LFT Artículo 80 LFT Artículo 162, 485, 486 LFT

Rescisión injustificada por el patrón tiempo indeterminado

Derecho a recibir	Conforme al:
<ul style="list-style-type: none">• Indemnización 3 meses• Indemnización 20 días por año• Prima de antigüedad• Aguinaldo• Vacaciones• Prima vacacional	Artículo 48 LFT, 123 XXII Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Artículo 50 II LFT Artículo 162, 485, 486 LFT Artículo 87 LFT Artículo 76 LFT Artículo 80 LFT

Rescisión injustificada por el patrón tiempo determinado

Derecho a recibir	Conforme al:
<ul style="list-style-type: none">• Indemnización 3 meses	Artículo 48 LFT, 123 XXII CPM Artículo 50 II LFT
<ul style="list-style-type: none">• Indemnización 6 meses por el primer año, 20 días por año subsecuente, en caso de antigüedad menor a 1 año el 50% de los salarios de los servicios prestados.	Artículo 87 LFT
<ul style="list-style-type: none">• Aguinaldo	Artículo 76 LFT
<ul style="list-style-type: none">• Vacaciones	Artículo 80 LFT
<ul style="list-style-type: none">• Prima vacacional	

1.2 Obligaciones laborales

1.2.1 Obligaciones de los patrones

De conformidad con el **Artículo 132 de la LFT**, son obligaciones de los patrones:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
2. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
4. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
5. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
7. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
8. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el Artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

10. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;
11. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
12. Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
13. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
14. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán

prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

15. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.
16. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;
17. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
18. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
19. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
20. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los

servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

21. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
22. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el Artículo 110, fracción VI;
23. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 110, fracción IV;
24. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y
25. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
26. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del Artículo 97 y VII del Artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

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

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

1.2.2 Obligaciones de los trabajadores

De conformidad con el **Artículo 134 de la LFT**, son obligaciones de los trabajadores:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
2. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
3. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
4. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
5. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
6. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

7. Observar buenas costumbres durante el servicio;
8. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
9. Integrar los organismos que establece esta Ley;
10. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
11. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
12. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
13. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

1.3 Salario

1.3.1 Concepto de Salario

El **Artículo 82 de la LFT** define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

1.3.2 Concepto de Salario Mínimo

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

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

Los salarios mínimos podrán ser:

- a) **Generales**, para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas.
- b) **Profesionales**, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas (Artículo 91 LFT).

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.

1.3.3 Normas protectoras del salario

- a) **La libre disposición de los salarios:** El Artículo 98 de la LFT establece los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.
- b) **La irrenunciabilidad de los derechos del salario:** El Artículo 99 de la LFT señala que el derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

- c) **El riesgo de la empresa y el salario:** El Artículo 106 indica que la obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Así se deberán considerar los tres tipos de defensa del salario

1. Defensa del salario contra el patrón

Entre otros aspectos, se mencionan los siguientes:

a) Prohibición de la tienda de raya

El Artículo 123, Fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ordena que el pago del salario será en efectivo en moneda de curso legal, y se encuentra prohibido efectuar el pago con mercancías o con cualquier otro signo representativo en que se pretenda sustituir la moneda.

b) El lugar de pago de salario

Conforme al **Artículo 108 de la LFT**, el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

c) Prohibición de las multas

De conformidad con el **Artículo 107 de la LFT**, está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

d) Prohibición a los descuentos y sus excepciones

Conforme al **Artículo 110 de la LFT**, los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

1. 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.*

Ejemplo:

En abril de 2012 un trabajador solicitó a su patrón un anticipo de salario. Por lo anterior, el patrón desea saber cuál es la cantidad máxima que le podrá descontar al trabajador en mayo del mismo año.

DATOS

Salario Mensual percibido por el trabajador	\$12,800.00
Monto del anticipo solicitado	\$ 6,300.00
Área geográfica del trabajador	"A"
Salario Mínimo General diario del área geográfica	\$ 62.33
Monto mensual del SMG del área geográfica "A" (62.33*30 días)	\$ 1,869.90

DESARROLLO

1º. Determinación del excedente de SMG, en relación con el salario del trabajador.

Salario Mensual percibido por el trabajador	\$12,800.00
(-) Monto mensual del SMG del área geográfica "A" (62.33*30 días)	\$ 1,869.90
(=) Excedente del SMG, en relación con el salario del trabajador	\$10,930.10

2° Determinación de la cantidad máxima que se podrá descontar al trabajador en mayo de 2012.

Excedente del SMG, en relación con el salario del trabajador	\$10,930.10
(X) Por ciento máximo de descuento	30%
(=) Cantidad máxima que se podrá descontar al trabajador en mayo de 2012	\$ 3,279.03

2. Pago de la **renta** de habitaciones, que **no podrá exceder del 15% del salario**.

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

4. 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**.

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

6. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.
7. Pago de **abonos** para cubrir créditos garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (**créditos 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 20% del salario.**

e) Prohibición a reducir los salarios

La **fracción IV del Artículo 51** de la LFT establece que la reducción del salario es causa de rescisión de la relación de trabajador y es imputable para el patrón.

f) Prohibición de las colectas

Se prohíbe en forma total las colectas en los centros de trabajo. Lo anterior conforme a los Artículos 133, fracción VI y 135, fracción VIII, de la LFT.

2. Defensa del salario contra los acreedores del trabajadores

Entre otros aspectos, se mencionan los siguientes:

a) Obligación de pagar el salario directamente al trabajador

Conforme al Artículo 100 de la LFT, 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.

b) Nulidad de cesión de salarios

El Artículo 104 de la LFT, indica que es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

c) La inembargabilidad del salario

Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en a favor de las personas siguientes: esposa, hijos, ascendientes y nietos.

3. La defensa del salario contra los acreedores del patrón

Entre otros aspectos, se mencionan los siguientes:

- a) Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los que sean a favor del IMSS, sobre todo los bienes del patrón (Artículo 123 Fracción XXIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 113 de la LFT).
- b) Las deudas contraídas por los trabajadores a favor de los patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador y, en ningún caso y por ningún motivo, se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes (Artículo 123 Fracción XXIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).
- c) Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones (Artículo 114 de la LFT).

1.3.4 Integración de salario

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

Conceptos que se integran para determinar el salario integrado

Cuota en efectivo hecha por cuota diaria.
Aguinaldo
Prima vacacional
Prima dominical cuando se labora en domingo
Propinas en restaurantes
Ayuda para renta
Ayuda para transporte, siempre que no sea instrumento de trabajo
Ayuda en el pago de energía eléctrica, gas , Artículos de consumo
Destajos
Comisiones
PTU cuando así es llamada y realmente no hubo utilidades
Cuota obrera del IMSS pagada por el patrón
Cuota sindical pagada por el patrón
Despensas vales de despensa
Alimentación como ejemplo de canasta básica
Tiempo extraordinario fijo
Fondo de ahorro aportación patronal
Gratificaciones periódicas
Compensaciones por residir y trabajar en zona cara
Pago por días de descanso laborados de manera fija o permanente
Prestación para automóvil cuando no es instrumento de trabajo
Viáticos cuando no son comprobados como gasto del patrón
Premios por puntualidad constante y permanente
Premios por asistencia constante y permanente

Bono o incentivo de manera regular
Previsión social fija y constante
Gastos de gasolina cuando no es instrumento de trabajo.
Bonificaciones de manera regular
Impuesto sobre la renta del trabajador pagado por el patrón

Conceptos que no integran para determinar el salario integrado

Vacaciones por ya estar consideradas como parte del pago de los salarios
Participación de trabajadores en las utilidades
Aportaciones al Infonavit
Cuotas patronales del IMSS
Vales de viáticos que son instrumentos de trabajo
Tiempo extraordinario eventual
Gratificaciones extraordinarias
Días de descanso semanal no laborados por ya estar incluidos en los salarios
Automóvil como instrumento de trabajo
Viáticos desembolsados para el patrón
Seguros de vida y gastos médicos
Capacitación
Uniformes
Herramientas como instrumento de trabajo
Gasolina como instrumento de trabajo
En general instrumentos de trabajo

1.3.5 Remuneraciones Obligatorias

Sueldos y Salarios

El término sueldo hace referencia a la retribución que recibe el empleado de confianza y, su distinción con respecto al salario, también corresponde a la periodicidad de pago, que es generalmente quincenal. Por lo tanto, por efecto de la costumbre, el salario es la retribución que perciben los demás trabajadores, es decir, los que no son de

confianza, y, generalmente, su periodicidad de pago es semanal. En términos jurídicos, el sueldo y el salario son sinónimos.

Aguinaldo

De conformidad con el **Artículo 87 de LFT** los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

La finalidad de ésta retribución es ayudar a los trabajadores a sufragar los gastos relacionados con las fiesta de fin de año, sin embargo, la ley laboral precisa que los trabajadores 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.

El salario base para determinar el aguinaldo no debe ser el salario diario integrado que señala la ley, sino la cuota diaria que se entrega al trabajador por sus servicios.

Para el pago del aguinaldo se deberá considerar el sueldo devengado en el momento del pago, es decir, el que se perciba durante el mes de diciembre del año respectivo.

Tiempo Extra

La **fracción XI del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, indica que cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada de trabajo, se abonará como salario por el tiempo excedente, un 100% más de lo fijado para las horas normales, y se señala que en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces consecutivas.

La LFT considera lo siguiente:

- 1. Prolongación de la jornada por circunstancias adversas.** 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 (**Artículo 65 de la LFT**). Las horas extraordinarias se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada (**Artículo 67 de la LFT**).
- 2. Prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias.** Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana (**Artículo 66 de la LFT**). Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada (**Artículo 67 de la LFT**).
- 3. Horas extras excedentes a las legalmente autorizadas.** Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido, sin embargo, la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley (**Artículo 67 de la LFT**).

Para los efectos de los puntos 2 y 3 anteriores, es importante recordar que, según los tribunales de la SCJN, para que se pueda laborar tiempo extraordinario, es necesario que el patrón lo solicite o lo autorice por escrito, a efecto de evitar controversias en relación con el pago correspondiente.

Días de descanso

- 1. Descanso semanal:** Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro (**Artículo 69 de la LFT**).

Las finalidades de los días de descanso son las siguientes:

- a) Es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario.
- b) Es de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar.
- c) Es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, la asociación con un espectáculo o la dedicación a la actividad que más le guste al individuo.

El **Artículo 71 de la LFT** señala que se procurará que **el día de descanso semanal sea el domingo**.

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 (Artículo 70 de la LFT)**.

2. Descanso en días festivos

Su finalidad es conmemorar determinados acontecimientos de significado nacional o para la clase trabajadora, por lo que deberán percibir su salario íntegro.

De acuerdo al **Artículo 74 de la LFT**, son **días de descanso obligatorio**:

- a) El 1o. de enero;
- b) El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- c) El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- d) El 1o. de mayo;
- e) El 16 de septiembre;
- f) El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- g) El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- h) El 25 de diciembre, y
- i) El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

3. Remuneraciones por trabajar en días de descanso

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

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado **(Artículo 75 de la LFT)**.

Prima Dominical

El **Artículo 71 de la LFT** establece que 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**.

Vacaciones

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

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

Años de Servicio	Días de Vacaciones
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

El **Artículo 78 de la LFT**, menciona que **los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos**. El Artículo 77 de la LFT, señala que los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

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 (**Artículo 81 de la LFT**).

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados (Artículo 79 de la LFT).

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 (Artículo 80 de la LFT)**.

La prima que los trabajadores deberán percibir durante el periodo vacacional puede ser pagada en forma simultánea o previa a la fecha de inicio de su periodo de descanso, ya que la misma procede una vez concluido el periodo que otorga el derecho, no obstante que éste no se hubiera ejercido aún.

Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas

De conformidad con la **fracción IX del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, se entiende por utilidades, **la ganancia líquida obtenida por la empresa después de descontar el interés y la amortización del capital invertido**. El tanto por ciento que correspondería al trabajo nunca será menor de 10%. Las utilidades se repartirán en proporción a los salarios percibidos por cada trabajador.

Al respecto, la LFT señala, en sus Artículos 117 a 131, el tratamiento de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, integrada por representantes del sector patronal, obrero y el gobierno es quien fijó el porcentaje de las utilidades, que se distribuye entre el personal. La comisión confirmó mediante la publicación de la resolución del 17 y 26 de diciembre de 1996, la proporción en que los trabajadores participarán de las utilidades, al establecer que ésta será de 10% sobre la utilidad obtenida por las empresas, es decir, que se aplicará a la renta gravable que de conformidad con la Ley del ISR se determine, según el Artículo 10 de la ley laboral.

Sujetos obligados al reparto

La LFT define como empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es de entenderse que cualquier persona física o moral constituida bajo éstos términos, con independencia de la actividad económica a la que se dedique y siempre que tenga personal a su servicio, estará obligado al reparto; por tanto, los sujetos obligados a repartir utilidades serán aquellos con la calidad de patrones.

Quedan obligadas al reparto de la PTU, las siguientes:

1. Las empresas fusionadas, aquellas que se traspasen, cambien de nombre o razón social, toda vez que no son consideradas de nueva creación.
2. Sociedades cooperativas que tengan trabajadores a su servicio y que no sean socios.
3. Las asociaciones y sociedades civiles sin fines de lucro, cuando hayan obtenido ingresos por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que tales ingresos excedan de 5% de sus ingresos totales.
4. Si la empresa cuenta con distintos centros de trabajo y acumula sus ingresos en una sola declaración, los trabajadores participarán sobre la utilidad determinada en la declaración anual, y no sobre las utilidades de cada centro de trabajo.

Sujetos exentos del reparto de utilidades

De acuerdo con el Artículo 126 de la LFT, no se encuentran obligadas a repartir utilidades, las agrupaciones siguientes:

1. **Las instituciones y empresas cuyas relaciones de trabajo se rigen por el apartado “B” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados**

Unidos Mexicanos, mismas que por sus características de servicio no reciben utilidades, entre las que destacan las que a continuación se citan:

- a) Instituciones públicas de los tres poderes de la Unión, el gobierno federal y los estados de la República.
- b) Empresas constituidas como organismos descentralizados como el ISSSTE, el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, Aeropuertos y Servicios Auxiliares, etc.

2. Las empresas que se rigen por el apartado “A” del Artículo 123 de la Carta Magna, que de acuerdo con las disposiciones laborales específicas, se encuentran exentas del pago las siguientes:

- a) Empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento. El año de exención empieza a contar a partir del primer día de inicio de actividades, independientemente de que la unidad económica se haya creado o constituido con anterioridad.
- b) Empresas de nueva creación dedicadas a elaborar un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.
- c) Empresa de la industria extractiva de nueva creación, durante el periodo de exploración.
- d) Las instituciones de asistencia privada que realicen actos con fines humanitarios y de asistencia, sin el propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios,

3. El IMSS y el Infonavit, así como las instituciones públicas con fines culturales o humanitarios.

4. Las empresas cuyo capital y trabajo generan un ingreso que no exceda el fijado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; esto es, de \$300,000.00, según resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 19 de diciembre de 1996.

Periodo de entrega

El reparto de utilidades se realizará dentro de los **60 días siguientes a la fecha en que se presente la declaración anual de ISR**, según el **Artículo 122 de la LFT**. Dicho plazo se considerará en días naturales.

Contribuyentes	Fecha límite para presentar declaración anual	Fecha límite para pagar la PTU
Personas Morales	31 de marzo de	30 de mayo
Personas físicas	30 de abril	29 de junio

Trabajadores con derecho a la PTU

Todos los trabajadores tienen derecho a la PTU, pero con el fin de otorgar este derecho de manera equitativa y justa a cada beneficiario, el Artículo 127 de la ley laboral señala algunas particularidades:

1. Los trabajadores de planta participan independientemente del número de días laborados durante el ejercicio fiscal sujeto a reparto.
2. 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.
3. Los trabajadores de confianza, excepto directores, administradores y gerentes generales, participan independientemente de los días laborados, con la limitación

salarial en caso de percibir ingresos superiores a los de los trabajadores sindicalizados o de planta con el salario más alto aumentado en un 20%.

4. Los ex empleados participan en tanto hayan laborado en el ejercicio objeto del reparto, en calidad de eventuales (si laboraron cuando menos 60 días) o de planta sin importar el número de días laborados y que no haya prescrito su derecho, como lo dispone el Artículo 516 de la LFT.
5. Los comisionistas pueden gozar de la participación, toda vez que el Artículo 285 de la LFT establece que agentes de comercio, de 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 de Código de Comercio, no se extinguirá la relación laboral.

Trabajadores sin derecho a reparto

Quedan excluidos de la participación de utilidades, las personas siguientes:

1. Directores, administradores y gerentes generales.
2. Socios o accionistas de la empresa.
3. Profesionales, técnicos, artesanos y otros que mediante el pago de honorarios prestan sus servicios sin que exista una relación laboral subordinada que implique dependencia.
4. Comisionistas, sólo en caso de que se compruebe plenamente que no se realizan de manera personal las actividades encomendadas o que lo hacen en operaciones aisladas.
5. Trabajadores eventuales, cuando hayan laborado menos de 60 días durante el ejercicio fiscal de la empresa.

6. Los empleados domésticos, en razón de que un hogar o una familia no es considerada como empresa y no se constituye para obtener utilidades.

Salario base para el pago de la PTU

El salario sobre el que se calculará la PTU será el percibido conforme a lo siguiente:

1. La cantidad que el patrón entrega al trabajador como retribución diaria, sin considerar otras prestaciones como tiempo extra, gratificaciones, prima, incentivos o premios, será el salario que sirva de base para realizar el reparto (**Artículo 24, LFT**).
2. El promedio diario del total de salarios devengados durante el año sujeto de reparto, tratándose de trabajadores con salario variable por unidad de obra, comisión o destajo (Artículo 124, último párrafo, LFT).
3. Un mes de salario, en el caso de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos se deriven sólo de su trabajo: tal es el caso de las empresas de servicios, como un despacho de contadores o de abogados, así como los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses.
4. En el caso de trabajadores de confianza, el devengado durante el año, siempre que éste no supere el monto que recibe el empleado sindicalizado o de base con mayor salario en la empresa, de lo contrario se sujetará a lo siguiente:
 - a) Al salario que durante el año haya obtenido el trabajador sindicalizado de más alto salario, dentro de la empresa o a falta de éste; al de base se le aumentará el 20%; y
 - b) El resultado obtenido será el salario máximo base se reparto de los empleados de confianza, según señala el Artículo 127, fracción II de la LFT.

Días por considerar en el reparto

Los días laborados son los que se consideran para efectos del reparto de utilidades, es decir, aquellos durante los cuales los trabajadores realizan sus actividades, así como todos en los que por disposición de ley, de contratos (individual o colectivos o de ley) y del reglamento interior de trabajo respectivo, el empleador pague el salario, aun cuando los trabajadores no laboren por presentarse los casos siguientes:

1. Incapacidad temporal por riesgo de trabajo y los periodos pre y posnatales, ya que por disposición expresa del Artículo 127, fracción IV de la LFT, los trabajadores que sufran tal riesgo se considerarán en servicio activo;
2. Descanso semanal;
3. Vacaciones y días festivos;
4. Permisos contractuales (nacimientos de hijos, matrimonio del trabajador, defunciones de padres, etc.);
5. Permisos sindicales (comisiones de reparto de utilidades, de seguridad e higiene, de capacitación o adiestramiento, entre otros);
6. Permisos con goce de sueldo.

Integración de la comisión mixta para la PTU

El propósito de esta comisión consiste en elaborar el proyecto que determine la participación individual de cada trabajador en las utilidades generadas. Así, se formará por igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa, dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que el patrón entregue al representante de los empleados, la copia de la declaración anual, aun cuando la LFT no señala un plazo determinado para ello.

La comisión tendrá a su cargo las actividades siguientes:

1. Levantar el acta de integración e instalación.
2. Requerir al patrón la información y documentación relativa a los trabajadores de la empresa, como las listas de asistencia, nómina, listas de raya, etc.
3. Determinar las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los empleados, asentándolo en el acta respectiva.
4. Formular y entregar el proyecto de reparto al patrón, una vez aprobado por los integrantes de la comisión, a fin de proceder al pago de las cantidades correspondientes.
5. Colocar en un lugar visible dentro de la empresa una copia del proyecto, con 30 días de anticipación a la fecha de pago.
6. Firmar las actas y los documentos que con motivo del reparto se elaboren.
7. Vigilar que las utilidades se paguen de acuerdo con el proyecto de pago individual, dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que la empresa presentó o debió presentar la declaración del ejercicio ante la SHCP.
8. Informar a los trabajadores el derecho que tienen para inconformarse en relación con el reparto individual.
9. Recibir y resolver en un plazo de 15 días las inconformidades que presenten los trabajadores en lo individual, respecto de su reparto.

Procedimiento para elaborar el proyecto de reparto de utilidades

Para formular el proyecto de reparto individual de participación de utilidades, la Comisión, con sujeción a lo previsto en el Artículo 123 de la LFT, tomará en cuenta lo siguiente:

1. Los trabajadores con derecho a participar en el reparto.
2. Los días para efectos del mismo.
3. El salario base.
4. Las cantidades de PTU no cobradas en el ejercicio anterior.

Procedimiento para la distribución de la PTU a los trabajadores

Para determinar el monto de la utilidad a repartir se tomará en cuenta el importe total por repartir adicionado, de ser el caso, por las cantidades no cobradas en el ejercicio anterior, de acuerdo con el Artículo 122, último párrafo, de la LFT.

Así, la utilidad por repartir se divide en dos partes iguales, a saber:

1. El 50% se reparte entre los trabajadores, de acuerdo con el número de días laborados durante el año.
2. El 50% se reparte en proporción al monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año.

CASO PRÁCTICO

Se desea determinar el monto de la PTU por distribuir en 2011, así como el importe correspondiente a cada trabajador, según el sueldo recibido y los días laborados.

DATOS

De la empresa:

Renta gravable del ejercicio 2011 \$ 265,400.00

PTU del ejercicio 2010 no cobrada por los trabajadores en 2010 \$ 8,700.00

Trabajador "A" de planta:	
Sueldo diario percibido en 2011	\$ 240.00
Monto recibido durante el año	\$ 76,800.00
Días trabajados	320
Incapacidad temporal por riesgo de trabajo	45 días
Trabajador "B" de confianza:	
Total de percepciones de 2011 por un sueldo diario de \$320 (superiores al trabajador "A")	\$ 116,800.00
Días trabajados	365
Trabajador "C" eventual:	
Sueldo por destajo percibido en 2011	\$ 25,000.00
Días trabajados	70
Trabajador "D" de confianza	
Monto recibido en 2011 por un sueldo diario de \$230	\$ 83,950.00
Días trabajados	365
Trabajador "E" comisionista:	
Sueldo mixto compuesto por un salario diario de garantía de \$170.00	\$ 39,100.00
Comisiones percibidas	\$ 75,700.00
Días trabajados	230

DESARROLLO

1° Cálculo de la PTU que se repartirá en mayo de 2012 por las utilidades generales en el ejercicio 2011.

Renta gravable del ejercicio 2011	\$ 265,400.00
(X) Por ciento de PTU	10%
(=) Importe de participación por la utilidades obtenidas en 2011	26540
(+) PTU del ejercicio 2010 no cobradas en el ejercicio 2011	8700
(=) Importe total de la PTU que se repartirá en mayo de 2012	<u><u>\$ 35,240.00</u></u>

2° Determinación de las bases distribución.

Importe total de la PTU que se repartirá en mayo de 2012	\$ 35,240.00
Por ciento para identificar la proporción de acuerdo con los (X) días laborados y salarios recibidos	50%
(=) Importe proporcional por repartir según días y salarios	<u><u>\$ 17,620.00</u></u>

Así, se obtendrá la proporción siguiente:

Importe total a repartir	
50% aplicable al número de días	\$ 17,620
50% aplicable a salario	\$ 17,620

3° Cálculo de la participación correspondiente a cada trabajador

- Determinación del importe por repartir en función de los días trabajados por cada asalariado.

1. Cálculo del factor aplicable al reparto por días trabajados por cada subordinado.

Importe proporcional a repartir en función de los días trabajados	\$ 17,620.00
(/) Suma de días laborados	<u>1395</u>
(=)	<u><u>12.63082437</u></u>

2. Aplicación del factor obtenido de acuerdo con los días que cada asalariado trabajó.
La suma de los días laborados se determina de la forma siguiente:

Trabajador	Días trabajados	Factor	PTU (Días trabajados X Factor)
A	365	12.630824	4,610.25
B	365	12.630824	4,610.25
C	70	12.630824	884.16
D	365	12.630824	4,610.25
E	230	12.630824	2,905.09
Total	<u><u>1395</u></u>		<u><u>\$ 17,620.00</u></u>

Notas:

- 1) De acuerdo con el Artículo 127, fracción IV de la LFT, los días que el trabajador víctima de un riesgo de trabajo se encuentre incapacitado para realizar sus actividades, serán considerados laborados, ya que en estos casos el trabajador incapacitado (trabajador "A") es considerado en servicio activo.
- 2) El Trabajador "C" con calidad de eventual, en este caso sí participa de las utilidades de la empresa, en virtud de que el artículo 127, fracción VII, de la LFT, establece que el derecho de los trabajadores eventuales nace cuando hayan laborado, por lo menos 60 días durante el año.

b) Determinación del importe por repartir en función de los salarios devengados por los trabajadores.

1. Comparación para determinar el salario base para el reparto de utilidades de los empleados de confianza.

Trabajador	Salarios de trabajadores de confianza	mayor o menor que	Salario del trabajador de planta "A" de más alta percepción	Salario máximo que servirá como base para el cálculo de la PTU, para trabajadores de confianza
B	320	>	\$240 X 1.20 = \$288	\$ 2,881.00
D	230	<	\$240 X 1.20 = \$288	\$ 2,302.00

Notas:

1) En términos del artículo 127, fracción II, de la LFT, los trabajadores de confianza no considerados en la fracción I del mismo precepto (demás trabajadores de confianza, distintos a directores, administradores y gerentes generales) sí participan en el reparto de utilidades, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, entonces se considerará este salario, aumentado en un 20%, como salario máximo.

2) En el caso del trabajador "D", el salario que percibe se considera como base de cálculo de la PTU, en virtud de que éste es inferior al monto máximo determinado para todos los trabajadores de confianza.

2. Cálculo del salario anual que servirá de base para calcular la PTU del trabajador de confianza.

	Salario máximo base para el cálculo de la PTU del trabajador de confianza	\$ 288.00
(X)	Días laborados	365
(=)	Percepción anual base de cálculo para el trabajador de confianza	\$ 105,120.00

3. Determinación del factor de acuerdo con los salarios devengados por los trabajadores.

	Importe proporcional a repartir en función del sueldo de los trabajadores.	\$ 17,620.00
(/)	Total de salarios devengados	329,970.00
(=)	Factor en función de los salarios devengados de los trabajadores	0.053398794

4. Aplicación del factor obtenido de acuerdo con los salarios devengados por los trabajadores.

Trabajador	Salarios devengados	Factor	PTU
	(1)	(2)	(1 X 2)
A	\$ 76,800.00	0.053398794	\$ 4,101.03
B	105,120.00	0.053398794	5,613.28
C	25,000.00	0.053398794	1,334.97
D	83,950.00	0.053398794	4,482.83
E	39,100.00	0.053398794	2,087.89
Total	\$ 329,970.00		\$ 17,620.00

4° Determinación del monto total del reparto para cada trabajador

Trabajador	Participación por días laborados	Participación salarios devengados	Total de PTU para cada trabajador
	(1)	(2)	(1 + 2)
A	\$ 4,610.25	\$ 4,101.03	\$ 8,711.28
B	4,610.25	5,613.28	10,223.53
C	884.16	1,334.97	2,219.13
D	4,610.25	4,482.83	9,093.08
E	2,905.09	2,087.89	4,992.98
Total	\$ 17,620.00	\$ 17,620.00	\$ 35,240.00

Prima de Antigüedad

Conforme al Artículo 162 de la LFT, los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

Monto de la prima de antigüedad

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

Para determinar el monto del salario, se observará lo siguiente:

1. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo. (Artículo 485 de la LFT)
2. 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 considerará esa cantidad como salario máximo. (Artículo 486 de la LFT)
3. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. (Artículo 486 de la LFT)

Trabajadores con derecho a la prima de antigüedad

La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores siguientes:

1. Los que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.
2. Los que se separen por causa justificada.
3. Los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Reglas para el pago de la prima de antigüedad

1. La prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.
2. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas que se mencionan a continuación:
 - a) La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más.
 - b) Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en el inciso anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.
 - c) A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en los incisos 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, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
 - d) A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en el inciso anterior, en la proporción en que cada una dependía de él.
 - e) A falta de las personas mencionadas en los incisos anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

3. 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.

Plazo de prescripción

En caso de que al término de la relación laboral, el patrón no le realice el pago de la prima de antigüedad, a pesar de que el trabajador tenga derecho a ello, éste cuenta con un plazo para exigir su cumplimiento, el cual variará dependiendo de las circunstancias. De esta manera, tratándose de trabajadores que se hayan separado de manera voluntaria de su empleo, después de cumplir por lo menos 15 años de servicio, o de aquellos que hayan rescindido el contrato justificadamente, tendrán un plazo de un año para exigir el pago de esta prestación (Artículo 516 de la LFT). Para aquellos trabajadores que hayan sido separados de su puesto, el plazo de prescripción es de 2 meses, tal como lo determina el Artículo 518 de la LFT.

Capacitación y adiestramiento

El Artículo 153-A de la LFT, señala que todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores los cuales deberán ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La capacitación y el adiestramiento tienen como finalidad lo siguiente:

1. Actualizar y perfeccionar con los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionar información sobre la aplicación de nueva tecnología.
2. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
3. Prevenir riesgos de trabajo.
4. Incrementar la productividad.
5. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

1.3.6 Otras remuneraciones

Algunas empresas otorgan a sus trabajadores prestaciones adicionales a las que se establecen en las leyes o que son superiores a las mismas, esto con el fin de atraer mejor personal capacitado a su organización, así como para motivar la productividad de los trabajadores.

Entre otras, podemos mencionar las prestaciones siguientes:

- a) Becas educacionales
- b) Actividades culturales y deportivas
- c) Habitación
- d) Subsidios por incapacidad
- e) Guarderías infantiles
- f) Despensas
- g) Alimentación
- h) Propinas
- i) Viáticos y gastos de representación
- j) Jubilaciones y pensiones
- k) Caja de Ahorro

**CAPÍTULO II “DISPOSICIONES GENERALES DE LA LEY DEL
IMPUESTO SOBRE LA RENTA APLICABLES A SALARIOS”**

2.1 Impuesto sobre la renta

2.1.1 Marco constitucional

La obligación de pagar impuestos nace en el artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que son obligaciones de los mexicanos:

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

El Código Fiscal de la Federación en su artículo 1° señala que son las personas físicas y morales las que están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas.

Así mismo, el Código Fiscal de la Federación en el artículo 2° señala la clasificación de las contribuciones la cual es la siguiente:

- 1) Impuestos: Son las contribuciones establecidas en Ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma.
- 2) Aportaciones de seguridad social.
- 3) Contribuciones de mejoras.
- 4) Derechos.

Las principales contribuciones que tendrá la Federación son los impuestos, y dentro de ellos el impuesto sobre la renta.

La ley que norma todo lo relativo a éste impuesto es la Ley del Impuesto Sobre la Renta y en su Título IV establece todo lo relacionado a las personas físicas.

El artículo 106 de la Ley del ISR, establece que están obligadas al pago del impuesto sobre la renta, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios o de cualquier otro tipo.

Dentro de las normas comprendidas en este Título, el Capítulo I trata de los ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado, el artículo 110 de la Ley del ISR señala que:

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

2.1.2 Determinación de ingreso gravable

El ingreso gravable será la diferencia entre los ingresos totales menos los ingresos exentos. Sobre el importe neto, se calculará el impuesto, tanto los pagos provisionales como el impuesto anual.

2.1.3 Cálculo y retención del ISR por salarios

El artículo 113 de la Ley del ISR establece que quienes hagan pagos por los conceptos de sueldos y salarios estarán obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

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

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota fija	% sobre el excedente del límite inferior
0.01	496.07	0	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.62	21.36
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52
32,736.84	En adelante	6,141.95	30.00

Subsidio al Empleo

El subsidio al empleo es una ayuda o apoyo que por ley debe pagarle el patrón al trabajador cuando éste último percibe salario mínimo. Dicho subsidio se calcula a través de las tablas del artículo 113 y el artículo octavo transitorio de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

La ley estipula que los contribuyentes que perciben ingresos por sueldos y salarios en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, excepto por los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, gozarán el subsidio para el empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 113 de la misma Ley.

Tabla de Subsidio al Empleo

Para ingresos	Hasta ingresos	Cantidad de subsidio al empleo mensual
0.01	1768.96	407.02
1768.97	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	-

2.1.3.1 Retención de ISR en pagos semanales, decenales o quincenales

Conforme al artículo 145 del Reglamento de la Ley del ISR, los empleadores que hagan pagos que comprendan un período de 7, 10 o 15 días, podrán optar por efectuar la retención de ISR, aplicando a la totalidad de los ingresos percibidos en el período de que se trate, la tarifa del artículo 113 de la Ley del ISR calculada en semanas, decenas o quincenas, según corresponda.

2.1.3.2 Retención de ISR según el Reglamento de la Ley del ISR

Existe otra opción para que los empleadores efectúen las retenciones del ISR previstas en el artículo 113 de la Ley del ISR. Esta opción consiste en aplicar el procedimiento siguiente:

- 1) Antes de realizar el primer pago correspondiente al año calendario por el que se calculen las retenciones, determinarán el monto total de las cantidades que pagarán al trabajador por la prestación de un servicio personal subordinando en dicho año.

- 2) El monto que se obtenga conforme al número anterior se dividirá entre doce y a la cantidad así determinada se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley del ISR. El resultado obtenido será e impuesto a retener.

Cuando se hagan pagos que comprendan periodos de 7, 10 o 15 días, podrán calcular la retención de acuerdo con ésta mecánica, es decir el resultado obtenido conforme al número 1 se dividirá entre 52 semanas, 36.5 decenas o 24 quincenas, según la periodicidad con que se efectúen los pagos, y el resultado obtenido se le aplicará la tarifa y tablas semanales, decenales o quincenales, según sea el caso.

Cuando se modifiquen alguna de las cantidades con base en las cuales se efectuó el cálculo a que se refieren los números anteriores, se deberá recalcular el ISR por retener. (Artículo 147, RISR).

2.1.3.3 Retención de ISR cuando el trabajador obtiene percepciones correspondientes a varios meses.

Cuando por razones ajenas al trabajador, éste reciba en un solo pago percepciones gravables correspondientes a varios meses, distintas del aguinaldo, de la PTU, de las primas vacacionales o dominicales (tales como sueldos retroactivos) se deberá calcular la retención del ISR conforme al procedimiento siguiente, (Art. 148, RISR):

1. Las remuneraciones de que se traten se dividirán entre el número de días que correspondan y el resultado se multiplicará por 30.4.
2. A la cantidad que se obtenga conforme a lo anterior, se le sumará el sueldo que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y a esta cantidad se le aplicará el procedimiento que establece el artículo 113 de la Ley del ISR.
3. El ISR que se obtenga conforme al número anterior se disminuirá con el ISR que correspondería al ingreso ordinario por sueldos y salarios, calculando este último sin considerar las remuneraciones señaladas en el número 1.

4. Se calculará una tasa, dividiendo el ISR determinado en el número 3, entre la cantidad que resulte del número 1. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.
5. El ISR por retener será la cantidad que resulte de aplicar al monto total de la percepción gravable, la tasa anteriormente determinada.

2.1.3.4 Trabajadores que perciben el salario mínimo

A los trabajadores que sólo perciban el SMG correspondientes a su área geográfica, no se efectuarán retenciones de ISR. (Artículo 113, LISR)

2.1.3.5 Opción de retener el ISR por pago de aguinaldo, PTU, primas vacacionales y dominicales.

Conforme al artículo 142 del RLISR, los empleadores que efectúen pagos por concepto de aguinaldo, PTU, primas dominicales y vacacionales, podrán optar por retener el ISR que corresponda a dichas remuneraciones, siguiendo la mecánica siguiente:

- I. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4.
- II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley.
- III. El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.

- IV. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo, sin deducción alguna, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.
- V. La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III de este artículo entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I del mismo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

2.1.3.6 Opción de efectuar retenciones del ISR en periodos comprendidos en dos meses calendario.

De conformidad con el artículo 149 del Reglamento de la Ley del ISR, los empleadores que realicen pagos por periodos comprendidos en dos meses de calendario y cuando la tarifa aplicable para el segundo mes de dicho periodo se hubiera actualizado de conformidad con lo previsto en el último párrafo del artículo 177 de la Ley del ISR para el cálculo de la retención del ISR, correspondiente, aplicar la tarifa que se encuentre vigente al inicio del periodo por el que se efectúa el pago que se trate; posteriormente, deberá efectuar el ajuste respectivo al calcular el ISR, correspondiente al siguiente pago que realicen al trabajador al cual efectuaron la retención.

2.1.3.7 Plazo para efectuar el entero de las retenciones del ISR

Con base en el artículo 113 de la Ley del ISR, los empleadores están obligados a realizar enteros mensuales a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del ejercicio, mismos que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

Las retenciones mencionadas se podrán presentar a más tardar el día que a continuación se señala, considerando el sexto dígito numérico del RFC, de acuerdo con la tabla siguiente:

Sexto dígito numérico de la clave del RFC	Fecha límite de pago
1 y 2	Día 17 más un día hábil
3 y 4	Día 17 más dos días hábiles
5 y 6	Día 17 más tres días hábiles
7 y 8	Día 17 más cuatro días hábiles
9 y 0	Día 17 más cinco días hábiles

2.1.3.8 Presentación del entero de las retenciones de ISR

La presentación de las declaraciones se realizará mediante el nuevo esquema de pagos provisionales electrónicos, es decir, la presentación de las declaraciones se efectuará vía internet o en ventanilla bancaria con tarjeta tributaria.

2.2 Generalidades del Artículo 110 de la ley del Impuesto sobre la Renta

En el artículo 110 de la Ley del ISR se menciona que los ingresos por salarios son aquellos que se derivan de la prestación de un servicio personal subordinado, incluyendo los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral, así como la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas a consecuencia de la terminación de la relación laboral.

SUJETO

El sujeto es la persona que cubre la cantidad del impuesto, en éste caso el trabajador.

OBJETO

El objeto, es la causa por la que se paga el impuesto, para nuestro estudio es el salario.

BASE

La base se determina considerando las cantidades de percepciones exentas y gravadas del trabajador.

TARIFA

La tarifa se aplica a razón, que mayor ingreso gravable mayor porcentaje aplicable, máximo un 30%.

De acuerdo al Decreto publicado el día 7 de diciembre de 2009 “**DISPOSICIONES DE VIGENCIA TEMPORAL DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**” en su **Artículo Segundo Fracción I inciso “e”** se deberá aplicar la tarifa que en el punto 2.1.3.

2.2.1 Remuneraciones Obligatorias

a) Sueldos y Salarios

Quienes hagan pagos por sueldos y salarios están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

b) Aguinaldo

De acuerdo al **artículo 109, fracción XI** de la Ley del ISR, no se pagará el ISR por las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario hasta por el equivalente del **SMG** del área geográfica del trabajador, elevado a **30 días**, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general.

Area geográfica	SMG vigente	Importe exento del aguinaldo
A	\$62.33	\$1,869.90
B	\$60.57	\$1,817.10
C	\$59.08	\$1,772.40

Ejemplo:

Determinación del importe anual gravado por concepto de aguinaldo que un empleador deberá considerar para el cálculo del ISR anual de uno de sus trabajadores correspondiente al ejercicio fiscal 2012.

Datos		
Área geográfica del trabajador		"A"
Salario mínimo general del área geográfica "A"		\$ 62.33
Importe de 30 días del salario mínimo general del área geográfica "A" (\$62.33 X 30)		\$ 1,869.90
Aguinaldo percibido por el trabajador		\$ 6,400.00
Resolución		
Determinación del importe anual gravado por concepto de aguinaldo.		
	Aguinaldo percibido por el trabajador	\$ 6,400.00
(-)	Importe de 30 días del salario mínimo general del área geográfica "A"	\$ 1,869.90
(=)	Aguinaldo gravado	\$ 4,530.10

c) Tiempo Extra**Exención para trabajadores que perciben el SMG**

El **artículo 109 fracción I** establece que el pago de tiempo extra que se pague a los trabajadores que perciben el salario mínimo general para una o varias áreas geográficas está **exento** del pago del ISR, **siempre que no exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana**. Por el excedente se pagará el ISR.

Ejemplo:

Determinación del importe exento y gravado por concepto de tiempo extraordinario de un trabajador que percibe como cuota diaria el salario mínimo general, correspondiente a marzo de 2012. El trabajador sólo laboró tiempo extraordinario en la segunda semana del mes.

Datos

Area geográfica del trabajador	"A"
Salario Mínimo General del área geográfica "A"	\$ 62.33
Número de horas extras trabajadas durante la segunda semana de marzo de 2012	11

Resolución

1° Determinación de la cuota por hora extra (doble)

	Salario diario percibido	\$62.33
(/)	Número de horas de la jornada ordinaria	8
(=)	Cuota por hora	\$7.79
(X)	Dos	2
(=)	Cuota por hora extra (doble)	\$15.58

2° Determinación de la cuota por hora extra (triple)

	Salario diario percibido	\$62.33
(/)	Número de horas de la jornada ordinaria	8
(=)	Cuota por hora	\$7.79
(X)	Dos	3
(=)	Cuota por hora extra (triple)	\$23.37

3° Determinación de las horas extras pagadas en la segunda semana de marzo de 2012, que deben de considerarse dentro del límite establecido por la LFT.

Día de la semana	Tiempo extraordinario		
	Laborado	Dentro del límite de la LFT	Fuera del límite de la LFT
Lunes	3	3	0
Martes	3	3	0
Miércoles	3	3	0
Jueves	1	0	1
Viernes	1	0	1
Totales	11	9	2

4° Determinación del importe exento de ISR por concepto extraordinario percibido por el trabajador en marzo de 2012.

Número de horas extras dentro del límite de la LFT	9
(X) Cuota diaria por hora extra (doble)	\$15.58
Importe exento del ISR por concepto de tiempo extraordinario percibido por el trabajador en marzo de 2012.	<u>\$140.22</u>

5° Determinación del importe gravado por el ISR por concepto de tiempo extraordinario percibido por el trabajador en marzo de 2012.

Número de horas extras fuera del límite de la LFT	2
Cuota por hora extra (triple)	\$23.37
Importe gravado por el ISR por concepto de tiempo extraordinario percibido por el trabajador en marzo de 2012.	<u>\$46.74</u>

Exención para trabajadores que no perciben el SMG

De acuerdo al artículo 109 fracción I, tratándose de trabajadores que perciben un salario superior al mínimo general, sólo estará exento del pago de ISR el 50% siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

1. Que el tiempo extra no exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.
2. Que el importe de la exención no exceda de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente se pagará ISR.

Ejemplo:

Determinación del importe exento y gravado por el pago de horas extras de un trabajador que percibe más de un salario mínimo general, y que trabajó 12 horas extras en una semana (tres, cuatro, una y cuatro horas el lunes, martes, jueves y viernes, respectivamente).

Datos		
a) Area geográfica del trabajador		"A"
b) Salario Mínimo General del área geográfica "A"		\$62.33
c) Salario diario del trabajador		\$80.00
d) Importe normal por hora ($\$80.00 / 8$)		\$10.00
e) Importe pagado por horas extras a la semana:		\$270.00
Horas extras dobles ($9 \times \$10.00 \times 2$)	\$180.00	
Horas extras triples ($3 \times \$10.00 \times 3$)	\$90.00	
f) 5 veces el SMG del área geográfica "A" ($\$62.33 \times 5$)		\$311.65

Resolución:

1° Determinación de las horas extras que deben considerarse dentro y fuera del límite permitido por la LFT.

Día de la semana	Tiempo extraordinario		
	Laboradas	Dentro del límite de la LFT	Fuera del límite de la LFT
Lunes	3	3	0
Martes	4	3	1
Jueves	1	1	0
Viernes	4	0	4
Totales	12	7	5

2° Determinación del importe base para la exención de horas extras, por encontrarse dentro del límite permitido por la LFT.

	Importe normal por hora	\$10.00
(X)	Dos	2
(=)	Salario por hora extra doble	\$20.00
(X)	Número de horas extras que se encuentran dentro del límite permitido por la LISR.	7
(=)	Importe base para la exención de horas extras	\$140.00

3° Determinación del importe gravado por el ISR por concepto de tiempo extraordinario percibido por el trabajador en marzo de 2012.

	Importe base para la exención de horas extras	\$140.00
(X)	Por ciento exento de horas extras	50%
(=)	Importe exento por horas extras antes de la comparación contra cinco veces el salario mínimo general.	\$70.00

4° Comparación del importe obtenido contra cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador, que es el otro límite de la exención.

Importe exento de horas extras antes de la comparación	Menor que	Cinco veces el SMG del área geográfica "A"
\$70.00	<	\$311.65

Por no exceder el importe exento del 50% de horas extras, al otro límite de cinco veces el SMG del área geográfica del trabajador, podrá considerarse exenta la cantidad obtenida inicialmente, es decir, los \$70.00.

5° Determinación del importe gravado por concepto de horas extras.

	Importe pagado por horas extras a la semana	\$270.00
(-)	Importe exento por concepto de horas extras	70.00
(=)	Importe gravado por concepto de horas extras	\$200.00

d) Días de Descanso

Exención para trabajadores que perciben el SMG

El artículo 109, fracción I de la Ley del ISR establece que el pago por la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución que se pague a los trabajadores que perciben el SMG se encuentra exento del pago de ISR.

Exención para trabajadores que no perciben el SMG

De acuerdo con el artículo 109, fracción I de la Ley del ISR, no se pagará el ISR por el 50% de las remuneraciones percibidas por concepto de la prestación de servicio que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución siempre que:

1. No exceda el límite previsto en la LFT

2. El importe de la exención no exceda de cinco veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

e) Prima Dominical

La Ley del ISR en su artículo 109, fracción XI, menciona que las primas dominicales se encontrarán exentas del pago de ISR hasta por el equivalente a un SMG del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore y por el excedente se pagará el impuesto.

Es decir, la prima dominical gravada se determinará de la manera siguiente:

Importe de la prima dominical percibida	
(-) <u>Un SMG del área geográfica del trabajador</u>	
(=) <u>Prima dominical gravada</u>	

Cuando el importe de la exención sea mayor que el monto de la prima dominical entregada al trabajador, debe considerarse como ingreso exento del pago del ISR sólo el importe de la prima dominical otorgada.

Ejemplo:

Determinación del importe gravado por concepto de prima dominical que un empleador deberá considerar para el cálculo del ISR del mes de abril de 2012.

Datos	
Salario diario del trabajador	\$ 300.00
Domingos trabajados en el mes	4
Resolución	
Determinación del importe gravado por concepto de prima dominical.	
Prima dominical (\$300.00 * 4)	\$ 1,200.00
Porcentaje de la prima dominical	25%
Total de prima dominical	\$ 300.00
Parte exenta (Un salario mínimo por cada domingo	
(-) trabajado)	(62.33 * 4) 249.32
(=) Parte gravada de prima dominical	<u>\$ 50.68</u>

f) Vacaciones

La LFT establece que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, en la práctica, algunas empresas entregan cantidades a sus trabajadores por concepto de vacaciones pagadas y no disfrutadas. Estas cantidades deben de reconocerse como ingresos del trabajador derivados de la relación laboral, conforme al artículo 110 de la Ley del ISR, motivo por el cual, son objeto de impuesto.

g) Prima Vacacional

El artículo **109 fracción XI** de la Ley del ISR, establece que, las prima vacacionales que otorguen los patrones a sus trabajadores durante el año calendario estarán exentas del ISR hasta **15 días de SMG** del área geográfica del trabajador.

La prima vacacional que perciban los trabajadores se encuentra exenta del pago de ISR, hasta por las cantidades siguientes:

Area geográfica	SMG vigente	Importe exento de la prima vacacional
A	\$62.33	\$934.95
B	\$60.57	\$908.55
C	\$59.08	\$886.20

Prima vacacional percibida
(-) Importe exento de la prima vacacional
(=) Importe gravado de la prima vacacional

Ejemplo:

Determinación del importe anual gravado por concepto de prima vacacional que un empleador deberá considerar para el cálculo del ISR anual de uno de sus trabajadores, correspondiente al ejercicio fiscal de 2012.

Datos		
Área geográfica del trabajador		"A"
Salario mínimo general del área geográfica "A"	\$	62.33
Importe de 15 días del salario mínimo general del área geográfica "A" (\$62.33 X 15)	\$	934.95
Prima vacacional percibida por el trabajador	\$	2,400.00

Resolución		
Determinación del importe anual gravado por concepto de prima vacacional.		
Prima vacacional percibida por el trabajador	\$	2,400.00
Importe de 15 días del salario mínimo general del		
(-) área geográfica "A"	\$	934.95
(=) Prima vacacional gravada	<u>\$</u>	<u>1,465.05</u>

h) Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas

El artículo 110 de la Ley del ISR indica que la PTU se considera como un ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado.

El artículo 109 fracción XI de la Ley del ISR establece que la PTU se encuentra exenta del pago de impuesto hasta por el equivalente de 15 días de SMG.

Area geográfica	SMG vigente	Importe exento de la PTU
A	\$59.82	\$897.30
B	\$58.13	\$871.95
C	\$56.70	\$850.50

PTU percibida
 (-) Importe exento de la PTU
 (=) Importe gravado de la PTU

i) Instrumentos de trabajo

De acuerdo con el artículo 110 de la Ley del ISR, no se considerará ingreso en bienes, el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos, siempre que los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

j) Prima de Antigüedad

El artículo 109 fracción X de la Ley del ISR establece que 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 a 90 veces el SMG del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto.

Para obtener el monto de la prima de antigüedad que se encuentra gravada para el ISR, se estará a lo siguiente:

$$\begin{array}{r} \text{Ingresos por prima de antigüedad} \\ (-) \text{ Prima de antigüedad exenta} \\ \hline (=) \text{ Prima de antigüedad gravada} \end{array}$$

k) Capacitación y adiestramiento

Estas erogaciones no deben constituir un ingreso para el trabajador, pero sí serán deducibles para el patrón por constituir gastos indispensables para la realización de las actividades.

2.2.2 Otras Remuneraciones

a) Becas educacionales para los trabajadores o su hijos

Según el artículo 109, fracción VI, de la Ley del ISR, no se pagará el impuesto por los ingresos percibidos con motivo de becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

b) Actividades culturales y deportivas

El artículo 109, fracción VI, de la Ley del ISR, establece que no se pagará el impuesto por los ingresos percibidos con motivo de actividades culturales y deportivas, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

c) Habitación

Considerando el artículo 109 de la Ley del ISR, las aportaciones que efectúen los patrones a la subcuenta de vivienda a favor de los empleados, así como los rendimientos que se generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se generen o aporten. El mismo artículo en la fracción VII, establece que están exentas del pago de dicho impuesto, las casas-habitación proporcionadas a los trabajadores.

d) Reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral

El artículo 109 fracción IV de la Ley del ISR, establece, que se encuentran exentas del pago de impuesto los ingresos percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

e) Subsidios por incapacidad

Los subsidios por incapacidad derivados de accidentes y enfermedades que no constituyen riesgos de trabajo y accidentes y enfermedades por riesgos de trabajo se encuentran exentos del pago de ISR, en los términos que a continuación se mencionan:

1. Subsidios otorgados por el IMSS

- a) De acuerdo con el artículo 109 de la LISR, fracción II, se encuentran exentas del pago del impuesto las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos colectivos.
- b) Según el artículo 109 de la Ley del ISR, en su fracción V, se encuentran exentas del pago del impuesto, las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

2. Subsidios otorgados por las empresas

Conforme al artículo 109, fracción VI de la Ley del ISR, los ingresos percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo, se encuentran exentos del pago de impuesto.

Se limitará la exención de los subsidios de incapacidad, dada su naturaleza de prestaciones de previsión social, cuando la suma de los ingresos por sueldos y salarios, así como el monto de la exención por las prestaciones de previsión social, ***exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.***

f) Guarderías infantiles

Los ingresos percibidos con motivo de guarderías infantiles, se encuentran exentos del pago de ISR, en los términos siguientes:

- a) Tratándose de las guarderías institucionales y participativas, la fracción V del artículo 109 de la Ley del ISR establece que se encuentran exentos del pago de ISR los ingresos percibidos por los trabajadores por las prestaciones de seguridad social que les otorguen las instituciones públicas.
- b) En el caso de guarderías patronales, la fracción VI del artículo 109 de la Ley del ISR establece que se encuentran exentos del pago del ISR los ingresos percibidos con motivo de guarderías infantiles, que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

g) Seguros de vida, invalidez y de gastos médicos mayores

No se pagará el impuesto por los ingresos percibidos con motivo de primas de seguros a favor de los trabajadores, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

h) Despensas

Los vales de despensa son erogaciones patronales a favor de los trabajadores que tienen por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, otorgando beneficios al trabajador. Así, de conformidad en el artículo 109, fracción VI de la Ley del ISR, el importe de los vales de despensa que las empresas entreguen a sus trabajadores será un ingreso exento para el trabajador hasta el límite, que para los gastos de previsión social establece el último párrafo del citado artículo, y será un concepto deducible para el empleador en los términos del artículo 31, fracción XII de la Ley del ISR.

i) Premios de puntualidad y asistencia

Con base en el artículo 110 de la Ley del ISR, los premios por puntualidad y asistencia son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado sujetos al pago del impuesto sobre la renta.

Los premios de puntualidad y asistencia no tienen una naturaleza análoga a los ingresos exentos como previsión social, ni como finalidad el hacer frente a contingencias futuras, ni son conferidos de manera general y por tanto, no pueden ser considerados como ingresos exentos.

j) Ayuda de transporte

De conformidad con el artículo 110 de la Ley del ISR, la ayuda para transporte debe considerarse como un ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado sujeto al pago del impuesto sobre la renta.

k) Alimentación

De acuerdo con el artículo 110 de la Ley del ISR, las prestaciones por alimentación que otorguen los patrones a sus trabajadores se considerarán ingresos de éstos sujetos al pago del impuesto; sin embargo, no se considerarán ingresos en bienes y, por ende, no estarán gravados por el impuesto, 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 éste último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

l) Comisiones

Las comisiones que perciben los trabajadores serán un ingreso sujeto al pago de impuesto conforme al artículo 110 de la Ley del ISR.

m) Propinas

Las propinas son parte integrante del salario de tal manera que, son ingresos que gravan de acuerdo al artículo 110 de la Ley del ISR.

n) Gratificaciones especiales o extraordinarias

Las prestaciones especiales o extraordinarias, por ser prestaciones que derivan de la relación laboral, se considerarán como ingresos para los trabajadores en el régimen de sueldos y salarios, conforme a lo establecido en el artículo 110 de la Ley del ISR.

o) Viáticos y gastos de representación

Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

p) Bonos o premios por productividad

De conformidad con el artículo 110 de la Ley del ISR, los bonos o premios por productividad se deben considerar como ingresos de los trabajadores sujetos al pago del impuesto sobre la renta, ya que dichos conceptos derivan de la relación laboral.

q) Ayuda para renta

La cantidad por concepto de ayuda para renta según el artículo 137 de la Ley de ISR se considera que es una prestación de servicios personales subordinados, por lo que se considera gravada al 100%. No obstante, si se considera el artículo 110 de la Ley del ISR, dice que son, salarios y prestaciones, por tanto, la ayuda para renta, bajo ésta consideración es una prestación de previsión social que de conformidad con el artículo 8 de la Ley del ISR y el artículo 109 de la Ley del ISR se considerará de naturaleza análoga.

r) Aportaciones a Fondos o Cajas de Ahorro de los Trabajadores

Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad de la fracción XII del artículo 31 de la Ley, del artículo 43 del nuevo Reglamento del ISR y sobre todo de los específicos del artículo 42 del Reglamento.

Aportaciones del Fondo de Ahorro

El Artículo 42 del nuevo (RISR). Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 31 de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

1. El monto no debe exceder del 13% del salario.
2. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces al salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Plan de retiro del Ahorro

- 1) Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- 2) El fondo se destina a préstamos al trabajador.
- 3) Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.
- 4) Que en caso de préstamos otorgados a los trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. Cuando se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que le hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre

que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

Cuadro comparativo entre fondo de ahorro y caja de ahorro

Fondo de Ahorro	Caja de Ahorro
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fórmula creada por las empresas para sus trabajadores. ✓ Regulada por la LISR. ✓ Se debe incluir en un plan de previsión social. ✓ La empresa aporta el 50% de los fondos. ✓ Aportación de empresa no mayor al 13% y con tope de 10 veces el salario mínimo de la zona geográfica del trabajador. ✓ Aportación de la empresa es ingreso para el trabajador y gasto de previsión social para la empresa. ✓ Aportación del trabajador igual a la de la empresa. ✓ Las aportaciones están relacionadas a los días trabajados. ✓ Deben participar todos los trabajadores. ✓ Los fondos se deben destinar a préstamos a los participantes y el remanente se debe invertir. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fórmula creada por los trabajadores. ✓ Regulada por la LFT. ✓ Se puede incluir en un plan de previsión social. ✓ La empresa no hace aportaciones. ✓ Ninguna. ✓ No hay aportación de empresa. ✓ Aportación del trabajador, decidida por acuerdo con él mismo, no mayor al 30% del excedente de salario mínimo general. ✓ La aportación es una cantidad fija por período. ✓ Participan los que quieren. ✓ Igual.

<ul style="list-style-type: none"> ✓ La inversión del fondo debe ser en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine. ✓ El reparto de los intereses ganados se hace por prorratio entre los saldos promedio. ✓ La devolución del capital más los intereses se hace a fin de año. ✓ Si el trabajador se retira antes de finalizar el ejercicio del fondo, se le entregan las aportaciones en ese momento y los intereses hasta el fin del ejercicio junto con todos los demás trabajadores. ✓ Los préstamos y pago de abonos e intereses se regulan en el plan. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La inversión no está regulada. ✓ Igual. ✓ Igual. ✓ Igual. ✓ Igual.
---	--

2.3 Cálculo del ISR Anual

Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de la Ley del ISR, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año de calendario. Al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 177 de esta

Ley. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se acreditará el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 113 de esta Ley.

Esta es la tarifa que se deberá aplicar a los pagos realizados hasta 2012 considerando que ésta también fue publicada como una disposición de vigencia temporal emitida en el decreto del 7 de diciembre de 2009.

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota fija	% sobre el excedente del límite inferior
0.01	5,952.40	-	1.92
5942.41	50,524.92	114.24	6.40
50,524.93	88,793.04	2,966.76	10.88
88,793.05	103,218.00	7,130.88	16.00
103,218.01	123,580.20	9,438.60	17.92
123,243.48	249,243.48	13,087.44	21.36
249,243.48	392,841.96	39,929.04	23.52
392,841.96	En adelante	73,703.40	30.00

La disminución del impuesto local a que se refiere el párrafo anterior, la deberán realizar las personas obligadas a efectuar las retenciones en los términos del artículo 113 de esta Ley, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate.

La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior o solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general.

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos

de los mencionados en este Capítulo, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor.

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta Ley, el monto que le hubiere compensado.

2.3.1 Casos en los cuales no se está obligado a efectuar cálculo anual

Los empleadores no harán cálculo del impuesto anual cuando se trate de trabajadores que:

- a) Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1° de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1° de diciembre del año por en que se efectúe el pago.
- b) Hayan obtenido ingresos anuales por sueldos y salarios o conceptos asimilados a éstos que excedan de \$400,000.00.
- c) Quienes comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.

2.3.2 Tratamiento de las diferencias a cargo o a favor que resulten del cálculo anual

a) Diferencias a cargo

Las diferencias que resulten a cargo de los contribuyentes con motivo del cálculo de ISR anual, se enterarán ante las oficinas autorizadas, a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate.

b) Diferencias a favor

La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior.

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a los demás contribuyentes, siempre que cumpla con los requisitos siguientes:

1. Que se trate de contribuyentes que presten servicios a un mismo empleador y no estén obligados a presentar declaración anual.
2. Que recabe documentación comprobatoria de que entregó la cantidad compensada al contribuyente con saldo a favor.

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a la que el patrón está obligado a entregar a más tardar el 31 de enero de cada año. En el caso de que el trabajador sea quien se separe la constancia deberá entregarse el mes siguiente.

2.4 Obligaciones fiscales del patrón y del trabajador

2.4.1 Obligaciones de los patrones

El artículo 118 de la LISR establece que son obligaciones de los patrones las siguientes:

- 1) Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113 de la Ley del ISR.
- 2) Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 116 de dicha Ley.

- 3) Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas, de retenciones efectuadas y del monto del impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que les hubieran deducido en el año de calendario de que se trate.

Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año. En los casos de retiro del trabajador, se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.

- 4) Solicitar constancias 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.
- 5) También, 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.
- 6) Presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan efectuado dichos pagos, en la forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal. La información contenida en las constancias que se expidan de conformidad con la fracción IV de este artículo se incorporará en la misma declaración.
- 7) Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les 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 de registro.

- 8) Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate.

2.4.2 Obligaciones de los trabajadores

Las obligaciones de los trabajadores en materia del impuesto sobre la renta, se encuentran señaladas en el artículo 117 de la LISR:

- 1) Proporcionar a las personas que les hagan los pagos de sueldos y salarios, los datos necesarios para que dichas personas los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.
- 2) Solicitar las constancias de retención y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en el que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual, esto para el caso que haya tenido otro patrón.
- 3) Presentar declaración anual en los siguientes casos:
 - a) Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de sueldos y salarios.
 - b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.
 - c) Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a 2 o más empleadores en forma simultánea.
 - d) Cuando obtengan ingresos, por los conceptos de sueldos y salarios, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar retenciones del artículo 113 de la LISR.

- e) Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos de sueldos y salarios que excedan de \$400,000.00.
- 4) Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y si éste les aplica el subsidio al empleo para efectos de que no sea aplicado nuevamente.

CAPÍTULO III “ASPECTOS DE LA LEY DEL IMSS E INFONAVIT”

3.1 Obligaciones del patrón

3.1.1 Inscripción como patrón ante el IMSS e INFONAVIT

El artículo 15, fracción I, de la Ley del Seguro Social, establece que los patrones están obligados a registrarse como patrones ante el IMSS, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.

Cuando el patrón no se registre ante el IMSS o lo haga fuera del plazo establecido por la ley, se considerará infracción misma que se sancionará con una multa equivalente de 20 a 350 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

De acuerdo al artículo 12 del Reglamento del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, cualquier persona física o moral estará obligada a registrarse como patrón o sujeto obligado ante el Instituto a partir de que:

- 1) Empiece a utilizar los servicios de uno o varios trabajadores.
- 2) Se constituya como sociedad cooperativa.
- 3) Inicie vigencia su convenio de incorporación celebrado con el Instituto.

Para efectos de cumplir con la ésta obligación, se deberán seguir los lineamientos que se establecen en la normatividad interna del IMSS.

Para darse de alta como patrón se debe iniciar el trámite vía internet con la pre-alta (formato que se muestra como un anexo) y una vez enviada la solicitud se deberá concluir en la Subdelegación u Oficina Administrativa que corresponda de acuerdo al domicilio fiscal, en la fecha y hora que el Instituto le indique con la documentación respectiva.

La inscripción patronal se solicitará en los servicios de afiliación, área de patrones, presentando la documentación siguiente:

Patrón persona física:

- 1) Original y fotocopia del RFC (formato R-1), presentada ante el SAT.

- 2) Original y copia de identificación oficial del patrón (credencial del IFE, cartilla del Servicio Militar Nacional liberada, licencia o pasaporte vigentes).
- 3) Comprobante de domicilio del centro de trabajo (recibos de luz, teléfono, predial, contrato de arrendamiento, etc.)
- 4) Clave Única de Registro de Población del representante legal.

En caso de contar con representante legal, a demás de lo anterior deberá presentar:

- 1) Poder notarial para actos de administración del representante legal.
- 2) Identificación oficial del representante legal.
- 3) Original y fotocopia del RFC (formato R-1), presentada ante el SAT.
- 4) Clave Única de Registro de Población del representante legal.

Patrón persona moral:

- 1) Original y fotocopia del RFC (formato R-1 o R-2 en caso de nuevo establecimiento), presentada ante el SAT.
- 2) Original y copia del acta constitutiva.
- 3) Comprobante de domicilio del centro de trabajo (recibos de luz, teléfono, predial, contrato de arrendamiento, etc.)
- 4) Original y copia del poder notarial para actos de administración del representante legal (en caso de ser extranjero, se presentará la forma FM-3 que hace referencia a la autorización para trabajar en México, expedida por la Secretaría de Gobernación).

- 5) Original y copia de identificación oficial (credencial del IFE, cartilla del Servicio Militar Nacional liberada, licencia o pasaporte vigentes) del representante legal.
- 6) Registro Federal de Contribuyentes del representante legal.
- 7) Clave Única de Registro de Población del representante legal.

3.1.2 Inscripción de los trabajadores

El artículo 15, fracción I, de la Ley del Seguro Social, establece que los patrones están obligados a inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas, bajas y modificaciones de salario, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles. La inscripción de los trabajadores se deberá realizar a través del formato **Afil-02 “Aviso de inscripción de los trabajadores”** (formato que se muestra como anexo) cuando se trate de un registro patronal nuevo, caso contrario se realiza a través de IDSE (IMSS desde tu empresa).

El trámite está integrado al Proceso Único de Afiliación IMSS-INFONAVIT, por lo que el patrón al realizarlo quedará automáticamente afiliado en las dos instituciones de seguridad social.

3.1.3 Comunicar bajas y modificaciones de salarios de los trabajadores

El artículo 15 fracción I, de la Ley del Seguro Social establece que los patrones tienen la obligación de comunicar las bajas, modificaciones de salario y demás datos de sus trabajadores, dentro de plazos no mayores a cinco días hábiles. Dicha información deberá proporcionarse al IMSS en documento impreso o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto-ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de ley y sus reglamentos.

Avisos de baja

- a) El artículo 57 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas y Recaudación y Fiscalización indica que los patrones deberán comunicar al IMSS, a través de los medios autorizados, las bajas de los trabajadores cuando termine la relación laboral o dejen de ser sujetos de aseguramiento, en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la fecha en que se dé el supuesto respectivo.

- b) En el caso de presentación del aviso de baja dentro del término legal, éste surtirá efectos a partir de la fecha señalada por el patrón en dicho aviso, teniéndose como cotizado el día que se señale como fecha de baja.

- c) Cuando se presente el aviso de baja en forma extemporánea, éste surtirá efectos a partir del día siguiente al de su recepción por el IMSS, con excepción de los casos en que el propio IMSS hubiese dictaminado pensiones de riesgos de trabajo o invalidez, en cuyo caso, la baja surtirá sus efectos a partir de la fecha que en el mismo se señale.

Avisos de modificación de salario

El artículo 34 de la Ley del Seguro Social establece que cuando encontrándose el asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique el salario estipulado, se estará a lo siguiente:

- a) En los casos en que el trabajador perciba únicamente salario fijo, el patrón estará obligado a presentar al IMSS, los avisos de modificación de salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario.

- b) Cuando el trabajador perciba únicamente salario variable, el patrón estará obligado a comunicar al IMSS dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre las modificaciones del salario diario promedio contenido del bimestre anterior.
- c) En los casos en que el salario del trabajador sea de carácter mixto (percepciones fijas y variables), si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al IMSS, el aviso de modificación en los términos del inciso anterior.

El artículo 35 de la Ley del Seguro Social establece que, los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones respectivas, así como aquellos que por ley deben efectuarse al salario mínimo, surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

En éste sentido, los artículos 53 y 54 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización establecen:

El Artículo 53

- a) Las modificaciones al salario de los trabajadores, tratándose de salario fijo, surtirán efectos a partir de la fecha en que entre en vigor el cambio de salario.
- b) Para el caso de los salarios variables, así como para la parte variable en el salario mixto y para los cambios derivados de revisiones contractuales, que afecten los salarios variables y mixtos, se considerará como fecha de origen del cambio de salario, el primer día del mes calendario siguiente al bimestre que sirvió de base para establecer dicha modificación.

El Artículo 54

Las modificaciones descendentes del salario de los trabajadores, presentadas fuera de los plazos señalados, surtirán efectos a partir de la fecha de recepción de los avisos por el instituto.

3.1.4 Proporcionar datos de los trabajadores ante el Infonavit

Si bien es cierto, el patrón está obligado a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Infonavit y al respecto es importante mencionar que en la actualidad se encuentra en vigor el Proceso Único de Afiliación Infonavit-IMSS, cuyas características se describen a continuación:

- 1) Un solo proceso de afiliación
- 2) Un solo número de afiliación
- 3) La misma base de cotización
- 4) Una sola liquidación de cuotas
- 5) La misma fecha de pago
- 6) El mismo proceso de determinación de cuotas y aportaciones en el SUA.

Con base en lo anterior, el patrón ya no requiere registrarse y registrar a los trabajadores, así como dar los avisos mencionados de manera independiente, es decir, la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Infonavit, y dar los avisos correspondientes a dicho instituto, se tendrá por cumplida una vez que los trámites se hayan presentado ante el IMSS.

3.2 Artículo 27 de la Ley del Seguro Social (Bases de cotización de las cuotas)

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social establece que 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 cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- 1) Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- 2) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual a la del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomará en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- 3) Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- 4) Las cuotas que en términos de esta ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa.
- 5) La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.
- 6) Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.
- 7) Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.
- 8) Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecidos por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema Ahorro para el Retiro.

9) El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT.

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

3.3 Cálculo y entero de las cuotas obrero-patronales

3.3.1 Marco constitucional

La obligación de pagar impuestos nace en el artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que son obligaciones de los mexicanos:

Fracción IV “Contribuir para los gastos públicos, tanto de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”

El Código Fiscal de la Federación en su artículo 1 señala que son las personas físicas y las morales las que están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas. Y en su artículo 2 señala la clasificación de las contribuciones: impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos; y nos da la definición de aportaciones de seguridad social:

Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en Ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo estado.

El artículo 15, fracción III de la Ley del Seguro Social, establece la determinación de las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social, para lo cual de esta fracción se desprende todo un reglamento que se denomina Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social, en donde se mencionan los conceptos que maneja dicho reglamento, las normas para la determinación y pago de

las cuotas, capitales constitutivos, actualización y recargos a cargo de los patrones, trabajadores y demás sujetos obligados, de conformidad con lo dispuesto por la Ley del Seguro Social, así como las disposiciones para los patrones que opten por dictaminar sus aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.3.2 Cuotas por ramo de riesgo

El pago de las cuotas obrero-patronales se encuentra reglamentada en la Ley del Seguro Social. Las cuotas a cubrir y su fundamentación son las siguientes:

CUOTAS	FUNDAMENTO LEGAL
Enfermedades y Maternidad a) Prestaciones en especie Cuota fija Cuota adicional b) Prestaciones en dinero	Artículo 105 de la Ley del Seguro Social Artículo 106 de la Ley del Seguro Social Artículo 106 fracción I de la Ley del Seguro Social Artículo 106 fracción II de la Ley del Seguro Social Artículo 107 de la Ley del Seguro Social
Invalidez y Vida	Artículo 147 de la Ley del Seguro Social
Guarderías	Artículo 211 de la Ley del Seguro Social
Riesgo de Trabajo	Artículo 71 de la Ley del Seguro Social
Pensionados y Beneficiarios	Artículo 25 segundo párrafo de la Ley del Seguro Social
Retiro	Artículo 168 fracción I de la Ley del Seguro Social
Cesantía en Edad Avanzada	Artículo 168 fracción II de la Ley del Seguro Social
Infonavit	Artículo 29 y Quinto transitorio de la Ley del Infonavit.

Porcentajes de las cuotas obrero-patronales aplicables a 2012

Ramo	Base	Porcentaje
		2012
Enfermedades y maternidad		
Prestaciones en especie		
Patronal (Cuota Fija)	Sobre la Base de un Salario Mínimo del Distrito Federal	20.40%
Obrero	Sobre la Base de un Salario Mínimo del Distrito Federal	0.40%
Patronal (Cuota Adicional)	Sobre la diferencia entre el SBC y 3 veces el salario mínimo del Distrito Federal	1.10%
Prestaciones en dinero		
Patronal	Salario Base de Cotización	0.70%
Obrero	Salario Base de Cotización	0.25%
Pensionados		
Patronal	Salario Base de Cotización	1.05%
Obrero	Salario Base de Cotización	0.38%
Riesgos de trabajo		
Patronal	Salario Base de Cotización	0.50% - 15%
Guarderías		
Patronal	Salario Base de Cotización	1.00%
Invalidez y Vida		
Patronal	Salario Base de Cotización	1.75%
Obrero	Salario Base de Cotización	0.63%
Cesantía en edad avanzada y vejez		
Patronal	Salario Base de Cotización	3.150%
Obrero	Salario Base de Cotización	1.13%

3.3.3 Topes Salariales

Ramo	De Julio 2011 a Junio 2012
Enfermedades y maternidad	
Prestaciones en especie	
Patronal	25
Patronal	25
Obrero	25
Prestaciones en dinero	
Patronal	25
Obrero	25
Pensiones	
Patronal	25
Obrero	25
Riesgos de trabajo	
Patronal	25
Guarderías	
Patronal	25
Invalidez y Vida	
Patronal	25
Obrero	25
Cesantía en edad avanzada y vejez	
Patronal	25
Obrero	25
Retiro	
Patronal	25
Infonavit	
Patronal	25

De acuerdo al Artículo 28 de la Ley del Seguro Social 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.

3.3.4 Cálculo de las cuotas obreras

Por disposición de la Ley del Seguro Social en su Artículo 38, la empresa tiene la obligación de retener las cuotas obreras al momento de efectuar los pagos de salarios.

La cuota obrera será la suma de las cuotas de las primas de enfermedades y maternidad, prestaciones en especie, cuota adicional, enfermedades y maternidad, prestaciones en dinero, invalidez y vida, pensionados y beneficiarios, cesantía en edad avanzada y vejez.

3.3.5 Cálculo de las cuotas patronales

La cuota patronal será la suma de las cuotas de las primas de enfermedades y maternidad, prestaciones en especie, cuota fija, enfermedades y maternidad, prestaciones en especie, cuota adicional, enfermedades y maternidad, prestaciones en dinero (cuotas patronales, invalidez y vida, guarderías, riesgos de trabajo, pensionados y beneficiarios.

3.3.6 Percepciones fijas

La base de las percepciones fijas se forma con los días y los importes de los conceptos siguientes:

- a) Sueldos
- b) Salarios tiempo extra fijo
- c) Compensación fija
- d) Vacaciones
- e) Vacaciones proporcionales
- f) Justificación de Faltas
- g) Prima vacacional
- h) Aguinaldo

Los siguientes conceptos también se incluirán, pero restando los valores a los señalados anteriormente:

- a) Faltas injustificadas
- b) Faltas Justificadas
- c) Falta por suspensión

- d) Permiso sin goce de sueldo
- e) Incapacidades por riesgo de trabajo
- f) Incapacidades por enfermedad general
- g) Incapacidades por maternidad

Se debe aplicar a la parte fija la suma de las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida (Artículo 30 fracción I de la Ley del Seguro Social)

Ejemplo: Considerando un salario fijo

Se contrata a un trabajador con sueldo mensual de \$3,000.00	
La empresa paga las prestaciones mínimas de ley	Importe
Cuota diaria = 3,000.00 entre 30 días	100.00
Percepciones adicionales previamente conocidas y cuantificables:	
Aguinaldo 15 días X 100 entre 365	4.11
Prima vacacional 6 días X 25% X 100 entre 365	0.41
Salario base de cotización	104.52

En la práctica los salarios fijos son poco comunes, lo normal es que exista un salario mixto, en su caso un salario variable.

3.3.7 Percepciones variables

Esta es una base importante. Cada empresa deberá decidir cuáles serán los conceptos que considerará afectos a esta parte variable que formará a su vez, la parte variable del salario diario integrado del bimestre siguiente, ya que será su responsabilidad ante el Instituto Mexicano del Seguro Social el defender y argumentar lo que haya incluido o no.

Se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado. (Artículo 30 fracción II de la Ley del Seguro Social)

La base de percepciones variables se forma entre otros con los importes de los conceptos siguientes:

- a) Comisiones
- b) Pago por destajo
- c) Tiempo extra doble
- d) Tiempo extra triple
- e) Tiempo extra por emergencia
- f) Suplencias
- g) Día festivo trabajado
- h) Día de descanso trabajado
- i) Prima dominical
- j) Compensación eventual
- k) Incentivo por asistencia
- l) Incentivo por puntualidad
- m) Incentivo por productividad
- n) Viáticos no comprobados
- o) Vales de despensa
- p) Ayuda para comida
- q) Vales de restaurante
- r) Ayuda para renta
- s) Ayuda para transporte
- t) Vales de gasolina
- u) Vales de uniforme
- v) Ayuda para lentes
- w) Ayuda por fallecimiento
- x) Reembolso de gastos médicos
- y) Beca para trabajadores

- z) Bono anual
- aa) Premio por antigüedad
- bb) Vacaciones pagadas

Los siguientes conceptos se incluirán, pero restando los valores a los señalados anteriormente:

- a) Fondo de ahorro no integrable
- b) Despensa no integrable
- c) Incentivos por asistencia no integrable
- d) Incentivos por puntualidad no integrable
- e) Retardos

La suma neta de éstos conceptos, en importe, serán el valor de la base de percepciones variables.

Ejemplo: Considerando un salario variable.

Comisiones		11,600.00
Marzo	5,400.00	
Abril	6,200.00	
Vales de despensa		
Marzo	780.00	
Abril	780.00	1,560.00
Menos:		
Parte que no integra		
Marzo	40% X 62.33 X 31 días	772.89
Abril	40% X 62.33 X 30 días	747.96
		1,520.85
Parte gravable de vales de despensa		39.15
Suma de partes variables		11,639.15
Entre días de salario devengado (artículo 30 fracción II LSS)		61.00
Marzo	31 días	
Abril	30 días	
Salario base de cotización a partir del 1° de mayo		190.81

Los salarios variables se calculan con los datos del bimestre anterior y se debe presentar el aviso de modificación de salario los cinco primeros días hábiles de cada bimestre.

Ejemplo: Considerando un salario mixto

Trabajador que en su tercer año de servicios recibe prestaciones mínimas de Ley y su salario fijo mensual asciende a \$15,000.00 y además percibió los siguientes conceptos variables:

Concepto	Marzo	Abril	Total
Despensa	\$ 1,500.00	\$ 1,500.00	\$ 3,000.00
Premio de Asistencia	300.00	300.00	600.00
Premio de Puntualidad	300.00		300.00
Bono de desempeño		2,500.00	2,500.00
Inasistencias	1	2	3

Determinación del salario base de cotización para el mes de mayo:

Parte fija:

Salario mensual / días del período de pago	15,000.00 / 30 días	500.00
--	---------------------	--------

Proporción diaria de la prima vacacional		
Salario diario por el número de días de vacaciones por 25% entre días naturales del año	500 X 10 X 25% / 365	3.42

Proporción diaria de aguinaldo		
Salario diario por número de días de aguinaldo entre días naturales del año	500 X 15 / 365	20.55

Salario base de cotización fijo	523.97
--	---------------

* Son 10 días de vacaciones por sus 3 años de servicio

Parte variable

Vales de despensa		
Importe de vales de despensa otorgados en el bimestre anterior entre los días de salario devengado contra límite de exención (40% del Salario Mínimo General del Distrito Federal)	3000 / 58	51.72
Días del bimestre	61	
Días de inasistencias	-3	
Días devengados	58	
Parte que no integra	0.4 X 62.33	24.93
Excedente a integrar		26.79

Bono de desempeño	2500 / 58	43.10
--------------------------	-----------	--------------

Premio de asistencia		
Salario base de cotización actual diario	650.00	
Premio de asistencia	600 / 58	10.34
Parte que no integra	10% X 650.00	65.00
Parte que integra		0.00
Premio de puntualidad	300 / 58	5.17
Parte que no integra	10% X 650.00	65.00
Parte que integra		0.00

Salario base de cotización a partir del 1° de mayo	593.87
---	---------------

Los salarios mixtos se calculan, parte de ellos con los datos fijos, y la parte variable con los datos del bimestre anterior y se debe presentar el aviso de modificación de salario los cinco primeros días hábiles de cada bimestre.

Tomando como referencia el ejemplo anterior se realizará la integración de salario considerando lo siguiente:

En el supuesto que al trabajador le otorgará un incremento de sueldo por la parte fija a partir del 20 de junio de \$ 20,000.00 mensuales (antes percibía \$ 15,000.00 mensuales siguiendo el ejemplo anterior) por lo tanto se deberá presentar aviso de modificación de salarios a los cinco días siguientes del día 20 de junio por la cantidad de \$ 768.52.

Determinación del salario base de cotización para el 20 de junio:

Parte fija:

Salario mensual / días del período de pago	20,000.00 / 30 días	666.67
Proporción diaria de la prima vacacional		
Salario diario por el número de días de vacaciones por 25% entre días naturales del año	$666.67 \times 10 \times 25\% / 365$	4.57
Proporción diaria de aguinaldo		
Salario diario por número de días de aguinaldo entre días naturales del año	$666.67 \times 15 / 365$	27.40
Salario base de cotización fijo		698.63

Parte variable

Vales de despensa (según el ejemplo anterior)	26.79
Bono de desempeño (según el ejemplo anterior)	43.10
Salario base de cotización a partir del 20 de junio	768.52

3.3.8 Cuotas obreras pagadas por el patrón

La LFT establece que el Salario Mínimo General es la cantidad mínima que puede recibir el trabajador por sus servicios (Artículo 90 LFT) y en consecuencia, la Ley del Seguro Social dispone que los descuentos por la cuota obrera correspondiente a personal

que gana salario mínimo deberá pagarla la empresa (Artículo 36 de la Ley del Seguro Social).

Se recomienda que se haga el descuento al trabajador como a todos los demás y que se le haga el reembolso del importe descontado a través del concepto “**cuotas obreras pagadas por la empresa**”, lo cual permitirá una mayor transparencia en las conciliaciones para efectos de dictamen.

Si por cualquier circunstancia, la empresa deja de descontar las cuotas obreras por determinado período, sólo podrá descontar las de las cuatro últimas semanas, debiendo absorber las restantes (Artículo 38 de la Ley del Seguro Social).

3.3.9 Presentación y pago de las determinaciones

El Artículo 39 de la Ley del Seguro Social establece que 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.

Cuando los trabajadores sean de uno a cuatro, las cuotas se determinarán utilizando los formularios autorizados por el Instituto. Cuando los trabajadores sean cinco o más, se deberá usar el programa SUA. El patrón que tiene hasta cuatro trabajadores, tiene la opción de utilizar el SUA. Cuando el Instituto lo considere conveniente, emitirá y entregará a los patrones la cédula de determinación correspondiente (Artículo 6 del Reglamento de Cuotas del Seguro Social y Artículo 39-A Ley del Seguro Social).

En el caso de los patrones que reciban la propuesta a través de medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto óptico o de cualquier otra naturaleza, y opten por usarla para cumplir con su obligación fiscal, invariablemente para efectos de pago, deberán utilizar el programa informático previamente autorizado por el Instituto (SUA) (Artículo 39-A Ley del Seguro Social).

Si se opta por usar la propuesta documento impreso para cumplir con la obligación fiscal a cargo, bastará con que se presente y efectúe el pago de la misma en la oficina autorizada por el Instituto (Artículo 39-A Ley del Seguro Social).

La cédula de determinación se presentará ante el Seguro Social de acuerdo a lo siguiente (Artículo 8 del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social):

- 1) En las entidades receptoras autorizadas cuando:
 - a) La determinación se haga con el SUA y el pago se realice en el momento. Se deberá entregar el disquete y la impresión del resumen que emite el sistema, recabando copia sellada como comprobante de pago.
 - b) Cuando se utilice la cédula de determinación recibida del Seguro Social y no se haya hecho ningún ajuste a la misma. También deberá recabar copia sellada como comprobante de pago.

- 2) En las subdelegaciones del Instituto cuando:
 - a) Cuando se utilice el SUA y el pago no se haga en ese momento. Deberá recabarse copia sellada de la impresión del resumen como comprobante de presentación.

 - b) Cuando el patrón elabore la cédula de determinación de acuerdo a los formatos publicados en el Seguro Social, independientemente de que se pague en ese momento o no. Deberá recabarse copia sellada de la cédula de determinación, como comprobante de pago y presentación.

 - c) Cuando el patrón utilice la cédula de determinación emitida por el Instituto y le haga ajustes a la misma. Independientemente de que se pague en ese momento o no. Deberá recabarse copia sellada de la cédula de determinación, como comprobante de presentación y pago en su caso.

Se deberá presentar una cédula de determinación por cada registro patronal.

La base de cotización mensual, se calculará multiplicando el salario diario base de cotización por el número de días del mes de que se trate (Artículo 11 del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social).

Si el patrón no cubre oportunamente las cuotas obrero patronales o lo hace incorrectamente, el Instituto podrá estimarlas con todos los medios a su alcance y estará obligado a cubrir estas cédulas de liquidación dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación de acuerdo con el Código Fiscal de la Federación (Artículo 39-C Ley del Seguro Social).

Si el patrón no está de acuerdo con las cédulas emitidas por el Instituto, podrá objetarlas dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación, y las aclaraciones deberán estar debidamente sustentadas y sólo podrán versar sobre errores aritméticos, mecanográficos, avisos afiliatorios presentados previamente por el patrón al Instituto, certificados de incapacidad expedidos por éste o situaciones de hecho que no impliquen un controversia jurídica (Artículo 39-D Ley del Seguro Social).

Las cédulas de liquidación serán notificadas personalmente o a solicitud del patrón, en forma electrónica y en lugar de la firma autógrafa se emplearán medios de identificación electrónica; ambos producirán los mismos efectos y tendrán el mismo valor probatorio (Artículo 40 Ley del Seguro Social).

Para estos efectos el patrón debe entregar al Instituto, por escrito, su dirección de correo electrónico y luego acusar recibo electrónico que acredite el día y la hora para efectos de notificación. De no hacerlo, se entenderá que la notificación se realizó el día en que la envió el Instituto (Artículo 40 Ley del Seguro Social).

El Instituto aceptará como formas de pago: dinero en efectivo, cheques certificados o de caja, así como las transferencias electrónicas de fondos y tarjetas de crédito o de débito expedidas por instituciones de crédito, las notas de crédito que expida el Instituto para la devolución de cantidades enteradas sin justificación legal, o saldos a su cargo de proveedores y contratistas que sean líquidas y exigibles (Artículo 40 Ley del Seguro

Social). Bajo diferentes condiciones, el Instituto podrá conceder prórroga para el pago de las cuotas patronales. Para el pago de las cuotas obreras no concederá ninguna prórroga (Artículo 40 Ley del Seguro Social).

3.4 Aspectos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Obligaciones de los patrones (Artículo 29)

1.- Inscribirse e inscribir a los trabajadores.

2.- Efectuar aportaciones al Infonavit 5%, se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias, siempre que se dé aviso oportuno al Instituto. En caso de incapacidades expedidas por el IMSS subsistirá la obligación del pago de aportaciones.

3.- Hacer descuentos a los trabajadores de los préstamos otorgados por el Infonavit y enterarlos a las entidades receptoras que actúen por cuenta del Instituto. Se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias, siempre que se dé aviso oportuno al Instituto. En caso de incapacidades expedidas por el IMSS subsistirá la obligación del pago de aportaciones.

4.- Permitir inspecciones y visitas domiciliarias.

5.- Atender los requerimientos de pago que formule el Instituto.

Carácter fiscal de las aportaciones

Las aportaciones del 5% y los descuentos de abonos a los préstamos otorgados por el Infonavit a los trabajadores, tienen el carácter fiscal, en los términos del Código Fiscal de la Federación.

Lugar de pago de las aportaciones

Lugar de pago (Artículo 30 fracción II)	{	1) Las oficinas del Infonavit
		2) Las instituciones de crédito

Fecha en que se deberán enterar las aportaciones

Fecha de aportaciones (Artículo 35)	{	1) Personas morales el día 17 de cada mes
		2) Personas físicas el día 17 de cada mes

Naturaleza y Aplicación de las Aportaciones

Las aportaciones tienen naturaleza de gastos de previsión social de las empresas y se aplican para constituir depósitos de dinero sin causa de intereses a favor de los trabajadores.

**Bases que se
sujetan
(Artículo 141 de
la LFT)**

- I.
 - a) Incapacidad total permanente
 - b) Incapacidad parcial permanente (50%)
 - c) Invalidez definitiva, jubilaciones o muerte
- II.
 - a) Dejar de estar sujeto a una relación laboral
 - b) Contar con 50 o más años de edad
- III.
 - a) Haber recibido crédito del Infonavit

En las fracciones I y II, tiene derecho a recibir la totalidad de sus depósitos, en la fracción III, serán para amortizar el crédito recibido y si queda solo a favor del trabajador, se podrá solicitar la devolución.

Forma de Acreditar el Trabajador sus Aportaciones

Existen dos formas de acreditar sus aportaciones por el trabajador:

1) De la retención y entero de descuentos para la amortización

Los créditos otorgados a los trabajadores se amortizarán a través de los descuentos que los patrones efectúen a los trabajadores. (Artículo 40 Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit)

2) Crédito otorgado al trabajador para la vivienda

El Infonavit notificará al patrón, mediante aviso en donde se los especifican los datos del crédito, los porcentajes o cantidades a descontar del salario base

de aportación. (Artículo 42 Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit)

Falta de recepción

Así mismo dicho Artículo 42 establece que si el Instituto incluye en la cédula de determinación correspondiente los datos de los trabajadores acreditados, aún cuando el patrón no hubiera recibido el aviso de retención para los descuentos, la cédula hará las veces de este aviso y el patrón estará obligado a iniciar la retención y a enterar los descuentos.

Suspensión de la obligación patronal

Artículo 33 y 45 del RIPA

- 1.- Si las ausencias son por períodos menores de 15 días, consecutivos o interrumpidos, éstas se descontarán para el cálculo de los días laborados en el mes de que se trate.
- 2.- Si las ausencias son por períodos de 15 días, consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de aportaciones, siempre que haya presentado oportunamente el aviso de baja del trabajador.
- 3.- Si existen certificados de incapacidad expedidos o autorizados por el IMSS, subsiste la obligación del pago de las aportaciones por los períodos que las mismas amparen.

Responsabilidad solidaria del patrón (artículo 46)

Los contribuyentes, retenedores o las personas a quienes las leyes impongan la obligación	Artículo 29-III Ley del INFONAVIT	Obligación de hacer descuentos y enterarlos al Instituto.
	Artículo 30 de la Ley del INFONAVIT	Las aportaciones y descuentos tienen carácter fiscal, es decir el INFONAVIT podrá determinar el importe de las aportaciones patronales y descuentos omitidos así como los accesorios que se deriven.
	Artículo 6-II 2° párrafo del CFF	El día 17 del mes de calendario inmediato posterior al de terminación del período deberán enterarse las contribuciones y retenciones.

Trabajador Único Responsable

El Artículo 47 del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores establece que en caso de suspensión de la relación laboral notificada al patrón, el trabajador será el único responsable de la amortización de su crédito frente al Instituto.

Responsabilidad del patrón en caso de omisión de descuentos

El Artículo 48 del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores establece que el patrón que omita efectuar los descuentos correspondientes deberá enterar por su cuenta los abonos para la amortización de los créditos respectivos.

3.5 Declaración Anual de Prima de Riesgo

3.5.1 Marco legal y antecedentes

El artículo 123, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que:

“Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las Leyes determinen”.

Cada empresa pagará sus cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social de acuerdo con su propia siniestralidad sin importar a que ramo industrial pertenezca y con esto poder cumplir con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A partir de la nueva Ley del Seguro, que entró en vigor el 1° de julio de 1997, se crea un sistema más equitativo de cotización en el ramo de riesgo de trabajo, evaluando a cada empresa en lo particular y de acuerdo con su propia siniestralidad y casos de accidentes.

Con este sistema se reconoce y se premia a las empresas que invierten en programas para disminuir sus índices de siniestralidad y hacer más efectiva la productividad y competitividad.

La LFT en su artículo 473, establece que **Riesgos de Trabajo** son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.

Accidente de trabajo: Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

Enfermedad de trabajo: Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Cuando los riesgos se producen pueden traer como consecuencia:

Incapacidad Temporal: Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o temporalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incapacidad Permanente Parcial: Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Incapacidad Permanente Total: Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Muerte: Cese de la vida.

Ahora bien, las prestaciones derivadas de estos riesgos se van a cubrir íntegramente con las cuotas que para este efecto aporten los patrones.

Las cuotas por el seguro de riesgo de trabajo, se determinará en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate. La prima de riesgo se determinará para cada registro patronal, ya que si la empresa tiene varios centros de trabajo en municipios diferentes o en el D.F. y algún municipio, tendrá un registro patronal por cada municipio o D.F.

El Instituto tendrá la facultad de rectificar la clasificación, cuando:

- 1) Lo manifestado por el patrón en su inscripción no se ajuste al reglamento.
- 2) Por omisión o impresión del patrón.
- 3) Se derive de un dictamen por contador público.

El Instituto podrá rectificar la clasificación y consecuentemente la prima de riesgo autodeterminada por la empresa y dicha rectificación surtirá efectos a partir de la fecha que determine en la resolución respectiva, si resulta saldo a favor del Seguro Social con motivo de la reclasificación, el patrón deberá pagar con actualización y recargos, si resulta saldo a favor de la empresa, el instituto devolverá las cantidades pagadas en exceso sin actualización ni recargos.

Los patrones están obligados a inscribir a sus empleados en este ramo, de no hacerlo, en caso de accidente, deberá cubrir al Seguro Social los capitales constitutivos, lo mismo sucederá si los salarios diarios integrados declarados están por debajo de los reales. Si los accidentes ocurren antes de presentar los avisos de alta o modificación de salarios, aunque estén en tiempo, se deberán pagar capitales constitutivos

3.5.2 Autodeterminación de la Prima de Riesgo

De acuerdo al Artículo 74 de la Ley del Seguro Social, las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al período y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanecen en la misma prima, si disminuye o aumenta.

Esto tiene la ventaja de que si la empresa cuida su siniestralidad y lleva a cabo acciones que disminuyan sus accidentes de trabajo, la prima de riesgo de trabajo bajará para el siguiente ejercicio.

Esto significa que la prima de riesgo se va a determinar con base en la siniestralidad (incapacidades de riesgo de trabajo otorgadas por el Instituto) que la empresa haya tenido en el ejercicio y será válida por un ejercicio al fin del cual se volverá a revisar dicha prima. Es decir, la fecha de vigencia será normalmente del 1° de marzo al 28 de febrero del año siguiente, esto se encuentra fundamentado en el Artículo 14 Fracción I del Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo.

De acuerdo al Artículo 73 de la Ley del Seguro Social, el patrón que se inscriba por primera vez en el instituto o cambie de actividad, quedará colocado en la prima media de acuerdo a la actividad que realice de acuerdo a la siguiente tabla:

Prima media	En porcientos
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Los patrones se autclasificarán conforme al catálogo de actividades. Si la actividad no se señala específicamente en el catálogo, se considerará la análoga similitud en la actividad, los procesos de trabajo y riesgos de dicha actividad.

3.5.3 Fórmula para el cálculo de la prima de riesgo

El Artículo 72 de la Ley del Seguro Social establece, que para los efectos de la fijación de primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumará el 0.005. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

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

Donde:

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

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

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

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

D = Número de defunciones.

M = 0.005, que es la prima mínima de riesgo.

“N” se podrá obtener sumando el número de días cotizados por todos los trabajadores en el año y dividiendo dicha suma entre 365.

“S” se obtendrá de los días hombre de incapacidad registrados durante el año.

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

Las empresas de menos de 10 trabajadores, podrán optar por presentar la declaración anual correspondiente o cubrir la prima media que les corresponda conforme al reglamento, de acuerdo al artículo 73 de la Ley del Seguro Social.

De acuerdo al Artículo 74 de la Ley del Seguro Social, la prima conforme a la cual estén cubriendo sus cuotas las empresas podrá ser modificada, aumentándola o disminuyéndola en una proporción no mayor al uno por ciento con respecto a la del año inmediato anterior.

Estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán de cero punto cinco por ciento y quince por ciento de los salarios base de cotización respectivamente.

3.5.4 Cálculo de días cotizados

El cálculo del total de días cotizados en el año por los trabajadores de la empresa se determina restando al total de días-hombre del ejercicio, las faltas e incapacidades.

Ejemplo:

Mes	Días del Mes	Número de Trabajadores	Total de días	Faltas	Incapacidades	Total de días cotizados
Enero	31	46	1426	15	10	1401
Febrero	28	47	1316	14		1302
Marzo	31	48	1488	27	18	1443
Abril	30	44	1320	4	12	1304
Mayo	31	43	1333	50		1283
Junio	30	44	1320	10		1310
Julio	31	43	1333	13		1320
Agosto	31	44	1364	16	5	1343
Septiembre	30	46	1380	3	11	1366
Octubre	31	46	1426	8		1418
Noviembre	30	47	1410	36		1374
Diciembre	31	47	1457	18		1439
	365		16573	214	56	16303

3.5.5 Riesgos que deben considerarse para la autodeterminación

El Artículo 74 de la Ley del Seguro Social establece que solo se deberán considerar los riesgos de trabajo terminados durante el lapso que fije el reglamento respectivo, con independencia de la fecha en que éstos hubieran ocurrido y la comprobación documental del establecimiento de programas o acciones preventivas de accidentes y enfermedades de trabajo.

La empresa deberá llevar un registro pormenorizado de su siniestralidad laboral, desde el inicio de cada uno de los casos hasta su terminación, con toda la documentación generada por el instituto o por la propia empresa.

Así mismo el Artículo 23 del Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo, establece que, se entenderá por casos terminados aquellos en los que el trabajador siniestrado haya sido dado de alta y declarado apto para continuar sus labores e igualmente, los casos en los que se inicie una incapacidad permanente parcial o total y cuando ocurra la muerte.

De acuerdo al Artículo 24 del Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo, el periodo anual a considerar por los patronos para determinar sus índices de frecuencia, gravedad y siniestralidad, será del 1° de enero al 31 de diciembre.

Los días se obtendrán sumando los días amparados por certificados de incapacidad otorgados al trabajador con motivo del accidente o enfermedad de trabajo, así como por recaída.

Casos	Riesgo	Fecha de Accidente (inicio de incapacidad) Formato ST-1	Fecha de alta (término de incapacidad) Formato ST-2	Total de días subsidiados por incapacidad temporal
1	Accidente en centro de trabajo	27/01/2012	10/02/2012	14
2	Accidente en centro de trabajo	13/03/2012	12/04/2012	30
3	Accidente en trayecto	26/05/2012	11/06/2012	16
Totales	3			60
Menos:	1 Accidente en trayecto			16
Total de casos terminados	2 Accidentes en centro de trabajo		Días subsidiados en el ejercicio de revisión	44

Incapacidades permanentes parciales, totales y defunciones

Quando el Instituto da por terminado un caso de riesgo de trabajo y otorga una incapacidad permanente parcial o total, o cuando acontece la muerte, entrega el documento denominado "Dictamen de Incapacidad Permanente o de Defunción por Riesgo de Trabajo" (ST-3).

De los casos terminados en el ejercicio de revisión, de este documento se deberán tomar los porcentajes que sumados y divididos entre 100 se utilizarán en la fórmula. De igual forma, se tomarán el número de defunciones.

3.5.6 Cálculo de la prima de riesgo

Caso práctico para la determinación de la prima por el ejercicio 2011 para declarar en febrero de 2012.

Empresa	La Caprichosa, S.A.
Grupo	64 Compra venta en tiendas
Actividad	Supermercado
Fracción	641
Clase	II
Prima actual	1.79813%

Se requiere obtener el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo y éste se determina dividiendo el total de días cotizados entre 365, así se obtiene la letra **N**.

Mes	Días cotizados
Enero	6241
Febrero	6507
Marzo	6103
Abril	6208
Mayo	6300
Junio	6122
Julio	6200
Agosto	6300
Septiembre	6100
Octubre	6000
Noviembre	6350
Diciembre	6504

Total 74935 Entre 365 **205.30** Número de trabajadores expuestos al riesgo **N**

Datos para el cálculo			
Incapacidades temporales	6	Personas	Variables
Días de incapacidad	70	Días	S
Incapacidad permanente parcial en porcentaje dividido entre 100	0.12	Casos	I
Defunciones	0	Casos	D
Trabajadores promedio	205.3	Casos	N
Casos terminados	7	Casos	
6 Incapacidades temporales			
1 Incapacidad permanente			
0 Defunciones			

Despeje de la fórmula

Fórmula: Prima = $[(S/365) + V * (I + D)] * (F/N) + M$

Sustitución: Prima = $[(70/365)+28*(.12+0)]*(2.3/205.30)+.0050$

Prima = 70 entre 365 = .1917808

Prima = .12 más 0 = 12

Prima = 28 por .12 = 3.36

.1917808 más 3.36 = 3.5517808 (despejado el corchete)

2.3 entre 205.30 = 0.0112031 (despejando el paréntesis)

3.5517808 por 0.0112031 = 0.0397909

0.0397909 más .0050 = 0.0447909

0.0447909 por 100 = 4.47909%

Comparación de prima			
Determinación y Comparación			
Anterior	1.79813%	1.00%	2.79813%
Nueva	4.47909%	Incremento	Prima 2012

3.5.7 Presentación anual ante el Instituto

La declaración se presentará durante el mes de febrero en la oficina administrativa del IMSS que corresponda al domicilio del patrón.

De acuerdo al Artículo 20 Fracción V del Reglamento de Clasificación de Empresas, no se estará obligado a presentar dicha declaración en el caso de que la nueva determinación resulte ser igual a la que se venía utilizando.

**CAPÍTULO IV “IMPUESTO SOBRE NÓMINAS PARA EL DISTRITO
FEDERAL”**

4.1 Sujetos obligados, objeto y tasa

Sujetos obligados

El artículo 156 de Código Fiscal del Distrito Federal establece que se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal y subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

Objeto

Según el artículo 156 del Código Fiscal del Distrito Federal, para los efectos de este impuesto, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes:

- 1) Sueldos y salarios.
- 2) Tiempo extraordinario de trabajo.
- 3) Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.
- 4) Compensaciones.
- 5) Gratificaciones y aguinaldos.
- 6) Participación patronal al fondo de ahorro.
- 7) Primas de antigüedad.
- 8) Comisiones.
- 9) Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

Tasa

El Impuesto sobre Nóminas se determinará, aplicando la tasa del 2.5% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado. Su fundamento legal se encuentra en el Artículo 158 del Código Fiscal del Distrito Federal.

4.2 Exenciones del pago del Impuesto

El artículo 157 del Código Fiscal del Distrito Federal establece que no se causará impuesto sobre nóminas, por las erogaciones que se realicen por concepto de:

- 1) Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- 2) Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro.
- 3) Gastos funerarios.
- 4) Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro; las indemnizaciones por riesgos de trabajo de acuerdo a la ley aplicable.
- 5) Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y al Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores.
- 6) Cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- 7) Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del sistema obligatorio y las que fueren para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
- 8) Gastos de representación y viáticos.

- 9) Alimentación, habitación y despensas onerosas.
- 10) Intereses subsidiados en créditos al personal.
- 11) Primas de seguros obligatorios por disposición de Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora.
- 12) Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
- 13) Las participaciones en las utilidades de la empresa.
- 14) Personas contratadas con discapacidad.

Los conceptos mencionados con anterioridad deberán estar registrados en la contabilidad del contribuyente para que se excluyan como integrantes de la base del Impuesto sobre Nóminas.

4.3 Momento en que se causa y entero del impuesto

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

Los contribuyentes del Impuesto sobre Nóminas, deberán formular declaraciones aún cuando no hubieren realizado erogaciones por el trabajo personal subordinado, en el período de que se trate, hasta en tanto no presenten el aviso de baja al patrón o de suspensión temporal de las actividades.

4.4 Obligaciones de los empleadores

Conforme al Artículo 56 del Código Fiscal del Distrito Federal, son obligaciones de los contribuyentes, las siguientes:

- 1) Inscribirse ante la autoridad fiscal de los padrones que les corresponda, por las obligaciones fiscales a su cargo previstas en el Código Financiero del Distrito Federal, en un plazo que no excederá de 15 días a partir de la fecha en que se dé el hecho generador del crédito fiscal, utilizando las formas oficiales que apruebe la Secretaría de Finanzas, de acuerdo con el procedimiento que la misma determine mediante reglas de carácter general.
- 2) Presentar los avisos que modifiquen los datos registrados en los padrones del Distrito Federal, en un plazo que no excederá de 15 días a partir de la fecha en que se dé la modificación.
- 3) Declarar y, en su caso, pagar los créditos fiscales en los términos que disponga el Código Fiscal del Distrito Federal.
- 4) Firmar las declaraciones, manifestaciones y avisos bajo protesta de decir verdad.
- 5) Mostar los libros exigidos por la legislación correspondiente, cuando les sean solicitados.
- 6) Llevar un registro acorde con sus sistemas de contabilidad, en el que se consignarán tanto el monto de las erogaciones realizadas para remunerar el trabajo personal subordinado en el Distrito Federal como los conceptos por los cuales efectuaron tales erogaciones.
- 7) Conservar la documentación y demás elementos contables y comprobatorios, en su domicilio ubicado en el Distrito Federal, durante un periodo de cinco años.

- 8) Proporcionar las autoridades fiscales los datos e informaciones que les soliciten, directamente relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones fiscales, dentro del plazo señalado para ello.

4.5 Casos en que se otorgarán reducciones del impuesto sobre nóminas

A) Personas físicas o morales que realicen actividades empresariales de reciclaje.

De acuerdo al artículo 276 del Código Fiscal del Distrito Federal las personas físicas o morales que para coadyuvar a combatir el deterioro ambiental, realicen actividades empresariales de reciclaje o que en su operación reprocesen parte de sus residuos sólidos generados, tendrán derecho a una reducción en el Impuesto sobre Nóminas, en los términos siguientes:

- 1) Del 20%, cuando reprocesen o reciclen sus residuos sólidos, de un 33% hasta 44%.
- 2) Del 30%, cuando reprocesen o reciclen sus residuos sólidos, de un 45% hasta 59%.
- 3) Del 40% cuando reprocesen o reciclen sus residuos sólidos, de un 60% hasta 100%.

Para la obtención de la reducción los contribuyentes deberán presentar una constancia expedida por la Secretaría del Medio Ambiente, resultado de la acreditación de su Programa de Autorregulación y Auditoría Ambiental, en la que se señale el porcentaje de residuos sólidos que reprocesen o reciclen y el monto total de la inversión efectuada para llevar a cabo las actividades motivo de la reducción.

B) Empresas o instituciones que apoyen programas de mejoramiento de condiciones ambientales.

El artículo 277 del Código Fiscal del Distrito Federal establece que las empresas o instituciones que cuenten con programas comprobables de mejoramiento de condiciones ambientales tendrán derecho a una reducción respecto del Impuesto Sobre Nóminas, en los términos siguientes:

- 1) Del 20%, cuando disminuyan sus condiciones normales de operación de un 30% hasta 44%.
- 2) Del 30%, cuando disminuyan sus condiciones normales de operación de un 45% hasta 59%.
- 3) Del 40%, cuando disminuyan sus condiciones normales de operación de un 60% hasta 100%.

C) Empresas que anualmente acrediten que incrementaron desde un 25% su planta laboral.

El artículo 278 del Código Fiscal del Distrito Federal señala que las empresas que anualmente acrediten que incrementaron desde un 25% su planta laboral y las que inicien operaciones, tendrán derecho a una reducción equivalente al 20% y 45% respectivamente, por el pago del Impuesto sobre Nóminas.

La reducción para las empresas que anualmente incrementen desde un 25% su planta laboral, se aplicará a partir del mes siguiente en que acrediten el incremento anual, y la reducción únicamente se aplicará respecto de las erogaciones que se realicen en virtud del porcentaje adicional de empleos.

La reducción para las empresas que incrementen su planta laboral, se aplicará siempre y cuando la empresa mantenga el porcentaje adicional de nuevos empleos.

D) Empresas que inicien operaciones

De acuerdo al artículo 278 del Código Fiscal del Distrito Federal cuando se trate del inicio de operaciones, la reducción, será del 70% para las micro y pequeñas empresas.

La reducción para las empresas que acrediten que iniciaron operaciones empresariales, se aplicará sólo durante el primer ejercicio de actividades de la empresa.

Para la aplicación de las reducciones, se entenderá que una empresa inicia operaciones a partir de la fecha indicada en la recepción del aviso de declaración de apertura, o en la expedición de la licencia de funcionamiento, según sea el caso.

Tratándose de industrias, se entenderá que inicia operaciones a partir de la fecha de expedición del visto bueno de seguridad y operación.

No serán consideradas empresas que inician operaciones:

- 1) Las que se constituyan como consecuencia de una escisión en los casos siguientes:
 - a) Que conserven el mismo objeto social de la escidente.
 - b) Que sean constituidas por los mismos socios de la escidente.
 - c) Que su objeto social guarde relación con el de la escidente y ésta no se extinga.
 - d) Que mantenga relaciones de prestación de servicios de suministro, de materia prima o enajenación de productos terminados con la escidente.
- 2) Las que se constituyan como resultado de la fusión de varias sociedades.
- 3) Las administradoras o controladoras de nóminas de las empresas.

E) Empresas que regularicen voluntariamente su inscripción al padrón del impuesto sobre nóminas y los pagos de dicha retribución.

De acuerdo al artículo 278 del Código Fiscal del Distrito Federal, las empresas que regularicen voluntariamente su inscripción al padrón del Impuesto sobre Nóminas y los pagos de dicha contribución, tendrán derecho a una reducción equivalente al 50%, respecto de ese impuesto.

Para la obtención de las reducciones contenidas en este artículo, las empresas deberán:

- 1) Presentar una constancia expedida por la Secretaría de Desarrollo Económico, por la que se acredite el incremento anual del 25% de empleos o el inicio de operaciones, según sea el caso.
- 2) Tratándose de la regularización al padrón del Impuesto sobre Nóminas, se deberá presentar el formato de inscripción o aviso de modificación de datos al padrón de contribuyentes del Distrito Federal.
- 3) Llevar un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará el Impuesto sobre Nóminas y los conceptos por los que se efectuaron tales erogaciones.
- 4) Acreditar, en el caso de las empresas que anualmente incrementen en un 25% su planta laboral, que los trabajadores que contraten no hayan tenido una relación laboral con la empresa de que se trate, con su controladora o con sus filiales.

F) Instituciones de Asistencia Privada

De acuerdo al artículo 284 del Código Fiscal del Distrito Federal, las Instituciones de Asistencia Privada, legalmente constituidas, tendrán derecho a una reducción equivalente al 100% del impuesto sobre nóminas.

Las Instituciones de Asistencia Privada para obtener la reducción, deberán solicitar a la Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal durante el primer semestre, una constancia con la que se acredite que realizan las actividades de su objeto asistencial señalado en sus estatutos, y que los recursos que destinó a la asistencia social en el ejercicio fiscal inmediato anterior al de su solicitud, se traducen en el beneficio directo de la población a la que asisten, los cuales deberán ser superiores al monto de las reducciones que solicitan.

En la constancia, la Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal deberá señalar el monto de los recursos que destinó la Institución de Asistencia Privada a la asistencia social, así como la vigencia que tendrá, la cual no deberá exceder del último día del año en que se haya emitido.

G) Otras

De acuerdo al artículo 279 del Código Fiscal del Distrito Federal, las empresas que se ubiquen en los siguientes supuestos, se les aplicarán reducciones por los conceptos y porcentajes que se señalan a continuación:

- 1) Las que contraten a personas con discapacidad de acuerdo a la ley de la materia, tendrán una reducción por concepto del Impuesto sobre Nóminas, equivalente al impuesto que por cada una de las personas con discapacidad de acuerdo a la ley de la materia, que de integrar la base, se tendría que pagar.

Para obtener la reducción, deberán acompañar a la declaración para pagar el Impuesto sobre Nóminas, lo siguiente:

- a) Una manifestación del contribuyente en el sentido de que tiene establecida una relación laboral con personas con discapacidad, expresando el nombre de cada una de ellas y las condiciones de dicha relación; además, la empresa deberá llevar un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará el Impuesto sobre Nóminas y los conceptos por los que se efectuaron tales erogaciones.

 - b) Certificado que acredite una incapacidad parcial permanente o invalidez, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, conforme a sus respectivas leyes, o del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal, tratándose de incapacidades congénitas o de nacimiento.

 - c) Demostrar con la documentación correspondiente, que ha llevado a cabo adaptaciones, eliminación de barreras físicas o rediseño de sus áreas de trabajo.
- 2) Las empresas industriales instaladas en el Distrito Federal que sustituyan al menos el 50% del valor de materias primas importadas por insumos de producción local, tendrán derecho a una reducción equivalente al 30% por concepto del Impuesto sobre Nóminas.

Los contribuyentes para obtener la reducción, deberán presentar una constancia emitida por la Secretaría de Desarrollo Económico, con la que se acredite la sustitución de importaciones.

La empresa deberá llevar un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará el Impuesto sobre Nóminas y los conceptos por los que se efectuaron tales erogaciones.

- 3) Las empresas que acrediten que iniciaron operaciones en los sectores de alta tecnología, tendrán derecho a una reducción equivalente al 55% respecto del Impuesto sobre Nóminas.

Para la obtención de la reducción a que se refiere esta fracción, las empresas deberán presentar una constancia de la Secretaría de Desarrollo Económico, con la que se acredite que la empresa de que se trate, tiene como objeto social la innovación y desarrollo de bienes y servicios de alta tecnología, en áreas como las relativas a desarrollo de procesos y productos de alta tecnología; incubación de empresas de alta tecnología; sistemas de control y automatización; desarrollo de nuevos materiales; tecnologías; informáticas; telecomunicaciones; robótica; biotecnología; nuevas tecnologías energéticas y energías renovables; tecnologías del agua; tecnología para el manejo de desechos; sistemas de prevención y control de la contaminación y áreas afines.

La empresa deberá llevar un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará el Impuesto sobre Nóminas y los conceptos por los que se efectuaron tales erogaciones.

A las empresas que se contemplan en esta fracción, ya no se les aplicará la reducción del Impuesto sobre Nóminas a que se refiere el artículo 278 de este Código.

- 4) Las empresas que acrediten que realizan actividades de maquila de exportación, tendrán derecho a una reducción equivalente al 10% respecto del Impuesto sobre Nóminas.

Para obtener la reducción a que se refiere esta fracción, los contribuyentes deberán presentar una constancia de la Secretaría de Desarrollo Económico, en la que se indique la actividad de maquila de exportación que se realiza.

La empresa deberá llevar un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará el Impuesto sobre Nóminas y los conceptos por los que se efectuaron tales erogaciones.

- 5) Las empresas que acrediten que más del 50% de su planta laboral reside en la misma demarcación territorial donde está ubicado su lugar de trabajo, tendrán derecho a una reducción equivalente al 10% respecto del Impuesto sobre Nóminas.

Para obtener la reducción a que se refiere esta fracción, los contribuyentes deberán presentar una constancia de la Secretaría de Desarrollo Económico en la que se acredite dicha calidad.

La empresa deberá llevar un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará el Impuesto sobre Nóminas y los conceptos por los cuales se efectuaron tales erogaciones.

- 6) Las empresas que realicen proyectos de investigación aplicada y desarrollo tecnológico que impacten en el Distrito Federal, de conformidad con las reglas generales que establezca el Instituto de Ciencia y Tecnología del Distrito Federal, tendrán derecho a una reducción equivalente al 60% del Impuesto sobre Nóminas causado por las erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado de investigadores y tecnólogos contratados especialmente para el desarrollo de dichos proyectos.

Para obtener la reducción a que se refiere esta fracción, los contribuyentes deberán presentar una constancia del Instituto de Ciencia y Tecnología del Distrito Federal, en la que se acredite el personal contratado y el tipo de proyectos de investigación que realizan.

La empresa deberá llevar un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará el Impuesto sobre Nóminas y los conceptos por los cuales se efectuaron tales erogaciones.


4.6 Presentación de la declaración mensual

La presentación de la declaración se realiza a través del portal www.finanzasdf.gob.mx.

The screenshot shows the website interface for the Secretaría de Finanzas of the Gobierno del Distrito Federal. The header includes the logo of Ciudad de México and the text 'Gobierno del Distrito Federal Secretaría de Finanzas'. Below the header, the date 'México, D.F. a 7 de diciembre de 2011' is displayed. A navigation menu contains links for Inicio, Servicios al Contribuyente, Estructura, Transparencia Fiscal, Notificaciones Federales, Inversionistas, and Proveedores. A central news section features a photo of Marcelo Ebrard Casaubon presenting the 'Informe de Gestión a 5 años de Gobierno' and a text box stating that Armando López Cárdenas, Secretary of Finance, was present at the event. To the right, a 'Sala de Prensa' section highlights the 'PAQUETE FINANCIERO 2012, ELABORADO BAJO ESQUEMA DE RESPONSABILIDAD Y TRANSPARENCIA' dated December 2, 2011. A sidebar on the left lists various services like 'Formato Universal de Tesorería', 'Tenencia', 'Predial', 'Suministro de Agua', 'Impuesto Sobre Nóminas', 'Licencias', and 'Conceptos'. At the bottom, there is a yellow banner for 'Información Relevante' and a logo for 'Administración Tributaria'.

Al entrar a la opción de impuesto sobre nóminas pedirá se teclee el RFC del patrón así como una clave que otorga la autoridad cuando se da de alta dicho impuesto. A partir de ese momento se comienza a capturar la información que solicita hasta obtener el formato de la declaración enviada.

4.7 Caso Práctico

	"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V."	PAGINAS
	EMC-800416-CA2	1 de 2
CÁLCULO DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS DEL MES DE ABRIL DE 2012		

NO. EMP	SUCURSALES	SUELDO	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	AGUINALDO	VALES DESPENSA	FONDO DE AHORRO	SUBTOTAL
8	ROSARIO	45,518.12	0.00	5,143.52	0.00	3,840.00	3,251.30	57,752.94
12	AQUILES SERDÁN	72,947.10	0.00	4,002.02	0.00	5,760.00	5,210.52	87,919.64
8	CAMARONES	51,355.76	0.00	3,623.79	0.00	3,840.00	3,668.30	62,487.85
10	REFINERIA	66,647.50	903.22	7,533.35	3,049.07	4,800.00	4,760.51	87,693.65
13	TACUBA	94,859.58	0.00	7,804.60	0.00	6,240.00	6,775.72	115,679.90
3	SAN JOAQUIN	29,690.78	0.00	2,871.81	0.00	1,440.00	2,120.76	36,123.35
4	POLANCO	36,775.34	0.00	1,938.41	0.00	1,920.00	2,626.80	43,260.55
8	AUDITORIO	52,371.14	0.00	3,756.35	0.00	3,840.00	3,740.80	63,708.29
3	CONSTITUYENTES	19,762.72	0.00	659.35	0.00	1,440.00	1,411.62	23,273.69
3	SAN ANTONIO	24,459.44	0.00	1,608.64	0.00	1,440.00	1,747.10	29,255.18
6	MIXCOAC	41,083.28	0.00	3,436.31	0.00	2,880.00	2,934.54	50,334.13
6	BARRANCA DEL M.	41,435.76	0.00	5,145.83	0.00	2,880.00	2,959.70	52,421.29
2	TEZOZOMOC	14,721.36	0.00	1,119.20	0.00	960.00	1,051.54	17,852.10
3	AZCAPOTZALCO	38,202.50	0.00	4,030.77	0.00	1,440.00	2,728.76	46,402.03
3	FERRERIA	39,862.70	0.00	3,740.26	0.00	1,440.00	2,847.32	47,890.28
10	NORTE 45	85,748.66	0.00	8,193.24	0.00	4,800.00	6,124.90	104,866.80
3	VALLEJO	30,479.06	0.00	2,118.58	0.00	1,440.00	2,092.50	36,130.14
105		785,920.80	903.22	66,726.03	3,049.07	50,400.00	56,052.69	963,051.81

Continúa caso práctico

	"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V." EMC-800416-CA2 CÁLCULO DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2011	PÁGINA 2 de 2
---	---	--------------------------------

NO. EMP	SUCURSALES	SUBTOTAL PAG. 1	AYUDA PARA AUTO	AYUDA PARA GASOLINA	TOTAL BASE DE IMPUESTO	IMPUESTO	TOTAL A PAGAR
8	ROSARIO	57,752.94	530.00	400.00	58,682.94	2.5%	1,467.07
12	AQUILES SERDÁN	87,919.64	530.00	400.00	88,849.64	2.5%	2,221.24
8	CAMARONES	62,487.85	530.00	400.00	63,417.85	2.5%	1,585.45
10	REFINERIA	87,693.65	530.00	400.00	88,623.65	2.5%	2,215.59
13	TACUBA	115,679.90	530.00	400.00	116,609.90	2.5%	2,915.25
3	SAN JOAQUIN	36,123.35	0.00	400.00	36,523.35	2.5%	913.08
4	POLANCO	43,260.55	0.00	400.00	43,660.55	2.5%	1,091.51
8	AUDITORIO	63,708.29	530.00	400.00	64,638.29	2.5%	1,615.96
3	CONSTITUYENTES	23,273.69	0.00	400.00	23,673.69	2.5%	591.84
3	SAN ANTONIO	29,255.18	0.00	400.00	29,655.18	2.5%	741.38
6	MIXCOAC	50,334.13	0.00	400.00	50,734.13	2.5%	1,268.35
6	BARRANCA DEL M.	52,421.29	0.00	400.00	52,821.29	2.5%	1,320.53
2	TEZOSOMOC	17,852.10	0.00	400.00	18,252.10	2.5%	456.30
3	AZCAPOTZALCO	46,402.03	0.00	400.00	46,802.03	2.5%	1,170.05
3	FERRERIA	47,890.28	0.00	400.00	48,290.28	2.5%	1,207.26
10	NORTE 45	104,866.80	530.00	400.00	105,796.80	2.5%	2,644.92
3	VALLEJO	36,130.14	0.00	400.00	36,530.14	2.5%	913.25
105		963,051.81	3,710.00	6,800.00	973,561.81		24,339.05

CAPÍTULO V “CONTROLES CONTABLES Y ADMINISTRATIVOS”

5.1 Concepto de nómina

Es el documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción o de deducción para cada uno de ellos, en un período determinado.

Cualquier pago o descuento que se efectúe a los empleados debe estar reflejado en una nómina y debe seguir un proceso de nómina. Si por cualquier circunstancia, se efectúa algún pago fuera de nómina, éste debe incorporarse después a la misma.

Se llama proceso de nómina, al proceso periódico o esporádico, que se necesita hacer para determinar las percepciones (netas) que se tienen que pagar a un empleado por sus servicios, para cubrirle prestaciones, para cubrirle indemnizaciones o para modificar sus registros acumulados derivados de los conceptos anteriores.

La nómina deberá guardarse durante el último año y un año después para efectos laborales (Artículo 804 de la LFT), y por cinco años para efectos fiscales de ISR (Artículo 67 del Código Fiscal de la Federación) y (Artículo 15 Fracción II de La Ley del Seguro Social).

5.1.1 Tipos de nómina

a) Nóminas regulares

Semanal y quincenal

Estas son las nóminas en las que se consignan los pagos regulares. En la semanal se incluyen los empleados que desempeñen un trabajo material y en la quincenal los demás empleados (Artículo 88 de la LFT).

Mensual y confidencial

En la mensual normalmente se paga a los altos ejecutivos. La mensual se identifica como confidencial, pero realmente, la idea de la nómina confidencial, se estableció para

cubrir el sueldo de aquellas personas que, por su importancia en la empresa, deseaba mantenerse reservado.

b) Para cubrir prestaciones

Gratificaciones, participación de utilidades (PTU), despensas, devolución del fondo de ahorro y pago de previsión social.

Se acostumbra elaborar éstas nóminas por separado dado sus características y fechas de pago: **la de gratificaciones o aguinaldos**, normalmente incluye a todos los empleados aunque regularmente cobren por semana o por quincena; **La de PTU**, incluye a los empleados y ex-empleados; **la de despensas**, se paga en especie (con vales); **la devolución de fondo de ahorro**, destaca la aportación de empresa; **y la de pago de previsión social** deriva de un plan previamente establecido.

c) Especiales

Vacaciones y comisiones

Cuando estos conceptos son por importes elevados, algunas empresas acostumbran tratarlos en una nómina especial para facilitar su manejo, para utilizar una forma diferente a la nómina regular o para cuidar de su confidencialidad.

d) Al momento del retiro

Finiquitos y liquidaciones

Estas nóminas comprenden regularmente a un solo empleado. La de finiquitos se formula cuando existe una renuncia voluntaria e incluye sólo los llamados “alcances”. La de liquidación, incluye una indemnización de empresa o legal.

e) Eventuales

De ajustes

Las de ajustes se utilizan para incorporar pagos “por fuera de nómina”, para cancelar recibos improcedentes o para corregir datos acumulados de los conceptos de pago o deducción del empleado.

5.1.2 Procedimiento administrativo para elaborarla

El proceso normal de una nómina, comprende en forma general, los siguientes pasos:

1. **Definición de políticas de pago y de descuento.** Esto es fundamental para facilitar todo el proceso y la administración de la nómina.
2. **Definición de calendario de pago.** Regularmente se deberá hacer antes del inicio de año y para todo el año. Dependerá de los tipos de nómina que se definan.
3. **Alta de los empleados.** Se hará al ingreso de cada uno de los empleados y deberá procurarse recabar todos los datos que sean necesarios para todo el proceso.
4. **Consideración de los movimientos de incidencias.** Los más comunes: las faltas, incapacidades, tiempo extra, vacaciones, etc.
5. **Consideración de conceptos de pago y descuento para la nómina que se está procesando.** Según la nómina que se está procesando, serán los conceptos que se incluyan: si se opera la nómina de PTU, no tendremos descuentos como faltas o tiempo extra, por ejemplo.

6. **Consideración de los pagos o descuentos fijos.** Aquí nos referimos a descuentos de préstamos, por ejemplo.
7. **Obtención y chequeo de cifras de control.** Independientemente del sistema que se utilice, debemos asegurarnos que estamos incluyendo todo lo que necesitamos o queremos incluir.
8. **Cálculo de la nómina.** Parte medular del proceso.
9. **En caso necesario, recálculo de la nómina.** Esto para incluir nuevas incidencias o para corregir alguna situación que detectemos como incorrecta.
10. **Obtención de reportes y archivos.** Hablamos de reportes normales como la nómina misma, los recibos en los que habrán de firmar los trabajadores y los resúmenes normales. Además, de los archivos que se envían al banco para pagar o dispersar saldos en las cuentas bancarias del empleado o de los archivos que requieren las empresas que proporcionan los vales de despensa o que administran el fondo de ahorro.
11. **Pago de la nómina.** Cuando la forma de pago sea efectivo o cheque, ya que cuando sea a través de cuentas bancarias, lo habremos hecho en el paso anterior. Al terminar este paso, sabremos que la nómina ya no tendrá más correcciones (los trabajadores son los primeros en detectar cualquier error o problema).
12. **Contabilización.** Se incluye cada una de las nóminas elaboradas, regulares o especiales y la contabilización de provisiones.
13. **Cierre de la nómina.** Este es el paso definitivo para considerar inamovible lo efectuado y empezar a operar el siguiente período.

14. Presentación de informes y declaraciones. Se incluye en este paso todo lo demás relacionado a la nómina, llámese declaraciones mensuales o anuales y cualquier información entregable a diferentes áreas.

5.1.3 A quienes debe incluir la nómina

En principio, deberían incluirse a todas aquellas personas físicas que tienen una relación de trabajo subordinada con la empresa, sea ésta una persona física o moral (Artículo 8 de la LFT). Sin embargo, deberíamos agregar que siendo la responsabilidad laboral de la empresa, ésta debe decidir a quienes incluye o no incluye en la nómina.

Algunos gerentes y directores, no se consideran trabajadores cuando su retribución está condicionada a la obtención de utilidades. Los becarios tampoco serán trabajadores si su actividad no es productiva para la empresa. La Ley del Impuesto sobre la Renta asimila a los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, entre otras, los honorarios por servicios que se presten preponderantemente a un prestatario.

5.2 Control contable

La contabilización de la nómina variará de empresa a empresa y dependerá de su sistema contable, pero en términos generales, podemos hacer ciertos comentarios:

Debe existir un sistema contable (manual o computarizado) que trabaje sobre un catálogo de cuentas.

La contabilización debe reunir, entre otras, estas características:

- 1) Debe ser completa:** Si el sistema contable es manual, se debe contabilizar nómina por nómina, si el sistema es computarizado, podrá ser nómina por nómina o todas las nóminas de un tipo (semanal, quincenal, confidencial,

etc.) por mes. En ambos casos, se debe incluir la contabilización de las provisiones que se calculen en la misma.

- 2) **Debe ser confiable:** Deberá establecerse un procedimiento de cifras de control y una revisión periódica para verificar la coincidencia entre los registros de nómina y los registros contables. En caso de que existan “pagos por fuera” deben incorporarse inmediatamente a la nómina.
- 3) **Debe ser significativa:** El registro de la nómina hacia la contabilidad deber ser suficientemente resumida para hacerla ágil y lo suficientemente detallada para hacer útil la información contable.
- 4) **Debe ser oportuna:** Si el número de empleados es significativo y los tipos de nómina son varios, la contabilización deberá ser algo muy definido y muy claro para poder tener las pólizas con la oportunidad debida, aunque lo ideal será tener un sistema de nómina computarizado.
- 5) **Debe ser clara:** Se deben preestablecer claves contables que sean entendibles por todo el que deba intervenir ahora y en el futuro.
- 6) **Debe ser estable:** La información que produce debe ser obtenida aplicando las misma reglas para la captación de la misma, es decir, debe existir una guía contabilizadora.

5.3 Catálogo de cuentas (Ejemplo)

1				Cuentas de activo
1	1			Disponible
1	1	001		Caja
1	1	001	001	Caja Moneda Nacional
1	1	010		Bancos
1	1	010	001	Bancos Moneda Nacional
1	1	010	001 0379	Bancomer Cta. 123456 M.N.
1	2	032		Funcionarios y Empleados
1	2	033		Deudores Diversos
1	2	033	000 6135	Proyecto "XYZ"
1	2	040		Contribuciones a Favor
1	2	040	000 0980	Subsidio al Empleo
1	1	070		Otros Activos Circulantes
1	2	070		Gastos por Comprobar

2				Cuentas de Pasivo
2	1			Circulante
2	1	020		Acreedores Diversos
2	1	020	000 0378	Banamex
2	1	020	000 0742	Caja de Ahorro
2	1	020	000 0826	Compañía de Seguros "X"
2	1	020	000 2044	Fonacot
2	1	020	000 2045	Fondo de Ahorro
2	1	020	000 3150	Infonavit
2	1	020	000 5950	Pensión Alimenticia
2	1	020	000 6160	PTU
2	1	020	000 6664	Sindicato
2	1	020	000 7266	Sueldos y Salarios por Pagar
2	1	040		Provisiones
2	1	040	000 6132	Provisión de Aguinaldo
2	1	040	000 6133	Provisión de Prima Vacacional
2	1	040	000 6134	Provisión de Vacaciones
2	1	050		Impuestos por Pagar
2	1	050	000 0224	Aportaciones Infonavit
2	1	050	000 1022	Cuotas IMSS
2	1	050	000 3136	Impuesto 2% Sobre Nóminas
2	1	050	000 3137	Impuesto ISR Sueldos

4		Cuentas de Resultados Acreedoras
4	0 450	Productos Financieros
4	0 470	Otros Productos
4	0 470 599	Otros Productos Diversos
5	500	Cuentas de Resultados Deudoras
5	0 500	Gastos de Producción
5	0 500 001	Mano de Obra Directa
5	0 500 002	Mano de Obra Indirecta
5	0 500 004	Jubilaciones
5	0 500 005	Prestaciones de Previsión Social
5	0 500 006	Liquidaciones
5	0 500 007	Aportaciones IMSS e Infonavit
5	0 500 020	Impuestos Locales
5	0 500 030	Viáticos y Gastos de Viaje
5	0 500 098	Gastos No Deducibles
5	0 500 099	Otros Gastos Diversos
5	0 510	Gastos de Venta
5	0 510 003	Sueldos y Salarios
5	0 510 004	Jubilaciones
5	0 510 005	Prestaciones de Previsión Social
5	0 510 006	Liquidaciones
5	0 510 007	Aportaciones IMSS e Infonavit
5	0 510 020	Impuestos Locales
5	0 510 030	Viáticos y Gastos de Viaje
5	0 510 098	Gastos no Deducibles
5	0 510 099	Otros Gastos Diversos
5	0 520	Gastos de Administración
5	0 520 003	Sueldos y Salarios
5	0 520 004	Jubilaciones
5	0 520 005	Prestaciones de Previsión Social
5	0 520 006	Liquidaciones
5	0 520 007	Aportaciones IMSSE Infonavit
5	0 520 020	Impuestos Locales
5	0 520 030	Viáticos y Gastos de Viaje
5	0 520 098	Gastos no Deducibles
5	0 520 099	Otros Gastos Diversos
5	0 550	Gastos Financieros
5	0 570	Otros Gastos
5	0 570 099	Otros Gastos Diversos

Llaves contables y su uso

Las llaves contables se formarán con la clave contable de concepto y la clave contable del empleado.

Cuando dos o más conceptos se contabilicen en la misma forma, por ejemplo: sueldos y faltas, ambos tendrán la misma clave contable. Designaremos al primero, sueldos, como principal y los demás serán conceptos secundarios.

Los conceptos que son percepciones se cargarán a resultados o a otras cuentas y los conceptos que son deducciones se acreditarán a resultados o a otras cuentas. Las bases no se contabilizan.

A los conceptos que no se contabilicen, les daremos la clave contable 999.

También deberemos establecer llave contable para las contra-cuentas. Estas son las cuentas en las que registramos el neto a pagar al empleado o el importe de la provisión que estamos contabilizando.

También cada empleados deberá tener una clave contable. Esta clave contable será para identificar en qué tipo de gastos se contabilizan las percepciones del empleado.

Los valores posibles serán:

01. Mano de Obra Directa
02. Mano de Obra Indirecta
03. Gastos de Venta
04. Gastos de Administración
05. Otras cuentas

También podrá haber subdivisiones de éstas.

Con base en estas claves podremos direccionar los conceptos a contabilizar correctamente. Por ejemplo, el personal de ventas y el de administración reciben sueldo, pero el de ventas irá cargado a gastos de venta y el de administración a gastos de administración.

Algunos conceptos los deberemos contabilizar por cada uno de los empleados, como por ejemplo descuento de préstamos, ya que será necesario registrar en la contabilidad el abono de cada uno de ellos.

5.4 Póliza Contable

Con las llaves contables estaremos en posibilidad de hacer los asientos para la contabilización de la nómina.

La formulación en sí de la póliza de diario, será de acuerdo a la contabilidad o al sistema contable que se tenga en cada empresa.

La primer póliza será la que contabilice el Neto a Pagar a los empleados.

Para señalar los cargos: usaremos las llaves contables que registran los sueldos, por ejemplo:

Clave	Centro de Costos	Cuenta	Subcuenta
N00101	C.C del empleado	50500 Gastos de Producción	001 Mano Obra Directa
N00102	C.C del empleado	50500 Gastos de Producción	002 Mano Obra Indirecta
N00103	C.C del empleado	50510 Gastos de Venta	003 Sueldos y Salarios
N00104	C.C del empleado	50520 Gastos de Administración	003 Sueldos y Salarios
N00105	C.C del empleado	12033 Deudores Diversos	0006135 Proyecto "X "

Para señalar los créditos: usaremos las llaves contables que registran los diversos descuentos que existen y luego el neto a pagar:

Clave	Centro de Costos	Cuenta	Subcuenta
NSXP	C.C de Balance	21020 Acreedores Diversos	0007266 Sdos y Sal X Pagar

Luego haremos una póliza por cada provisión:

Para señalar los cargos: usaremos las llaves contables que registran la aportación de empresa a fondo de ahorro, por ejemplo:

Clave	Centro de Costos	Cuenta	Subcuenta
N00101	C.C del empleado	50500 Gastos de Producción	001 Mano Obra Directa
N00102	C.C del empleado	50500 Gastos de Producción	002 Mano Obra Indirecta
N00103	C.C del empleado	50510 Gastos de Venta	003 Sueldos y Salarios
N00104	C.C del empleado	50520 Gastos de Administración	003 Sueldos y Salarios
N00105	C.C del empleado	12033 Deudores Diversos	0006135 Proyecto "X "

Para señalar los créditos: usaremos las llaves contables que registran el pasivo de aportaciones de empresa a fondo de ahorro:

Clave	Centro de Costos	Cuenta	Subcuenta
NPAFA	C.C de Balance	21020 Acreedores Diversos	0002045 Fondo de Ahorro

Se debe elegir que conceptos se contabilizan en cada una de las pólizas.

El registro de la nómina debe ser significativo, el registro hacia la contabilidad debe ser suficientemente resumida para hacerla ágil y lo suficientemente detallada para hacer útil la información contable.

Ejemplo de pólizas contables

El Mundo del Conocimiento, S.A. de C.V.				
PÓLIZA DE DIARIO			Póliza No. 563 Fecha: 28/04/2012	
CUENTA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
12040	Contribuciones a favor Crédito al Salario		167.29	
50520	Gastos de Administración Sueldos y Salarios		5,843.65	
570	Otros Gastos Otros Gastos Diversos		0.61	
21020	Acreeedores Diversos Fondo de Ahorro	656.48		5,782.48
	Sueldos y Salarios por Pagar	5,126.00		
21050	Impuesto por Pagar Cuotas IMSS	143.02		227.84
	Impuesto ISR Sueldos	84.82		
570	Otros Gastos Otros Gtos Diversos			1.23
CONCEPTO: CONTABILIZACIÓN DE LA NÓMINA QUINCENAL NO. 8 CORRESPONDIENTE AL PERÍODO DEL 16/04/2012 AL 30/04/2012.			SUMAS	<u>6011.55</u>
				<u>6011.55</u>

"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V."

Póliza No. 564

PÓLIZA DE DIARIO

Fecha: 28/04/2012

CUENTA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
50520	Gastos de Administración		2,383.44	
	Sueldos y Salarios	1,213.19		
	Aportaciones IMSS e Infonavit	1,170.25		
21020	Acreeedores Diversos			656.48
	Fondo de Ahorro	656.48		
21040	Provisiones			426.71
	Provisión Aguinaldo	210.41		
	Provisión Prima Vacacional	43.26		
	Provisión Vacaciones	173.04		
21050	Impuestos por pagar			1,300.25
	Aportación Infonavit	265.18		
	Cuotas IMSS	905.07		
	Impuesto 2% sobre Nóminas	130.00		
CONCEPTO: CONTABILIZACIÓN DE PROVISIONES DE LA NÓMINA QUINCENAL NO.8 CORRESPONDIENTE AL PERÍODO DEL 16/04/2012 AL 30/04/2012.		SUMAS	2,383.44	2,383.44

Formuló Registró Aprobó

5.5 Controles Administrativos

5.5.1 Expedientes del personal

Es importante mencionar que el departamento de recursos humanos deberá llevar un control administrativo del personal contratado, de acuerdo a las necesidades de cada empresa.

Dentro de dichos controles administrativos se encontrarán los que a continuación se mencionan:

Se integrará con todos aquellos documentos que formen el historial del trabajador en la empresa, mismo que estará compuesto por una carpeta con lo siguiente:

- a) Solicitud de empleo.
- b) Copia del contrato de trabajo.
- c) Memorándum de aceptación, puesto y sueldo.
- d) Control de asistencia (tarjeta o lista firmada).
- e) Copia de acta de nacimiento.
- f) Copia de cartilla.
- g) Copia de comprobante de domicilio.
- h) Comprobante de antecedentes policiacos.
- i) Cartas de recomendación.
- j) Memorándum de cambios de puesto, salario, etc.
- k) Avisos de alta al IMSS, al RFC, al sindicato, etc.
- l) Exámenes de ingreso y pruebas psicológicas.
- m) Currículum Vitae.
- n) Comprobante de estudios.
- o) Calificación de méritos.
- p) Comprobante de permisos con o sin goce de sueldo.
- q) Acta de ausencia injustificada, castigos, etc.
- r) Comprobantes de aguinaldo, vacaciones, utilidades, etc.

Es recomendable que, a fin de no olvidar detalles de la contratación se cuente con una lista de verificación de todos ellos, con el objeto de que el expediente se encuentre completo.

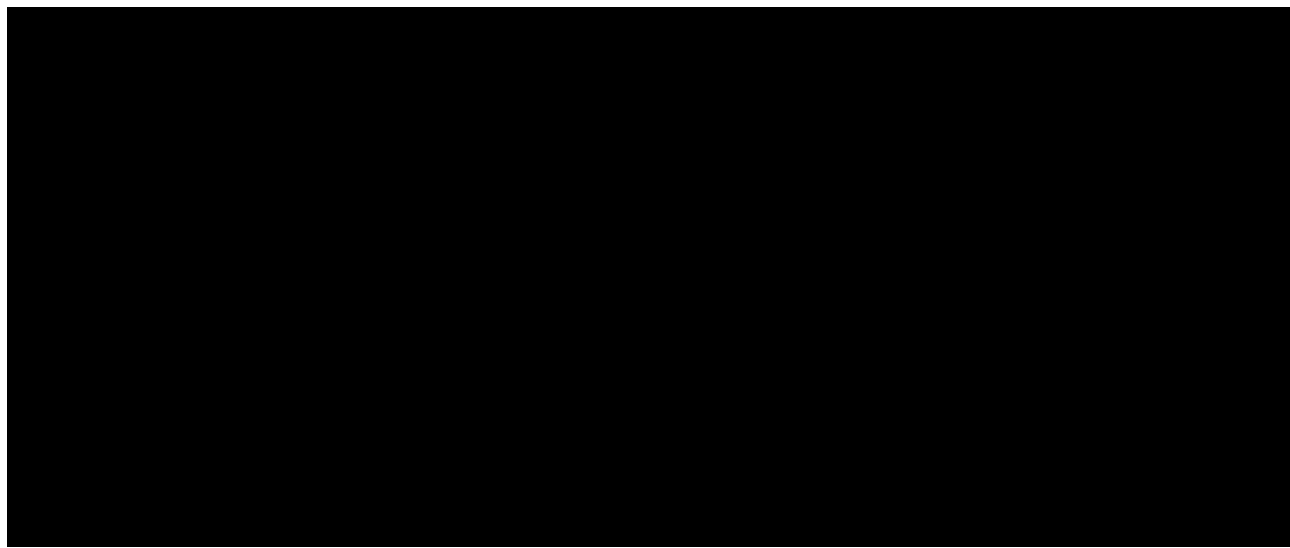
Los datos que debemos conocer para manejar adecuadamente una nómina y para la correcta presentación de declaraciones son los siguientes:

Datos de identificación

Número del empleado: Siempre será más fácil, uniformar la información a través de un número común para cada empleado.

Nombre del empleado: Evidentemente, este dato es básico. Es conveniente registrarlo tal y como aparece en el acta de nacimiento del trabajador empezando por apellido paterno, apellido materno y nombre porque así lo solicitarán las dependencias oficiales como el IMSS, INFONAVIT y la SHCP.

Cuenta Única de Registro de Población: Esta clave es un instrumento de registro que se asigna a todas las personas que viven en territorio nacional, así como a los mexicanos que residen en el extranjero. Este número es muy importante ya que será la clave de identificación indispensable para cualquier trámite que se realice ante las dependencias del sector público.



Registro Federal de Contribuyentes (RFC): Este es el número de alta en la SHCP. Es indispensable que tengamos la información completa y correcta porque siempre se estará utilizando en avisos y declaraciones. Deberá tener 13 dígitos: 4 para las letras de apellidos y nombre, 6 para la fecha de nacimiento, 2 caracteres para la homoclave y 1 para el dígito verificador. Este dato tiende a desaparecer al ser sustituido por el CURP.

Número de seguridad social: Este es el número de filiación al IMSS. Este número de registro deberá tener 11 dígitos. Dos para la circunscripción, dos para el año de inscripción del trabajador, cuatro para el número de serie y uno para el dígito verificador. Este dato tiende a desaparecer al ser sustituido por el CURP.

Lugar de nacimiento: Estado. Este dato, que tiende a desaparecer al generalizarse el uso de la CURP, es utilizado en los avisos del seguro social.

Sexo: Ayuda a interpretar algunas disposiciones de la LFT y de la LSS en cuanto a prestaciones y obligaciones diferenciales para uno y otro sexo.

Estado civil: Este dato se utiliza para efectos del IMSS, por lo que serán datos válidos: soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre, entre otros.

Datos de ubicación

Puesto: Es el nombre del puesto asignado al empleado. Normalmente aparecerá en el contrato individual de trabajo o en el contrato colectivo de trabajo.

Departamento, Subdirección, Dirección, Compañía: Estos datos serán necesarios para lograr una adecuada clasificación de la nómina. Naturalmente pueden variar de acuerdo a la organización y contabilidad de cada empresa.

Centro de costos: Es al que normalmente está asignado el empleado. Es una entidad contable que representa a una dirección, a una subdirección, a un departamento o a las diferentes combinaciones de ellos para las asignaciones de recursos, gastos o presupuestos. Dato necesarios para lograr una adecuada contabilización de la nómina.

Zona de salario mínimo: Es la zona en la que está situada su casa habitación y puede ser diferente.

5.5.2 Control de caja y fondo de Ahorro

El funcionamiento de estos ahorros deberá estar definido en un plan de previsión social o en un plan de fondo de ahorro y en función a esa normatividad, serán los estados de cuenta que se deben llevar. En términos generales, los siguientes formatos pueden cubrir todas las necesidades de información necesarias:

CONCENTRADO DE INTERESES GENERADOS EN FONDO DE AHORRO						
Fecha de Movto	QNA No.	Debe	Haber	Saldo	Intereses Cobrados	
					Del mes	Acumulados
15/01/2012	1		10,000.00		1,666.67	1,666.67
30/01/2012	2		12,000.00		2,000.00	3,666.67
15/02/2012	3		11,000.00		1,833.33	5,500.00
28/02/2012	4		11,300.00		1,883.33	7,383.33
15/03/2012	5		11,800.00		1,966.67	9,350.00
30/03/2012	6		12,500.00		2,083.33	11,433.33
15/04/2012	7		12,000.00		2,000.00	13,433.33
30/04/2012	8		13,000.00		2,166.67	15,600.00
15/05/2012	9		13,300.00		2,216.67	17,816.67
30/05/2012	10		13,700.00		2,283.33	20,100.00
15/06/2012	11		14,000.00		2,333.33	22,433.33
30/06/2012	12		19,000.00		3,166.67	25,600.00
15/07/2012	13		20,000.00		3,333.33	28,933.33
30/07/2012	14		21,000.00		3,500.00	32,433.33
15/08/2012	15		22,000.00		3,666.67	36,100.00
30/08/2012	16		23,500.00		3,916.67	40,016.67
15/09/2012	17		25,000.00		4,166.67	44,183.33
30/09/2012	18		22,000.00		3,666.67	47,850.00
15/10/2012	19		21,000.00		3,500.00	51,350.00
30/10/2012	20		23,000.00		3,833.33	55,183.33
15/11/2012	21		23,600.00		3,933.33	59,116.67
30/11/2012	22		24,000.00		4,000.00	63,116.67
15/12/2012	23		25,000.00		4,166.67	67,283.33
30/12/2012	24		25,100.00		4,183.33	71,466.67
			428,800.00		71,466.67	

5.5.3 Control de adeudos

Periódicamente será necesario elaborar este reporte para vigilar adecuadamente los adeudos.

Concentrado de préstamos al personal						
Empleado		Préstamo		Saldo a la fecha	Ultimo descuento	
Núm.	Nombre	Fecha	Importe		Fecha	Importe
240	Martínez Andrea	30-01-11	5,000.00	833.33	15-01-12	416.65
350	Hernández Claudia	15-05-11	2,500.00	312.50	30-12-11	156.25
420	Cárdenas Marco	15-05-11	7,000.00	875.00	30-12-11	437.50
530	Nájera Andrés	15-09-11	10,000.00	6,666.66	15-09-12	416.66
615	Córdoba Karina	30-11-11	4,000.00	3,500.00	30-11-12	166.66
789	Baez Gerardo	30-11-11	13,000.00	11,375.00	30-11-12	541.67

5.5.4 Otros

A continuación se mencionan las características de los principales reportes relacionados con la nómina, así como diversos documentos que se imprimen con datos del empleado y que tienen una repercusión con la administración de la misma.

Resumen de nómina

Este reporte se hará por los conceptos pagados en la nómina de manera general.

El Mundo del Conocimiento, S.A. de C.V.		Fecha: 13/04/2012		
RESUMEN DE NÓMINA		Período del: 01/04/2012		
		Al: 15/04/2012		
Clave	Concepto	Percepciones	Deducciones	Neto a Pagar
P0001	Sueldo	1,633,238.00		1,633,238.00
P0002	Diferencia de Sueldo	5,136.00		5,136.00
P0017	Prima Dominical	814.92		814.92
P0021	Ayuda para Renta	6,000.00		6,000.00
P0026	Tiempo Extraordinario Doble	60,200.00		60,200.00
	Tiempo Extraordinario Triple	20,252.00		20,252.00
P0031	Subsidio al Empleo Neto	27.20		27.20
P0075	Gastos para Auto	6,938.05		6,938.05
P0076	Seguro de Auto	59,193.58		59,193.58
D0051	I.S.R. Neto		280,914.49	280,914.49
D0052	Faltas Justificadas		4,639.39	4,639.39
D0053	Faltas Injustificadas		6,610.04	6,610.04
D0054	Incapacidades		3,551.56	3,551.56
D0055	Cuota IMSS del Trabajador		38,978.00	38,978.00
D0056	Fondo de Ahorro		83,669.08	83,669.08
D0057	Pensión Alimenticia		34,800.44	34,800.44
D0058	Crédito Fonacot		13,321.12	13,321.12
D0059	Crédito Infonavit		103,404.22	103,404.22
D0077	Faltantes de Caja		5,032.10	5,032.10
D0078	Préstamos personales		40,280.00	40,280.00
D0082	Gastos Medicos Beneficiarios		4,586.21	4,586.21
Totales de Trabajadores		250 1,791,799.75	619,786.65	1,172,013.10

Resumen por concepto

Este reporte se hará por los conceptos que sean significativos detallarlos por empleado, como por ejemplo, cuotas sindicales, o descuentos por préstamos a terceros.

"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V."		Fecha: 13/04/2012
Resumen por concepto		Período del: 01/04/2012
"INCAPACIDADES"		Al: 15/04/2012
Número		
Empleado	Nombre del Empleado	Importe
240	Martínez Pérez Andrea	326.11
350	Hernández Velázquez Claudia	289.12
420	Cárdenas Suárez Marco	400.00
530	Nájera Sánchez Andrés	830.06
615	Córdoba Benitez Karina	456.09
789	Baez Quiroz Gerardo	1,250.18
		<u>3,551.56</u>

Reporte de Acumulados

Este reporte podrá variar en cuanto a la información. Podremos obtener un reporte de los acumulados de un empleado o de un concepto en particular, dependerá de la utilización que deseemos darle.

Uno de los más comunes será en el que obtenemos los acumulados de la empresa por meses, hasta un mes determinado (en éste caso hasta febrero) y obtenemos un total a la fecha. Naturalmente, en éste ejemplo tomamos hasta febrero, pero podrían ser todos los meses del año y así obtendríamos los totales anuales que nos pudiesen servir para declaraciones. También podríamos utilizar este reporte para checar cifras de contabilidad.

25/02/2012

"EI MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. de C.V."
Reporte de Acumulados

Del: 01/01/2012
 Al: 28/02/2012

NO.	CONCEPTO NOMBRE	ENERO		FEBRERO		SUMA TOTAL	
		D/H	IMPORTE	D/H	IMPORTE	D/H	IMPORTE
1	Sueldo	256	215,879		312,000	256	527,879
2	Vacaciones	100	15,000		0	100	15,000
45	Tiempo extra doble		35,000	300	10,000	300	45,000
46	Tiempo extra triple		10,000		0	0	10,000
100	Aportación al Fondo de Ahorro		35,720		36,830	0	72,550
400	Provisión vacaciones		7,545		8,085	0	15,630
401	Provisión pago de prima vac.		1,886		2,000	0	3,886
402	Provisión pago gratificaciones		8,827		8,827	0	17,654
551	Cuotas Obreras SS		7,957		7,957	0	15,914
556	ISR	115	12,678		16,720	115	29,398
557	Crédito al salario		1,678		815	0	2,493

Tarjetas para Reloj Checador

Tradicionalmente se han usado tarjetas de cartón para controlar al personal a la hora de checar su entrada y su salida, éstas se conservan en anaqueles llamados "tarjeteros", junto a los relojes checadores de tiempo, de donde los trabajadores y empleados las toman y en donde las dejan después de marcar la hora de entrada o salida.

Estas tarjetas suelen tener como datos básicos los que se muestran en el siguiente modelo:

TARJETA DE CONTROL DE TIEMPO

Nombre: Vanessa Ortíz Pérez **Número:** 580
Departamento: Cuentas por pagar
Quincena No: 7

FECHA	TIEMPO NORMAL		TIEMPO EXTRA	
	ENTRADA	SALIDA	ENTRADA	SALIDA
Viernes	01/04/2012			
Sábado	02/04/2012			
Domingo	03/04/2012			
Lunes	04/04/2012			
Martes	05/04/2012			
Miércoles	06/04/2012			
Jueves	07/04/2012			
Viernes	08/04/2012			
Sábado	09/04/2012			
Domingo	10/04/2012			
Lunes	11/04/2012			
Martes	12/04/2012			
Miércoles	13/04/2012			
Jueves	14/04/2012			
Viernes	15/04/2012			

Firma del empleado

El trabajador deberá firmar la tarjeta al inicio de cada semana, quincena, catorcena, etc., dependiendo de la forma en que se pague.

Si en el horario se incluye el tiempo de comida, habrá que incluir las columnas para incluir estos tiempos de entrada y salida. Estas tarjetas son retiradas cada semana para su revisión en el departamento de personal en donde capturarán las horas para su valuación.

En la actualidad, existen un gran número de sistemas de control de accesos computarizados, que suplen con muchísimas ventajas el uso de éstas tarjetas de tiempo.

Todos estos sistemas trabajan con un software que se puede parametrizar (fijar parámetros propios de la empresa) en cuanto horarios, tolerancias, retardos, tiempos extras, etc. Toda esta información se guarda en la memoria de una computadora conectada con el reloj checador o en el reloj checador mismo (con un tiempo determinado) y después se transmite al sistema de nómina de la empresa facilitando la captura de incidencias de los trabajadores.

Nómina de pago

De acuerdo con el Artículo 15 de la Ley del Seguro Social, los patrones están obligados, entre otras obligaciones, a:

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

Y el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social, nos señala al respecto:

Artículo 4: Los registros tales como nóminas o listas de raya que conforme al Artículo 15 fracción II de la Ley, están obligados a llevar los patrones, deberán contener los datos siguientes:

- 1) Nombre, denominación o razón social del patrón, número de registro ante el Instituto y del Registro Federal de Contribuyentes;
- 2) Nombre y número de seguridad social, registro federal de contribuyentes incluyendo, en su caso, homoclave y la clave única de registro de población de los trabajadores;

- 3) Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios (diaria, semanal, quincenal, mensual, etc.);
- 4) Salario base de cotización;
- 5) Número de días o unidades de tiempo laborado, importe del salario devengado por cada trabajador y cuotas del seguro social retenidas; y
- 6) Firma o huella digital de los trabajadores.

Este último requisito rara vez se cumple en la nómina; es totalmente impráctico por funcionalidad, confidencialidad e incomodidad. Lo que se hace para suplirlo, es solicitar la firma del trabajador, o su huella, en el recibo de nómina.

Recibos de pago

De acuerdo con el artículo 132 de la LFT, los patrones tendrán, entre otras obligaciones, las siguientes:

- 1) Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- 2) Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

De acuerdo con el artículo 118 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta “quienes hagan pagos por los conceptos de sueldos y salarios, tendrán la siguiente obligación:

Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113.

Para cubrir los requisitos antes mencionados es preciso, solicitar al trabajador que firme sus recibos, estos recibos se harán en original y copia para que la empresa conserve el original firmado por el empleado y la copia el mismo trabajador.

Es conveniente conservar estos recibos originales firmados, por cinco años, para cualquier aclaración o controversia.

Será conveniente someter el formato a la consideración del abogado laboral de la compañía y, por otra parte, los recibos pueden ser similares para cada tipo de pago, variando únicamente la redacción del mismo.

Recibo de Nómina Quincenal

NO.	NOMBRE		CURP			R.F.C.	
370	Hernández García Alberto		HEGA800113HDFRRL04			HEGA800113	
PUESTO	DEPTO	SUELDO	S.D.I.	DEL	AL	NÚMERO DE IMSS	
Jefe de Depto	Compras	350.00	390.27	01-04-12	30-04-12	80018008968	
PERCEPCIONES				DEDUCCIONES			
CLAVE	CONCEPTO	UNIDAD	IMPORTE	CLAVE	CONCEPTO	UNIDAD	IMPORTE
1	Sueldo	15	2,799.00	551	Cuotas Obreras SS		86.63
					ISR		84.82
					Fondo de Ahorro		363.98
TOTAL PERCEPCIONES			2,799.00	TOTAL DEDUCCIONES			535.43
						NETO A PAGAR	2,263.57
<p>(Dos mil doscientos sesenta y tres pesos 57/100 M.N.)</p> <p>Recibí de "El Mundo del Conocimiento , S.A. de C.V." por concepto del pago de mi salario y demás prestaciones del período indicado sin que a a fecha se me adeuda catidad alguna por ningún concepto.</p>							
<p>_____ FIRMA DEL EMPLEADO</p>							

Recibo de Nómina de Gratificación

NO.	NOMBRE		CURP			R.F.C.	
924	Díaz Rangel Gerardo		DIRG671016HDFZNR08			DIRG671016789	
PUESTO	DEPTO	SUELDO	S.D.I.	DEL	AL	NUMERO DE IMSS	
Chofer	Servicios	123.00	128.89	01-01-12	31-12-12	19156780904	
PERCEPCIONES				DEDUCCIONES			
CLAVE	CONCEPTO	UNIDAD	IMPORTE	CLAVE	CONCEPTO	UNIDAD	IMPORTE
152	Aguinaldo	15	1,845.00	551	ISR		73.78
TOTAL PERCEPCIONES			1,845.00	TOTAL DEDUCCIONES			73.78
						NETO A PAGAR	1,771.22
<p>(Mil setecientos setenta y un pesos 22/100 M.N.)</p> <p>Recibí de "El Mundo del Conocimiento, S.A. de C.V.", por concepto de pago de gratificación correspondiente al ejercicio señalado sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por éste concepto.</p>							
<p>_____ FIRMA DEL EMPLEADO</p>							

Recibo de Nómina de PTU

NO.	NOMBRE		CURP			R.F.C.	
1210	García Alvarez Juan		GAAJ560305HTARLN00			GAAJ5603058H2	
PUESTO	DEPTO	SUELDO	S.D.I.	DEL	AL	NÚMERO DE IMSS	
Almacenista	Almacén	116.50	122.29	01-01-12	31-12-12	10885695865	
PERCEPCIONES				DEDUCCIONES			
CLAVE	CONCEPTO	UNIDAD	IMPORTE	CLAVE	CONCEPTO	UNIDAD	IMPORTE
153	PTU		9,264.77	556	ISR		1,362.78
TOTAL PERCEPCIONES			9,264.77	TOTAL DEDUCCIONES			1,362.78
						NETO A PAGAR	7,901.99
<p>(Siete mil novecientos un pesos 99/100 M.N.)</p> <p>Recibí de "El Mundo del Conocimiento, S.A. de C.V.", por concepto de pago de Participación de Utilidades correspondiente al ejercicio anterior sin que a la fecha sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por éste concepto.</p>							
<p>_____ FIRMA DEL EMPLEADO</p>							

Recibo de Nómina de Devolución de Fondo de Ahorro

NO.	NOMBRE		CURP			R.F.C.	
1233	Espitia Carmona Carmen		EECC580909MCASRR03			EECC5809093Q5	
PUESTO	DEPTO	SUELDO	S.D.I.	DEL	AL	NÚMERO DE IMSS	
Secretaria	Gerencia	85.00	89.07	01-01-12	31-12-12	12795845614	
PERCEPCIONES				DEDUCCIONES			
CLAVE	CONCEPTO	UNIDAD	IMPORTE	CLAVE	CONCEPTO	UNIDAD	IMPORTE
101	Devolución F.A.		7,956.00				
102	Intereses ganados		530.00				
103	Aportación empresa		7,956.00				
TOTAL PERCEPCIONES			8,486.00	TOTAL DEDUCCIONES			-
						NETO A PAGAR	8,486.00
(Diez mil cuarenta y nueve pesos 38/100 M.N.)							
Recibí de "El Mundo del Conocimiento, S.A. de C.V.", por concepto de Devolución del Total de Fondo de Ahorro correspondiente al ejercicio señalado sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por éste concepto.							
_____ FIRMA DEL EMPLEADO							

En caso de que la forma de pago se a través de una cuenta bancaria, será conveniente que de todas formas el empleado firme el recibo.

Existe la tendencia de omitir la expedición del recibo cuando el pago se hace a través de una cuenta bancaria porque los estados de cuenta del banco son documentos comprobatorios de pago según las autoridades hacendarias, sin embargo, las autoridades laborales no mencionan nada a este respecto, y en todo caso, el estado de cuenta de la empresa mostrará el pago total a sus empleados, mientras que el estado de cuenta del empleado, es del empleado y la empresa no podrá utilizarlo en caso de controversia con el trabajador. En todo caso, éste será otro aspecto que tendrá que decidir el abogado laboral de la empresa.

5.6 Ejercicios Prácticos

Nómina semanal sin incidencias

Cuando en una nómina no existen incidencias que capturarle a los trabajadores, ésta resulta ser muy sencilla; por consiguiente, únicamente tendrá como percepciones el sueldo y como deducciones las que por ley está obligado el patrón a retener como es el Impuesto Sobre la Renta y las Cuotas Obreras para efectos de Seguro Social, recordando que si se está en el supuesto de ser un empleado que gana el salario mínimo estará exento de dichas deducciones.

En los ejemplos que a continuación se presentan se podrá observar lo siguiente:

- 1) Cálculos de nóminas semanales
- 2) Cálculos de nóminas quincenales
- 3) Cálculos de nóminas mensuales

En cada uno de éstos ejemplos se dará una breve explicación de cómo deben calcularse las retenciones que por ley el patrón tiene que realizar a los empleados.

- a) El impuesto sobre la renta
- b) Cuotas obrero-patronales
- c) Cédulas de la nómina detallada

Nómina semanal con incidencias

Cuando en una nómina existen incidencias que capturarle a los trabajadores, como pago de tiempo extra, bonos, compensaciones, comisiones, primas dominicales, primas vacacionales, ausentismos, adeudos, créditos hipotecarios, etc. Esta resulta ser un poco complicada debido a que se deben tener presentes los aspectos de exención para los ingresos percibidos y como deducciones las que por ley está obligado el patrón a retener como es el Impuesto Sobre la Renta y las Cuotas Obreras para efectos de Seguro Social,

recordando que si se está en el supuesto de ser un empleado que gana el salario mínimo estará exento de dichas deducciones.

Antes de comenzar a explicar el procedimiento es importante contar con la tarifa mensual del impuesto y la tabla del subsidio al empleo.

Para obtener una tarifa semanal y quincenal solo debemos dividir los importes de límite inferior, límite superior y cuota fija de todos los renglones entre 30.4 y luego multiplicarlo por 7 o 15 según corresponda el período de pago. Lo mismo se debe hacer con la tabla del subsidio al empleo.

El procedimiento a seguir para realizar el cálculo de retención de impuesto sobre la renta es el siguiente:

- 1) Ubicar dentro de los límites superiores e inferiores el monto total de ingresos, el cual es denominado base gravable.
- 2) Restar a la base gravable el Límite inferior de la tarifa.
- 3) El resultado que se obtiene de esta resta se denomina excedente del límite inferior.
- 4) El excedente del límite inferior se multiplica por el porcentaje de excedente del límite inferior de la tarifa.
- 5) El resultado que se obtiene de aplicar el porcentaje se denomina impuesto sobre excedente.
- 6) A dicho resultado se le suma el reglón de cuota fija.
- 7) El resultado de esta operación es el impuesto total.
- 8) A este impuesto total se le resta el subsidio al empleo.
- 9) El resultado de esta operación es el Impuesto sobre la Renta a Retener o caso contrario el Subsidio al empleo a entregar.

**"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DEL ISR EN UNA NÓMINA SEMANAL SIN INCIDENCIAS**

PERCEPCIONES	1	2	3	4	5	6
Sueldo	500.00	630.00	700.00	800.00	930.00	1,000.00
Diferencia de Sueldo						
Prima Dominical						
Ayuda para Renta						
Tiempo Extraordinario Doble						
Tiempo Extraordinario Triple						
Gastos para Auto						
Seguro de Auto						
Total percepciones	500.00	630.00	700.00	800.00	930.00	1,000.00
DEDUCCIONES						
Faltas Justificadas						
Faltas Injustificadas						
Incapacidades						
Total Deducciones						
CÁLCULO DEL IMPUESTO						
Base Gravable Acumulable	500.00	630.00	700.00	800.00	930.00	1,000.00
(-) Límite Inferior en la Tarifa Artículo 113	114.25	114.25	114.25	114.25	114.25	969.51
(=) Excedente del Límite Inferior	385.75	515.75	585.75	685.75	815.75	30.49
(X) % de Excedente Límite Inferior de la Tarifa Art. 113	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	10.88%
(=) Impuesto Sobre Excedente	24.69	33.01	37.49	43.89	52.21	3.32
(+) Cuota Fija del Impuesto	2.17	2.17	2.17	2.17	2.17	56.91
(=) Impuesto Total del Artículo 113	26.86	35.18	39.66	46.06	54.38	60.23
(-) Subsidio al Empleo	93.66	93.66	93.66	90.44	88.06	88.06
(=) ISR a Retener (Subsidio al Empleo a Entregar)	- 66.80	- 58.48	- 54.00	- 44.38	- 33.68	- 27.83

El cálculo de las cuotas obrero-patronales se realiza de la siguiente manera:

Cuotas Mensuales

Cuota Fija Patrón (prestaciones en especie): Salario Mínimo del Distrito Federal **X** los días a cotizar **X** 20.40%. Los días cotizados se determinan restando a los días del período las incapacidades.

Excedente 3 SMGDF Patrón: Salario Diario Integrado menos 3 veces el Salario Mínimo del Distrito Federal **X** los días a cotizar **X** 1.100%. Los días cotizados se determinan restando a los días del período las incapacidades.

Excedente 3 SMGDF Trabajador: Salario Diario Integrado menos 3 veces el Salario Mínimo del Distrito Federal **X** los días a cotizar **X** 0.400%. Los días cotizados se determinan restando a los días del período las incapacidades.

Prestaciones en Dinero

Prestaciones en Dinero Patrón: Salario Diario Integrado **X** los días a cotizar **X** 0.700%. Los días cotizados se determinan restando a los días del período las incapacidades.

Prestaciones en Dinero Trabajador: Salario Diario Integrado **X** los días a cotizar **X** 0.250%. Los días cotizados se determinan restando a los días del período las incapacidades.

Gastos Médicos Pensionados

Gastos Médicos Pensionados Patrón: Salario Diario Integrado **X** los días a cotizar **X** 1.050%. Los días cotizados se determinan restando a los días del período las incapacidades.

Gastos Médicos para Pensionados Trabajador: Salario Diario Integrado **X** los días a cotizar **X** 0.375%. Los días cotizados se determinan restando a los días del período las incapacidades.

Riesgo de Trabajo: Salario Diario Integrado **X** los días a cotizar **X** Prima de riesgos de trabajo determinada por el patrón. Los días cotizados se determinan restando a los días del período los ausentismos y las incapacidades.

Invalidez y vida

Invalidez y Vida Patrón: Salario Diario Integrado **X** los días a cotizar **X** 1.750%. Los días cotizados se determinan restando a los días del período los ausentismos y las incapacidades.

Invalidez y Vida Trabajador: Salario Diario Integrado **X** los días a cotizar **X** 0.625%. Los días cotizados se determinan restando a los días del período los ausentismos y las incapacidades.

Guarderías y prestaciones sociales: Salario Diario Integrado **X** los días a cotizar **X** 1.000%. Los días cotizados se determinan restando a los días del período los ausentismos y las incapacidades.

Cuotas Bimestrales

Retiro: Salario Diario Integrado **X** los días a cotizar **X** 2.00%. Los días cotizados se determinan restando a los días del período los ausentismos.

Cesantía y Vejez

Cesantía y Vejez Patrón: Salario Diario Integrado **X** los días a cotizar **X** 3.150%. Los días cotizados se determinan restando a los días del período los ausentismos y las incapacidades.

Cesantía y Vejez Trabajador: Salario Diario Integrado **X** los días a cotizar **X** 1.125%. Los días cotizados se determinan restando a los días del período los ausentismos y las incapacidades.

Infonavit Patrón: Salario Diario Integrado **X** los días a cotizar **X** 5%.

"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V."
CÁLCULO DE CUOTAS MENSUALES OBRERO-PATRONALES EN NÓMINA SEMANAL SIN INCIDENCIAS

SMDF	D C	I	A	SDI	C.F.	Excedente		Prestac. Dinero		G Med Pension		R.T.	Invalidez y Vida		GPS	Total de Cuotas		Total IMSS
						Exc Pt	Exc Tr	PD Pt	PD Tr	GMP P	GMP T		IV Pt	IV Tr		Patronal	Obrera	
					20.40	1.10	0.40	0.70	0.25	1.05	0.38	2.60	1.75	0.63	1.00	28.60	1.65	
62.33																		
1	7			74.66	89.01	-	-	3.66	1.31	5.49	1.96	13.58	9.15	3.27	5.23	126.10	6.53	132.64
2	7			94.06	89.01	-	-	4.61	1.65	6.91	2.47	17.11	11.52	4.12	6.58	135.74	8.23	143.97
3	7			104.52	89.01	-	-	5.12	1.83	7.68	2.74	19.01	12.80	4.57	7.32	140.94	9.15	150.09
4	7			119.45	89.01	-	-	5.85	2.09	8.78	3.14	21.73	14.63	5.23	8.36	148.36	10.45	158.81
5	7			138.86	89.01	-	-	6.80	2.43	10.21	3.65	25.26	17.01	6.08	9.72	158.01	12.15	170.16
6	7			149.31	89.01	-	-	7.32	2.61	10.97	3.92	27.16	18.29	6.53	10.45	163.20	13.06	176.26

CÁLCULO DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES BIMESTRALES (RCV E INFONAVIT)

DC	I	A	SDI	Retiro	Cesantía y Vejez		Total RCV	Infonavit	C.F. o % de Crédito	Amortización de Crédito	Total Bimestral
					CV Patrón	CV Trabaj					
				2.00	3.15	1.13		5.00			
61			74.66	91.09	143.46	51.46	286.01	227.71			513.72
61			94.06	114.75	180.74	64.84	360.33	286.88			647.21
61			104.52	127.51	200.84	72.05	400.40	318.79			719.18
61			119.45	145.73	229.52	82.34	457.59	364.32			821.91
61			138.86	169.41	266.82	95.72	531.94	423.52			955.47
61			149.31	182.16	286.90	102.92	571.98	455.40			1,027.37

**"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V."
NÓMINA DE DETALLADA**

Registro Patronal C41-32445-10-5
Nómina Semanal
Período No.1

Fecha: 06/01/2012
Hoja: 1 de 50

De: 02/01/2012

A: 08/01/2012

Auxiliar de Almacén

No Seguro Social

R.F.C.

CURP

1 Alvarez Sánchez Beatriz

05-95-75-4368-5

AASB750815FGH

AASB750815MDFLNT05

Percepciones

Deducciones

Neto a Recibir

Sueldo

500.00

Subsidio al Empleo - 66.80
Cuotas Obreras SS 13.43

Total Percepciones

500.00

Total Deducciones - 53.37

553.37

Vendedor de Mostrador

No Seguro Social

R.F.C.

CURP

2 Legaria Montalvo Felix

28-90-71-0461-7

LEMF710102IF6

LEMF710102HDFGN04

Percepciones

Deducciones

Neto a Recibir

Sueldo

630.00

Subsidio al Empleo - 58.48
Cuotas Obreras SS 16.92

Total Percepciones

630.00

Total Deducciones - 41.56

671.56

Total Percepciones:

1,130.00

Total Deducciones: - 94.93

1,224.93

**"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V."
NÓMINA DE DETALLADA**

Registro Patronal C41-32445-10-5

Fecha: 06/01/2012

Nómina Semanal

Período No.1

De: 02/01/2012

A: 08/12/2012

Hoja: 2 de 50

Vendedor de Mostrador
3 Martínez Sánchez Pamela

No Seguro Social
06-40-75-4368-5

R.F.C.
MASP750815A01

CURP
MASP750816MDFRNM05

Percepciones
Sueldo

700.00

Deducciones

Subsidio al Empleo - 54.00
Cuotas Obreras SS 18.81

Neto a Recibir

Total Percepciones

700.00

Total Deducciones - 35.19

735.19

Almacenista
4 Juárez Cervantes Rosario

No Seguro Social
29-95-68-0461-7

R.F.C.
JUCR-680601-PA3

CURP
JUCR680601MDFRRS08

Percepciones
Sueldo

800.00

Deducciones

Subsidio al Empleo - 44.38
Cuotas Obreras SS 21.49

Neto a Recibir

Total Percepciones

800.00

Total Deducciones - 22.89

822.89

Total Percepciones:

1,500.00

Total Deducciones: - 58.08

1,558.08

**"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V."
NÓMINA DE DETALLADA**

Registro Patronal C41-32445-10-5
Nómina Semanal
Período No.1

Fecha: 06/01/2012
Hoja: 3 de 50

De: 02/01/2012

A: 08/12/2012

Almacenista
5 Hernández Salinas Antonio

No Seguro Social
01-80-72-4123-5

R.F.C.
HESA-721214-JAC

CURP
HESA721214HDFRLN06

Percepciones
Sueldo

930.00

Deducciones
Subsidio al Empleo - 54.00
Cuotas Obreras SS 24.98

Neto a Recibir

Total Percepciones

930.00

Total Deducciones - 29.02

959.02

Jefe de Almacén
6 Zamora Ortíz Alejandro

No Seguro Social
30-01-69-1461-9

R.F.C.
ZAOA-690512-CIE

CURP
ZAOA690512HDFMRL05

Percepciones
Sueldo

1,000.00

Deducciones
Subsidio al Empleo - 27.83
Cuotas Obreras SS 26.86

Neto a Recibir

Total Percepciones

1,000.00

Total Deducciones - 0.97

1,000.97

Total Percepciones:

1,930.00

Total Deducciones: - 29.99

1,959.99

**"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DEL ISR EN UNA NÓMINA SEMANAL CON INCIDENCIAS**

PERCEPCIONES	1	2	3	4	5	6
Sueldo	500.00	630.00	700.00	800.00	930.00	1,000.00
Diferencia de Sueldo	80.00			45.00		
Prima Dominical						
Prima Vacacional						
Tiempo Extraordinario Doble		70.00			100.00	
Tiempo Extraordinario Triple		90.00				
Premio de Asistencia y Puntualidad	71.43	90.00	100.00	114.29	132.86	142.86
Seguro de Auto						
Total percepciones	651.43	880.00	800.00	959.29	1,162.86	1,142.86
DEDUCCIONES						
Faltas Justificadas					132.86	
Faltas Injustificadas	71.43				132.86	
Incapacidades			313.56			
Total Deducciones	71.43	-	313.56	-	265.72	-
CÁLCULO DEL IMPUESTO						
Base Gravable Acumulable	580.00	880.00	486.44	959.29	897.14	1,142.86
(-) Límite Inferior en la Tarifa Artículo 113	114.25	114.25	114.25	114.25	114.25	969.51
(=) Excedente del Límite Inferior	465.75	765.75	372.19	845.04	782.89	173.35
(X) % de Excedente Límite Inferior de la Tarifa Art. 113	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	10.88%
(=) Impuesto Sobre Excedente	29.81	49.01	23.82	54.08	50.10	18.86
(+) Cuota Fija del Impuesto	2.17	2.17	2.17	2.17	2.17	56.91
(=) Impuesto Total del Artículo 113	31.98	51.18	25.99	56.25	52.27	75.77
(-) Subsidio al Empleo	93.66	88.06	93.66	88.06	88.06	74.83
(=) ISR a Retener (Subsidio al Empleo a Entregar)	- 61.68	- 36.88	- 67.67	- 31.81	- 35.79	0.94

"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V."																		
CÁLCULO DE CUOTAS MENSUALES OBRERO-PATRONALES EN NÓMINA SEMANAL CON INCIDENCIAS																		
SMDF	D C	I	A	SDI	C.F.	Excedente		Prestac. Dinero		G Med Pension		R.T.	Invalidez y Vida		GPS	Total de Cuotas		Total IMSS
						Exc Pt	Exc Tr	PD Pt	PD Tr	GMP P	GMP T		IV Pt	IV Tr		Patronal	Obrera	
					20.40	1.10	0.40	0.70	0.25	1.05	0.38	2.60	1.75	0.63	1.00	28.60	1.65	
59.82																		
1	7		1	74.66	85.42	-	-	3.66	1.31	5.49	1.96	13.55	9.13	3.26	5.22	122.47	6.53	128.99
2	7			94.06	85.42	-	-	4.61	1.65	6.91	2.47	17.11	11.52	4.12	6.58	132.16	8.23	140.39
3	7	3		104.52	84.81	-	-	5.10	1.82	7.65	2.73	18.93	12.75	4.55	7.29	136.53	9.11	145.64
4	7			119.45	85.42	-	-	5.85	2.09	8.78	3.14	21.73	14.63	5.23	8.36	144.78	10.45	155.23
5	7		2	138.86	85.42	-	-	6.80	2.43	10.21	3.65	25.20	16.98	6.06	9.70	154.31	12.14	166.45
6	7			149.31	85.42	-	-	7.32	2.61	10.97	3.92	27.16	18.29	6.53	10.45	159.61	13.06	172.68

CÁLCULO DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES BIMESTRALES (RCV E INFONAVIT)											
DC	I	A	SDI	Retiro	Cesantía y Vejez		Total RCV	Infonavit	C.F. o % de Crédito	Amortización de Crédito	Total Bimestral
					CV Patrón	CV Trabaj					
				2.00	3.15	1.13		5.00			
7		1	74.66	10.43	16.43	5.89	32.76	26.08	12.13 VSM	181.40	240.24
7			94.06	13.17	20.74	7.44	41.35	32.92			74.27
7	3		104.52	14.63	22.95	8.23	45.82	36.43			82.25
7			119.45	16.72	26.34	9.45	52.51	41.81			94.32
7		2	138.86	19.40	30.56	10.96	60.92	48.50			109.42
7			149.31	20.90	32.92	11.81	65.64	52.26			117.90

**"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V."
NÓMINA DE DETALLADA**

Registro Patronal C41-32445-10-5

Fecha: 10/12/2011

Nómina Semanal

Período No.49

De: 05/12/2011

A: 11/12/2011

Hoja: 1 de 50

Salario Diario \$ 71.43

S.D.I. \$ 74.66

Auxiliar de Almacén

No Seguro Social

R.F.C.

CURP

1 Alvarez Sánchez Beatriz

05-95-75-4368-5

AASB750815FGH

AASB750815MDFLNT05

Percepciones

Deducciones

Neto a Recibir

Sueldo	500.00
Diferencia de Sueldo	80.00
Premio de Puntualidad y Asist.	71.43

Subsidio al Empleo	-	61.68
Cuotas Obreras SS		12.42
Faltas Injustificadas		71.43
Crédito Infonavit		181.40

Total Percepciones 651.43

Total Deducciones 203.57

447.86

Vendedor de Mostrador

No Seguro Social

R.F.C.

CURP

2 Legaria Montalvo Felix

28-90-71-0461-7

LEMF710102IF6

LEMF710102HDFGN04

Percepciones

Deducciones

Neto a Recibir

Sueldo	630.00
Tiempo Extraordinario Doble	70.00
Tiempo Extraordinario Triple	90.00
Premio de Puntualidad	90.00

Subsidio al Empleo	-	36.88
Cuotas Obreras SS		15.67

Total Percepciones 880.00

Total Deducciones - 21.21

901.21

Total Percepciones: 1,531.43

Total Deducciones: 182.36

1,349.07

**"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V."
NÓMINA DE DETALLADA**

Registro Patronal C41-32445-10-5

Fecha: 10/12/2011

Nómina Semanal

Período No.49

De: 05/12/2011

A: 11/12/2011

Hoja: 2 de 50

Vendedor de Mostrador
3 Martínez Sánchez Pamela

No Seguro Social
06-40-75-4368-5

R.F.C.
MASP750815A01

CURP
MASP750816MDFRNM05

Percepciones		Deducciones		Neto a Recibir
Sueldo	700.00	Subsidio al Empleo	- 67.67	
Premio de Puntualidad y Asist.	100.00	Cuotas Obreras SS	17.34	
		Incapacidades	313.56	

Total Percepciones	800.00	Total Deducciones	263.23	536.77
---------------------------	--------	--------------------------	--------	---------------

Almacenista
4 Juárez Cervantes Rosario

No Seguro Social
29-95-68-0461-7

R.F.C.
JU CR-680601-PA3

CURP
JU CR680601MDFRRS08

Percepciones		Deducciones		Neto a Recibir
Sueldo	800.00	Subsidio al Empleo	- 31.81	
Diferencia de sueldo	45.00	Cuotas Obreras SS	19.90	
Premio de Puntualidad y Asist.	114.29			

Total Percepciones	959.29	Total Deducciones	- 11.91	971.20
---------------------------	--------	--------------------------	---------	---------------

Total Percepciones:	1,759.29	Total Deducciones:	251.32	1,507.97
----------------------------	----------	---------------------------	--------	-----------------

**"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V."
NÓMINA DE DETALLADA**

Registro Patronal C41-32445-10-5
Nómina Semanal
Período No.49

Fecha: 10/12/2011
Hoja: 3 de 50

De: 05/12/2011

A: 11/12/2011

Almacenista **No Seguro Social**
5 Hernández Salinas Antonio 01-80-72-4123-5

R.F.C.
HESA-721214-JAC

CURP
HESA721214HDFRLN06

Percepciones

Sueldo	930.00
Tiempo Extraordinario Doble	100.00
Premio de Puntualidad y Asist.	132.86

Deducciones

Subsidio al Empleo	-	35.79
Cuotas Obreras SS		23.11
Faltas Justificadas		132.86
Faltas Injustificadas		132.86

Neto a Recibir

Total Percepciones	1,162.86	Total Deducciones	253.04	909.82
---------------------------	----------	--------------------------	--------	---------------

Jefe de Almacén **No Seguro Social**
6 Zamora Ortíz Alejandro 30-01-69-1461-9

R.F.C.
ZAOA-690512-CIE

CURP
ZAOA690512HDFMRL05

Percepciones

Sueldo	1,000.00
Premio de Puntualidad y Asist.	142.80

Deducciones

ISR		0.94
Cuotas Obreras SS		24.87

Neto a Recibir

Total Percepciones	1,142.80	Total Deducciones	25.81	1,116.99
---------------------------	----------	--------------------------	-------	-----------------

Total Percepciones:	2,305.66	Total Deducciones:	278.85	2,026.81
----------------------------	----------	---------------------------	--------	-----------------

"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V."
Nómina de Fondo de Ahorro

No	Nombre del Empleado	Ahorro Empleado	Aportación Empresa	Interés Ganado 4%	Total Ahorro a Recibir
1	Córdoba Rubalcaba Jesús	2,800.00	2,800.00	112.00	5,712.00
2	González Romero Ana María	3,040.00	3,040.00	121.60	6,201.60
3	Rivera Guzmán Alejandro	3,360.00	3,360.00	134.40	6,854.40
4	Benitez Hernández Marisol	2,800.00	2,800.00	112.00	5,712.00
5	Luna López José Sergio	3,040.00	3,040.00	121.60	6,201.60
6	Cervantes Mera Roberto César	3,360.00	3,360.00	134.40	6,854.40
7	Ramírez García Jorge Alberto	4,000.00	4,000.00	160.00	8,160.00
8	Luna Mena Lilia Josefina	4,000.00	4,000.00	160.00	8,160.00
9	Rosales Parra Anilú	4,640.00	4,640.00	185.60	9,465.60
10	Domínguez Licona César	4,960.00	4,960.00	198.40	10,118.40
11	Zamora Barragán Maribel	4,000.00	4,000.00	160.00	8,160.00
12	Aguilar Gutiérrez Ricardo	4,640.00	4,640.00	185.60	9,465.60
13	Alvarez Velázquez Juan Alberto	4,960.00	4,960.00	198.40	10,118.40
14	Figueroa Zepeda Juana	5,920.00	5,920.00	236.80	12,076.80
15	Nava Astudillo Concepción	6,000.00	6,000.00	240.00	12,240.00
16	Solano Avilés Bibiana	6,720.00	6,720.00	268.80	13,708.80
17	Barrientos Rosas Jaime	4,960.00	4,960.00	198.40	10,118.40
18	Vázquez Galindo Jesús	5,920.00	5,920.00	236.80	12,076.80
19	Sánchez Hernández Alma	6,000.00	6,000.00	240.00	12,240.00
20	González Cruz Rodolfo	6,720.00	6,720.00	268.80	13,708.80
21	Almodóvar Villada José	10,000.00	10,000.00	400.00	20,400.00
22	Popoca Tapia Jesús Mateo	4,640.00	4,640.00	185.60	9,465.60
23	Navarrete Sánchez Alyn	17,840.00	17,840.00	713.60	36,393.60
24	Pacheco Zambrano Jesús	20,000.00	20,000.00	800.00	40,800.00
25	Rodríguez Antúnez Juan Carlos	10,000.00	10,000.00	400.00	20,400.00
26	Infanzón Chagoya Oscar	4,640.00	4,640.00	185.60	9,465.60
27	Castillo Sanromán María	17,840.00	17,840.00	713.60	36,393.60
28	Guerra Palacios Natalia	20,000.00	20,000.00	800.00	40,800.00
29	Moreno Romero Erika	4,280.00	4,280.00	171.20	8,731.20
30	Suárez Toquero Alejandro	4,280.00	4,280.00	171.20	8,731.20
31	Onofre García Arturo	4,280.00	4,280.00	171.20	8,731.20
32	Ríos García Carlos Gustavo	4,280.00	4,280.00	171.20	8,731.20
33	Camacho Carranza Armando	4,280.00	4,280.00	171.20	8,731.20
34	Jiménez Juárez Raymundo	4,280.00	4,280.00	171.20	8,731.20
35	Gómez Aguilar Miguel Angel	4,280.00	4,280.00	171.20	8,731.20
		226,760.00	226,760.00	9,070.40	462,590.40

"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V."
Nómina de Fondo de Ahorro

No	Nombre del Empleado	Ahorro Empleado	Aportación Empresa	Interés Ganado 4%	Total Ahorro a Recibir
36	Gómez Sandoval Uriel	4,280.00	4,280.00	171.20	8,731.20
37	Nava Herrera Ivonne	4,280.00	4,280.00	171.20	8,731.20
38	Abarca Castillo Marisol	4,280.00	4,280.00	171.20	8,731.20
39	Hernández Vargas Sandra	4,280.00	4,280.00	171.20	8,731.20
40	Velázquez Cervantes Miguel	6,400.00	6,400.00	256.00	13,056.00
41	Ramales Reyes Héctor	6,400.00	6,400.00	256.00	13,056.00
42	Morín Núñez Angel Benjamín	6,400.00	6,400.00	256.00	13,056.00
43	López García Jacinto	6,400.00	6,400.00	256.00	13,056.00
44	Pérez San Juan Noé	6,400.00	6,400.00	256.00	13,056.00
45	Ruiz Lasas Héctor Javier	6,400.00	6,400.00	256.00	13,056.00
46	González Sánchez Israel	6,400.00	6,400.00	256.00	13,056.00
47	Gómez Díaz Belén Alejandra	6,400.00	6,400.00	256.00	13,056.00
48	Vargas González Jorge	6,400.00	6,400.00	256.00	13,056.00
49	Rojas Patiño Argenis	2,800.00	2,800.00	112.00	5,712.00
50	Quintero Bernal Gerardo Daniel	3,040.00	3,040.00	121.60	6,201.60
		80,560.00	80,560.00	3,222.40	164,342.40
	Monto en página anterior	226,760.00	226,760.00	9,070.40	319,953.60
		<u>307,320.00</u>	<u>307,320.00</u>	<u>12,292.80</u>	<u>631,176.00</u>

Ahorro Empleado	307,320.00
Aportación Empresa	307,320.00
Total Inversión	<u>614,640.00</u>

Interés Generado 12,292.80

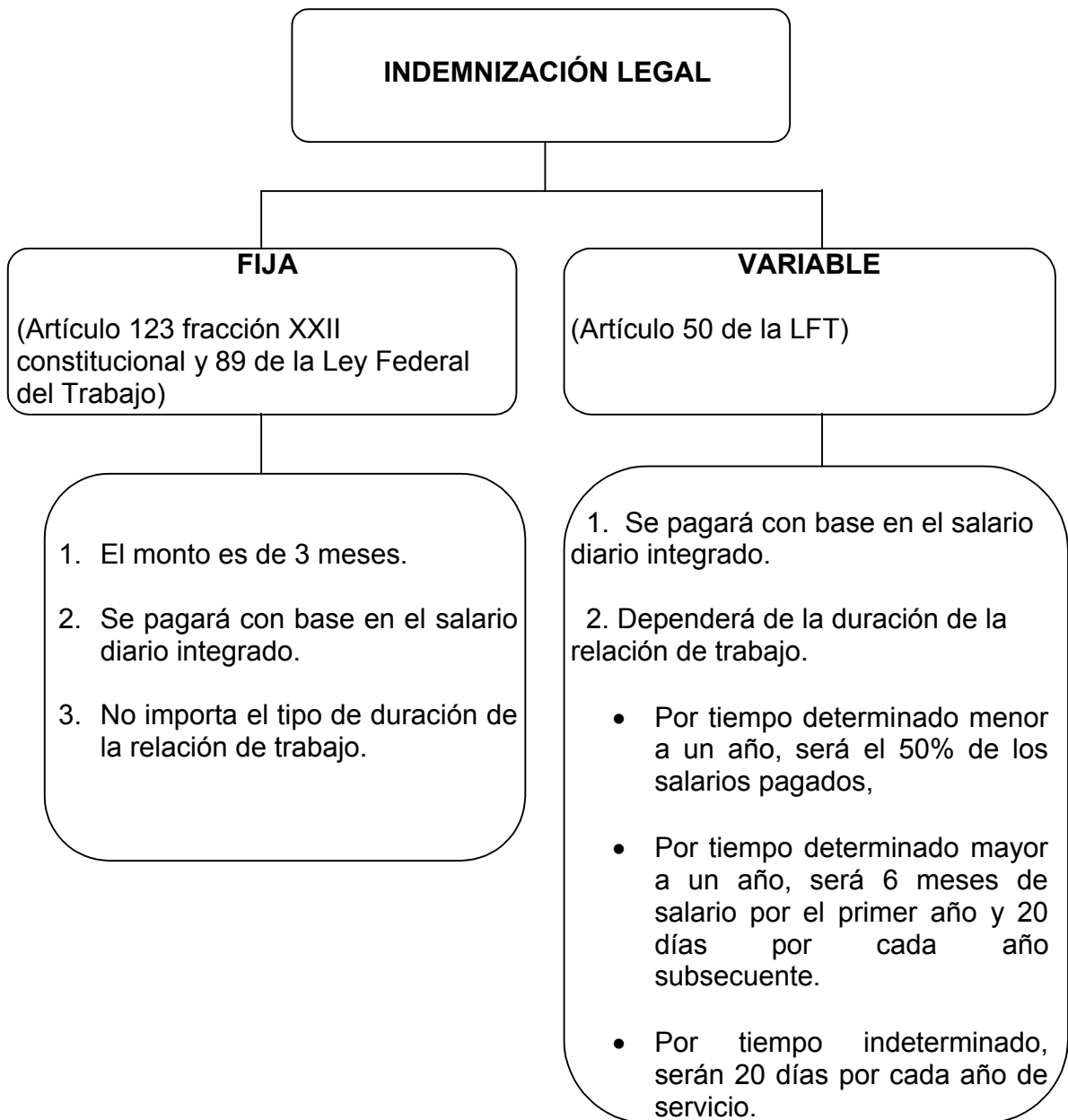
Tasa de Interés generada **4%**

La tasa se obtiene dividiendo el monto del interés generado entre el monto total del ahorro de los empleados, en éste caso el porcentaje obtenido es del 4%. Esto significa que el ahorro total del empleado se multiplica por dicho porcentaje obteniendo así el monto de interés, a esto se le suma la cantidad aportada por la empresa y de este modo se obtiene el monto total a recibir por cada empleado.

Nómina de Finiquitos y Liquidaciones

Este tipo de nóminas se elaboran cuando existe la terminación de la relación laboral ya sea que el trabajador renuncie voluntariamente o bien, que el patrón sea quien le rescinda el contrato al trabajador.

Prestaciones que se deben incluir en la integración del salario base de indemnización



Criterios para reconocer las prestaciones que se deben integrar al salario para efectos de indemnización.

- 1) Deben pagarse en forma fija o permanente.
- 2) Deben ser determinadas o determinables en dinero sin objeción alguna.
- 3) No deben depender de algún acontecimiento futuro para tener derecho a devengarlas.

Prestaciones que se deben incluir en la integración del salario base de indemnización.

Desde el momento en que se inicia la relación laboral, por disposición expresa de la ley, se adquiere el derecho a recibir **el aguinaldo y la prima vacacional**, estas dos prestaciones deben ser pagadas en forma fija o permanente, se determinan en dinero y no dependen de algún acontecimiento futuro para poder obtenerlas, se adquieren en el mismo momento en que comienza la relación laboral.

Otra prestación que debe integrar son los **vales de despensa** que algunos patrones otorgan mensualmente a los trabajadores; en algunos casos se da una cantidad fija y en otros, una cantidad proporcional al salario de cada trabajador. Bien se puede apreciar que no se entrega efectivo por esta prestación, sí se puede determinar en dinero; además se paga en forma fija desde que inicia la relación laboral.

Así mismo otro ejemplo de prestaciones que integran el salario para el cálculo del pago de una indemnización son: los pagos de **bonos trimestrales extraordinarios** y el pago de **gastos por la compra de medicinas o libros**; en este último, las empresas que los otorgan, los entregan mensualmente y se sujetan a una cantidad fija o proporcional al salario que devengue el trabajador.

Existen algunas prestaciones que aunque son determinadas o determinables en dinero, no se obtienen desde el inicio de la relación laboral; además requieren de un

acontecimiento futuro para poder disfrutarlas, y cuando éste se presenta, automáticamente se vuelven permanentes.

Lo más común es que dichas prestaciones se otorgan a todos los trabajadores de la fuente de trabajo, si se presenta el acontecimiento necesario para que se pueda gozar de ellas; si no, sólo se tendrá la posibilidad de adquirirlas, pero no el derecho de disfrutarlas. Por ejemplo, existen contratos colectivos que contemplan el pago de una compensación por antigüedad del trabajador, en donde se indica que cuando se cumplan 5 años de servicios, se pagará en forma fija el 15% del salario mínimo vigente en la zona económica en donde se encuentre la fuente de trabajo; si se cumplen 10 años, se incrementará el pago al 20% del salario mínimo mencionado, y así sucesivamente.

En éste caso, si al momento en que el trabajador es despedido injustificadamente no cuenta con la antigüedad requerida para cobrar la compensación citada, no deberá considerarse para integrarla al salario base de indemnización, pues sólo contó con la posibilidad de adquirir el derecho, pero nunca la adquirió. El derecho nace automáticamente cuando se cumple la antigüedad requerida; si por alguna razón esta prestación no se pagó oportunamente, y en ese lapso de tiempo se presenta el despido injustificado, esto no afectará el derecho de adquirirlo, por lo que es procedente integrarla al salario.

Pueden existir prestaciones que sean permanentes o no, ya que estarán sujetas a un acontecimiento futuro e incierto, es decir, este acontecimiento se podrá presentar o no.

Por ejemplo, en algunas empresas el patrón otorga una prestación mensual consistente en una cantidad determinada como ayuda para el pago de renta, a aquellos trabajadores que le acrediten su calidad de inquilinos de casa-habitación y que no cuenten con alguna propiedad que pueda ser usada como tal.

En este caso, cabe observar varias opciones:

- 1) Es cuando el trabajador, acredita su calidad de inquilino ante el patrón, puede gozar de la prestación; es evidente que si se presenta el despido

injustificado, dicha prestación deberá ser incluida en la integración del salario base de indemnización.

- 2) Si al momento del despido injustificado el trabajador tiene la calidad de inquilino y no cuenta con bienes que le sirvan como casa-habitación, pero nunca acreditó ante el patrón esa calidad y, en consecuencia, jamás obtuvo el pago de la ayuda citada; es evidente que la prestación no deberá de integrar al salario base de indemnización.

Finalmente, existen prestaciones que no deben ser tomadas en cuenta para la integración del salario; es común encontrarlas en los contratos colectivos, y se pueden distinguir porque son totalmente transitorias, difícilmente se vuelven fijas y, en algunos casos, no son determinadas o determinables en dinero sin objeción alguna. Como ejemplo tenemos apoyo para la compra de útiles escolares.

Forma de calcular la prima de antigüedad

En el artículo 162 de la LFT indica que los trabajadores de planta tienen derecho al pago de una prima de antigüedad. Este derecho solo se otorga a los trabajadores de planta, es decir, a los que gocen de un contrato por tiempo indeterminado; por lo tanto, aquellos que no tengan tal calidad, no tendrán derecho a recibir esta prestación.

El importe de la prima será de 12 días de salario por cada año de servicio. El salario base que servirá para determinarla, siempre será como máximo el doble del salario mínimo que rija en la zona económica donde se encuentre la fuente de trabajo.

En dicho artículo e indican las cuatro únicas hipótesis en que se deben pagar la prima de antigüedad, que son:

1. A los trabajadores que voluntariamente se separen de la fuente de trabajo, si tienen 15 años de antigüedad o más. Si el trabajador tiene menos tiempo de servicio prestado, el patrón no estará obligado a pagar la prestación.

2. A los trabajadores que se separen de la fuente de empleo (rescinda la relación laboral) por causa justificada, sin que importe la antigüedad que tuvieran laborando.
3. A los trabajadores que sean despedidos, ya sea por causa justificada o injustificada; la justificación o injustificación de la causa para rescindir la relación laboral, no afecta a esta prestación, ya que siempre deberá ser pagada, sin que interese la antigüedad del trabajador.
4. En caso de fallecimiento del trabajador, sin que interese la antigüedad que tenía al momento de su muerte. Este pago lo podrán cobrar las personas que se mencionen como beneficiarios por el trabajador.

La fórmula para el cálculo de la prima de antigüedad es la siguiente:

12 días	x	número de años trabajados	x	Doble del salario mínimo diario general de la zona económica o salario diario del trabajador (el que sea menor)
---------	---	---------------------------	---	--

En caso de que sea necesario obtener partes proporcionales de la prima se utiliza la siguiente fórmula:

12 días	/	365	x	número de días contados desde la fecha de aniversario de ingreso a la fecha de separación	x	Doble del salario mínimo diario general de la zona económica o salario diario del trabajador (el que sea menor)
---------	---	-----	---	---	---	--

Ejemplo:

Salario mínimo general de la zona "B"	\$ 60.57
Fecha de ingreso	26 de julio de 2008
Fecha de separación	9 de diciembre de 2012
Tiempo trabajado	4 años, 137 días
Doble del salario mínimo diario general de la zona económica (60.57*2)	\$ 121.14
Salario diario del trabajador	\$ 283.33

Se toma en cuenta el salario menor y se realizan las siguientes operaciones:

Prima por años completos:	
$12 \times 4 \times 121.14 =$	\$ 5,814.72
Prima proporcional a 137 días:	
$12 / 365 \times 137 \times 121.14 =$	<u>545.63</u>
Total a pagar por prima de antigüedad	<u>\$ 6,360.35</u>

Forma de calcular los impuestos en un finiquito y una liquidación

Opción para calcular la retención mensual del ISR (retención por gratificación anual, PTU, primas dominicales y vacacionales)

La opción a que se refiere el párrafo segundo, siguiente a la tarifa del artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se regula en el artículo 142 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta, el cual establece lo siguiente:

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

- I. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4.
- II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- III. En el impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.
- IV. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo, sin deducción alguna, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.

- V. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo, sin deducción alguna, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.

Casos Prácticos de Cálculo de Finiquito y Liquidación laboral

a) Trabajador de Salario Mínimo General y prestaciones de Ley

DATOS GENERALES	
Tiempo de duración de la relación laboral	Indeterminado
Fecha de Ingreso	01 de marzo de 2008
Fecha de separación	26 de marzo de 2012
Tiempo trabajado	4 años, 25 días
Salario Mensual	\$1,772.40
Número de días de vacaciones	14 días por quinto año
Prestaciones	Mínimas de Ley
Prima vacacional	(25% del salario que corresponda al número de días de vacaciones al año)
Aguinaldo (15 días de salario)	Anual
Salario Mínimo General Zona Económica "C"	\$59.08
Indemnización	3 meses de salario
Prima de Antigüedad	12 días de salario por año

RESOLUCIÓN

Determinación del salario integrado

- 1) El salario mensual se debe dividir entre 30 días.

Salario mensual	30 días	Salario diario
\$1,772.40	/ 30	= \$ 59.08

- 2) La prima vacacional es el 25% del salario que corresponda al número de días de vacaciones. El número de días de vacaciones se multiplica por el salario diario, después se multiplica por el porcentaje de la prima vacacional y se divide entre 365 días del año.

No. de días de vacaciones		Salario diario	=		x	% de la prima vacacional			/	365 días del año	=	Prima vacacional diario
14	x	59.08	=	827.12	x	25%		206.78	/	365	=	\$ 0.57

- 3) El aguinaldo es igual a 15 días de salario y como se entrega cada año, se debe dividir entre 365 días.

Aguinaldo anual		Salario diario	=		/	Días del año		Aguinaldo Diario	
15	x	59.08	=	886.20	/	365		\$ 2.43	diarios

De todos los conceptos detallados, se tiene como salario integrado el siguiente:

Salario		59.08
Prima Vacacional		0.57
Aguinaldo		2.43
Salario Diario Integrado		62.08
Salario mensual integrado	(62.08*30)	<u><u>1,862.40</u></u>

Una vez que se ha obtenido el salario integrado, se procede al cálculo de las indemnizaciones.

Cálculo de las Indemnizaciones

1) Pago de tres meses

Salario Mensual Integrado X tres meses de indemnización

$$1,862.40 \times 3 = 5,587.20$$

2) Pago de 20 días por cada año de servicios prestados

Salario Diario Integrado X veinte días por cada año de servicios prestados

$$62.08 \times 20 \times 4 = \$4,966.40$$

Si por cada 365 días se deben pagar 20; por 25, ¿cuánto se deberá pagar?

$$365 = 20$$

$$25 = x ; \text{ entonces, } 25 \times 20 / 365 = 1.37 \text{ días proporcionales.}$$

$$62.08 \times 1.37 = 85.05$$

En suma tenemos

4,966.40

85.05

Total a pagar por este concepto

5,051.45

Cálculo de Vacaciones y Prima Vacacional

1) Pago de vacaciones

- a) Se cuentan los días que hayan transcurrido desde la fecha de aniversario de ingreso hasta la fecha de separación, es decir, del 01 al 25 de marzo de 2012. En éste caso son 25 días.
- b) Se divide el total de días de vacaciones a disfrutar entre 365 días del año, y se multiplica por el número de días transcurridos desde la fecha de aniversario de ingreso a la separación (25 días); el resultado serán los días de vacaciones proporcionales.

$$14 / 365 \times 25 = 0.96 \text{ días de vacaciones proporcionales}$$

- c) El salario mensual se divide entre 30 días y se multiplica por los días de vacaciones proporcionales.

$$\$ 1,772.40 / 30 \times 0.96 = \$ 56.72$$

- 2) **Pago de prima vacacional.** La prima vacacional es el 35% del salario que corresponda al número de días de vacaciones proporcionales.

$$\$ 56.72 \times 25\% = \$ 14.18$$

Cálculo de Aguinaldo

El sueldo mensual se divide entre 30 días, se multiplica por el número de días de aguinaldo, se divide entre 365 días al año y se multiplica por los días transcurridos desde el 1° de enero al 25 de marzo hay 85 días.

Enero	31	
Febrero	29	$\$ 1,772.40 / 30 \times 15 / 365 \times 85 = \$ 206.38$
Marzo	25	
	<u>85</u>	

El total a pagar por concepto de finiquito se integra sumando los siguientes conceptos:

Vacaciones	56.72
Prima Vacacional	14.18
Aguinaldo	206.38
Total	<u><u>277.28</u></u>

En este caso no existe retención de ISR por tratarse de un trabajador con salario mínimo.

b) Trabajador con salario y prestaciones superiores de Ley

DATOS	
Tiempo de duración de la relación laboral	Indeterminado
Fecha de Ingreso	10 de enero de 2008
Fecha de separación	09 de diciembre de 2011
Tiempo trabajado	4 años, 137 días
Salario Mensual	\$8,500.00
Número de días de vacaciones	25 días por año
Prestaciones	Superiores de Ley
Prima vacacional	(35% del salario que corresponda al número de días de vacaciones al año)
Aguinaldo (25 días de salario)	Anual
Compensación por zona de vida cara	\$500.00
Vales de despensa	\$ 350.00 mensual
Bono trimestral extraordinario	\$2,500.00 trimestral
Salario Mínimo General Zona Económica "B"	\$58.13
Indemnización	3 meses de salario
Prima de Antigüedad	12 días de salario por año
Última fecha de pago	30 de noviembre de 2011

RESOLUCIÓN

Las operaciones a realizar para integrar el salario serán las siguientes:

- 1) El salario mensual se debe dividir entre 30 días.

Salario mensual	30 días	Salario diario
\$8,500.00	/ 30	= \$ 283.33

- 2) La prima vacacional es el 35% del salario que corresponda al número de días de vacaciones. El número de días de vacaciones se multiplica por el salario diario, después se multiplica por el salario, después se multiplica por el porcentaje de la prima vacacional y se divide entre 365 días del año.

No. de días de vacaciones		Salario diario				% de la prima vacacional			365 días del año		Prima vacacional diario
25	x	283.33	=	7,083.25	x	35%		2,479.14	/	365	= \$ 6.79

- 3) El aguinaldo es igual a 25 días de salario y como se entrega cada año, se debe dividir entre 365 días.

Aguinaldo anual		Salario diario				Días del año	Aguinaldo Diario
25	x	283.33	=	7,083.25	/	365	\$ 19.41

- 4) La compensación por vivir en zona cara como se paga mensualmente, se debe dividir entre 30 días.

Compensación mensual		30 días	Compensación diaria
\$500.00	/	30	= \$ 16.67

- 5) El importe de los vales de despensa es de \$ 350.00 y como éstos se entregan cada mes, se deben dividir entre 30 días.

Vales mensuales		30 días		Vales diarios
\$350.00	/	30	=	\$ 11.67

- 6) El bono trimestral extraordinario equivale a \$ 2,500.00 y como se paga cada tres meses, se divide entre 90 días.

Bono trimestral		90 días		Bono diario
\$2,500.00	/	90	=	\$ 27.78

De todos los conceptos detallados, se tiene como salario integrado el siguiente:

Salario		283.33
Prima Vacacional		6.79
Aguinaldo		19.41
Compensación por zona de vida cara		16.67
Vales de despensa		11.67
Bono trimestral extraordinario		27.78
Salario diario Integrado		365.65
Salario mensual integrado	(365.65*30)	10,969.50

Liquidación

Cálculo de la indemnización

Una vez que se ha obtenido el salario integrado, se procede al cálculo de las indemnizaciones en la forma siguiente:

1) Pago de tres meses

Salario Mensual Integrado	X	tres meses de indemnización	
10,969.50	x	3	= <u>\$ 32,908.50</u>

2) Pago de 20 días por cada año de servicios prestados

Salario Diario Integrado	X	veinte días por cada año de servicios prestados	
365.65	x	20 x 4	\$ 29,252.00

Si por cada 365 días se deben pagar 20; por 137, ¿cuánto se deberá pagar?

365 = 20	
137 = X ; entonces, $137 \times 20 / 365 = 7.51$ días proporcionales.	
$365.7 \times 7.51 = 2,746.03$	
En suma tenemos	29,252.00
	2,746.03
Total a pagar por este concepto	<u>31,998.03</u>

En este caso los 137 días se integraron de la siguiente manera:

Como el cuarto año de servicios concluye el día 24 de enero de 2012, corresponde contar los días a partir del 25 de enero del mismo año, algunos meses incluyen 30 y otros 31 días, lo que hace necesario saber con exactitud el número de días que incluye cada mes; por lo que el resultado en este ejemplo se obtuvo de la siguiente suma:

Enero de 2012	7 días	
Febrero de 2012	29 días	
Marzo de 2012	31 días	
Abril de 2012	30 días	
Mayo de 2012	31 días	
Junio de 2012	9	(fecha de separación)
Total	<u>137</u>	

3) Prima de Antigüedad 12 días de salario por cada año de servicio

Prima por años completos:	
$12 \times 4 \times 121.14 =$	<u>\$ 5,814.72</u>

El total a pagar por concepto de indemnización se integra sumando los siguientes conceptos:

	Indemnizaciones	Indemnización exenta	Indemnización Gravada
3 meses	\$ 32,908.50		
20 días	\$ 31,998.03		
Prima de Antigüedad	\$ 5,814.72	60.57*90*4	
Total	\$ 70,721.25	21,805.20	\$ 48,916.05

Cálculo del ISR sobre la liquidación

Último sueldo mensual ordinario \$8,500.00

ISR correspondiente al último sueldo \$ 770.33

CÁLCULO DEL IMPUESTO		
	Base gravable acumulable	8,500.00
(-)	Límite Inferior en la Tarifa Artículo 113	7,399.43
(=)	Excedente del Límite Inferior	1,100.57
(X)	% de Excedente Límite Inferior Tarifa Artículo 113	16.00%
(=)	Impuesto Sobre Excedente	176.09
(+)	Cuota Fija del Impuesto	594.24
(=)	Impuesto Total del Artículo 113	770.33
(-)	Subsidio al Empleo	-
(=)	ISR a Retener	770.33

ISR a retener en sueldo ordinario	770.33		
Último sueldo ordinario	8,500.00		
	$0.0906271 \times 100\%$	9.06	
Total base gravable del impuesto	49,560.21		
X tasa de ISR	9.06%		
ISR de la liquidación	4,490.16		

	Indemnizaciones	Indemnización exenta	Indemnización Gravada
3 meses	\$ 32,908.50		
20 días	\$ 31,998.03		
Prima de Antigüedad	\$ 5,814.72	60.57*90*4	

Total \$ 70,721.25 21,805.20 \$ **48,916.05**

Menos ISR a retener 4,490.16

Indemnización Neta a Pagar \$ 66,231.09

Finiquito

Cálculo de pago de salario

El salario mensual se debe dividir entre 30 días del mes y multiplicarlo por los días posteriores a la última fecha de pago y hasta la fecha de separación, es decir, del 31 de mayo, última fecha de pago, al 9 de junio, fecha de separación, hay **9 días**.

$$\boxed{\$8,500.00 / 30 \times 9 = \$2,550.00}$$

Cálculo de Vacaciones y Prima Vacacional

Para efectos de este ejemplo consideraremos que el trabajador tiene 10 días pendientes del año 2011, más los proporcionales a los 137 días laborados correspondientes al 2012.

1) Pago de vacaciones

a) Pago de los 10 días pendientes de disfrutar

$$\boxed{\$8,500.00 / 30 \times 10.00 = \$2,833.33}$$

Siempre que se tengan días pendientes de disfrutar, el pago deberá realizarse con el salario vigente en el momento de la terminación de la relación laboral.

b) Se cuentan los días que hayan transcurrido desde la fecha de aniversario de ingreso hasta la fecha de separación, es decir, del 25 de enero al 9 de junio de 2012 hay 137 días.

- c) Se divide el total de días de vacaciones a disfrutar entre 365 días del año, y se multiplica por el número de días transcurridos desde la fecha de aniversario de ingreso a la separación (137 días); el resultado serán los días de vacaciones proporcionales.

$$25 / 365 \times 137 = 9.38 \text{ días de vacaciones proporcionales}$$

- d) El salario mensual se divide entre 30 días y se multiplica por los días de vacaciones proporcionales.

$$\$ 8,500.00 / 30 \times 9.38 = \$ 2,657.67$$

- 2) Pago de prima vacacional.** La prima vacacional es el 35% del salario que corresponda al número de días de vacaciones proporcionales.

$$\$ 2,657.67 \times 35\% = \$ 930.18$$

Para efectos de este ejemplo, no se dará el pago de la prima vacacional de los 10 días pendientes de disfrutar debido a que esta le fue pagada en su totalidad. Cabe mencionar que conforme a ley la prima se debe pagar cuando se disfrutan las vacaciones aunque en la realidad depende de las políticas de pago que implemente cada empresa ya que en ocasiones existen períodos establecidos en donde se le paga a todo el personal la prima vacacional sin que el trabajador haya disfrutado de sus vacaciones.

3) Cálculo de Aguinaldo

El sueldo mensual se divide entre 30 días, se multiplica por el número de días de aguinaldo, se divide entre 365 días al año y se multiplica por los días transcurridos desde el 1° de enero al 9 de junio del mismo año hay 152 días.

Enero	31	
Febrero	29	
Marzo	31	\$ 8,500.00 / 30 x 25 / 365 x 152 = \$ 2,949.77
Abril	30	
Mayo	31	
	<u>152</u>	

4) **Pago de compensación por zona de vida cara.** La compensación por vivir en zona cara como se paga mensualmente, se debe dividir entre 30 días del mes y multiplicarlo por los días posteriores a la última fecha de pago y hasta la fecha de separación, es decir, del 31 de mayo, última fecha de pago, al 9 de junio, fecha de separación, hay 9 días.

$$\$ 500.00 / 30 \times 9 = \$ 150.00$$

5) **Pago de vales de despensa.** El importe de los vales de despensa se divide entre 30 días y se multiplica por los días transcurridos desde la última fecha de entrega hasta la fecha de separación. Como los vales se entregan cada día último de mes, en este ejemplo la última fecha de entrega fue el 31 de mayo, por lo que del 1° de junio al 9 del mismo mes hay 9 días.

$$\$ 350.00 / 30 \times 9 = \$ 105.00$$

6) **Pago de bono trimestral extraordinario.** El monto del bono se divide entre 90 días del trimestre y se multiplica por los días transcurridos desde la última fecha de pago del bono hasta la fecha de separación; del 31 de marzo al 9 de junio hay 70 días.

$$\$2,500.00 / 90 \times 70 = \$1,944.44$$

Reunidas todas las cantidades anteriores, se tendrá el monto a pagar del finiquito

Cálculo del ISR sobre el Finiquito

	Percepciones Totales	Percepciones Exentas	Percepciones Gravadas
Sueldo 1-9 de junio	\$ 2,550.00		\$ 2,550.00
Vacaciones 2011	\$ 2,833.33		\$ 2,833.33
Vacaciones Proporc. 2012	\$ 2,657.67		\$ 2,657.67
Prima Vacacional 2012	\$ 930.18	\$ 910.05	\$ 20.13
Aguinaldo	\$ 2,949.77	\$ 1,817.10	\$ 1,132.67
Compensación	\$ 150.00		\$ 150.00
Vales de despensa	\$ 105.00		\$ 105.00
Bono extraordinario	\$ 1,944.44		\$ 1,944.44

Total	\$ 14,120.39	\$ 2,727.15	\$ 11,393.24
--------------	---------------------	--------------------	---------------------

Menos ISR a retener	1,895.36
---------------------	----------

Indemnización Neta a Pagar	\$ 12,225.03
-----------------------------------	---------------------

El total de ISR a retener en el finiquito comprenden los montos de los 2 cuadros siguientes, es decir, \$184.66 + \$1,473.09 = **\$ 1,657.75.**

"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V."
CÁLCULO DEL ISR EN AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL (ART. 142 DEL REGLAMENTO ISR)

PERCEPCIONES	PERCEPCIONES TOTALES	PERCEPCIONES EXENTAS	PERCEPCIONES GRAVADAS	
Aguinaldo	2,949.77	1,817.10	1,132.67	
Prima vacacional	930.18	908.55	21.63	
Suma Aguinaldo y Prima vacacional			1,154.30	1)
Fracción I			365.00	
Resultado entre 365			3.16	
Por 30.4			30.40	
Percepción promedio mensual			96.14	
Fracción II			+	
Ingreso mensual ordinario			8,500.00	2)
Base Gravable			8,596.14	
ISR a Retener de la base gravable (aguinaldo y prima vacacional)			785.71	3)
Fracción III				
ISR del salario mensual ordinario			770.33	4)
Diferencia			15.38	5)
Fracción V				
Entre percepción promedio mensual			96.14	6)
Tasa aplicable al importe			16%	
Importe total de aguinaldo y prima vacacional			1,154.30	7)
ISR a retener por los pagos proporcionales			184.66	

Exenciones: Aguinaldo 30 salarios mínimos y la prima vacacional 15 salarios mínimos del área geográfica del trabajador. En este caso se consideró SMG "A" \$60.57

- 1) La remuneración de aguinaldo y prima vacacional, en éste caso es de \$ 1,154.30 se dividen entre 365 y después se multiplica por 30.4 y como resultado obtenemos \$96.14
- 2) Se suman los \$96.14 al ingreso mensual ordinario \$8,500.00 obteniendo como resultado \$8,596.14.
- 3) Se realiza el cálculo del impuesto de acuerdo al artículo 113 tomando como base los \$8,596.14.
- 4) Se realiza el cálculo del impuesto de acuerdo al artículo 113 tomando como base los \$8,500.00.

CÁLCULO DEL IMPUESTO		3)	4)
	Base gravable acumulable	8,500.00	8,596.14
(-)	Límite Inferior en la Tarifa Artículo 113	7,399.43	7,399.43
(=)	Excedente del Límite Inferior	1,100.57	1,196.71
(X)	% de Excedente Límite Inferior Tarifa Artículo 113	16.00%	16.00%
(=)	Impuesto Sobre Excedente	176.09	191.47
(+)	Cuota Fija del Impuesto	594.24	594.24
(=)	Impuesto Total del Artículo 113	770.33	785.71
(-)	Subsidio al Empleo	-	-
(=)	ISR a Retener	770.33	785.71

- 5) Se realiza la diferencia entre los impuestos obtenidos en el paso 3 y 4, en este caso, $\$785.71 - \$770.33 = \$15.38$.
- 6) El resultado del punto 5 se divide entre el resultado del paso 1, es decir, $\$15.38/\$96.14 = 0.16$ que representado en porciento es 16%.
- 7) Se realiza la multiplicación de la base de aguinaldo y prima vacacional por el porcentaje obtenido en el paso 6, es decir, $\$1,154.30 * 16\% = \184.65 .

Cálculo del ISR por las demás percepciones del Finiquito

"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V."		
CÁLCULO DEL ISR (ART. 142 DEL REGLAMENTO ISR)		
PERCEPCIONES	PERCEPCIONES GRAVADAS	
Sueldo del 1° al 9 de junio	2,550.00	
Vacaciones 2011	2,833.33	
Vacaciones proporcionales 2012	2,657.67	
Compensación por zona de vida cara	150.00	
Vales de Despensa	105.00	
Bono extraordinario trimestral	1,944.44	
Suma de percepciones	10,240.44	1)
Fracción I	365.00	
Resultado entre 365	28.06	
Por 30.4	30.40	
Percepción promedio mensual	852.90	
Fracción II	+	
Ingreso mensual ordinario	8,500.00	2)
Base Gravable	9,352.90	
ISR a Retener de la base gravable	921.20	3)
Fracción III		
ISR del salario mensual ordinario	770.33	4)
Diferencia	150.87	5)
Fracción V		
Entre percepción promedio mensual	852.90	6)
Tasa aplicable al importe	18%	
Importe total de percepciones	10,240.44	7)
ISR a retener por los pagos proporcionales	1,843.28	

- 1) Las demás remuneraciones, en éste caso es de \$ 10,240.44 se dividen entre 365 y después se multiplica por 30.4 y como resultado obtenemos \$852.90.
- 2) Se suman los \$852.90 al ingreso mensual ordinario \$8,500.00 obteniendo como resultado \$9,352.90.
- 3) Se realiza el cálculo del impuesto de acuerdo al artículo 113 tomando como base los \$9,352.90.
- 4) Se realiza el cálculo del impuesto de acuerdo al artículo 113 tomando como base los \$8,500.00.

CÁLCULO DEL IMPUESTO		3)	4)
	Base gravable acumulable	9,352.90	8,500.00
(-)	Límite Inferior en la Tarifa Artículo 113	8,601.51	7,399.43
(=)	Excedente del Límite Inferior	751.39	1,100.57
(X)	% de Excedente Límite Inferior Tarifa Artículo 113	17.92%	16.00%
(=)	Impuesto Sobre Excedente	134.65	176.09
(+)	Cuota Fija del Impuesto	786.55	594.24
(=)	Impuesto Total del Artículo 113	921.20	770.33
(-)	Subsidio al Empleo	-	-
(=)	ISR a Retener	921.20	770.33

- 5) Se realiza la diferencia entre los impuestos obtenidos en el paso 3 y 4, en este caso, $\$921.20 - \$770.33 = \$150.87$.
- 6) El resultado del punto 5 se divide entre el resultado del paso 1, es decir, $\$150.87/\$852.90 = 0.18$ que representado en porciento es 18%.
- 7) Se realiza la multiplicación de la base de todas las percepciones el porcentaje obtenido en el paso 6, es decir, $\$10,240.44 * 18\% = \$1,843.28$.

c) Finiquito por renuncia voluntaria

DATOS	
Tiempo de duración de la relación laboral	Indeterminado
Fecha de Ingreso	26 de julio de 2007
Fecha de separación	25 de mayo de 2012
Tiempo trabajado	4 años, 305 días
Salario Mensual	\$ 9,500.00
Número de días de vacaciones	25 días por año
Prestaciones devengadas:	
<ul style="list-style-type: none"> • Prima vacacional (35% del salario que corresponda al número de días de vacaciones al año) 	Anual
<ul style="list-style-type: none"> • Aguinaldo (25 días de salario) 	Anual
<ul style="list-style-type: none"> • Compensación por zona de vida cara 	\$ 600.00 mensual
<ul style="list-style-type: none"> • Vales de despensa 	\$ 450.00 mensual
<ul style="list-style-type: none"> • Bono trimestral extraordinario 	\$ 3,000.00 trimestral
Ultima fecha de pago del bono	30 de marzo de 2012
Ultima fecha de pago del salario	15 de mayo de 2012
Días del 1° de enero al 25 de mayo de 2012	146
Días del 1° de abril al 9 de junio de 2012	55

Las operaciones a realizar para integrar el salario serán las siguientes:

1) Pago de salario

El salario mensual se debe dividir entre 30 días del mes y multiplicarlo por los días posteriores a la última fecha de pago y hasta la fecha de separación, es decir, del 15 de mayo, última fecha de pago, al 25 de mayo, fecha de separación, hay **10 días**.

$$\$9,500.00 / 30 \times 10 = \$3,166.67$$

2) **Pago de vacaciones.** Por el período vacacional de 2011.

- a) Se cuentan los días que hayan transcurrido desde la fecha de aniversario de ingreso hasta la fecha de separación, es decir, del 26 de julio al 25 de mayo de 2012 hay 305 días.
- b) Se divide el total de días de vacaciones a disfrutar entre 365 días del año, y se multiplica por el número de días transcurridos desde la fecha de aniversario de ingreso a la separación (305 días); el resultado serán los días de vacaciones proporcionales.

$$25 / 365 \times 305 = 20.89 \text{ días de vacaciones proporcionales}$$

- c) El salario mensual se divide entre 30 días y se multiplica por los días de vacaciones proporcionales.

$$\$9,500.00 / 30 \times 20.89 = \$ 6,615.17$$

3) **Pago de prima vacacional.** La prima vacacional es el 35% del salario que corresponda al número de días de vacaciones proporcionales.

$$\$6,615.17 \times 35\% = \$ 2,315.31$$

- 4) **Pago de compensación por zona de vida cara.** La compensación por vivir en zona cara como se paga mensualmente, se debe dividir entre 30 días del mes y multiplicarlo por los días posteriores a la última fecha de pago y hasta la fecha de separación, es decir, del 30 de abril, última fecha de pago, al 25 de mayo, fecha de separación, hay 25 días.

$$\$ 600.00 / 30 \times 25 = \$ 500.00$$

- 5) **Pago de aguinaldo.** El sueldo mensual se divide entre 30 días, se multiplica por el número de días de aguinaldo, se divide entre 365 días al año y se multiplica por los días transcurridos desde el 1° de enero al 25 de mayo del mismo año hay 146 días.

Enero	31	
Febrero	29	
Marzo	31	$\$ 9,500.00 / 30 \times 25 / 365 \times 146 = \$ 3,166.67$
Abril	30	
Mayo	25	
	<u>146</u>	
	<u><u>146</u></u>	

- 6) **Pago de vales de despensa.** El importe de los vales de despensa se divide entre 30 días y se multiplica por los días transcurridos desde la última fecha de entrega hasta la fecha de separación. Como los vales se entregan cada día último de mes, en este ejemplo la última fecha de entrega fue el 30 de abril, por lo que del 1° de mayo al 25 del mismo mes hay 25 días.

$$\$ 450.00 / 30 \times 25 = \$ 375.00$$

7) **Pago de bono trimestral extraordinario.** El monto del bono se divide entre 90 días del trimestre y se multiplica por los días transcurridos desde la última fecha de pago del bono hasta la fecha de separación; del 31 de marzo al 25 de mayo hay 55 días.

$$\$ 3,000.00 / 90 \times 55 = \$ 1,833.33$$

Reunidas todas las cantidades anteriores, se tendrá el monto a pagar del finiquito.

Salario del 15 al 25 de mayo de 2012	\$ 3,166.67
Vacaciones a pagar en 2012	\$ 6,615.17
Prima Vacacional	\$ 2,315.31
Aguinaldo	\$ 3,166.67
Compensación por zona de vida cara	\$ 500.00
Vales de despensa	\$ 375.00
Bono trimestral extraordinario	\$ 1,833.33
Total a pagar	\$ 17,972.15

En este ejemplo no procede el pago de la prima de antigüedad ya que el trabajador no tiene 15 años de servicios como mínimo para que le asista el derecho a cobrarla.

"EL MUNDO DEL CONOCIMIENTO, S.A. DE C.V."
CÁLCULO DEL ISR EN AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL (ART. 142 DEL REGLAMENTO ISR)

PERCEPCIONES	PERCEPCIONES TOTALES	PERCEPCIONES EXENTAS	PERCEPCIONES GRAVADAS	
Aguinaldo	3,166.67	1,869.90	1,296.77	
Prima vacacional	2,315.31	934.95	1,380.36	
Suma Aguinaldo y Prima vacacional			2,677.13	1)
Fracción I			365.00	
Resultado entre 365			7.33	
Por 30.4			30.40	
Percepción promedio mensual			222.97	
Fracción II			+	
Ingreso mensual ordinario			9,500.00	2)
Base Gravable			9,722.97	
ISR a Retener de la base gravable (aguinaldo y prima vacacional)			987.52	3)
Fracción III				
ISR del salario mensual ordinario			947.56	4)
Diferencia			39.96	5)
Fracción V				
Entre percepción promedio mensual			222.97	6)
Tasa aplicable al importe			18%	
Importe total de aguinaldo y prima vacacional			2,677.13	7)
ISR a retener por los pagos proporcionales			479.78	

Exenciones: Aguinaldo 30 salarios mínimos y la prima vacacional 15 salarios mínimos del área geográfica del trabajador. En este caso se consideró SMG "A" \$62.33.

- 1) Las demás remuneraciones, en éste caso es de \$ 10,240.44 se dividen entre 365 y después se multiplica por 30.4 y como resultado obtenemos \$852.90.
- 2) Se suman los \$852.90 al ingreso mensual ordinario \$8,500.00 obteniendo como resultado \$9,352.90.
- 3) Se realiza el cálculo del impuesto de acuerdo al artículo 113 tomando como base los \$9,352.90.
- 4) Se realiza el cálculo del impuesto de acuerdo al artículo 113 tomando como base los \$8,500.00.

CÁLCULO DEL IMPUESTO		3)	4)
	Base gravable acumulable	9,352.90	8,500.00
(-)	Límite Inferior en la Tarifa Artículo 113	8,601.51	7,399.43
(=)	Excedente del Límite Inferior	751.39	1,100.57
(X)	% de Excedente Límite Inferior Tarifa Artículo 113	17.92%	16.00%
(=)	Impuesto Sobre Excedente	134.65	176.09
(+)	Cuota Fija del Impuesto	786.55	594.24
(=)	Impuesto Total del Artículo 113	921.20	770.33
(-)	Subsidio al Empleo	-	-
(=)	ISR a Retener	921.20	770.33

- 5) Se realiza la diferencia entre los impuestos obtenidos en el paso 3 y 4, en este caso, $\$921.20 - \$770.33 = \$150.87$.
- 6) El resultado del punto 5 se divide entre el resultado del paso 1, es decir, $\$150.87/\$852.90 = 0.18$ que representado en porciento es 18%.
- 7) Se realiza la multiplicación de la base de todas las percepciones el porcentaje obtenido en el paso 6, es decir, $\$10,240.44 * 18\% = \$1,843.28$.

CÁLCULO DEL ISR (ART.142 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL ISR)

P E R C E P C I O N E S	
Salario del 1° al 25 de mayo de 2012	3,166.67
Vacaciones 2011	6,615.17
Compensación por zona de vida cara	500.00
Vales de despensa	375.00
Bono trimestral extraordinario	1,833.33
Suma percepciones	12,490.17 1)
Fracción I	365.00
Resultado entre 365	34.22
Por 30.4	30.40
Percepción promedio mensual	1,040.28
Fracción II	+
Ingreso mensual ordinario	9,500.00 2)
Base Gravable	10,540.28
ISR a Retener de la base gravable	1,142.29 3)
Fracción III	
ISR del salario mensual ordinario	947.56 4)
Diferencia	194.73 5)
Fracción V	
Entre percepción promedio mensual	1,040.28 6)
Tasa aplicable al importe	19%
Importe total de percepciones	12,490.17 7)
ISR a retener por los pagos proporcionales	2,373.13

- 1) La suma de las demás remuneraciones, en éste caso es de \$ 12,490.17 se dividen entre 365 y después se multiplica por 30.4 y como resultado obtenemos \$1,040.28.
- 2) Se suman los \$1,040.28 al ingreso mensual ordinario \$9,500.00 obteniendo como resultado \$10,540.28.
- 3) Se realiza el cálculo del impuesto de acuerdo al artículo 113 tomando como base los \$10,540.28.
- 4) Se realiza el cálculo del impuesto de acuerdo al artículo 113 tomando como base los \$9,500.00.

CÁLCULO DEL IMPUESTO		3)	4)
	Base gravable acumulable	10,540.28	9,500.00
(-)	Límite Inferior en la Tarifa Artículo 113	10,298.36	8,601.51
(=)	Excedente del Límite Inferior	241.92	898.49
(X)	% de Excedente Límite Inferior Tarifa Artículo 113	21.36%	17.92%
(=)	Impuesto Sobre Excedente	51.67	161.01
(+)	Cuota Fija del Impuesto	1,090.62	786.55
(=)	Impuesto Total del Artículo 113	1,142.29	947.56
(-)	Subsidio al Empleo	-	-
(=)	ISR a Retener	1,142.29	947.56

- 5) Se realiza la diferencia entre los impuestos obtenidos en el paso 3 y 4, en este caso, $\$1,142.29 - \$947.56 = \$194.73$.
- 6) El resultado del punto 5 se divide entre el resultado del paso 1, es decir, $\$194.73/\$1,040.28 = 0.19$ que representado en porciento es 19%.
- 7) Se realiza la multiplicación de la base de todas las percepciones por el porcentaje obtenido en el paso 6, es decir, $\$12,490.17 * 19\% = \$2,373.13$.

El total de ISR a retener en el finiquito comprenden los montos de los 2 cuadros anteriores, es decir, $\$479.78 + \$2,373.13 = \mathbf{\$2,852.91}$.

d) Finiquito por muerte del trabajador producida por un riesgo de trabajo

DATOS	
Tiempo de duración de la relación laboral	Indeterminado
Fecha de Ingreso	10 de enero de 2006
Fecha de separación	30 de junio de 2012
Tiempo trabajado	6 años, 173 días
Salario Mensual	\$ 11,000
Número de días de vacaciones	2 días + de las que por ley corresponden, en este caso 16 días
Prestaciones devengadas:	
• Prima vacacional (25% del salario que corresponda al número de días de vacaciones al año)	Anual
• Aguinaldo (40 días de salario)	Anual
• Compensación por zona de vida cara	\$ 500.00 mensual
• Vales de despensa	\$ 530.00 mensual
• Bono trimestral extraordinario	\$ 3,200.00 trimestral
Ultima fecha de pago del bono	31 de marzo de 2012
Ultima fecha de pago del salario	15 de junio de 2012
Días del 1° de enero al 30 de junio de 2012	182
Días del 1° de abril al 30 de junio de 2012	91

Las operaciones a realizar para integrar el salario serán las siguientes:

1) Pago de salario

El salario mensual se debe dividir entre 30 días del mes y multiplicarlo por los días posteriores a la última fecha de pago y hasta la fecha de separación, es decir, del 15 de junio, última fecha de pago, al 30 de junio, fecha de separación, hay **15 días**.

$$\$11,000.00 / 30 \times 15 = \$5,500.00$$

2) **Pago de vacaciones.** Días pendientes únicamente del período que va transcurriendo.

a) Se cuentan los días que hayan transcurrido desde la fecha de aniversario de ingreso hasta la fecha de separación, es decir, del 10 de enero al 30 de junio de 2012 hay 173 días.

b) Se divide el total de días de vacaciones a disfrutar entre 365 días del año, y se multiplica por el número de días transcurridos desde la fecha de aniversario de ingreso a la separación (173 días); el resultado serán los días de vacaciones proporcionales.

$$16 / 365 \times 173 = 7.58 \text{ días de vacaciones proporcionales}$$

e) El salario mensual se divide entre 30 días y se multiplica por los días de vacaciones proporcionales.

$$\$ 11,000.00 / 30 \times 7.58 = \$ 2,779.33$$

3) **Pago de prima vacacional.** La prima vacacional es el 25% del salario que corresponda al número de días de vacaciones proporcionales.

$$\$ 2,779.33 \times 25\% = \$ 694.83$$

- 4) **Pago de compensación por zona de vida cara.** La compensación por vivir en zona cara como se paga mensualmente, se debe dividir entre 30 días del mes y multiplicarlo por los días posteriores a la última fecha de pago y hasta la fecha de separación, es decir, del 15 de junio, última fecha de pago, al 30 de junio, fecha de separación, hay 15 días.

$$\$ 500.00 / 30 \times 15 = \$ 250.00$$

- 5) **Pago de aguinaldo.** El sueldo mensual se divide entre 30 días, se multiplica por el número de días de aguinaldo, se divide entre 365 días al año y se multiplica por los días transcurridos desde el 1° de enero al 30 de junio del mismo año hay 182 días.

Enero	31	
Febrero	29	
Marzo	31	
Abril	30	$\$ 11,000.00 / 30 \times 40 / 365 \times 182 = \$ 7,313.24$
Mayo	31	
Junio	30	
	<u>182</u>	
	<u>182</u>	
	<u>182</u>	

- 6) **Pago de vales de despensa.** El importe de los vales de despensa se divide entre 30 días y se multiplica por los días transcurridos desde la última fecha de entrega hasta la fecha de separación. Como los vales se entregan cada día último de mes, en este ejemplo la última fecha de entrega fue el 31 de mayo, por lo que del 1° de junio al 30 del mismo mes hay 30 días.

$$\$ 530.00 / 30 \times 30 = \$ 530.00$$

7) Pago de bono trimestral extraordinario. El monto del bono se divide entre 90 días del trimestre y se multiplica por los días transcurridos desde la última fecha de pago del bono hasta la fecha de separación; del 31 de marzo al 30 de junio hay 90 días.

$$\$ 3,200.00 / 90 \times 90 = \$ 3,200.00$$

8) Pago de prima de antigüedad.

a) Se determina el número de días a pagar a razón de 12 días por cada año de servicios prestados y los días proporcionales que correspondan.

12 días por 6 años de servicio = 72	días a pagar por años completos
12 / 365 x 173 = 5.69	días proporcionales
Total de días a pagar	77.69 días de prima de antigüedad

b) El sueldo mensual se divide entre 30 días y el resultado se compara con el doble del salario mínimo general de la zona geográfica de donde sea el trabajador. Si es menor, se multiplica por el número de días a pagar. Si es mayor, se multiplicará por el doble del salario mínimo diario de la zona por el número de días a pagar.

\$ 11,000.00	/	30	=	\$	366.67
\$	62.33	x	2	=	\$ 124.66
Se toma el menor				\$	124.66
\$	124.66	x	77.69	=	\$ 9,684.84

9) **Pago de gastos funerarios.** El salario mensual se divide entre 30 y el resultado se compara con el doble del salario mínimo general de la zona geográfica del trabajador. Si es menor, se multiplica por 30 y luego por 2. Si es mayor, se multiplica el doble del salario mínimo diario general de la zona geográfica por 30 y luego por 2.

\$ 11,000.00	/	30	=	\$	366.67
\$	62.33	x	2	=	\$ 124.66
Se toma el menor				\$	124.66
\$	124.66	x	30	=	\$ 3,739.80

10) **Pago de indemnización por muerte.** El salario mensual se divide entre 30 días y el resultado se compara con el doble del salario mínimo diario general de la zona geográfica del trabajador. Si es menor, se multiplica por 730 días. Si es mayor, se multiplica el doble del salario mínimo diario general de la zona geográfica por 730 días.

\$ 11,000.00 / 30 = \$	366.67
\$ 62.33 x 2 = \$	124.66
Se toma el menor	\$ 124.66
\$ 124.66 x 730 = \$	91,001.80

Reunidas todas las cantidades anteriores, se tendrá el monto a pagar del finiquito.

Salario del 16 al 30 de junio de 2012	\$ 5,500.00
Vacaciones a pagar en 2012	\$ 2,779.33
Prima Vacacional	\$ 694.83
Aguinaldo	\$ 7,313.24
Compensación por zona de vida cara	\$ 250.00
Vales de despensa	\$ 530.00
Bono trimestral extraordinario	\$ 3,200.00
Prima de antigüedad	\$ 9,684.84
Gastos funerarios	\$ 3,739.80
Indemnización por muerte	\$ 91,001.80
Total a pagar	\$ 124,693.84

e) Finiquito por incapacidad física derivada de un riesgo de trabajo no profesional

DATOS	
Tiempo de duración de la relación laboral	Indeterminado
Fecha de Ingreso	16 de marzo de 2010
Fecha de separación	03 de abril de 2012
Tiempo trabajado	2 años, 19 días
Salario Mensual	\$ 5,000
Número de días de vacaciones	Las de Ley, en este caso
Prestaciones devengadas:	10 días.
<ul style="list-style-type: none"> • Prima vacacional (25% del salario que corresponda al número de días de vacaciones al año) • Aguinaldo (15 días de salario) • Vales de despensa 	Anual Anual \$ 580.00 mensual
Ultima fecha de pago del salario	31 de marzo de 2012
Días del 1° de enero al 03 de abril de 2012	94
Días del 16 de marzo al 03 de abril de 2012.	19

Las operaciones a realizar para integrar el salario serán las siguientes:

1) Pago de salario

El salario mensual se debe dividir entre 30 días del mes y multiplicarlo por los días posteriores a la última fecha de pago y hasta la fecha de separación, es decir, del 31 de marzo, última fecha de pago, al 03 de abril, fecha de separación, hay 3 **días**.

$\$5,000.00 \ / \ 30 \ x \ 3 \ = \ \500.00
--

2) **Pago de vacaciones.** Días pendientes únicamente del período que va transcurriendo.

a) Se cuentan los días que hayan transcurrido desde la fecha de aniversario de ingreso hasta la fecha de separación, es decir, del 16 de marzo al 03 de abril de 2012 hay 19 días.

b) Se divide el total de días de vacaciones a disfrutar entre 365 días del año, y se multiplica por el número de días transcurridos desde la fecha de aniversario de ingreso a la separación (19 días); el resultado serán los días de vacaciones proporcionales.

$$10 / 365 \times 19 = 0.52 \text{ días de vacaciones proporcionales}$$

c) El salario mensual se divide entre 30 días y se multiplica por los días de vacaciones proporcionales.

$$\$ 5,000.00 / 30 \times 0.52 = \$ 86.67$$

3) **Pago de prima vacacional.** La prima vacacional es el 25% del salario que corresponda al número de días de vacaciones proporcionales.

$$\$ 86.67 \times 25\% = \$ 21.67$$

4) **Pago de aguinaldo.** El sueldo mensual se divide entre 30 días, se multiplica por el número de días de aguinaldo, se divide entre 365 días al año y se multiplica por los días transcurridos desde el 1° de enero al 03 de abril del mismo año hay 94 días.

Enero	31		
Febrero	29		
Marzo	31	\$ 5,000.00 / 30 x 15 / 365 x 94 = \$	643.84
Abril	3		
	<u>94</u>		

5) Pago de vales de despensa. El importe de los vales de despensa se divide entre 30 días y se multiplica por los días transcurridos desde la última fecha de entrega hasta la fecha de separación. Como los vales se entregan cada día último de mes, en este ejemplo la última fecha de entrega fue el 31 de marzo, por lo que del 1° de abril al 3 del mismo mes hay 3 días.

$\$ 580.00 / 30 \times 3 = \$ 58.00$

6) Pago de prima de antigüedad.

a) Se determina el número de días a pagar a razón de 12 días por cada año de servicios prestados y los días proporcionales que correspondan.

12 días por 2 años de servicio =	24	días a pagar por años completos
12 / 365 x 19 =	0.62	días proporcionales
Total de días a pagar	24.62	días de prima de antigüedad

b) El sueldo mensual se divide entre 30 días y el resultado se compara con el doble del salario mínimo general de la zona geográfica de donde sea el trabajador. Si es menor, se multiplica por el número de días a pagar. Si es mayor, se multiplicará por el doble del salario mínimo diario de la zona por el número de días a pagar.

$$\text{\$ } 5,000.00 / 30 = \text{\$ } 166.67$$

$$\text{\$ } 62.33 \times 2 = \text{\$ } 124.66$$

Se toma el menor $\text{\$ } 124.66$

$$\text{\$ } 124.66 \times 24.62 = \text{\$ } 3,069.13$$

7) Pago de un mes de salario. El salario diario del trabajador se compara con el doble del salario mínimo diario general de zona geográfica del trabajador. Si es menor se multiplica por 30. Si es mayor, entonces se multiplica el doble del salario mínimo diario general de la zona geográfica por 30.

$$\text{\$ } 5,000.00 / 30 = \text{\$ } 166.67$$

$$\text{\$ } 62.33 \times 2 = \text{\$ } 124.66$$

Se toma el menor $\text{\$ } 124.66$

$$\text{\$ } 124.66 \times 30 = \text{\$ } 3,739.80$$

Reunidas todas las cantidades anteriores, se tendrá el monto a pagar del finiquito.

Salario del 01 al 03 de abril de 2012	\$	500.00
Vacaciones a pagar en 2012	\$	86.67
Prima Vacacional	\$	21.67
Aguinaldo	\$	643.84
Vales de despensa	\$	58.00
Prima de antigüedad	\$	3,069.13
Indemnización	\$	3,739.10
Total a pagar	\$	8,118.41

CONCLUSIONES

Dentro de toda organización tanto pública como privada se requiere del elemento humano. El hombre se considera el factor más importante y principal de cualquier ente económico pues al realizar determinadas funciones contribuye a lograr un objetivo en general. De esta manera surge la relación laboral que consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado, lo que quiere decir, que existe una persona llamada patrón que es quien se encargará de pagar una retribución denominada sueldo a otra llamada trabajador por prestar un servicio personal.

Derivado del sistema de leyes que rige en nuestro país, existen preceptos legales que norman la relación laboral que se da entre patrones y trabajadores de inicio a fin, debido a ello existen derechos y obligaciones para las dos partes.

Existen remuneraciones obligatorias y opcionales, debemos entender por obligatorias aquellas que la ley impone al patrón y por opcionales aquellas que el patrón quiera otorgar de manera voluntaria a sus trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en diversos artículos establece que el patrón está obligado a pagar las prestaciones siguientes: Aguinaldo, Tiempo extraordinario, Días de descanso, Prima Dominical, Vacaciones, Prima Vacacional, Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, y al momento del retiro: prima de antigüedad, indemnización, etc., en ella hace mención de los días, porcentajes, períodos y reglas a las que se sujeta cada concepto.

Como prestaciones opcionales tenemos aquellas que el patrón ofrece al trabajador o a sus hijos, por mencionar algunas tenemos: las becas educacionales, actividades culturales y deportivas, habitación, guarderías infantiles, despensas, alimentación, etc.

Partiendo del precepto legal mencionado en el Artículo 31 Fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el cual establece, que es obligación de los mexicanos contribuir para los gastos públicos, así de la federación, como

el Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

El Código Fiscal de la Federación en su artículo 1° señala que son las personas físicas y morales las que están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas.

A consecuencia de lo mencionado en los párrafos anteriores la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que el patrón está obligado a retener un impuesto por los ingresos que el trabajador obtenga en efectivo o en especie.

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

El artículo 109 de la Ley del ISR establece que existen ingresos que pueden ser exentos en determinado porcentaje. Cabe mencionar que por regla general a mayor ingreso mayor impuesto. Es importante comentar que los trabajadores que perciben salario mínimo están exentos de retención. La retención se calcula en base a una tarifa que se publica en la ley o a través de resoluciones fiscales.

Otro aspecto importante en el tratamiento fiscal de sueldos y salarios son las cuotas obrero-patronales las cuales son reguladas por la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, en éste caso el patrón es quien determina el salario base de cotización, que es el salario con el que el trabajador estará cotizando para el seguro social, en base a los ingresos y considerando el artículo 27 de esta ley el cual establece aspectos a considerar para integrar o no las percepciones recibidas en el salario del trabajador. El cálculo de estas cuotas se realiza a través de porcentajes que se establecen en la misma ley.

El cálculo de la prima de riesgo es otra obligación de suma importancia que se deriva de una relación laboral y que el patrón debe cumplir, ésta tiene como finalidad

medir la siniestralidad que se presenta en el centro de trabajo, es decir, los riesgos a los que está expuesto el trabajador por no contar con las medidas necesarias de seguridad.

El patrón está obligado a retener el impuesto sobre la renta y calcular las cuotas obrero-patronales a los trabajadores pero también está obligado a enterar dicha información a las autoridades gubernamentales correspondientes, a más tardar el día diecisiete del mes siguiente.

Así como existen impuestos federales como lo es el ISR también existen impuestos locales, que para efectos de sueldos y salarios se denomina impuesto sobre nóminas y se encuentra regulado en el Código Financiero de cada estado.

El Código Fiscal del Distrito Federal establece que están obligados al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado. Los conceptos a considerar para éste cálculo son: sueldos y salarios, tiempo extra, premios, bonos, compensaciones, gratificaciones, aguinaldos, participación patronal al fondo de ahorro, primas de antigüedad, comisiones. También existen conceptos exentos entre los cuales podemos destacar: instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, aportaciones al sistema de ahorro para el retiro, gastos funerarios, alimentación, habitación, cuotas IMSS, y otros más. La tasa aplicable a la base de impuesto es del 2.5%, mismo que se pagará mediante declaración en la forma oficial aprobada y deberá presentarse a más tardar el día diecisiete del mes siguiente al de las erogaciones efectuadas.

En cuanto a controles administrativos y contables, estos se aplican de acuerdo a las necesidades de cada empresa, pues es necesario realizar un estudio minucioso de cada uno de los procesos que intervienen para la elaboración de una nómina y es preciso detallar y estipular la participación u obligaciones que tienen cada uno de los departamentos involucrados para la obtención de información precisa, confiable y oportuna.

El control interno es pieza fundamental en toda organización porque a través de él se establecen los métodos y procedimientos, que en forma coordinada tiene como objetivo: la obtención correcta de información financiera, la aplicación a políticas establecidas, la promoción de eficiencia de la operación, etc. Para efectos de obtener información precisa y oportuna que sirvan de base para la elaboración de una nómina, se requiere contar con un sistema de control de asistencia, de vacaciones, de deudores, expedientes del personal actualizados, de altas, de bajas, de recibos de nómina, un paquete informático que permita procesarla, etc.

BIBLIOGRAFIA

Báez Martínez Roberto, “Principios Básicos del Derecho del Trabajo” , Editorial Pac, S.A. de C.V, Cuarta Edición marzo 2001.

“Código Fiscal del Distrito Federal 2012”, Ediciones fiscales ISEF.

“Decreto publicado el 7 de diciembre de 2009”.

Del Rivero Medina Jorge, “Guía para calcular liquidaciones laborales”, Taxxx Editores, Séptima Edición 2007.

Galindo Cosme Mónica Isela, “Estudio Práctico del ISR sobre las Remuneraciones al Personal”, Ediciones ISEF, Séptima Edición 2007.

Hernández Rodríguez Jesús, “El SUA (Sistema Único de Autodeterminación)”, Ediciones fiscales ISEF, Primera Edición 2006.

Iturriaga Bravo Luis, “Estudio Práctico del Régimen Fiscal de los Sueldos y Salarios, 2006” Ediciones Fiscales ISEF, Vigésima Primera Edición, Junio 2006.

“Ley Federal del Trabajo”, Dofiscal Editores, 2012.

“Ley del Impuesto Sobre la Renta Correlacionada 2012”, Dofiscal Editores.

“Ley del Infonavit Correlacionada 2012”, Dofiscal Editores

“Ley del Seguro Social Correlacionada 2012”, Editorial ISEF.

López López José Isauro, “Diccionario contable, administrativo y fiscal”, Editorial Thomson, Edición 2007.

López Lozano Eduardo, "432 Preguntas y respuestas sobre Sueldos y Salarios", Ediciones Fiscales ISEF.

Martínez Gutiérrez Javier, "Análisis de las Deducciones Autorizadas para Efectos de ISR 2005", Ediciones Fiscales ISEF, Edición 2007.

Martínez Gutiérrez Javier, "Caso Práctico sobre el ISR Anual de Sueldos y Salarios 2005-2006", Ediciones fiscales ISEF 2005.

Martínez Gutiérrez Javier, "El ABC Fiscal de los Sueldos y Salarios", Ediciones Fiscales ISEF, Primera Edición 2007.

Martínez Gutiérrez Javier, "60 casos prácticos de ISR, IMPAC; IVA IMSS: Personas Físicas y Personas Morales 2007", Ediciones Fiscales ISEF, Segunda Edición 2007.

Orozco Colín Luis Angel, "Dictámenes sobre Sueldos y Salarios", Ediciones Fiscales ISEF 2006.

Orozco Colín Luis Angel, "Estudio Integral de la Nómina 2006", Ediciones Fiscales ISEF 2006.

"Página www.imss.gob.mx"

Pérez Chávez José, Capeoro Guerrero Eladio, Fol Olguín Raymundo, "Manual para el Control Integral de las Nóminas", Taxxx Editores Unidos, S.A. de C.V., Tercera Edición.

Pérez Chávez José, Capeoro Guerrero Eladio, Fol Olguín Raymundo, "Sueldos y Salarios Personas Físicas (Guía Práctica)", Taxxx Editores Unidos, S.A. de C.V., Sexta Edición.

Suárez Aceituno Jorge Luis, "Compilación Laboral Correlacionada 2010", Dofiscal Editores.

"Trámites Fiscales 2009", Dofiscal Editores.

Vargas Muñoz Nelson, “Administración Moderna de Sueldos y Salarios: un enfoque práctico”, Ediciones Fiscales ISEF 2006.

Zorrilla Arena Santiago, “Guía para Elaborar la Tesis”, Editorial Mc Graw Hill, Segunda Edición 2005.

Zorrilla Arena Santiago, “Introducción a la Metodología de la Investigación”, Aguilar León Editores.