



**Universidad  
Latina**

**UNIVERSIDAD LATINA S.C.**

**INCORPORADA A UNAM.**

---

**TESIS**

**“ALGUNAS CONSIDERACIONES, PARA LA ELABORACIÓN DE UNA  
NÓMINA”**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

***LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN***

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

**LUZ YAZMIN SILVANA SERRANO RAMIREZ**

**ASESOR: MTRO. JOSE ALEJANDRO RUIZ OCHOA**

**MÉXICO, D.F. JULIO DE 2014.**



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.

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar agradezco infinitamente a Dios por este día, por ser mi fuente de sabiduría, mi fortaleza, mi guía en cada momento de mi vida. Gracias por satisfacer cada logro que he obtenido y por alcanzar esta meta.

### A MI ABUELA: LEONOR JIMENEZ CASTRO (Q.E.P.D.)

Sé que en estos momentos ahora eres mi ángel, me cuida y me protege en todo momento. Gracias por darme los mejores años de tu vida, por estar cada instante, apoyarme y cuidarme. Por ser esa abuela incondicional y fantástica que fuiste. Gracias por todo.

### A MI PADRE

Gracias por el cariño para tan noble misión, por el valor suficiente, el coraje de luchar, la templanza para guiarme, para hacer que no me faltara nada y que siempre estuvieras allí, darme la enseñanza en cada palabra, y los más hermosos momentos de consuelo en mis caídas y fracasos. Por darme tu amor desinteresado. Siempre me diste tu apoyo y ayuda, siempre confiando en mí en momentos que ni siquiera yo creía en mí misma. Gracias por todas las cosas que me has enseñado y por todos los sacrificios que realizaste por mí, eres un maravilloso hombre. Te AMO.

### A MI MADRE

Gracias por que en tu dolor me recibiste, me abrazaste y prometiste cuidarme hasta el fin, por tus consejos, por tus regaños, por tu esfuerzo en sacarme adelante y enseñarme a no rendirme tan fácilmente, ser ese apoyo incondicional cuando más lo he necesitado, por ser la amiga y a la vez la madre comprensible, tierna y cariñosa; pero sobre todo en cada situación me escuchas. Gracias por formar de mi la que ahora soy y por hacerme parte de tu vida, gracias por tus desvelos, tus tenciones y cuidados que tuviste conmigo. Eres ese rayo de luz que ilumina mi vida y mis caminos. Te AMO.

#### A MI HERMANA

Gracias porque el amor de hermana no tiene sustituto, porque me conoces tal y como soy, porque me aceptas a pesar de todas mis faltas, porque posiblemente pensarás que “no te queda de otra”, pero siempre estás conmigo, eres mi confidente, siempre tienes el mejor consejo, por todo el apoyo incondicional y ser mi gran ejemplo de vida. Te ADORO.

#### A MI HERMANO

Gracias por ser un hermano maravilloso y por todo el apoyo que me has dado durante toda mi vida, espero te sientas muy orgulloso de mí así como yo de ti. Te agradezco por cuidarme cada instante, por dejarme ser parte de tu vida y por llenarme con tantas alegrías en mi vida y por estar juntos. Te ADORO.

#### CUAUHTEMOC SILVA VEGA

Gracias por estar presente aun cuando no lo he notado. Por abrazarme en mis abismos, tener fe en mí, protegerme y darme valor. Por tu sinceridad y tener esa sonrisa amplia y constante en cada momento. Alentar y apoyar cada proyecto. Siempre estar a mi lado y ser ese cómplice que tiene la entrega y el compromiso; por ser mi mejor amigo y mi compañero de vida. Te AMO.

#### ALEJANDRO RUIZ OCHOA

Gracias por heredar tantas enseñanzas, por el apoyo, la experiencia y la orientación que me brindo para culminar este último pasó en mi carrera profesional. Y ser esa persona que me apoyo hasta el final.

#### ANGELES PEREZ VARGAS

Gracias por su tiempo, por el apoyo así como por la sabiduría que me transmitió en el desarrollo de mi formación profesional.

JUAN ALFONSO MEJIA MAYA

Gracias por orientar con profesionalismo ético en la adquisición de conocimientos. Por el esfuerzo, dedicación, experiencia, paciencia que me brindo en lo largo de mi carrera profesional.

A MIS PROFESORES

Son parte esencial de este logro, el cual comparto ya que ustedes contribuyeron con este proyecto, ya que cada uno me regalo lo más valioso: la enseñanza, los conocimientos y su tiempo. Espero que su esfuerzo y empeño se vea reflejado. Gracias.

¡ESTE LOGRO NO ES TAN SOLO MÍO, SINO DE CADA UNO DE USTEDES!

**“ALGUNAS CONSIDERACIONES, PARA LA ELABORACIÓN DE UNA  
NOMINA”**

## CONTENIDO

Introducción	9
Capítulo 1 Metodología de la investigación	11
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Objetivos	11
1.3 Hipótesis	12
1.4 Identificación de variables	12
1.5 Definición operacional de las variables	12
1.6 Tipos de estudios	13
1.7 Justificación	13
Capítulo II Percepciones	15
2.1 Acreditación por años de servicios	16
Quinquenio	16
2.2 Aguinaldo	18
Empresas privadas	18
Salario fijo y variable	21
Trabajadores eventuales	21
Trabajadores por honorarios	26
Trabajadores del gobierno	27
2.3 Subsidio al salario	29
2.4 Faltas y retardos	30
2.5 Gratificación de fin de año	31
2.6 Jornada de trabajo y tiempo extra	32
Clasificación de la jornada de trabajo	32
Ejemplo	36
2.7 Jubilación y pensión	39
IMSS	39
Ejemplo	41
ISSSTE	42
Tabla de requisitos para jubilarse, años de servicios y edad	45

2.8 Prima de antigüedad	50
2.9 Prima vacacional	52
Reglamento de la Ley del ISR	52
Retención del ISR en pagos por separación, primas de antigüedad e indemnizaciones laborales	54
Terminación laboral por causas injustificadas	55
2.10 Salario y sueldo	57
Reglas a que se sujetara la cotización mensual	58
Tipos de salarios	60
Subsidio al salario	62
2.11 Vales de la despensa	63
Indemnización y los vales de despensa	64
Capítulo III Deducciones	66
3.1 Cuotas IMSS	67
Régimen obligatorio comprende los seguros	67
Aviso de baja del asegurado	69
Ejemplo	71
Obligaciones de los patrones	73
Cuotas obreras patronal	75
3.2 Descuento de inasistencias	76
3.3 Fondo de ahorro	79
Ley del IMSS	81
Ejemplo	83
3.4 Fondo de la vivienda	84
Integración del fondo de la vivienda	84
Disposición del fondo	84
Retiro del saldo de la subcuenta de vivienda	86
3.5 INFONAVIT	88
3.6 Fondo de pensión	93
PENSIONISSSTE	93
Subcuenta	95



Tipo de aportaciones	97
3.7 ISPT	98
3.8 Seguro de retiro	110
Ejemplo	114
3.9 Seguro de vida	115
3.10 Reparto de utilidades	116
Empresas obligadas al reparto de utilidades a sus trabajadores	116
Empresas exentas de repartir utilidades a sus trabajadores	117
Trabajadores con derecho a participar en las utilidades	119
Trabajadores considerados en servicio activo	120
Descuentos permitidos a las utilidades	122
Funciones	123
Aspectos importantes de la declaración del ejercicio	127
Calculo de impuestos, aplicable a la participación de utilidades	134
Ejemplo	137
Recibo de reparto de utilidades	139
3.11 Riesgo de trabajo	141
Generalidades	141
Indemnizaciones por riesgo o enfermedades	142
3.12 3% sobre nómina	144
Capítulo IV Datos de interés	145
4.1 Cobertura de las cuotas del seguro de desempleo	146
4.2 Recibo del timbrado fiscal	150
Calculo de nómina básica	153
Conclusión	155
Anexo	157
Glosario	160
Bibliografía	163

## INTRODUCCIÓN

El objetivo de la tesis consiste en determinar la información necesaria para la implementación del sistema de nóminas. Conociendo desde el contrato individual de trabajo, donde se define el sueldo del trabajador o del empleado, así como la jornada del trabajo. Una vez teniendo el conocimiento de los días y horas trabajadas, estas horas se contabilizan y se procesan para dar origen a la nómina que a su vez se completa con el recibo de nómina donde el trabajador o empleado percibe su ingreso neto por la prestación de servicios.

El objetivo de la nómina es con el fin de controlar las diferentes percepciones que reciben los trabajadores, así como todas las deducciones correspondientes para llegar a obtener el ingreso neto.

Para las empresas es necesario la elaboración de la nómina para conocer cuánto se le paga al trabajador de sueldo y salarios, horas extras, premios de asistencia, comisiones, vacaciones, primas vacacionales, aguinaldos e indemnizaciones. Así también cuales son las deducciones que se les realizan a los trabajadores, obligatorias que son el I.S.P.T, I.M.S.S, I.N.F.O.N.A.V.I.T. y deducciones opcionales como prestamos, seguro de vida, seguro de gastos médicos, cuotas sindicales, con la finalidad de llegar a conocer el ingreso neto o la remuneración neta del trabajador.

En el capítulo I se analizará la metodología de la investigación usada para ayudar a las empresas en el proceso de la elaboración de una nómina. En esta etapa conoceremos el planteamiento del problema y las hipótesis que ayudaran a responderlo, los objetivos de la investigación y como se lograra realizar.

En el capítulo II hablaremos sobre algunos conceptos que conforman las percepciones, que son las remuneraciones en efectivo o especie que ofrece y paga el patrón al trabajador por su servicio ofrecido. Desarrollando cada uno de

ellos y la importancia que tienen basados en cada una de las Leyes y sus reglamentos vigentes.

En el capítulo III hablaremos sobre algunos conceptos que pertenecen a las deducciones de una nómina. Desarrollando cada uno de los conceptos, ya que es una oportunidad para optimizar el pago de impuestos, al igual para presentar declaraciones. Es de gran importancia saber que podemos deducir bajo estos rubros.

En el capítulo IV hablaremos sobre algunos datos de interés. Como son: coberturas de las cuotas del seguro del desempleo y los recibos del timbrado fiscal.

Con la finalidad de saber cuál es el ingreso neto o la remuneración neta que recibirá el trabajador, que puede ser por semana, quincena o por mes. Se obtiene el valor del cheque o transferencia para el pago de nómina para cada trabajador. El trabajador al cobrar su sueldo deberá firmar la nómina o en su caso un recibo de nómina.

# CAPÍTULO I

## METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1 Planteamiento del Problema

Todo tipo de organización, requiere de una metodología para hacer el cálculo correspondiente de las percepciones y deducciones de cada uno de los empleados con los que cuenta. Estos se manifiestan de manera cuantitativa en la nómina. Por ello se establece la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles algunas consideraciones, que requiere una organización, para la elaboración de una nómina?

### 1.2 Objetivos

**Objetivo General:** Establecer las consideraciones necesarias para la elaboración de una nómina.

**Objetivo Específico:** Analizar de qué manera se realizan cada uno de los cálculos correspondientes para la nómina de una organización.

### **1.3 Hipótesis**

**H1:** Hay consideraciones básicas para la elaboración de la nómina.

**H2:** Los cálculos, para la elaboración de la nómina, se realizarse bajo una estricto sustento jurídico y metodológico.

### **1.4 Identificación de Variables**

**Variable Dependiente:** los cálculos

**Variable Independiente:** la nomina

### **1.5 Definición Operacional de las Variables**

**Variable Dependiente:** Es la nómina como tal, ya que es el producto final que se obtiene una vez que se han realizado los cálculos correspondientes.

**Variable Independiente:** Son los cálculos, proceso a través del cual se llegará al diseño de la nómina.

## **1.6 Tipo de Estudio**

Esta investigación es de tipo documental, y descriptivo ya que se realizó con la consulta de fuentes documentales, así como la observación del proceso fisco de la elaboración de la nómina.

## **1.7 Justificación**

En la actualidad la complejidad de la administración de una nómina en la empresa, corresponde a los ingresos netos de los trabajadores; calculando erróneamente los pagos. Los trabajadores de las empresas no tienen el conocimiento de cuáles son las percepciones y deducciones que se realizan a la hora de calcular y de saber si su ingreso neto es el adecuado.

Una nómina concentra los registros detallados por periodos determinados de las percepciones y deducciones a que tienen derecho un trabajador, en compensación a la prestación de sus servicios, sean salarios, prestaciones u otros beneficios; y que determinan su ingreso neto. Para la empresa es de suma importancia el recurso humano ya que ellos son los que le dan vida a la empresa. De esta forma los trabajadores deben tener la información detallada de las deducciones y percepciones que se encuentran sujeto y que el patrón tiene la obligación de retener a fin de calcular el monto neto de sus ingresos.

Aunque en cada empresa puede variar el mecanismo para contabilizar la nómina, existen ciertos pasos comunes a todas, como la preparación de la nómina con los nombres y las remuneraciones de los trabajadores. Este proceso beneficiara tanto al trabajador como a la empresa, ya que teniendo la información necesaria se les facilitara saber sus deducciones y percepciones que se consideran para la realización de su importe neto.

El propósito es de presentar una información más completa y obligatoria sobre la aplicación y determinación del ingreso o remuneración y deducción de los trabajadores o empleados utilizando las leyes de: Federal del Trabajo, Impuestos Sobre la Renta, INFONAVIT, IMSS, SAR y sus reglamentos vigentes.

## CAPÍTULO II: PERCEPCIONES:

Percepción o cobro de algo material, especialmente de un sueldo u otra cantidad de dinero que le corresponde por algo. Las percepciones salariales son el salario, las percepciones económicas de los trabajadores, pudiendo ser en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales que realizan por cuenta ajena y retribuyan el trabajo efectivo o los períodos computables como período de trabajo.



## 2.1 ACREDITACION POR AÑOS DE SERVICIOS

Acreditación por Años de Servicio: percepción adicional a que tiene derecho el personal, por cada cinco años de servicio efectivos, y se incrementan en cada uno de los periodos subsecuentes.

### QUINQUENIO

El quinquenio es la consolidación de la indemnización por tiempo de servicios al cumplimiento de cada 5 años y hasta por 25 años de servicio de manera continua.

El pago del quinquenio se encuentra ordenado en la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional y en los lineamientos generales de trabajo de los servicios públicos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, autorizado por el consejo.

En el 2° párrafo del artículo 34 de esta ley, se establece que “Por cada 5 años de servicio efectivos prestados hasta 25 años, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario”.

En el artículo 40 de esta ley, los lineamientos generales de trabajo se establece que “La comisión otorgara a los servidores públicos como reconocimiento a su antigüedad dentro del gobierno, el pago de quinquenios vía nomina, conforme a los siguientes periodos de trabajo cumpliendo: días de salario mínimo vigente en el Distrito Federal.

---

AÑOS DE ANTIGUEDAD	*DSMVDF <sup>1</sup>
5-9	3
10-14	4
15-19	5
20-24	6
25-29	7
30 y más	8

---

El importe correspondiente se cubrirá en dos exhibiciones, el 50% en la primera quincena y el 50% restante en la segunda quincena de cada mes, previas deducciones de ley.

---

<sup>1</sup> \*Días de Salario Mínimo Vigente en el Distrito Federal

## 2.2 AGUINALDO

Es un derecho de los trabajadores a recibir el pago de aguinaldo, con la oportunidad y forma debidas, está plasmado en la legislación laboral mexicana y beneficia, sin excepción, a todos los trabajadores que prestan un trabajo personal subordinado, tanto del Apartado “A” (trabajadores de empresas privadas) como del Apartado “B” (trabajadores del Gobierno Federal) del Art. 123 Constitucional, sin que exista limitación en la relación o modalidad del tipo de contrato que se tenga celebrado. Este derecho se encuentra fundamentado, tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El art. 87 de la LFT señala que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, y será equivalente a un mínimo de quince días de salario por lo menos<sup>2</sup>.

### EMPRESAS PRIVADAS

Para los trabajadores que prestan sus servicios en empresas privadas, el aguinaldo es un derecho establecido en el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual rige las relaciones laborales comprendidas en el Artículo 123, Apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### TRABAJADORES CON DERECHO:

Todos los trabajadores que prestan sus servicios de manera subordinada a un patrón, tienen derecho a recibir el pago del aguinaldo o gratificación anual.

---

<sup>2</sup> Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuera este.

#### MONTO MÍNIMO:

El Artículo 87 de Ley Laboral, el monto mínimo que debe pagarse a los trabajadores por concepto de aguinaldo es el equivalente a 15 días de salario.

#### SALARIO BASE DE PAGO:

El salario con base en el cual se debe pagar el aguinaldo a los trabajadores es el que perciban al momento del pago.

#### AGUINALDO PAGO:

Para el pago de tal prestación deberá atenderse al sueldo devengado en el momento que de acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo surge la obligación de cubrirlo, el que se perciba durante el mes de diciembre del año respectivo.

#### FECHA DE PAGO:

De conformidad al propio Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, el aguinaldo deberá pagarse a los trabajadores antes del 20 de Diciembre de cada año<sup>3</sup>. A los trabajadores cuya relación de trabajo termine antes de dicha fecha, el aguinaldo proporcional les deberá ser pagado al momento de la terminación de la relación laboral como parte de su liquidación o finiquito.

#### PARTE PROPORCIONAL:

A los trabajadores que en la fecha de pago del aguinaldo no hayan cumplido un año de prestación de servicios, o cuya relación de trabajo termine antes de la

---

<sup>3</sup> El artículo 101 de la Ley Federal de Trabajo señala como debe ser el pago: “el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo respectivamente con que se pretenda sustituir la moneda”

fecha límite de pago del aguinaldo, les corresponde percibir la parte proporcional del mismo conforme al tiempo que hayan laborado en el año calendario, cualquiera que sea dicho tiempo (Art. 87 LFT)<sup>4</sup>.

#### CÁLCULO DE LA PARTE PROPORCIONAL:

La parte proporcional del aguinaldo se calcula, dividiendo el número de días laborados por el trabajador en el año, entre 365 días del año calendario, el resultado por el número de días aguinaldo por ley (15 días), da como resultando la parte proporcional de días a pagar, por el salario ordinario diario del trabajador, resulta la parte proporcional a pagar al trabajador.

Ejemplo:

Un trabajador cuya relación de trabajo con la empresa se dio por terminada antes del 20 de diciembre, laboró para la misma durante 250 días en el año calendario, teniendo un salario diario de \$75.00.

Número de días laborados en el año	250
Entre: número de días del año	365
Igual:	0.6849315
Por: días a pagar por ley	15
Igual: proporción días a pagar:	10.273972
Por: salario diario:	\$75.00
Parte proporcional del aguinaldo a pagar:	\$770.54

---

<sup>4</sup> Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario.

## SALARIO FIJO Y VARIABLE:

El salario conforme al cual se debe calcular y pagar el aguinaldo es el que ordinariamente percibe el trabajador en forma fija por día laborado, o sea el salario cuota diaria, sin incluir ningún otro ingreso. Cuando el salario sea variable por unidad de obra (trabajo a destajo), y en general cuando el trabajador tenga un salario variable, se tomará como salario diario base de pago del aguinaldo el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes de la fecha de pago del aguinaldo (Artículo 89, párrafo segundo, LFT)<sup>5</sup>.

Ejemplo:

Ingresos obtenidos en los 30 días efectivamente trabajados antes de la fecha de pago del aguinaldo:	\$ 4,857.00
Entre: Número de días efectivamente trabajados:	30
Igual: Salario diario base de pago del Aguinaldo:	\$ 161.90

## TRABAJADORES EVENTUALES:

Los trabajadores eventuales tienen derecho al pago del aguinaldo, ello en virtud de que la Ley Laboral no hace distinción o señala excepción alguna que los excluya del mismo.

## INTEGRACIÓN DE PRESTACIONES:

Conforme a lo expuesto anteriormente, los ingresos adicionales al salario por concepto de prestaciones, tiempo extraordinario, bonos de productividad, etc. no forman parte del salario base de pago del aguinaldo.

---

<sup>5</sup> En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomara como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomara como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

#### FORMA DE PAGO:

El aguinaldo debe ser pagado en moneda de curso legal, en días y horas hábiles y dentro del establecimiento (con la modificación fiscal vigente los pagos ya no deben ser en efectivo) donde labore el trabajador, no siendo permitido hacerlo con mercancías, vales, fichas u otros con los que se pretenda sustituir la moneda. (Artículos 101, 108<sup>6</sup> y 109<sup>7</sup> LFT).

#### DESCUENTOS AL AGUINALDO:

Los descuentos en el pago del aguinaldo están prohibidos, salvo que se trate de anticipos a cuenta del mismo, o por motivo de pensiones alimenticias.

#### DERECHO IRRENUNCIABLE:

El aguinaldo es un derecho irrenunciable y una prestación laboral independiente de las demás prestaciones legales o contractuales en favor de los trabajadores, sin que pueda el patrón alegar dificultades económicas de la empresa o la falta de utilidades para no pagarlo o reducir su importe.

#### PLAZO DE COBRO:

De conformidad con el Artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho para cobro el aguinaldo por parte de los trabajadores prescribe al año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la prestación sea exigible (20 de diciembre).

---

<sup>6</sup> El pago del salario se efectuara en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

<sup>7</sup> El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

## CONTRATACIÓN POR HONORARIOS Y HONORARIOS ASIMIADOS A SALARIOS

Los trabajadores contratados por honorarios (contrato por escrito) no tienen derecho a recibir el pago del aguinaldo, excepto, (solo sea de dicho) y que exista subordinación laboral mediante la prestación de servicios permanentes a un solo patrón y obligatoriamente cubrir un horario de trabajo con duración de la jornada máxima legal (8 horas).

### DÍAS DE INCAPACIDAD POR MATERNIDAD Y RIESGOS DE TRABAJO:

Todos los trabajadores incapacitados por riesgo de trabajo o de trayecto, tienen derecho a recibir completo el aguinaldo, de conformidad con la ejecutoria de fecha 13 de marzo de 1978\*.

Los días de ausencia laboral de las madres trabajadoras por motivo de los periodos pre y postnatales (antes y después del alumbramiento), no deben ser descontados como no trabajados para efectos de la cuantificación del aguinaldo (Art. 170 LFT).

\*DE ACUERDO CON EL PRINCIPIO GENERAL CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 87 DE LA LEY LABORAL, el aguinaldo se devenga por el tiempo trabajado durante el lapso en que el propio aguinaldo se paga, pero si la ausencia del trabajador se debe a una incapacidad proveniente de riesgo de trabajo, ese tiempo no trabajado sí debe computarse para los efectos del pago de aguinaldo, porque el responsable de las consecuencias derivadas de un riesgo de trabajo, lo es el patrón y por lo tanto, la ausencia del trabajador motivada por ese riesgo no puede depararle perjuicio en cuanto al pago del aguinaldo.



## PATRONES OBLIGADOS:

Todos los patrones que utilicen los servicios de trabajadores mediante una relación de trabajo de tipo subordinado, están obligados a otorgar el pago del aguinaldo.

## INTEGRACIÓN AL SALARIO:

El aguinaldo es parte integrante del salario para efectos del salario base de cotización al Seguro Social y al Infonavit, así como para la cuantía del salario base de pago de las liquidaciones por terminación de la relación de trabajo. (Art. 27 LSS<sup>8</sup>; Art. 29, fracc. II LINFONAVIT<sup>9</sup>; y Art. 84 de la LFT<sup>10</sup>).

## TRABAJADORES DEL GOBIERNO FEDERAL

(Apartado “B” Art.123 Constitucional)

### DERECHO:

Para los trabajadores al servicio del Estado (Poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial y Gobierno del Distrito Federal), el aguinaldo anual es un derecho que se encuentra establecido en el Artículo 42 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), la cual regula las relaciones laborales de los trabajadores comprendidos en el Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional.

---

<sup>8</sup> El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza.

<sup>9</sup> Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto.

<sup>10</sup> El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuotas diarias, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

#### MONTO MÍNIMO:

La cantidad mínima por concepto de aguinaldo que se debe pagar a los trabajadores al servicio del Estado, que hayan cumplido un año de servicios prestados, es el equivalente a 40 días de salario, sin deducción alguna (Art. 42 Bis LFTSE).

#### PARTE PROPORCIONAL:

Los trabajadores que hayan prestado sus servicios por un tiempo menor a un año, tienen derecho a que les sea pagada la parte proporcional del aguinaldo conforme al tiempo laborado. Para ello, el Ejecutivo Federal dictará las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento de pago (Art. 42 Bis, LFTSE).

#### FECHA DE PAGO:

El aguinaldo para los trabajadores al servicio del Gobierno Federal les debe ser pagado en un 50% (20 días de salario) antes del 15 de diciembre, y el otro 50% (20 días de salario) a más tardar el 15 de enero del año siguiente (Art. 42 Bis, LFTSE).

#### SALARIO BASE DE PAGO:

El importe del aguinaldo que deba ser pagado a los trabajadores al servicio del Gobierno Federal, se determinará con base en las remuneraciones autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

#### PLAZO DE COBRO:

De conformidad con el Art. 112 de la LFTSE, el plazo que tienen los trabajadores del Gobierno Federal para cobrar el aguinaldo, es de un año a partir de que la prestación, en sus dos partes, sea exigible.

## TRABAJADORES POR HONORARIOS:

Para los trabajadores al servicio del Gobierno Federal contratados bajo el régimen de honorarios, el aguinaldo será determinado año con año por el Ejecutivo Federal a través de normas que publicará en el mes de diciembre en el Diario Oficial de la Federación.

Para el año de 2013, se establece en el Artículo Cuarto, Fracción II, inciso e) del Decreto publicado en el DOF de fecha 07 de noviembre de 2013, que el aguinaldo se pagará a las personas físicas contratadas para prestar sus servicios profesionales bajo el régimen de honorarios y con cargo a recursos del capítulo de Servicios Personales del Clasificador por Objeto del Gasto para la Administración Pública Federal.

## DISPOSICIONES FISCALES DEL AGUINALDO

### a) TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS

(Apartado "A" Art.123 Constitucional)

#### AGUINALDO EXENTO:

De conformidad con el Artículo 109, Fracción XI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), la gratificación de fin de año o aguinaldo no causa impuesto a los trabajadores hasta la cantidad equivalente a 30 días del salario mínimo general de la zona económica respectiva, por lo tanto en el año de 2014, la cantidad exenta o libre de impuesto por concepto de aguinaldo, es la siguiente:

Zona Geográfica	Salario Mínimo	Días Exentos	Monto Exento o no Gravado
A	\$ 67.29	30	\$ 2,018.70
B*	\$ 63.77	30	\$ 1,913.10

\*Salario mínimo vigente a partir del 1 de enero del 2014.

## AGUINALDO GRAVADO:

La cantidad de aguinaldo que exceda del monto no gravado, causa impuesto a los trabajadores, para lo cual es conveniente la aplicación del procedimiento de cálculo establecido en el Artículo 142 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta (RISR), ya que este método permite calcular el impuesto exclusivamente sobre el aguinaldo, sin incluir ningún otro ingreso percibido por el trabajador durante el mes de pago del mismo.

### b) TRABAJADORES DEL GOBIERNO FEDERAL

(Apartado "B" Art.123 Constitucional)

## AGUINALDO GRAVADO:

La cantidad de aguinaldo que exceda del monto exento, causa impuesto a los trabajadores al servicio del Gobierno Federal, sin embargo, por disposición expresa del Art. 42 Bis de la LFTSE<sup>11</sup> que establece que el aguinaldo se debe otorgar sin deducción alguna, el Gobierno absorbe el impuesto y lo entrega libre de dicho gravamen.

El aguinaldo causa impuestos

La gratificación anual, aguinaldo, que perciban los trabajadores durante un año calendario no causará impuesto hasta un monto equivalente al salario mínimo general del área geográfica respectiva, elevado a 30 días cuando dicha gratificación se otorgue de manera general. El aguinaldo que sea inferior al monto equivalente al salario mínimo general al área geográfica del trabajador elevado a

---

<sup>11</sup> Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el presupuesto de egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, y que será equivalente a 40 días del salario, cuando menos, sin deducción alguna. El Ejecutivo Federal dictara las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año.

30 días, no pagará el impuesto hasta el monto de la gratificación otorgada, aun cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo.

## 2.3 SUBSIDIO AL SALARIO

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

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

En ese orden de ideas, el artículo 119 de la Ley del Impuesto sobre la Renta establece los requisitos que el empleador debe cumplir para tener derecho a acreditar el monto del crédito al salario entregado a sus trabajadores contra el impuesto sobre la renta propio o el retenido a terceros.

## 2.4 FALTAS Y RETARDOS

En México la Ley no habla nada de los retardos. Pero establece que toda empresa debe tener un reglamento interno, el cual debe ser autorizado por la junta de conciliación y arbitraje o en el contrato viene estipulado dicho descuento.

El pago del séptimo día íntegro corresponde sólo a los trabajadores que laboraron todos los días de la semana (art. 69 LFT<sup>12</sup>), pues si faltaron a su trabajo, se les pagará en forma proporcional.

En los tres retardos son una falta y se castiga con el descuento de un día laboral. Independientemente que sea semanal o quincenal, el descuento se basa en días trabajados a la semana, ejemplo si trabajas de lunes a sábado son 6 días trabajados a la semana y pagas 7, entonces se divide 7 entre seis y tienes = 1.1666 de pago o de descuento por día trabajado trabajaste 6 días a la semana por 1.1666 = 7 días de pago, entonces el descuento por falta es 1.1666 de día, si trabajas semana inglesa son 5 días trabajados a la semana y pagas 7, entonces se divide 7 entre 5 y tienes = 1.40 de pago o descuento por día trabajado trabajaste 5 días a la semana por 1.4 = 7 días de pago, entonces el descuento por falta es de 1.40 de día.

---

<sup>12</sup> Por cada seis días trabajado disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integrado.

## 2.5 GRATIFICACION DE FIN DE AÑO

Establecer disposiciones administrativas para la aplicación del Decreto que establece las disposiciones para el otorgamiento de aguinaldo o gratificación de fin de año, correspondiente al ejercicio fiscal de 2013 (Decreto) favoreciendo los principios de justicia y de equidad en el pago del aguinaldo o gratificación de fin de año del ejercicio fiscal de 2013.

Por extensión, dar a conocer los criterios para la entrega oportuna del aguinaldo o gratificación de fin de año, reconociendo las diversas características de las relaciones laborales, que permitan a las dependencias y entidades, en el ámbito de sus atribuciones, establecer los esquemas eficaces para su debido cumplimiento.

Asimismo, para el otorgamiento del aguinaldo o gratificación de fin de año, las dependencias y entidades deberán observar lo establecido en el artículo 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>13</sup>.

El pago del aguinaldo o gratificación de fin de año prescribirá en el término de un año, contado a partir de la entrega del aguinaldo o gratificación de fin de año, en términos de lo dispuesto en los artículos 112 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional y 72 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

---

<sup>13</sup> Los servidores públicos de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios, de sus entidades y dependencias, así como de sus administraciones paraestatales y paramunicipales, fideicomisos públicos, instituciones y organismos autónomos, y cualquier otro ente público, recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser proporcional a sus responsabilidades. Dicha remuneración será determinada anual y equitativamente en los presupuestos de egresos correspondientes.



## 2.6 JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRAORDINARIO

### CLASIFICACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

A continuación se citan dichas clasificaciones:

- A. Por el horario: diurna, nocturna, mixta
- B. Por su duración: normal, extraordinaria
- C. Por el sujeto: de menor edad, de mujeres
- D. Por la prestación del trabajo: autoadministración de la jornada, a través de intermediarios laborales, en servicio domestico

### POR EL HORARIO

En términos de los artículos 60 y 61 de la LFT, tanto el patrón como el trabajador, considerando el horario y duración, deberán fijar la jornada laboral legal que aplicara a su relación de trabajo, es decir, establecerán si la jornada será diurna, nocturna o mixta, conforme a lo siguiente:

#### 1. JORNADA DIURNA

Aquella cuyas labores se realizan entre las 6:00 y 20:00 horas, con una duración de ocho horas como máximo.

#### 2. JORNADA NOCTURNA

Es la establecida entre las 20:00 y 6:00 horas, con una duración de siete horas como máximo.

#### 3. JORNADA MIXTA

Aquella en la que se establecen horarios que comprenden jornadas diurnas y nocturnas. En este caso, la duración máxima será de 7.5 horas, debiendo cuidar que las horas que abarque el periodo nocturno sean inferiores a 3.5 horas; de lo contrario, se considera jornada nocturna.

#### 4. INGRESOS EXCENTOS DEL PAGO DE ISR

Resulta muy importante el conocer aquellos ingresos que perciben las personas físicas y por los que no se están obligadas a pagar el Impuesto Sobre la Renta, donde las autoridades fiscales establecen los siguientes ingresos exentos:

##### I. PRESENTACION LEGAL DEL SALARIO MINIMO Y HORAS EXTRAS

Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dichos salario en el ejercicio fiscal, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestaciones de servicios que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en su situación, que no exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios, por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se estará obligado al pago del ISR.

En cuanto a la determinación del pago de las Horas Extras a los trabajadores, actualmente existen dos criterios como sigue:

##### a. SOBRE LA BASE DEL SDO<sup>14</sup>, SEGÚN LA LFT<sup>15</sup>

Este primer criterio, el pago de las horas extras que les corresponde cobrar a los trabajadores, se efectúa sobre la base de su SDO, esto es realizado con fundamento en el art. 67 de la LFT, que establece que las horas de trabajo, se

---

<sup>14</sup> SDO: Salario Diario Ordinado

<sup>15</sup> LFT: Ley Federal del Trabajo

retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

b. SOBRE LA BASE DEL SDI<sup>16</sup>, SEGÚN TESIS DE JURISPRUDENCIA

Este según criterio, toma como base las más recientes tesis de jurisprudencia de la Nación (SCJN<sup>17</sup>), la cual establece que la base sobre la cual habrá de determinarse el pago del tiempo extraordinario a los trabajadores, es sobre la base del SI, ahora bien, la principal diferencia, con la primera radica en los casos de trabajadores que normalmente laboran tiempo extraordinario a su jornada laboral, en estos casos caeríamos en el supuesto de considerarlo como salario fijo, por consiguiente formaría parte del SDI en los términos del art. 28, y de la fracción I del art 30 de la LSS, entonces si existiera un pago por mas tiempos extras laborados, se tendría que piramidar el cálculo para pagar el nuevo tiempo extra, lo cual representaría una carga laboral adicional tanto como para el patrón que se encuentre en este presupuesto, es decir se seguiría piramidando constantemente, teniendo efectos colaterales en la parte fiscal y de seguridad social en cuanto a la integración y pago de las contribuciones laborales respectivas.

---

<sup>16</sup> SDI: Salario Diario Integrado

<sup>17</sup> SCJN: Suprema Corte de Justicia Nacional

## II. PAGO DE HORAS EXTRAS

Las autoridades fiscales a través del art. 67 de la LFT establecen que las horas de trabajo a que se refieren el art. 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Así mismo en el segundo párrafo del citado ordenamiento establecen que las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada; con este ordenamiento queda claramente establecido que el pago de las horas extraordinarias se debe efectuar de manera “doble”, o sea, con el ciento porcentaje más del salario que corresponda a su hora habitual.

## III. PAGO DE HORAS EXTRAS TRIPLE

El art. 68 de la LFT establece que los trabajadores no están obligados a prestar su servicio por un tiempo mayor del permitido. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana. Obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas e esta ley, con este ordenamiento se establece el pago del doscientos por ciento más, es decir, las famosas horas “triples”, a partir de la décima hora.

## IV. SALARIO MINIMO VIGENTE

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resoluciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 21 de diciembre de 2013, estableció los siguientes salarios mínimos vigentes a partir del 1 de enero de 2014.

- Área geográfica “A” \$67.29
- Área geográfica “B” \$63.77

➤ Ejemplo A:

Determinación de las horas extras gravadas y horas exentas percibidas por trabajadores con ingresos de un salario mínimo, durante una jornada semanal de labores.

Salario diario del trabajador	\$67.29
Área geográfica A	
N. de horas extras laboradas en la semana:	12
Salario por horas	\$8.411 (\$67.29/8)
Horas extras exentas pagadas al doble: 9 x \$16.82 (\$8.411x2)	\$151.38
Horas extras gravadas pagadas al triple: 3 x \$25.23 (\$8.411x3)	\$75.69

RESOLUCIÓN

Horas extras gravadas	\$75.69
Horas extras exentas	\$151.38
Total	\$227.07

➤ EJEMPLO B

Determinación de las horas extras gravadas y horas extras exentas percibidas por trabajadores con ingresos superiores al salario mínimo, durante una jornada semanal de labores.

Área geográfica A

Salario diario \$320.00

Salario por hora: \$40

(\$320/8 horas)

5 veces el SMG: \$336.46 (\$67.29x5); ingresos exentos según art. 109 fracción I LISR

Horas extras laboradas en la semana: 12

Horas extras pagadas al doble dentro del límite: 9 x \$80 (\$40x2)

\$720.00

Horas extras pagadas al triple fuera del límite de 9 horas: 3 x \$120 (\$40x3)

\$360.00

Total \$1,080.00

RESOLUCIÓN

DETERMINACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS GRAVADAS SEMANALES

Horas extras pagadas dentro del límite gravado \$36.20

\$360 (720x50%) menos \$323.80

Más: 50% de las horas extras dentro del límite gravadas \$360.00

Más: horas extras fuera del límite de las 9 horas \$360.00

Igual: horas extras gravadas del trabajador en la semana \$756.20

## COMPROBACIÓN

Horas extras exentas	\$323.80
Más: horas extras gravadas	\$756.20
Igual: total de horas extras	\$1,080.00

## 2.7 JUBILACIÓN Y PENSIÓN

### JUBILACIONES, PENSIONES Y RETIROS

Los ingresos percibidos por concepto de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social así como las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del ISSSTE

### IMSS

En 1997<sup>18</sup> la ley del IMSS contempla como requisito para jubilarse una persona debe cotizar 500 semanas (cerca de 10 años), haber cumplido un mínimo de 60 años para jubilarse por censaria en edad avanzada y 65 para jubilarse por vejez. Si la persona se jubila a los 60 años le tocara el 75% del salario promedio que percibió en los últimos 5 años antes de pensionarse. Si se jubila a los 65 años le toca el 100% de los salarios promedios citados en los últimos 5 años anterior a la fecha de su jubilación.

El IMSS solicita cuantas semanas tienes reconocidas ante el instituto. Para que los aseguradores puedan adquirir el derecho a gozar de algunas prestaciones otorgadas por el IMSS, la ley del Seguro Social (LSS-9, establece el requisito de acreditación la acumulación de determinado número de cotizaciones semanales. El número reconocido por el IMSS para otorgar prestaciones, se obtendrán de acuerdo con lo señalado en el artículo 20 de la LSS<sup>19</sup>, dividiendo entre 7 el total de días de cotización acumuladas, si al hacer esta división existiera un sobrante de días mayor a 3, este se considera como otra semana completa, pero no se tomara en cuenta los excedentes de 3 días o menos. (Tiempo de espera semanas cotizadas).

---

<sup>18</sup> Para ser más claro, las personas que se inscribieron en el IMSS antes de 1997 podrán utilizar la Ley de 1973 existente en su monto si les conviene.

<sup>19</sup> Las semanas reconocidas para el otorgamiento de las prestaciones a que se refiere.



Tal definición se refiere al tiempo durante el cual un trabajador por mantener vigente sus derechos o prestaciones después de haber sido dado de baja del régimen de asesoramiento (obligatorio o voluntario).

En el ámbito de las prestaciones de seguridad social, la prescripción es el tiempo después del cual el asegurado o sus beneficiarios pierden el derecho a reclamar el pago de prestaciones derivadas de los distintos seguros amparados por el IMSS, de manera tal que este se libera de la obligación. La prescripción es aplicable, sobre todo, a las prestaciones en dinero y puede ocurrir, incluso cuando la afiliación ante el IMSS del asegurado este vigente.

El nuevo sistema de pensión integra los recursos del seguro del retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una cuenta individual para cada trabajador manejada por los Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE).

### \*EJEMPLO

Como se calcula las nuevas pensiones con la nueva ley para quienes comenzaron a cotizar en el IMSS a partir de 1997.

Juan tiene 31 años de edad y comenzó a cotizar a los 18 años, el año en que entro en vigor la actual ley del IMSS que concentra los recursos en un cuanta individual (AFORE).

### DATOS

Sueldo mensual (integrado)      \$30,000.00

Edad de jubilación                      60 años

Comenzó a cotizar a los 18 años, entonces cotizara a los 42 años

\*Se abonó a la AFORE

Patrón                      5.1500%

Trabajador                1.125%

Gobierno                  0.225%

TOTAL                      6.500%

Aunque las aportaciones se hacen bimestrales, se realizara mensual para mejor comprensión.

Aportación mensual: sueldo mensual integrado  $\$30,000 \times 6.5\% = \$1,950.00$

$\$1,950 \times 504$  meses (42 años ininterrumpidos de trabajo) =      \$982,800.00

Juan juntara en su cuenta individual la cantidad de \$982,800.00 a la edad de 60 años.

## ISSSTE

El pago de sus pensiones estará a cargo del Gobierno Federal. Los jubilados y pensionados pueden tener la certeza de que no tendrán ningún cambio que los afecte, aunque sí recibirán mejores servicios.

Asimismo, la nueva Ley reconoce íntegramente el tiempo o antigüedad de cotización de todos los trabajadores en activo. Los derechos de los trabajadores en activo están garantizados con las 2 opciones que se les ofrece: 1) Quedarse en el sistema de pensiones anterior con los mismos beneficios y un pequeño incremento gradual en la edad de retiro o, 2) Elegir cambiarse al nuevo sistema de cuentas individuales, recibiendo un Bono de reconocimiento de derechos por los años cotizados.

Las 2 opciones reconocen plenamente los derechos de los trabajadores y garantizan el pago de pensiones dignas.

Con la reforma se resuelve el riesgo de insolvencia del Instituto y se establece por disposición de Ley, que el gobierno federal asumirá el costo íntegro de las pensiones en curso de pago y de las nuevas pensiones de los trabajadores actuales que elijan quedarse en el régimen anterior.

Con esta medida el gobierno realiza un esfuerzo solidario con sus trabajadores, aportando mayores recursos para garantizar el pago de todas las pensiones.

Con la nueva Ley el gobierno federal aumenta de manera permanentemente su contribución para mejorar los servicios de salud y el monto de las pensiones, como es la cuota social para salud, la cuota social para pensiones y el ahorro solidario para pensiones, otorgando \$3.25 pesos por cada peso que ahorre el trabajador.

Con la nueva Ley del ISSSTE, no se reduce el monto de la pensión, por el contrario se garantiza que los pensionados y jubilados, así como los trabajadores, gocen de pensiones dignas al momento de su retiro.

Los jubilados y pensionados seguirán disfrutando de sus derechos en los mismos términos vigentes al momento de su retiro. Los nuevos trabajadores tendrán, desde que empiecen a cotizar en el ISSSTE, una cuenta individual en la que depositarán sus contribuciones y se sumarán las de las dependencias y el gobierno federal. También podrán disfrutar del pilar de ahorro solidario para fortalecer el monto de las jubilaciones y asegurar mayores niveles de ingreso y vida dignos.

Este pilar consiste en que por cada peso que voluntariamente aporte el trabajador, la dependencia donde trabaja se obliga a aportar \$3.25 pesos, hasta un límite del 2% del sueldo básico para el trabajador y del 6.5% del sueldo básico para la dependencia.

Igualmente, la aportación al Fondo de Vivienda y los intereses que genere aumentarán el monto de la pensión del trabajador al momento de su retiro. Adicionalmente, se podrán sumar los años de cotización y los recursos generados en los sectores público y privado, para acceder a una mejor pensión.

El Pensionisste, a los 30 días de su creación, recibirá en administración los recursos acumulados en las cuentas individuales de los trabajadores del SAR 92<sup>20</sup>, que actualmente maneja la banca comercial y los depositará en el Banco de México para su resguardo y custodia.

En los casos ingresos percibidos por invalidez, incapacidad, cesantía, vejez retiro y muerte, no se estará obligado al pago de Impuesto Sobre la Renta cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, por el excedente se pagara el ISR correspondiente.

---

<sup>20</sup> Este corresponde a las Aportaciones realizadas al Sistema de Ahorro para el Retiro en el período comprendido 1992-1997, los cuales depositaba el patrón en los bancos autorizados para administrar dichos recursos.

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

A partir de 2010, se establecerá una edad de retiro de 49 años para mujeres y de 51 años para hombres, aumentando la edad cada 2 años en un año, para llegar en 2028 a una edad de retiro de 58 años para las mujeres y 60 para los hombres. La edad para pensión por tiempo de servicios se mantiene en 55 años hasta el 31 de diciembre de 2009, a partir del año 2010 se ajustará bianualmente y en 2018 llegará a los 60 años.

Para los trabajadores que elijan Bono y los nuevos trabajadores que ingresen a partir del 1º de abril de 2007, en la nueva ley del ISSSTE, no se establece una edad mínima para el retiro, por el contrario, se reconoce la libertad de cada trabajador para decidir el momento de su retiro y el monto de la pensión con el que desee hacerlo.

El requisito de edad de 65 años y 25 de cotización, es sólo para los trabajadores que recibirán del gobierno la pensión garantizada de dos salarios mínimos del Distrito Federal, actualizados con la inflación.

## TABLA DE REQUISITOS PARA JUBILARSE, AÑOS DE SERVICIOS Y EDAD.

Con fundamento en la Ley del ISSSTE que entró en vigencia el 1 de abril del 2007 y de acuerdo a lo que señala el artículo DECIMO TRANSITORIO, los empleados sujetos a este régimen de pensiones, deberán considerar la tabla de edad mínima de jubilación para tener derecho a la PENSIÓN POR JUBILACIÓN (a partir del 1 de enero del 2010).

### Inciso a) Trabajadores:

- ✓ Hombres que han cotizado 30 años o más de servicios
- ✓ Mujeres que han cotizado 28 años o más de servicios

AÑOS	EDAD MINIMA DE JUBILACION TRABAJADORES	EDAD MINIMA DE JUBILACION TRABAJADORAS
2010- 2011	51	49
2010-2013	52	50
2014-2015	53	51
2016-2017	54	52
2018-2019	55	53
2020-2021	56	54
2022-2023	57	55
2024-2025	58	56
2026-2027	59	57
2028 en adelante	60	58

Inciso b)

Trabajadores que cumplan 55 años de edad o más y han cotizado 15 años o más de servicios, podrán solicitar la PENSIÓN DE RETIRO POR EDAD Y TIEMPO DE SERVICIOS.

El monto de la pensión será equivalente a un porcentaje del sueldo, de conformidad con la siguiente tabla.

AÑOS	EDAD PARA LA PENSION
2010-2011	56
2012-2013	57
2014-2015	58
2016-2017	59
2018 en adelante	60

AÑOS DE COTIZACION	% DE PENSION SOBRE SUELDO BASE
15	50.0%
16	52.5%
17	55.0%
18	57.5%
19	60.0%
20	62.5%
21	65.0%
22	67.5%
23	70.0%
24	72.5%
25	75.0%
26	80.0%
27	85.0%
28	90.0%
29	95.0%

Inciso c)

Trabajadores que se separen voluntariamente del servicio o que queden privados de trabajo después de los 60 años de edad o más y han cotizado un mínimo de 10 años de servicios, podrán solicitar la PENSIÓN POR CESANTÍA EN EDAD AVANZADA.



La pensión será equivalente a un porcentaje del sueldo, conforme lo señala la siguiente tabla:

AÑOS DE EDAD	AÑOS DE SERVICIO	% DE PENSION SOBRE EL SUELDO BASICO
60	10	40%
61	10	42%
62	10	44%
63	10	46%
64	10	48%
65 o más años	10	50%

La edad mínima para pensionarse, se incrementará de manera gradual conforme a lo siguiente:

AÑOS	EDAD DE PENSION POR CESANTIA EN EDAD AVANZADA
2010-2011	61
2012-2013	62
2014-2015	63
2016-2017	64
2018 en adelante	65

Generalidades para cualquiera de las PENSIONES, señaladas en los incisos a, b y c:

- El cómputo de los años de servicio se hará considerando 1 solo de los empleos, aun cuando el trabajador hubiera desempeñado simultáneamente varios empleos cotizando al ISSSTE
- Para el cálculo del monto de las cantidades que correspondan por Pensión, se tomará en cuenta el promedio del Sueldo Básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja del trabajador, siempre y cuando el trabajador tenga una antigüedad mínima en el mismo puesto y nivel de 3 años.
- Si el trabajador tuviera menos de 3 años ocupando el mismo puesto y nivel, se tomará en cuenta el sueldo inmediato anterior a dicho puesto que hubiere percibido el trabajador, sin importar su antigüedad en el mismo.

## 2.8 PRIMA DE ANTIGÜEDAD

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

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485<sup>21</sup> y 486<sup>22</sup>.
- III. La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o justificación del despido.
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observaran 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 pagara 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

---

<sup>21</sup> La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo

<sup>22</sup> El salario que recibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considera esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presenta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda mencionadas en el artículo 501.

- 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.
- Los accidentes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajo.
- A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante 5 años que procedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
- A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendiente, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúnan los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él.
- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

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

## 2.9 PRIMA VACACIONAL

### RETENCION DE ISR, AGUINALDO, PRIMAS DOMINICALES Y PRIMAS VACACIONALES

Se realiza con base en la mecánica establecida en el art.113 de la LISR, no obstante lo anterior las autoridades fiscales establecen como retención optativa, el procedimiento contenido en el art. 142 del reglamento de la LISR, el cual no obstante que favorece en gran medida a los trabajadores.

#### ART. 142 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Tratándose de pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacaciones a que se refiere el art. 113 de la ley, las personas físicas o morales en cantidad de patrones que hagan dichos pagos podrán optar por retener el impuesto como sigue:

##### I. PROMEDIO DIARIO ELEVADO AL MES

La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplica por 30.4

##### II. IMPUESTO MENSUAL GLOBAL

A la cantidad obtenida conforme a la fracción I, se le adicionara el ingreso ordinario por la prestación de un servidor personal subordinado, que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicara el procedimiento establecido en el art. 113 de la LISR.

##### III. DIFERENCIA DE IMPUESTO GLOBAL MENOS IMPUESTO ORDINARIO

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 desde luego las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.

#### IV. IMPUESTO A RETENER

El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere a este artículo, sin deducción alguna, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.

#### V. TASA DE IMPUESTO

La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calcula 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 multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

## RETENCIONES DE ISR EN PAGOS POR SEPARACIÓN, PRIMAS DE ANTIGÜEDAD E INDEMNIZACIONES LABORALES

En la actualidad debido a la situación por la cual atraviesa nuestro país, una gran cantidad de patrones se ven obligados a rescindir de sus servicios; o bien, los propios trabajadores se ven obligados a retirarse de las empresas buscando mejores oportunidades de crecimiento laboral, económico y de superación profesional.

Existen diversas circunstancias o situaciones por las cuales se puede terminar la relación laboral entre el patrón y el trabajador entre las que se encuentra:

### A) POR TERMINACION DEL TIEMPO, O LA REALIZACION DE LA OBRA O SERVICIO

El plazo, los trabajadores a desarrollar o la prestación de los servicios a realizar son convenidos entre ambas partes en el contrato respectivo, por lo que al darse cualquiera de estos supuestos se da por concluida todo tipo de relación laboral que unía al trabajador con el patrón, así como de la obligación de realizar el trabajo pactado a cambio de remuneración.

### B) POR MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES

El patrón y el trabajador pueden acordar en cualquier momento la extinción del contrato o bien la conclusión del vínculo laboral.

### C) POR CAUSAS CONSIGNADAS VALIDAMENTE EN LOS CONTRATOS RESPECTIVOS

Las causas de extinción del contrato, o de la terminación de la relación laboral deben constar por escrito y debidamente firmadas por ambas partes.

#### D) POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

En el caso de dimisión también llamada baja voluntaria, el trabajador debe manifestar su voluntad de extinguir la relación laboral, de forma inequívoca e indubitada.

#### E) POR CAUSA JUSTIFICADA

El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Estas situaciones generan que el trabajador no se encuentra en una situación legal de desempleo, por lo que no tendrá derecho a las indemnizaciones laborales establecidas por parte de las autoridades respectivas ; y por lo tanto únicamente tendrá derecho a percibir las prestaciones mínimas establecidas en la LFT, entre la que se encuentran:

- a) Vacaciones (en caso de no haber sido disfrutadas)
- b) Prima vacacional
- c) Pago de horas extras
- d) Aguinaldo
- e) Participación de utilidades

#### TERMINACIÓN LABORAL POR CAUSA INJUSTIFICADA

En los casos de que un patrón por así convenir a sus intereses decía rescindir anticipadamente el término de un contrato; o bien simplemente despedir sin algún motivo o causa justificada a un trabajador; se ve obligado a cubrir el monto de la siguientes indemnizaciones establecidas por las autoridades laborales en el art. 50 de la LFT.



## INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL

El art. 123, apartado A, fracción XXII de nuestra CPEUM<sup>23</sup> establece que el patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato (reinstalarlo) o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

La ley determinara los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

---

<sup>23</sup> CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

## 2.10 SALARIO Y SUELDO

Salario<sup>24</sup> es la retribución que recibe un trabajador por los servicios prestados a su empleador durante un lapso estipulado y bajo una remuneración pactada, es decir es lo que nos pagan por trabajar una cantidad de horas establecidas. Esta remuneración está estipulada en un contrato y tiene que cumplir con ciertos estándares establecido en la Ley Federal del Trabajo donde quedan plasmadas las normas que se deben cumplir entre trabajadores y patrones.

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuotas diarias, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

### \*CONCEPTOS QUE SE EXCLUYEN COMO INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Para efectos de esta Ley, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares
- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrara salario: tampoco se tomara en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical

---

<sup>24</sup> El salario que cobraremos tiene una cantidad de deducciones finales (aportes a la seguridad social, entre otros) que terminan por conformar lo que recibiremos efectivamente. El sueldo bruto recibe las deducciones y las gratificaciones (horas extras, entre otras) para finalmente terminar por conformar el sueldo neto.

- 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

## REGLAS PARA DETERMINAR LA FORMA DE COTIZACIÓN

Para determinar la forma de cotización se aplicaran las siguientes reglas:

- I. El mes natural será el periodo de pago de cuotas
- II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por periodo distintos a los señalados
- III. Si por la naturaleza o peculiaridad de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por días trabajados y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas base en salario inferior al mínimo.

## REGLAS A QUE SE SUJETARA LA COTIZACIÓN MENSUAL, CUANDO POR AUSENCIAS DEL TRABAJADOR NO SE PAGUEN SALARIOS

Cuando por ausencia del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

- I. Si la ausencia del trabajador son por periodos menores de ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizara y pagara por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobaran la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o

de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cada cuota de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo periodo.

Si las ausencias del trabajador son por periodos de ocho días consecutivos o mayores, el patrón quedara liberado del pago de las cuotas obrero patronal, siempre y cuando proceda en los términos del art. 37.

#### PLAZO PARA PRESENTAR AVISOS DE MODIFICACIÓN DE SALARIOS

Cuando se encuentre e asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique el salario estipulado, se estará a lo siguiente:

- II. El patrón estará obligado a prestar al Instituto los avisos de modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario.
- III. Los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior
- IV. Si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberán presentarse el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambio el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integren al salario, el patrón presentara al Instituto el aviso de modificación en los términos de la fracción II anterior.

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

## CUANDO SURTEN EFECTOS LOS CAMBIOS DE SALARIO

Los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones señaladas en el artículo anterior, así como aquellos que por Ley deben efectuarse al salario mínimo, surtirán efecto a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

## TIPOS DE SALARIOS

Para la determinación de salario diario base de cotización la LSS<sup>25</sup> a través de su art. 30 reconoce tres tipos de salario: fijo, variable y mixto, estos salarios son pactados entre el patrón y los trabajadores a través de los contratos individuales o colectivos de trabajo al momento de iniciar una relación laboral o posteriormente de acuerdo a las circunstancias de los servicios o trabajos desempeñados como sigue:

### I. SALARIOS FIJOS

Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, estas se sumaran a dichos elementos fijos

### II. SALARIOS VARIABLES

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

### III. SALARIOS MIXTOS

En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considera de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumara a los elementos fijos el promedio

---

<sup>25</sup> LSS: Ley del Seguro Social

obtenido de los variables en términos de los que se establece en la fracción anterior.

## REGIMEN DE LAS PERSONAS FISICAS CON INGRESOS POR SALARIO

- SUJETOS

Las personas Físicas que obtengan Ingresos por Salario y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

- OBJETO

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

- BASE

El total de ingresos obtenidos en el mes de calendario o bien ingresos acumulables para el cálculo anual, los cuales se obtienen de la siguiente forma:

- 1) Total de ingresos por salarios y conceptos asimilados según art. 94 LISR
- 2) Menos: Ingresos exentos por salario y conceptos asimilados según art. 93 LISR
- 3) Igual: Ingresos gravados
- 4) Menos: Impuestos local a los salarios
- 5) Igual: Ingresos acumulables base de ISR

## SUBSIDIO AL SALARIO

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

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

En ese orden de ideas, el artículo 10 de las disposiciones transitorias para 2014 del subsidio para el empleo establece los requisitos que el empleador debe cumplir para tener derecho a acreditar el monto del subsidio al salario entregado a sus trabajadores contra el impuesto sobre la renta propio o el retenido a terceros.

## 2.11 VALES DE DESPENSA

LISR en su art. 7 define la prestación social como:

Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.

Para realizar estos gastos se debe de cumplir con una serie de requisitos.

- Entregarse por medio de monedero electrónico.
- Debe de constar en un plan por escrito y dar a conocer a todos los trabajadores, en caso de contar con sindicato debe de incluir en el contrato colectivo o contrato ley.
- Se debe otorgar en forma general a los empleados, dependiendo el nivel que ocupe en la organización (art 27 fracción XI LISR).
- Determinar los beneficiarios.
- Determinar método para cada uno de los beneficios.
- Determinar, en la medida de lo posible, la cancelación de estos beneficios en caso de cambio de las legislaciones.

De enero a junio de 2014, los vales de despensa que otorguen los patrones de manera general en beneficio de todos los trabajadores, podrán deducirse aun cuando no se entreguen a través de monederos electrónicos autorizados por el



SAT, siempre que se cumplan los demás requisitos de deducibilidad previstos en el artículo 27 de la ley del impuesto sobre la renta.

Límites de deducibilidad de ISR.

Artículo 28 estipula que. Para los efectos de este título, no serán deducibles:

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

Solo se aplicara el 53% siempre y cuando otorgue al trabajador la misma cantidad que en el año anterior. Si el monto de vales de despensa disminuye respecto al año anterior, el porcentaje de deducibilidad será sólo de 47% para el empresario.

Indemnización y los vales de despensa

En caso de indemnización se debe de considerar este ingreso como parte del sueldo del trabajador, según LFT art. 84

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

IMSS y los vales de despensa

Este concepto de prestación social no integra al salario diario integrado, si su importe no excede el 40% de un salario mínimo general vigente en el DF

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

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

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

**CAPÍTULO III:  
DEDUCCIONES:**

Deduce varios gastos personales diferentes del ingreso gravable cada año. Esto puede realmente hacer una diferencia durante la temporada de impuestos, ya que la reducción de la base gravable reduce la cantidad de ingresos que están sujetos al impuesto sobre la renta federal.

### 3.1 CUOTAS I.M.S.S

REGIMEN OBLIGATORIO COMPRENDE LOS SEGUROS DE:

- Registro de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez y vida
- Retiro, cesantía en edad avanzada, vejez
- Guarderías y prestaciones sociales

#### \*OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles. Llevar los registros tales como nómina y lista de raya en las que asisten invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores.

#### \*OBLIGACIÓN DE DICTAMINAR PARA LOS PATRONES QUE SE SEÑALEN

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

#### \*EXCEPCIÓN O DUDA EN EL CUMPLIMIENTO DEL REGIMEN DEL SEGURO SOCIAL

El patrón puede expresar por escrito los motivos en que funde alguna excepción o duda acerca de sus obligaciones, sin que por ello quede relevado de pagar las cuotas correspondientes. El instituto, dentro de un plazo de cuarenta y cinco días hábiles, notificara al patrón la resolución que dicte y en su caso, procederá a dar de baja al patrón, al trabajador o a ambos, así como al reembolso correspondiente

#### \*RECONOCIMIENTO DE SEMANAS PARA EL OTORGAMIENTO DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

Las semana reconocidas para el otorgamiento de las prestaciones a que se refiere este título, se obtendrán dividiendo entre siete los días de cotización acumulados, hecha esta división, si existiera una sobrante de días mayores a tres , este se considerara como otra semana completa, no tomándose en cuenta el exceso si el número de días fuera de tres o menos.

#### \*DERECHO DE LOS PATRONES DE DESCONTAR PRESTACIONES CONTRACTUALES

Los patrones tendrán el derecho a descontar del importe de las prestaciones contractuales que deben cubrir directamente, las cuantías correspondientes a las prestaciones de la misma naturaleza otorgadas por el instituto.

EN TANTO NO SE PRESENTE AVISO DE BAJA DEL ASEGURADO SUBSISTE OBLIGACIÓN DE CUBRIR CUOTAS.

En tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas; sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

#### RETENCIÓN Y OBLIGACIÓN DEL ENTERO DE CUOTAS AL IMSS

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

Cuando los haga en tiempo oportuno, solo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

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

#### PLAZO Y MODALIDADES PARA EL PAGO DE CUOTAS

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.

#### CUOTAS OBRERAS AL IMSS<sup>26</sup>

Las cuotas de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

---

<sup>26</sup> No son deducibles a partir del 2014

## INGRESOS POR SEPARACIÓN DE TRABAJADORES

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, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del ISSSTE, hasta por el equivalente a noventa veces al salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Según los casos toda fracción de más de seis meses se considera como un año completo, y por el excedente se pagara el ISR correspondiente.

➤ EJEMPLO

La compañía El sol del Centro, S.A., ubicada en el DF, en el ejercicio fiscal de 2014 decidió entregar como indemnización por separación laboral al trabajador Vicente Lara, la cantidad de \$60,000.00 por cuatro años de servicios: se desea conocer el importe de ingresos exentos y el importe de ingresos sujetos al pago de ISR

RESOLUCION

\*El trabajador tiene derecho a 90 días de exención por cada año de servicios

SMG \$67.29 X 90 días	\$6,056.10
(Por) no. De años de servicio	4 años
(=) Ingresos exentos del IRS	\$24, 224.40
Por lo tanto	
Total de la indemnización recibida	\$60,000.00
(Menos) Ingresos exentos del pago del ISR	\$36,686.40
(=) Ingresos sujetos al pago del ISR	\$36,686.40

REQUISITOS A LAS DEDUCCIONES

Las Autoridades fiscales permiten la deducción de determinados gastos e inversiones que pueden efectuar los contribuyentes Personas Físicas en cada ejercicio fiscal, los cuales, desde luego, deben tratarse de erogaciones efectivamente realizadas en los fines de las actividades de ellos contribuyentes.

En el art. 26 de la LISR se establecen los requisitos de las deducciones autorizadas que pretendan efectuar las Personas Físicas que obtengan ingresos provenientes de Arrendamiento, de Enajenación de Bienes y de Adquisiciones de Bienes.



## CUOTAS OBRERO-PATRONALES I.M.S.S.

En materia de Seguridad Social el art. 123, apartado A, fracción XXIX de la CPEUM<sup>27</sup>, regula la creación del IMSS, estableciendo que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares.

Sin duda alguna la carga patronal por concepto de las aportaciones al IMSS es de las más preocupantes para los patrones por los porcentajes de cotización que contempla la Ley del Seguro SOCIAL.

- **SUJETO:**  
Los patrones sean personas físicas o morales
  
- **OBJETO**  
Gravar al salario base de cotización que perciban los trabajadores con la finalidad de proporcionar bienes social
  
- **BASE**  
El salario diario base de cotización sin deducción alguna
  
- **TASA**  
Es fijada mediante porcentajes de aplicación al salario base de cotización.
  
- **LUGAR Y FECHA DE PAGOS**  
A más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente al que corresponda el pago, mediante la prestación de los formatos impresos o usando el programa “SUA” (software autorizado por el I.M.S.S.)

---

<sup>27</sup> CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

## OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

La Ley del Seguro Social en su art. 15 establece que los patrones están obligados a:

- I.     **INSCRIPCIÓN DE TRABAJADORES ANTE EL IMSS**  
Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.
  
- II.    **ELABORAR NÓMINAS DEL PERSONAL**  
Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en la que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la presente ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante cinco años siguientes al de su fecha
  
- III.   **DETERMINACIÓN Y ENTERO DE CUOTAS**  
Determinar las cuotas obrero patronal a su cargo y enterar su importe al instituto
  
- IV.    **INFORMACIÓN AL IMSS**  
Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por la LSS y los reglamentos que les correspondan.
  
- V.     **PERMITIR VISITAS AL IMSS**  
Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto, las que se sujetaran a lo establecido por la LSS, el Código y los reglamentos respectivos.

#### VI. INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos; los cuales en su caso, podrán ser exhibidos por los trabajadores para acreditar sus derechos.

#### VII. OBLIGACIONES EN SEGURO DE RETIRO

Cumplir con las obligaciones que les impone el Capítulo sexto del título II de la LSS, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

#### VIII. CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES

Cumplir con las demás disposiciones de la LSS y sus reglamentos

#### IX. EXPEDICIÓN DE CONSTANCIAS

Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos

## CUOTA OBRERO PATRONALES

Las aportaciones al IMSS, están compuestas por cuotas obrero-patronales, es decir, una parte las cubren los trabajadores y la otra los patronos dependiendo del monto del salario diario base de cotización.

En materia de prestaciones mínimas a favor de los trabajadores que establece la LFT se encuentran, entre otras:

### a) VACACIONES

En el art. 76 de la LFT establece que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios.

Después de cuatro años, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco de servicio

### b) PRIMA VACACIONAL

El art. 80 de la LFT establece que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor al veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones

### c) AGUINALDO

El art. 87 de la LFT señala que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, y será equivalente a un mínimo de quince días de salario por lo menos.

### 3.2 DESCUENTO DE INASISTENCIAS

Descuentos por inasistencias y suspensiones por acumulación de retardos y/o faltas de asistencia Injustificadas: se aplican conforme a lo establecido en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo, sin exceder en ningún caso del 30% de las remuneraciones totales del trabajador en la plaza(s) o puesto(s) afectada(s).

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

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, perdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.
- II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 LFT que no podrá exceder del quince por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores se les descontara el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley, que se destinara 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.

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

Artículo 72 LFT.- Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón. Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Legalmente el empleador descuenta al trabajador de manera proporcional el periodo equivalente a las tardanzas y a las inasistencias injustificadas, toda vez que durante éste el trabajador no prestó servicios al empleador.

Las tardanzas, viene asociada al incumplimiento por el trabajador de la hora de ingreso o de inicio de labores. La tardanza presupone la asistencia pero también la impuntualidad. Para calcular el monto a descontar, para hallar el valor del día efectivo de trabajo, se procede a dividir la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente. Asimismo para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.

La inasistencia, la cual se configura cuando el trabajador no concurre a laborar uno o más días de su jornada ordinaria, o en los días que sin formar parte de ella igualmente está obligada a laborar. Las inasistencias del trabajador implican que, además del descuento por el día inasistido, también se descuenta proporcionalmente el pago por el día de descanso semanal obligatorio y por los feriados no laborables, salvo el 1° de Mayo.

En el artículo 2 del Reglamento de la ley sobre descansos remunerados. Establece que “en caso de inasistencia de los trabajadores remunerados por quincena o mensualmente, el descuento proporcional del día de descanso semanal se efectúa dividiendo la remuneración ordinaria percibida en el mes o

quincena entre treinta (30) o quince (15) días, respectivamente”. A dicho resultado que es el valor-día, se le descontará tantos treintavos ( $1/30$ ) o quinceavos ( $1/15$ ), según el caso, como días de inasistencia hayan existido en el periodo, sean justificados o no.

La regla antes expuesta no rige para las personas que perciben una remuneración por semana, en cuyo caso, si faltaron al trabajo un día y su jornada es de lunes a sábado, perderán la remuneración de ese día, dicho descuento también afectará su jornal de descanso semanal. Independientemente que sea semanal o quincenal, el descuento se basa en días trabajados a la semana.

**\*Ejemplo**

- I. Si trabajas de lunes a sábado son 6 días trabajados a la semana y pagas 7, entonces se divide 7 entre seis y tienes = 1.1666 de pago o de descuento por día trabajado.
- II. Trabajas 6 días a la semana por 1.1666 = 7 días de pago, entonces el descuento por falta es 1.1666 de día, si trabajas semana inglesa son 5 días trabajados a la semana y pagas 7, entonces se divide 7 entre 5 y tienes = 1.40 de pago o descuento por día trabajado.
- III. Trabajas 5 días a la semana por 1.4 = 7 días de pago, entonces el descuento por falta es de 1.40 de día.

### 3.3 FONDO DE AHORRO

El fondo de ahorro nace de las llamadas “estrategias fiscales de las empresas” que buscan dar a los trabajadores un ingreso exento del Impuesto Sobre la Renta (ISR), sin afectar las cuotas obrero-patronales del Seguro Social teniendo como objetivo primordial, fomentar el ahorro de los trabajadores. El Fondo de ahorro, es una prestación que beneficia de manera económica al trabajador y su fin principal es mejorar sus condiciones de vida a través del fomento del ahorro, inculcado a través de las aportaciones dirigidas a la previsión social.

#### Disposiciones Legales

El artículo 7 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en su párrafo quinto, establece que se considera “previsión social, a las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia”.

Cabe señalar que la Ley del ISR establece plazos y requisitos específicos en materia de deducción para ciertas prestaciones de previsión social, como es el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro. En este sentido la Fracción XI del Artículo 27 de la Ley en estudio, establece que los gastos de previsión social pueden ser deducibles, siempre que las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de los trabajadores.

El quinto párrafo de la fracción XI del Artículo 27 de la propia ley establece que las aportaciones a los fondos de ahorro serán deducibles cuando, además de cumplir con los requisitos de generalidad antes señalados, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente (patrón) sea igual al monto aportado por los trabajadores. Asimismo, la deducción de dichas aportaciones se encuentra sujeta a que la aportación del patrón no se exceda del 13% del salario del trabajador, y



que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el Salario Mínimo General del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año, y siempre que se cumpla además, con los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Al respecto el Artículo 42 de dicho Reglamento, establece que las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro en los términos de la fracción XII del Artículo 31 de la Ley del ISR, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos:

I. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar sus aportaciones, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año. Este requisito atiende a una permanencia temporal de los recursos aportados al fondo. Además de ser similar a la fracción II del Artículo 22 del Reglamento anterior.

II. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal (Certificados de la Tesorería de la Federación "Cetes") 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 Servicio de Administración Tributaria determine. Este requisito también es similar al que se contenía en la fracción III del Artículo 22 del Reglamento.

III. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones al fondo de ahorro, dichos préstamos

## Ley del IMSS

Es importante mencionar que la Ley del Seguro Social establece que cuando la aportación del patrón excede a la aportación efectuada por el trabajador, está formará parte del salario base de cotización. El salario se incrementará sólo en la cantidad que la aportación del patrón al fondo de ahorro exceda de la efectuada por el trabajador (Artículo 27 Fracción II Ley del Seguro Social).

Las aportaciones que haga la empresa al fondo a favor de sus empleados, no son acumulables al Sueldo de estos para efectos del cálculo y pago de las aportaciones al Infonavit, salvo que la aportación, no se integre en igualdad por el patrón y trabajador. De igual forma, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 143, establece que “el salario 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 sus servicios. No se tomará en cuenta dada su naturaleza: el fondo de ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.”

## El beneficio para el Patrón al ofrecer el Fondo de Ahorro

De acuerdo con la ley del ISR en su artículo 27 fracción XI, se establece que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorgarán de manera general en beneficio de todos los trabajadores.

Serán deducibles las aportaciones a los fondos de ahorro cuando:

- Sean generales a todos los trabajadores
- El monto de las aportaciones del contribuyente (empresa), sea igual al monto aportado por los trabajadores.
- La aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento (13%) del salario del trabajador.

- En ningún caso dicha aportación excederá de 1.3 veces el salario mínimo del área del trabajador elevado al año.
- Que no se retire más de una vez por año y que se otorguen préstamos a los trabajadores.
- Que lo anterior conste por escrito en las prestaciones de previsión social (FONDO DE AHORRO)

\*EJEMPLO:

CONCEPTO PRESTACIONES

Sueldo mensual 4,000.00

Aguinaldo mínimas de Ley

Vacaciones mínimas de Ley

Prima vacacional mínimas de Ley

Antigüedad 2 años

Fondo de Ahorro Empresa 4% (Según salario del DF)

Fondo de Ahorro Trabajador 4% (Según salario del DF)

S.M.G.D.F. PARA 2007 50.57 pesos.

Determinación del Salario para el I.M.S.S, S.A.R. E INFONAVIT

Cuota Diaria 133.33 pesos.

Aguinaldo 5.48 pesos.

Prima Vacacional 0.73 pesos.

Fondo de Ahorro Empresa (diario) 5.33 pesos.

Fondo de Ahorro Trabajador (diario) 5.33 pesos

Limite 13% diario \$ 17.33

Límite aportación al año \$ 23,995.47

---

Salario Base de Cotización 139.54

La cantidad de \$ 5.33 pesos diarios como fondo de Ahorro del contribuyente (empresa) es deducible porque no excede la cantidad de \$ 17.33 pesos diarios que es el límite en un 13%.

La cantidad máxima que se puede aportar a un trabajador, con las características antes descritas y en este ejercicio, como Fondo de Ahorro es de \$ 23,995.47 pesos al año, lo cual significa que éste no excede el límite de 1.3 veces el S.M.G.D.F.

### 3.4 FONDO DE LA VIVIENDA

#### SE INTEGRA TU FONDO DE VIVIENDA

El Fondo de Vivienda que administra el Infonavit, se integra con las aportaciones hechas por la empresa donde laboras -patrón- correspondientes al 5% de tu salario integrado -sueldo más prestaciones- y está formado por:

- El Fondo de Ahorro
- La Subcuenta de Vivienda.

#### PODRÁS DISPONER DE TU FONDO DE VIVIENDA

- Al solicitar un crédito Infonavit para la compra de una vivienda de mayor valor.
- Al cumplir con los requisitos del retiro que establecen las leyes del Infonavit, del Seguro Social y del SAR. La forma de administrar estas aportaciones ha sido diferente en cada uno de los periodos.

Las cuentas del Fondo de Vivienda se clasifican de la siguiente manera:

- Fondo de Ahorro 72-92. Corresponde a las aportaciones patronales del periodo de mayo de 1972 a febrero de 1992. Administrado por el Infonavit, no generó rendimientos de acuerdo con la normatividad de ese periodo
- Subcuenta de Vivienda 92-97. Constituida por las aportaciones patronales del periodo de marzo de 1992 a junio de 1997. La subcuenta fue administrada por los bancos y se otorgaron rendimientos
- Subcuenta de Vivienda del 97 a la fecha. Integrada con las aportaciones que se realizaron a partir de julio de 1997. La información es administrada por las Afores (Administradoras de Fondos de Retiro). El Infonavit administra los recursos y generan rendimientos superiores a la inflación.

Fondo de Vivienda sirve para:

- Incrementar tu capacidad de compra al momento de tramitar un crédito Infonavit
- Liquidar un crédito que previamente hayas contratado con un banco o SOFOL (Sociedad Financiera de Objeto Limitado)
- Reparar o remodelar una vivienda
- Mejorar el monto de tu pensión cuando decidas jubilarte
- Retirar o disponer de los recursos por parte tuya o de tus beneficiarios
- Como garantía en caso de que obtengas un crédito con Apoyo Infonavit
- En garantía para que obtengas el crédito “Renueva tu hogar”. No aplica para el Retiro de Fondo 72-92

SI NO UTILIZASTE TU CRÉDITO INFONAVIT, O YA LO LIQUIDASTE Y EXISTE UN REMANENTE, ¡PODRÁS RECUPERARLO!

Podrás disponer de tu fondo en los siguientes casos:

1. Si tienes 50 años o más, y tienes un año o más sin trabajar
2. Si cuentas con una resolución de pensión emitida por:
  - 2.1. El IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social)
  - 2.2. El ISSSTE (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado)
  - 2.3. Algún plan privado de pensión o de la Profedet (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo)
  - 2.4. Alguna de las Secretarías de Salud de los estados
  - 2.5. Instituciones que otorgan pensión a sus empleados por incapacidad o invalidez.

Lo anterior al cumplir con las normas aplicables en caso de:

- Cesantía por edad avanzada
- Vejez
- Invalidez definitiva
- Incapacidad total permanente

- Incapacidad parcial del 50% o más.

3. Fallece el titular

4. Lo dicta un fallo o decisión judicial.

## RETIRO DEL SALDO DE LA SUBCUENTA DE VIVIENDA 92

Se podrá retirar cuando tenga:

1. 65 años o más

2. Una resolución de pensión del IMSS

2.1. Cesantía en edad avanzada

2.2. Vejez

2.3. Invalidez definitiva

Si tuviste una relación laboral del 1 de mayo de 1972 a febrero de 1992, contarás con tu Fondo de Ahorro al momento de tu retiro

2.4. Incapacidad total permanente

2.5. Incapacidad parcial del 50% o más

2.6. Viudez

2.7. Orfandad

2.8. Ascendencia

3. Una pensión por un plan privado registrado o no en la CONSAR. Los recursos del retiro, cesantía, vejez y vivienda 1997, permanecerán en la cuenta hasta que el IMSS defina la pensión de ley que corresponda

4. Una resolución de pensión favorable o no, por parte del IMSS

5. Un dictamen de alguna autoridad judicial

## DEVOLUCIÓN DEL SALDO DE LA SUBCUENTA DE VIVIENDA 97

### EL SALDO DE LA SUBCUENTA DE VIVIENDA

Es el ahorro que acumulaste bimestre a bimestre, con las aportaciones que tu empresa -el patrón- realizó y que equivalen al 5% de tu salario integrado, a partir del cuarto bimestre de 1997.

### SOLICITAR LA DEVOLUCIÓN DEL SALDO DE LA SUBCUENTA DE VIVIENDA

Los trabajadores beneficiados bajo el régimen de la Ley del Seguro Social vigente hasta el 30 de junio de 1997, y que cuentan con una resolución de pensión emitida por el mismo Seguro Social en la que eligieron pensionarse mediante la ley de 1973.

### NO APLICA LA DEVOLUCIÓN DEL SALDO DE LA SUBCUENTA DE VIVIENDA

La devolución no aplicará para aquellos trabajadores que:

- Obtuvieron la devolución del saldo de la Subcuenta de Vivienda, como consecuencia de una negativa de pensión
- Obtuvieron la devolución del saldo de la Subcuenta de Vivienda, como resultado de la ejecución de una demanda laboral o un amparo indirecto
- Cuentan con un plan privado de pensión
- Se beneficiaron con el régimen de la Ley del Seguro Social vigente (régimen de 1997)

### MONTO DE TU DEVOLUCIÓN

El monto a devolver será el equivalente a los recursos que se acumularon en su Subcuenta de Vivienda a partir del cuarto bimestre de 1997, más los rendimientos que obtuvo hasta el momento en que se transfirieron al Gobierno Federal.



### 3.5 INFONAVIT

El Infonavit es una institución tripartita donde participa el sector obrero, el sector empresarial y el gobierno, dedicada a otorgar crédito para la obtención de vivienda a los trabajadores asalariados, que se encuentran en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y brinda rendimientos al ahorro que está en el Fondo Nacional de Vivienda para las pensiones de retiro

Artículo 29 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.- son obligaciones de los patrones:

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

Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de clave única de registro de población.

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

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

Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente ley y, en lo aplicable, la ley del seguro social y la ley de los sistemas de ahorro para el retiro.

El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la ley de los sistemas de ahorro para el retiro y su reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el instituto.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

- III. Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la ley federal del trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del instituto, en la forma y términos que establece esta ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción ii del presente artículo.

A fin de que el instituto pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarle la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan esta ley y sus disposiciones reglamentarias.

- IV. Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta ley y sus disposiciones reglamentarias.
  
- V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto, las que se sujetaran a lo establecido por esta ley, el código fiscal de la federación y sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el instituto podrá convenir con el instituto mexicano del seguro social la coordinación de estas acciones fiscales.
  
- VI. Atender los requerimientos de pago e información que les formule el instituto, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes.
  
- VII. Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los periodos de pago establecidos, tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción.

Asimismo, deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositara en una cuenta específica que se maneje en los mismos términos que los recursos individualizados del fondo nacional de la vivienda, hasta en tanto se esté en posibilidad de individualizar los pagos a favor de sus titulares, en los términos de esta ley. Lo anterior, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les

abonen a sus cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, los importes que les correspondan.

La administradora de fondos para el retiro en la que el trabajador se encuentre registrado tendrá a petición del mismo, la obligación de individualizar las aportaciones a que se refiere esta fracción contra la presentación de las constancias mencionadas.

- VIII. Presentar al instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con lo dispuesto en el reglamento del código fiscal de la federación, cuando en los términos de dicho código, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros.

Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado el cumplimiento de sus obligaciones ante el instituto en los términos de las disposiciones reglamentarias correspondientes.

- IX. Las demás previstas en la ley y sus reglamentos.

La obligación de efectuar las aportaciones y hacer los descuentos a que se refieren las fracciones ii y iii anteriores, se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la ley del seguro social, siempre que se dé aviso oportuno al instituto, en conformidad al artículo 31. Tratándose de incapacidades expedidas por el instituto mexicano del seguro social, subsistirá la obligación del pago de aportaciones.

En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

### 3.6 FONDO DE PENSION

#### PENSIONISSSTE

Es el Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado, encargado de administrar las cuentas individuales de los trabajadores e invertir los recursos que las integran. PENSIONISSSTE se encuentra sujeto a toda la normatividad de los sistemas de ahorro para el retiro y reglas de transparencia, para que su accionar esté sujeto a un escrutinio escrupuloso por parte del público en general.

Otorgar la mayor seguridad y rentabilidad a los recursos de los trabajadores a los que administra sus cuentas individuales, a fin de que éstos puedan acceder a mejores pensiones al momento de su retiro.

Por su naturaleza pública, y por su cabal participación en el Sistema de Ahorro para el Retiro, está llamado a constituirse en uno de los administradores de fondos para el retiro de mayor importancia y en un elemento fundamental para promover el desarrollo de un Sistema Nacional de Pensiones en México, en el cual se tenga la portabilidad total de los derechos pensionarios de los trabajadores. En este esfuerzo, PENSIONISSSTE procurará en todo momento contribuir a que sus afiliados accedan a una mayor calidad de vida durante su retiro.

#### \*TIPO DE REGIMEN PENSIONARIO

##### A) SISTEMA DE CUENTAS INDIVIDUALES

Es la cuenta propiedad de cada trabajador en la que se acumularán los recursos provenientes de las cuotas y aportaciones que realicen el trabajador, las Dependencias o Entidades donde labore y el Gobierno Federal.

	Retiro	Cesantía y Vejez	Cuota Social	Ahorro Solidario	Vivienda
Dependencia	2.0 %	3.175 %		6.5 %	5.0 %
Trabajador		** 6.125 %		2.0 %	
Gobierno			*5.5 %		
Total	2.0 %	9.3 %			

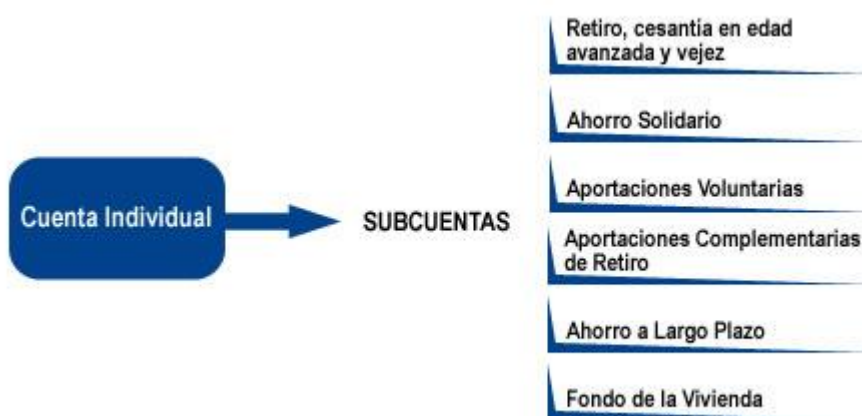
\*Cuota diaria del sueldo mensual del Distrito Federal, actualizándose trimestralmente conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.

\*\*Inicia en el 2008 con 3.5% del sueldo básico y se incrementará de manera gradual hasta el 2012.

Adicionalmente el trabajador podrá ahorrar de forma voluntaria para incrementar el saldo de su cuenta individual, como parte de su estrategia de ahorro para el retiro.

Todos los recursos acumulados en la cuenta individual pueden ser utilizados para que el trabajador pueda gozar de una pensión al momento de su retiro. Bajo el régimen de cuenta individual la edad de retiro será una decisión propia del trabajador y no el límite de 65 años de edad marcados en la Ley.

## I. SUBCUENTAS



### Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez (RCV)

Subcuenta destinada para financiar la pensión, se compone con la cuota que realiza el trabajador (inicia en el 2007 con el 3.5% del sueldo básico, incrementándose de forma gradual hasta 6.125% en el 2012), con la aportación de las Dependencias o Entidades (5.175% del sueldo básico) y la cuota social del Gobierno Federal (5.5% del salario mínimo general diario en el Distrito Federal).

### Aportaciones Voluntarias

Con el propósito de incrementar el monto de la pensión, e incentivar el ahorro, el trabajador podrá hacer aportaciones voluntarias, las cuales generan rendimientos superiores a los instrumentos de ahorro tradicionales y permiten al trabajador disponer de sus recursos en un plazo entre dos y seis meses.

### Aportaciones Complementarias de Retiro y Ahorro a Largo Plazo

Con el propósito de incrementar el monto de la pensión, e incentivar el ahorro a largo plazo el trabajador puede hacer este tipo de aportaciones. Se puede disponer de estos recursos cuando el trabajador decida retirarse con lo cual se



incrementará su pensión, cuando así lo solicite, o bien retirarlas en su caso en una sola exhibición.

## B) SISTEMA DE REPARTO

El esquema de pensiones a que se refiere el artículo Décimo Transitorio de la Ley, se le conoce como sistema de reparto, sistema solidario o de beneficio definido, entre sus principales características se encuentran:

- Ser un contrato entre generaciones, bajo el cual los jóvenes financian las pensiones de los trabajadores en retiro. Así, las cuotas y aportaciones de los trabajadores activos se 'reparten' entre los pensionados.
- Establecer de antemano las características y el monto de la pensión que recibirá el trabajador.
- La pensión se determina como un porcentaje aplicado al Sueldo Básico según el tiempo de cotización.
- Las pensiones se financian con contribuciones a un fondo colectivo.
- Las cuotas y aportaciones que se realizan respecto a un trabajador en particular no pueden distinguirse, ya que son entregadas a un fondo de administración colectiva. Por lo tanto, la devolución de cuotas y aportaciones en caso de separación es muy limitada.
- Las cuotas y aportaciones realizadas a favor de un trabajador no pueden trasladarse a otro sistema pensionario.
- En el sistema de reparto anterior y en el descrito en el artículo Décimo Transitorio de la nueva Ley se corre el riesgo de que si dejas de cotizar al ISSSTE antes de cumplir 15 años de servicio, no obtendrás ningún beneficio pensionario, ni siquiera en los casos de invalidez y fallecimiento.

## TIPOS DE APORTACIONES

### Aportaciones Voluntaria

Son las aportaciones que el trabajador efectúa por voluntad propia, por tener el hábito de ahorrar.

### Continuidad Voluntaria

Son las aportaciones que el trabajador efectúa para seguir gozando del beneficio de la seguridad social, ya sea por medio del documento de INCORPORACIÓN o de RENOVACIÓN.

### Aportaciones Complementarias

Son cantidades adicionales que puedes depositar en tu Cuenta Individual para complementar tu pensión o para retirarlas en una sola exhibición al término de tu vida laboral.

## SAR ISSSTE 92

Independientemente del régimen pensionario que elijan los trabajadores al servicio del Estado (reparto o cuenta individual), PENSIONISSSTE administrará los recursos acumulados en la Subcuenta de Ahorro para el Retiro (SAR 92) y las aportaciones de Retiro que se realicen a partir del 2008, así como la información correspondiente al Fondo de la Vivienda. La administración y el retiro de estos recursos dependerán del régimen pensionario que tenga el trabajador.

### 3.7 I.S.P.T

El artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la renta nos dice que no se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

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

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

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

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

previsto en la Ley de Pensión Universal. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

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

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

VII. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

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

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

X. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas

cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, del presente Título.

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

XII. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

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

XIV. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el

equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

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

XVI. Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con los comprobantes fiscales correspondientes.

XVII. Los que provengan de contratos de arrendamiento prorrogados por disposición de Ley.

XVIII. Los derivados de la enajenación de:

a) La casa habitación del contribuyente, siempre que el monto de la contraprestación obtenida no exceda de setecientas mil unidades de inversión y la transmisión se formalice ante fedatario público. Por el excedente se determinará la ganancia y se calcularán el impuesto anual y el pago provisional en los términos del Capítulo IV de este Título, considerando las deducciones en la proporción que resulte de dividir el excedente entre el monto de la contraprestación obtenida. El cálculo y entero del impuesto que corresponda al pago provisional se realizará por el fedatario público conforme a dicho Capítulo.

La exención prevista en este inciso será aplicable siempre que durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha de enajenación de que se trate el contribuyente no hubiere enajenado otra casa habitación por la que hubiera obtenido la exención prevista en este inciso y manifieste, bajo protesta de decir verdad, dichas circunstancias ante el fedatario público ante quien se protocolice la operación.

El fedatario público deberá consultar al Servicio de Administración Tributaria a través de la página de Internet de dicho órgano desconcentrado y de conformidad con las reglas de carácter general que al efecto emita este último, si previamente el contribuyente ha enajenado alguna casa habitación durante los cinco años anteriores a la fecha de la enajenación de que se trate, por la que hubiera obtenido la exención prevista en este inciso y dará aviso al citado órgano desconcentrado de dicha enajenación, indicando el monto de la contraprestación y, en su caso, del impuesto retenido.

b) Bienes muebles, distintos de las acciones, de las partes sociales, de los títulos valor y de las inversiones del contribuyente, cuando en un año de calendario la diferencia entre el total de las enajenaciones y el costo comprobado de la adquisición de los bienes enajenados, no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por la utilidad que exceda se pagará el impuesto en los términos de este Título.

#### XIX. Los intereses:

a) Pagados por instituciones de crédito, siempre que los mismos provengan de cuentas de cheques, para el depósito de sueldos y salarios, pensiones o para haberes de retiro o depósitos de ahorro, cuyo saldo promedio diario de la inversión no exceda de 5 salarios mínimos generales del área geográfica del Distrito Federal, elevados al año.

b) Pagados por sociedades cooperativas de ahorro y préstamo y por las sociedades financieras populares, provenientes de inversiones cuyo saldo promedio diario no exceda de 5 salarios mínimos generales del área geográfica del Distrito Federal, elevados al año.

Para los efectos de esta fracción, el saldo promedio diario será el que se obtenga de dividir la suma de los saldos diarios de la inversión entre el número de días de ésta, sin considerar los intereses devengados no pagados.

XX. Las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados o a sus beneficiarios cuando ocurra el riesgo amparado por las pólizas contratadas y siempre que no se trate de seguros relacionados con bienes de activo fijo. Tratándose de seguros en los que el riesgo amparado sea la supervivencia del asegurado, no se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o beneficiarios, siempre que la indemnización se pague cuando el asegurado llegue a la edad de sesenta años y además hubieran transcurrido al menos cinco años desde la fecha de contratación del seguro y el momento en el que se pague la indemnización. Lo dispuesto en este párrafo sólo será aplicable cuando la prima sea pagada por el asegurado.

Tampoco se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios, que provengan de contratos de seguros de vida cuando la prima haya sido pagada directamente por el empleador en favor de sus trabajadores, siempre que los beneficios de dichos seguros se entreguen únicamente por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social y siempre que en el caso del seguro que cubre la muerte del titular los beneficiarios de dicha póliza sean las personas relacionadas con el titular a que se refiere la fracción I del artículo 151 de esta Ley y se cumplan los demás requisitos establecidos en la fracción XI del artículo 27 de la misma Ley. La exención prevista en este párrafo no será aplicable tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de dividendos derivados de la póliza de seguros o su colectividad.



No se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios que provengan de contratos de seguros de vida, cuando la persona que pague la prima sea distinta a la mencionada en el párrafo anterior y que los beneficiarios de dichos seguros se entreguen por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal.

El riesgo amparado a que se refiere el párrafo anterior se calculará tomando en cuenta todas las pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, contratadas en beneficio del mismo asegurado por el mismo empleador.

Tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de jubilaciones, pensiones o retiro, así como de seguros de gastos médicos, se estará a lo dispuesto en las fracciones IV y VI de este artículo, según corresponda.

Lo dispuesto en esta fracción sólo será aplicable a los ingresos percibidos de instituciones de seguros constituidas conforme a las leyes mexicanas, que sean autorizadas para organizarse y funcionar como tales por las autoridades competentes.

XXI. Los que se reciban por herencia o legado.

XXII. Los donativos en los siguientes casos:

a) Entre cónyuges o los que perciban los descendientes de sus ascendientes en línea recta, cualquiera que sea su monto.

b) Los que perciban los ascendientes de sus descendientes en línea recta, siempre que los bienes recibidos no se enajenen o se donen por el ascendiente a otro descendiente en línea recta sin limitación de grado.

c) Los demás donativos, siempre que el valor total de los recibidos en un año de calendario no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por el excedente se pagará impuesto en los términos de este Título.

XXIII. Los premios obtenidos con motivo de un concurso científico, artístico o literario, abierto al público en general o a determinado gremio o grupo de profesionales, así como los premios otorgados por la Federación para promover los valores cívicos.

XXIV. Las indemnizaciones por daños que no excedan al valor de mercado del bien de que se trate. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XXV. Los percibidos en concepto de alimentos por las personas físicas que tengan el carácter de acreedores alimentarios en términos de la legislación civil aplicable.

XXVI. Los retiros efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, por concepto de ayuda para gastos de matrimonio y por desempleo. También tendrá este tratamiento, el traspaso de los recursos de la cuenta individual entre administradoras de fondos para el retiro, entre instituciones de crédito o entre ambas, así como entre dichas administradoras e instituciones de seguros autorizadas para operar los seguros de pensiones derivados de las leyes de seguridad social, con el único fin de contratar una renta vitalicia y seguro de sobrevivencia conforme a las leyes de seguridad social y a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

XXVII. Los que deriven de la enajenación de derechos parcelarios, de las parcelas sobre las que hubiera adoptado el dominio pleno o de los derechos comuneros, siempre y cuando sea la primera transmisión que se efectúe por los ejidatarios o comuneros y la misma se realice en los términos de la legislación de la materia.

La enajenación a que se refiere esta fracción deberá realizarse ante fedatario público, y el enajenante deberá acreditar que es titular de dichos derechos parcelarios o comuneros, así como su calidad de ejidatario o comunero mediante los certificados o los títulos correspondientes a que se refiere la Ley Agraria.

En caso de no acreditar la calidad de ejidatario o comunero conforme a lo establecido en el párrafo anterior, o que no se trate de la primera transmisión que se efectúe por los ejidatarios o comuneros, el fedatario público calculará y enterará el impuesto en los términos de este Título.

XXIII. Los que se obtengan, hasta el equivalente de veinte salarios mínimos generales del área geográfica que corresponda al contribuyente elevados al año, por permitir a terceros la publicación de obras escritas de su creación en libros, periódicos o revistas, o bien, la reproducción en serie de grabaciones de obras musicales de su creación, siempre que los libros, periódicos o revistas, así como los bienes en los que se contengan las grabaciones, se destinen para su enajenación al público por la persona que efectúa los pagos por estos conceptos y siempre que el creador de la obra expida por dichos ingresos el comprobante fiscal respectivo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

La exención a que se refiere esta fracción no se aplicará en cualquiera de los siguientes casos:

a) Cuando quien perciba estos ingresos obtenga también de la persona que los paga ingresos de los señalados en el Capítulo I de este Título.

b) Cuando quien perciba estos ingresos sea socio o accionista en más del 10% del capital social de la persona moral que efectúa los pagos.

c) Cuando se trate de ingresos que deriven de ideas o frases publicitarias, logotipos, emblemas, sellos distintivos, diseños o modelos industriales, manuales operativos u obras de arte aplicado.

No será aplicable lo dispuesto en esta fracción cuando los ingresos se deriven de la explotación de las obras escritas o musicales de su creación en actividades empresariales distintas a la enajenación al público de sus obras, o en la prestación de servicios.

Lo dispuesto en las fracciones XIX inciso b), XX, XXI, XXIII inciso c) y XXV de este artículo, no será aplicable tratándose de ingresos por las actividades empresariales o profesionales a que se refiere el Capítulo II de este Título.

Las aportaciones que efectúen los patrones y el Gobierno Federal a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual que se constituya en los términos de la Ley del Seguro Social, así como las aportaciones que se efectúen a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, incluyendo los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Las aportaciones que efectúen los patrones, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, a la subcuenta de vivienda de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, y las que efectúe el Gobierno Federal a la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los

Trabajadores del Estado, o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Las exenciones previstas en las fracciones XVII, XIX inciso a) y XXII de este artículo, no serán aplicables cuando los ingresos correspondientes no sean declarados en los términos del tercer párrafo del artículo 150 de esta Ley, estando obligado a ello.

La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será aplicable tratándose de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos ley, reembolsos de gastos médicos, dentales,

hospitalarios y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en las fracciones XI y XXI del artículo 27 de esta Ley de Impuestos Sobre la Renta, aun cuando quien otorgue dichas prestaciones de previsión social no sea contribuyente del impuesto establecido en esta Ley.

### 3.8 SEGURO DE RETIRO

Para efectos de esta ley, se entenderá por<sup>28</sup>:

- I. Cuenta individual, aquella que se abrirá para cada asegurado en las administradoras de fondos para el retiro, para que se depositen en la misma las cuotas obrero-patronales y estatales por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. La cuenta individual se integrara por las subcuentas: de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias.

Respecto de la subcuenta de vivienda las administradoras de fondos para el retiro deberán hacer entrega de los recursos al instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores en los términos de su propia ley.

- II. Individualizar, el proceso mediante el cual se identifica la parte que se abona a las subcuentas correspondientes a cada trabajador de los pagos efectuados por el patrón y el estado, así como los rendimientos financieros que se generen.
- III. Pensión, la renta vitalicia o el retiro programado.
- IV. Renta vitalicia, el contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.
- V. Retiros programados, la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomara en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.

---

<sup>28</sup> Artículo 159 de la Ley de Seguro Social

- VI. Seguro de sobrevivencia, aquel que se contrata por los pensionados, por riesgos de trabajo, por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por vejez, con cargo a los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros, mediante la renta que se les asignara después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.
- VII. Monto constitutivo es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia con una institución de seguros.
- VIII. Suma asegurada es la cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador.

La renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia, que otorguen de acuerdo a lo previsto en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las instituciones de seguros se sujetaran a las reglas de carácter general que expida la comisión nacional de seguros de fianzas, oyendo previamente la opinión de comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro.

Derivado de las modificaciones a la Ley de Impuesto sobre la Renta, a partir del 1° de enero de 2003, las personas físicas pueden:

Realizar aportaciones en un plan personal de retiro autorizado por el SAT.

Cada año deducir de su ingreso gravable las aportaciones a ese plan, deducción limitada al 10% del ingreso acumulable anual sin exceder de 5 salarios mínimos generales elevados al año.



Retirar el principal y los intereses del plan, sin que se consideren ingreso gravable (hasta 9 SMG), si:

\*Es utilizado para el retiro después de los 65 años.

\*Es utilizado en caso de invalidez o incapacidad

Deducción de impuestos: Cada año podrá hacer deducible las aportaciones al plan sin exceder el 10% de sus ingresos y el límite de 5 Salarios Mínimos Generales en el año.

Diferibilidad de impuestos: Los impuestos por las aportaciones al plan tendrán que ser pagados hasta el momento del retiro en la proporción en que la Ley señale para cada individuo.

Exención de impuestos: Cada individuo podrá retirar sus aportaciones libre de retención hasta 9 SMG en el año (siempre y cuando tenga 65 años o bien se encuentre en estado de invalidez y una vigencia del plan mínima de 5 años).

Permite, durante el periodo de diferimiento, la constitución de un fondo de ahorro para el pago futuro de rentas al momento del retiro a través de un programa de aportaciones. Las rentas dependerán del valor que alcance dicho fondo o reserva.

Usted podrá elegir al momento del retiro (65 años o invalidez) recibir:

1.- Rentas vitalicias.

2.- Pago único.

Rentas vitalicias<sup>29</sup> (RV)

Es la modalidad de pensión donde un afiliado, al momento de su retiro, contrata a una compañía de seguros, transfiriendo a esta el saldo acumulado en la cuenta individual administrada por su AFORE<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> RV: Rentas Vitalicias

## Pago único

Los partidarios del pago único argumentan que si inviertes el dinero en acciones y bonos obtienes mayores beneficios que a través de una anualidad. Pero esto implica una cartera de inversión con bonos y acciones muy bien balanceada y administrarla adecuadamente incluso en momentos difíciles. Sin contar con que el mercado financiero deberá rendirte un nivel aceptable de dividendos.

Seguro de Retiro garantiza la entrega de un Fondo Acumulado más sus Rendimientos Garantizados y fondos de dividendos en el plazo o Edad de Jubilación que escojas permitiendo mantener un nivel de vida que deseas tener al momento del Retiro. Un Seguro de Retiro se puede adquirir desde \$600 pesos mensuales.

---

<sup>30</sup> AFORE: Las Administradoras de Fondos para el Retiro, (AFORE), son instituciones financieras privadas de México, que administran fondos de retiro y ahorro de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social y recientemente de los afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado

## \*EJEMPLO

Se analizará todos los riesgos tanto financieros, de salud y de sobrevivencia prolongada.

1. El aumento de la esperanza de Vida que hoy en el 2009 es de 76 años pero aumentará hacia el 2050 hasta 81 años. Por lo que se vivirá más.
2. La edad de Retiro o Jubilación es a los 60 años o 65 años tenemos que prever que tendrás que sobrevivir con tus ahorros de los 65 años hasta los 80 años, estos son 15 años o en caso de jubilarte a los 60 años 20 años.

Si se considera que necesites \$25,000 pesos mensuales para poder vivir cómodo y dignamente veamos un ejemplo de cuanto deberías tener ahorrado en tu Afore:

Jubilación a los 60 años hasta los 80 años

20 años X 12 meses= 240 meses X \$25,000 pesos = \$6,000,000.00 pesos

Jubilación a los 65 años hasta los 80 años

15 años x 12 meses=180 meses X \$25,000 pesos = \$4,500,000.00 pesos

### 3.9 SEGURO DE VIDA

El Seguro de Vida actúa como resguardo frente a una posible situación de apremios económicos y el beneficiario recibirá una suma de dinero en caso de su fallecimiento. Dando tranquilidad a su familia. Usted mediante la firma de un contrato con la aseguradora, ésta se compromete a entregar a las personas que usted haya designado como beneficiarios una suma de dinero en el momento de su fallecimiento. Su obligación en este contrato es el pago de las primas, en la forma estipulada de antemano. Algunas pólizas pueden beneficiar al asegurado en vida. Estas pólizas acumulan ahorros que pueden ser utilizados en el futuro como por ejemplo para complementar su jubilación o para lo que se desee ser destinarlo.

Los seguros de vida pueden clasificarse de acuerdo a su duración (temporarios o de vida entera), su tipo de prima (a prima nivelada, donde el pago es constante, y a prima de riesgo, donde aumenta de acuerdo a la edad del asegurado) o la cantidad de asegurados que cubre la póliza (seguros individuales, colectivos o de varias cabezas).

### 3.10 REPARTO DE UTILIDADES

El reparto de utilidades es un derecho de los trabajadores, que se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Todos los trabajadores que presenten a una persona física o moral un trabajador subordinado, mediante el pago de un salario, tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas donde laboran. Son sujetos obligados a repartir utilidades, las personas físicas y morales con actividades de producción o distribución de bienes o servicios, que siendo o no contribuyentes del impuesto sobre la renta tenga trabajadores a su servicio, mediante el pago de un salario.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas tiene como objetivo:

- Ser instrumento para desarrollar el equilibrio entre el trabajo y el capital, reconociendo la aportación de la fuerza del trabajo.
- Contribuir a elevar el nivel económico de los trabajadores y sus familias y a mejorar la distribución de la riqueza.
- Aumentar la productividad con el esfuerzo conjunto de los trabajadores y empresarios para alcanzar una prosperidad común.

#### EMPRESAS OBLIGADAS A REPARTIR UTILIDADES A SUS TRABAJADORES

Son sujetos obligados a participar utilidades, todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios de acuerdo a la ley Federal del Trabajo y, en general, todas las personas físicas o morales, que tengan trabajadores a su servicio, sean o no contribuyentes del impuesto sobre la renta.

- a) Las empresas que se fusionen, traspasen o cambien su nombre o razón social, tienen obligación de repartir utilidades a sus trabajadores, por no tratarse de empresas de nueva creación, ya que iniciaron sus operaciones con anterioridad al cambio o modificación de sus nombres o razones sociales.

- b) En las empresas que tengan varias plantas de producción o distribución de bienes o servicios, así como diversos establecimientos, sucursales, agencias u otras formas semejantes, cuyos ingresos se acumulen en una sola declaración para efectos del pago del impuesto sobre la renta, la participación de las utilidades a los trabajadores se hará con base en la declaración del ejercicio y no por ingresos obtenidos en cada unidad económica.
- c) Las asociaciones o sociedades civiles constituidas sin fines de lucro, que obtengan ingresos por la enajenación de bienes distinto a su activo fijo o presenten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que dichos ingresos excedan del 5% de sus ingresos totales, tienen obligación de repartir las utilidades a sus trabajadores por estos conceptos.
- d) Las asociaciones cooperativas que tengan a su servicio personal administrativo y asalariado que no sean socios, cuyas relaciones de trabajo se rigen por la Ley Federal de Trabajo, tendrán obligaciones de participar de utilidades a esos trabajadores de las utilidades que obtengan.

#### EMPRESAS EXTENTAS DE REPARTIR UTILIDADES A SUS TRABAJADORES

El artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo establece las empresas e instituciones que están exceptuadas de la obligación de repartir utilidades a sus trabajadores y la aplicación de este precepto es limitativa y, por lo tanto, no se puede aplicar por similitud o semejanza.

#### FRACCIÓN I.

“Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento”. Respecto al plazo de un año de funcionamiento, comienza a correr a partir de la fecha del aviso de riesgo o alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para iniciar operaciones, siendo este el documento que determina si un patrón está dentro de la excepción, salvo que demuestre fehacientemente que con fecha posterior inició las actividades propias de la empresa.

## FRACCIÓN II.

“Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración dedicadas a la elaboración de un producto nuevo durante los dos primeros años de funcionamiento”. Las empresas deben de justificar, primeramente, que son de nueva creación y, segundo, que fabrican un producto nuevo; la novedad del producto lo determina la Secretaría de Economía y no la empresa.

## FRACCIÓN III.

“Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración”. (Se refiere principalmente a la rama industrial minera). Para disfrutar del plazo de excepción, tienen que ser de nueva creación. En el momento que las empresas realicen la primera actividad de producción, termina automáticamente el plazo de excepción y, por consiguiente, tienen la obligación de participar a los trabajadores de las utilidades que obtengan.

## FRACCIÓN IV.

“Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios”. La ley a que se refiere este artículo es la de Asistencia Privada, como son los casos de los asilos, fundaciones, etcétera. Las empresas que no tengan el reconocimiento de la Secretaría correspondiente, estarán obligadas a repartir utilidades a sus trabajadores.

## FRACCIÓN V.

“El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia, están exceptuadas de esta obligación”. Los organismos descentralizados que no tengan estos fines, así como las empresas de participación estatal constituidas como sociedades mercantiles y cuya relación laboral con sus trabajadores esté regulada por la Ley Federal del Trabajo, tendrán obligación de repartir utilidades.

## FRACCIÓN VI.

“Las empresas cuyo ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no sea superior a trescientos mil pesos, están exceptuadas de la obligación de reparto de utilidades, según resolución emitida por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el 19 de diciembre de 1996”.

### TRABAJADORES CON DERECHO A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES

Todos los trabajadores que presenten a una persona física o moral un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto que le de origen mediante el pago de un salario, tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas dónde laboran.

- a) **TRABAJADORES DE PLANTA:** Son aquellos que, por tiempo indeterminado, prestan permanentemente su trabajo personal subordinado a una persona, estén o no sindicalizados. Estos trabajadores tienen derecho a participar en la utilidades, cualquiera que sea el número de días que laboraron en el ejercicio fiscal material del reparto
- b) **TRABAJADORES POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO (EVENTUALES):** Son los que habitualmente , sin tener carácter de trabajadores de planta, presentan sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias o temporales y los que desempeñan trabajos extraordinarios o pata obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa. Estos trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de las empresas, cuando hayan laborado un mínimo de 60 días durante el año, ya sea en forma continua o discontinua. si un trabajador labora más de 60 días que abarque dos ejercicios fiscales, sin llegar a este número de días en un solo ejercicio, no tendrá derecho a participar en las utilidades.
- c) **EX TRABAJADORES DE PLANTA:** Despedidos o que renunciaron voluntariamente a sus empleo, tienen derecho a participar en las utilidades



con el número de días trabajados u el salario percibido durante el tiempo que laboraron en el ejercicio fiscal de que se trate.

- d) EX TRABAJADORES POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO (EVENTUALES): Cuando la relación de trabajo haya sido por obra o tiempo determinado, los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades cuando hayan laborado cuando menos 60 días en forma continuamente o discontinua en el ejercicio de que se trate.
- e) TRABAJADORES DE CONFIANZA. Participarán en las utilidades de la empresa con la limitante de que si el salario que perciben es mayor del que corresponda a al trabajador sindicalizado o de base de más alto salario dentro de la empresa o establecimiento, se considera este último salario aumentando e n un veinte por ciento, como salario base máximo con el cual participaran en las utilidades.

#### TRABAJADORES CONSIDERADOS EN SERVICIO ACTIVO

La fracción IV del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Las madres trabajadoras durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, durante el periodo de incapacidad temporal serán considerados como trabajadores en servicio activo”

El artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo señala que los periodos pre y postnatales son de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto y percibirán sus salarios íntegros. Este periodo de doce semanas de descanso en total se considera como días trabajados, así como el monto de los salarios percibidos, para los efectos del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 473 de la ley citada dispone que riesgo de trabajo sean los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del riesgo. Los riesgos pueden producir, entre otras, la incapacidad temporal del trabajador.

Cuando el accidente de trabajo produce la muerte durante el ejercicio fiscal materia de reparto, la cantidad que le corresponde al trabajador fallecido por concepto de utilidades la cobrarán los beneficiarios, según lo dispone el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo.

#### PERSONAS EXCLUIDAS DEL REPARTO DE UTILIDADES

- I. La fracción I del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo establece que: “Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participaran en las utilidades”.
- II. La fracción VI del citado artículo 127 de la ley establece que: “Los trabajadores domésticos no participaran en el reparto de utilidades”. Estos trabajadores son los que presentan sus servicios en las casas habitación de los particulares.
- III. Personas físicas que sean propietarias o copropietarias de una negociación.
- IV. Profesionales, técnicos, artesanos y otros que en forma independiente prestan servicios a una empresa, siempre y cuando no exista una relación de trabajo subordinada con el patrón.
- V. Trabajadores eventuales cuando hayan laborado menos de 60 días durante el ejercicio fiscal.

#### PLAZOS ESTABLECIDOS PARA EL PAGO DE UTILIDADES

El término de los sesenta días a que se refiere el artículo 122 de la ley federal del trabajo, comienza a correr a partir de la fecha en que la empresa presento o debió presentar la declaración normal de ejercicio ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público. El artículo 86, fracción VI de la Ley de Impuestos sobre la Renta, señala la obligación de las personas morales de presentar su declaración del impuesto sobre la renta dentro de los tres meses siguientes al cierre de su ejercicio (31 de diciembre) y el artículo 175 de la misma ley dispone que las personas físicas la presentaran en el mes de abril del año siguiente.

En caso que el patrón presente declaración complementaria, por dictamen, por corrección o por crédito parcialmente impugnado, el pago adicional deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha de su presentación ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.

El reparto de utilidades determinado para cada trabajador no podrá suspenderse, aun cuando los representantes de los trabajadores objeten o pretendan objetar ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, la declaración del impuesto sobre la renta.

#### DESCUENTOS PERMITIDOS A LAS UTILIDADES

Los descuentos en las utilidades 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 utilidades, perdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de las utilidades que le corresponda al trabajador y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30 por ciento, excepto cuando se trate de trabajadores con salario mínimo.
2. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos y ascendientes decretado por la autoridad competente.

#### PLAZO PARA EL COBRO DE LAS UTILIDADES

##### a) TRABAJADORES EN ACTIVO:

De conformidad con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, el plazo que tiene para cobrar la cantidad que les corresponda por concepto de utilidades es de un año, que comienza a partir del día siguiente a aquél en que se hace exigible la obligación (31 de mayo o 30 de junio si el patrón es persona moral o física, respectivamente).

## b) EX TRABAJADORES QUE TENGAN DERECHO A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES

El término de un año comienza a partir del día siguiente en que deba pagarse las utilidades. Transcurrido dicho plazo, las cantidades no reclamadas se agregaran a la utilidad repartible del ejercicio fiscal siguiente y sin este no hubiera utilidad, el reparto se hará con el total de las cantidades no reclamadas.

## INTEGRACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FACULTADES DE LA COMISION MIXTA DE PARTICIPACION DE UTILIDADES

En cada empresa deberá integrarse una Comisión Mixta de Reparto de Utilidades, por lo que es un derecho de los trabajadores y una obligación de los patrones designar a sus respectivos representantes para su instalación, de acuerdo con el artículo 132, fracción XXVII de la Le Federal del Trabajo.

## FUNCIONES

La Comisión Mixta de Participación de Utilidades tiene como función principal elaborar el proyecto que determine el reparto individual de cada trabajador, las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los trabajadores, y fijar dicho proyecto en todas y cada uno de los establecimientos que formen parte integrante de la empresa; se recomienda, cuando menos con 15 días de anticipación al pago, para que los trabajadores de cada centro de trabajo conozca el referido proyecto y puedan, en su caso, dentro del mismo plazo, hacer individualmente las observaciones que juzguen convenientes. Es recomendable que la Comisión levante un acta en la que se haga constar el periodo y lugares en que se fijara el proyecto respectivo

## OBLIGACIONES

Entregar al patrón el proyecto de reparto de utilidades aprobado por los integrantes de la Comisión Mixta, para que proceda al pago en los términos establecidos.

Vigilar que las utilidades se paguen conforme al proyecto de reparto individual aprobando, dentro del plazo de 60 días contados a partir de la fecha en que la empresa presento o debió presentar su declaración del ejercicio ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.

Sugerir a la empresa que informe a sus ex trabajadores sobre la cantidad que les corresponda y la fecha a partir de la cual pueden cobrar sus utilidades.

Informar a los trabajadores sobre el derecho que tienen para conformarse con respecto a su participación individual y el plazo que tienen para hacer.

Recibir y resolver dentro de un plazo de 15 días las inconformidades que presenten los trabajadores en lo individual respecto a su reparto. En caso de que la resolución sea negativa al trabajador este podrá demandar ante la junta de Conciliación y Arbitraje competente, el monto de la utilidad que considere que le corresponde, conforme al proyecto del reparto individual.

#### **BASES PARA CALCULAR LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES**

La Comisión Mixta, en la elaboración del proyecto de reparto individual de utilidades, deberá tomar en cuenta lo siguiente:

- **DIAS PARA EFECTO DE REPARTO.** El artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo dispone: “La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno de los años, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año”.

Para los efectos de la primera parte que se refiere el artículo 123 de la ley, deben entenderse como días trabajados todos aquellos que por disposición de la ley, de los contratos de trabajo y de los reglamentos interiores de trabajo, el patrón tenga obligación de pagar el salario, aun cuando no labore el trabajador, ya que el salario pagado en esos días se cuenta para los efectos de la segunda parte del artículo 123 de la ley, como son los siguientes:

- Los periodos pre y postnatales
- El tiempo que dure la incapacidad temporal derivada de un riesgo de trabajo
- Días festivos, descansos semanales, vacaciones, permisos contractuales (nacimiento de hijos, matrimonio del trabajador, etcétera)
- Permisos para desempeñar comisiones sindicales (participación de utilidades, seguridad e higiene, de capacitación y adiestramiento de revisión de contrato y de salarios, etcétera)
- Permisos con goce de sueldo

Con relación a los trabajadores que laboren menos horas de las establecidas en la jornada legal o convencional para considerarlo días trabajado. Criterio sustentado por las autoridades del trabajo.

#### ✓ SALARIO BASE DE REPARTO

1. SALARIO FIJO TABULADO. Para los efectos del reparto de utilidades, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador por cuota diaria, que es la cantidad fijada en el contrato individual de trabajo o en los contratos colectivos o contratos-ley, excluyendo las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario, la gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refieren el artículo 84 de la Ley Federal del trabajador.

2. SALARIO VARIABLE. En los casos de salarios por unidad (destajo), o comisiones y, en general, cuando la retribución sea variable, se tomara como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año fiscal material del reparto de utilidades, como en el caso de agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes que perciban como salario una comisión.
3. SALARIO MIXTO. De conformidad con las disposiciones de ley se establece que si la percepción se integra con salarios fijos y comisiones o destajo, se tomara en cuenta únicamente el salario fijo para determinar su participación individual para los efectos de la segunda parte del artículo 123 de la ley.
4. SALARIOS BASE MAXIMO. El salario base máximo que se considerara para determinar la participación de los trabajadores de confianza, que perciban salarios superiores al trabajador sindicalizado o de base de mayor salario, se ajustara a lo que dispone la fracción II del artículo 127 de la ley . conforme a diversas resoluciones y criterios emitidos por las autoridades laborales, se realizara lo siguiente
  - a. Se sumara el salario que durante el año fiscal haya obtenido el trabajador sindicalizado o de base de mayor salario, a esta suma se aumentara el 20% y el resultado se considerara como salario base máximo con el cual participaran los trabajadores de confianza.
  - b. En cuanto a las empresas que tengan varias plantas o sucursales, el cálculo para determinar el salario máximo de esos trabajadores se hará por cada establecimiento, y el resultado será el salario base máximo con el cual participaran los trabajadores de confianza de cada unidad.

## SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE UTILIDADES

Al patrón que no cumpla con la obligación de participar a sus trabajadores de las utilidades que obtenga, se le sancionara con 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se comenta la violación (artículo 992 y 994, fracción II de la Ley Federal del Trabajo). Las sanciones administrativas serán impuestas por el secretario del Trabajo y Previsión Social, por los gobernadores de los estados o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente (artículo 1008 de la Ley Federal del Trabajo).

## ASPECTOS IMPORTANTES DE LA DECLARACIÓN DEL EJERCICIO

### \*PERSONAS MORALES

De conformidad con las disposiciones fiscales, las personas morales deberán presentar las declaraciones en documento digitales con Firma Electrónica Avanzada a través de los medios y formatos electrónicos que señala la SHCP (SAT).

El programa para la prestación de la “Declaración del ejercicio. Personas Morales” correspondiente al ejercicio fiscal contiene 18 carpetas en las cuales se agrupan los conceptos de impuestos, ingresos, deducciones y otras obligaciones que de conformidad con las disposiciones fiscales, el patrón reporta a la SHCP en cada ejercicio de operación como se indica:

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN:** Muestra los conceptos del Registro Federal de Contribuyentes, denominación o razón social, R.F.C., clave única de registro de población y nombre completo del representante legal, ejercicio, indicar si se trata de la última declaración del ejercicio de liquidación, tipo de declaración y fecha de prestación de la declaración inmediata anterior.



- A. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES: Muestra los conceptos de la PTU generada durante el ejercicio al que corresponde la declaración y la PTU no cobrada en el ejercicio anterior.
- B. CIFRAS AL CIERRE DEL EJERCICIO: Contiene diversos conceptos referentes al cierre del ejercicio así como Registro Federal de Contribuyentes de la controladora, en caso de ser controlada.
- C. DIVIDENDOS O UTILIDADES DISTRIBUIDOS: Muestra los conceptos relativos a dividendos.
- D. INVERSIONES: Deducción y adquisición de inversiones como son las construcciones, maquinaria, mobiliario y equipo, entre otras.
- E. ESTADO DE RESULTADO: Señala la relación de ingresos, costos y datos de algunas deducciones autorizadas durante el ejercicio fiscal.
- F. CONCILIACIÓN ENTRE EL RESULTADO CONTABLE Y FISCAL: Presta los conceptos de la conciliación de los ingresos fiscales no contables y las deducciones contables no fiscales.
- G. DATOS INFORMATIVOS DEL COSTO DE VENTA FISCAL: Muestra los conceptos de algunas deducciones autorizadas susceptibles de objetarse.
- G1. DATOS INFORMATIVOS DEL COSTO DE VENTA FISCAL: Muestra los conceptos sobre el inventario así como el sistema y base de valuación.
- G2. DATOS DE ALGUNAS DEDUCCIONES AUTORIZADAS: Muestra los conceptos de algunas deducciones autorizadas susceptibles de objetarse.
- H. ESTADO DE POSICIÓN FINANCIERA (BALANCE): Se muestran los conceptos para obtener la suma de activos, pasivos y capital contable
- I. DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA: Muestra los conceptos que intervienen en la determinación de este impuesto.
- J. DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO AL ACTIVO: Muestra los conceptos que intervienen en la determinación de este impuesto
- K. INFORMACIÓN DEL IVA: Muestra los conceptos del IVA acreditable, cantidad a cargo y saldo a favor, entre otros
- L. DETERMINACIÓN DEL IVA ACREDITABLE. Muestra los conceptos que intervienen en la determinación del IVA acreditable.

- M. DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO. Muestra los conceptos que intervienen en la determinación de este impuesto.
- N. DATOS PARA DETERMINAR EL FACTOR DE PRORRATEO: Muestra los conceptos que determinan este factor de prorrateo.
- O. DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO A LA VENTA DE BIENES Y SERVICIOS Suntuarios: Muestra los conceptos que intervienen en la determinación de este tipo
- P. DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SUSTITUTIVO DEL CRÉDITO AL SALARIO: Muestra los conceptos que intervienen en la determinación de este impuesto.

#### PARTIDAS DE LA DECLARACIÓN DEL EJERCICIO. PERSONAS MORALES, QUE PUEDEN OBJETAR LOS TRABAJADORES

La empresa deberá presentar su declaración, señalando los ingresos que obtuvo y las de deducciones efectuadas durante el ejercicio fiscal.

Ingresos y gastos deducibles que aparecen en los rubros que se identifican con las letras E, F, Y G2 señalados anteriormente

- INGRESOS

VENTAS Y/O SERVICIOS NACIONALES (E). Se anota los ingresos que en el ejercicio obtiene la empresa en territorio nacional, en efectivo, en bienes, en servicios, en crédito, en especie o de cualquier otro tipo, previamente de la actividad o giro principal que desarrolla.

VENTAS Y/O SERVICIOS EXTRANJEROS (E). Se anotan los ingresos que en el ejercicio obtiene la empresa proveniente del extranjero, en efectivo, crédito, bienes o especie o de cualquier otro tipo, proveniente de la actividad o giro principal que desarrolla.

DEVOLUCIONES, DESCUENTOS Y BONIFICACIONES (E). Son operaciones canceladas por el comprador por defectos, anomalías o por que no fue de la satisfacción del cliente; es la disminución en el precio de venta por pronto pago o por volumen de mercancía vendida; por los pagos de primas sobre precios de venta, que se conducen por los defectos en la calidad de la mercancía, por las mermas que haya sufrido durante el transporte o por la demora en su entrega.

INTERESES DEVENGADOS A FAVOR Y GANANCIA CAMBIARIA (E). Son las cantidades que la empresa recibe por producto del capital derivado de inversiones o de créditos que conduce, así como las ganancias que la empresa recibe por fluctuación en el valor de las divisas a través del cual realiza sus operaciones.

OTRAS OPERACIONES FINANCIERAS (E). Se incluyen dentro de estas partidas, entre otros: la ganancia en enajenación de acciones y el arrendamiento financiero como es el arrendamiento de maquinaria con opción a compra.

INGRESOS POR PARTIDAS DISCONTINUAS Y EXTRAORDINARIAS (E). Se incluyen dentro de esta partida los siguientes renglones, entre otros: recuperación de créditos incobrables, ganancias por enajenación de inmuebles, que son las cantidades que la empresa recibe por la venta de edificios, bodegas y oficinas que utilizan para la realización de sus actividades y que se demeritan por el transcurso del tiempo y que normalmente no son enajenados, sino que su finalidad es ser utilizados por la propia empresa para sus fines productivos; la ganancia por enajenación de otros bienes, tal es la enajenación de bienes de activos fijos como maquinaria, equipo de producción, mobiliario, equipo de oficina y de transporte que utiliza para a realización de sus actividades.

OTROS INGRESOS (F). Son todas aquellas cantidades que la empresa percibe por operación no propia de su actividad, que son acumulables para determinar la base de participación de utilidades y que provienen de conceptos distintos a los antes mencionados, entre los cuales se incluyen: venta de productos y subproductos de fabricación (deshechos), venta de publicidad, ingresos por servicios de maquila a otras empresas; ingresos por arrendamiento; ingresos por regalías y asistencia técnica que corresponde a las cantidades que la empresa percibe por el alquiler de una marca de fabricación, un nombre comercial, o por la asesoría técnica que haya prestado.

- GASTOS

COMPRAS NETAS (E). Es la suma del valor de las adquisiciones realizadas en el país y las provenientes del extranjero durante el ejercicio, por concepto de mercancía, de materias primas, productos semiterminados o terminados que se utilizan para prestar servicios , para fabricar bienes o para enajenarlos, disminuidas con las devoluciones, descuentos y bonificaciones sobre la misma.

MANO DE OBRA (E). Son las cantidades que la empresa paga por remuneración el trabajo personal subordinado de sus empleados y trabajadores, incluyendo el pago por cuota diaria, horas extras, gratificaciones y demás remuneraciones.

INTERESES DEVENGADOS A CORTO Y PÉRDIDA CAMBIARIA (E). Son las características que la empresa cubrió durante el ejercicio por capital tomados en préstamos y que hayan sido invertidos en la empresa, así como las pérdidas que la empresa deduce por la fluctuación en valor de las divisas a través del cual realiza sus operaciones.

GASTOS POR PARTIDAS DISCONTINUAS Y EXTRAORDINARIAS (E). Como son los donativos efectivamente erogados.

APORTACIONES SAR, INFONAVIT Y JUBILACIONES POR VEJEZ (G2). Son las salidas o deducciones con motivo de las aportaciones realizadas por el patrón al fondo de vivienda, así como al Sistema de Ahorro para el Retiro de los Trabajadores o de planes de jubilaciones y pensiones establecidos en favor de sus trabajadores.

CUOTAS AL IMSS (G2). Son los pagos que realiza el patrón por concepto de las aportaciones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

HONORARIOS (G2). Son las características pagadas durante el ejercicio a personas físicas o morales por la prestación de servicios profesionales y que no tienen una relación subordinada con la empresa, sino que lo prestan en forma independiente.

USO O GOSE TEMPORAL DE BIENES (G2). Son las cantidades que se pagan por el uso o goce temporal de bienes muebles e inmuebles que no son propiedad de la empresa pero sí indispensables para su actividad, como son: alquiler de bodegas, oficinas, maquinaria, equipo de transporte, etcétera.

SEGURO S Y FIANZAS (G2). Son las cantidades pagadas por la empresa con motivo de la contratación de seguros que la ley autoriza realizar, para cubrir futuros acontecimientos que puedan afectarla, así como para garantizar ante terceros el cumplimiento de determinada obligación.

PÉRDIDAS POR CRÉDITOS INCOBRABLES (G2). Son las cantidades que no fueron recuperadas por la empresa, con motivo de créditos otorgados a terceros en efectivo, bienes o servicios.

CONTRIBUCIONES PAGADAS, EXCEPTO ISR, IMPAC E IVA (G2). Son los pagos que la empresa efectuó a las autoridades fiscales, sean locales o federales,

por conceptos distintos al impuesto sobre la renta a su cargo, como son: impuesto predial, agua, licencias sanitarias, etcétera.

FLETES Y ACARREOS (G2). Son los pagos efectuados por la empresa a terceras personas por el transporte o traslado de sus productos, siempre que no lo realice en equipo de transporte de su propiedad.

REGALÍAS Y ASISTENCIA TÉCNICA (G2). Son las cantidades pagadas por la empresa, por la explotación o cualquier de una marca comercial o por asesoría técnica en principios científicos, comerciales, tendientes a la obtención de beneficios en el sector empresarial o profesional, siempre que dichos servicios estén relacionados con un proceso de producción o que impliquen una asesoría, consulta o supervisión sobre cuestiones generalmente no conocidas.

VIÁTICOS Y GASTOS DE VIAJES (G2). Son las características que otorga la empresa con motivo de viajes que sus trabajadores realizan en representación de la empresa y que incluyen los gastos de alimentación, traslado y hospedaje.

OTRAS DEDUCCIONES (F). Se incluyen dentro de esta partida, entre otras, las cantidades pagadas en el ejercicio, que no se encuentran comprendidas en los renglones anteriores, como son gastos indirectos de fabricación (luz, combustible, lubricantes), gastos de mantenimiento y publicidad, gastos de oficina (teléfono, papelería, artículos de escritorio) y otros estrictamente indispensables para los fines de la actividad.

## CALCULO DEL IMPUESTO APLICABLE A LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES

De conformidad con las disposiciones fiscales vigentes, los ingresos que perciban los trabajadores por concepto de participación de utilidades, tendrán el siguiente tratamiento fiscal:

### UTILIDADES NO GRAVADAS

El artículo 109, fracción XI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta dispone que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, no pagará impuestos hacia la cantidad equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica donde labore o habite el trabajador. Por el excedente se pagará el impuesto correspondiente. De lo anterior se concluye que la utilidad no gravada, dependiendo de cada área geográfica, es:

ÁREA GEOGRAFICA	SALARIO MINIMO POR DÍA		ART. 109 FRACCIÓN XI L.I.S.R.		UTILIDAD NO GRAVADA
A	\$67.29	X	15	=	\$1,009.35
B	\$63.77	X	15	=	\$956.55

\*Salarios mínimos vigentes a partir de 1° de enero de 2014. El área geográfica B se integró a la A y la C se renombro como B.

Por el excedente de utilidades se calcula el impuesto, para lo cual se recomienda aplicar las disposiciones establecidas en el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta como a continuación se indica:

### PROCEDIMIENTO PARA EL CALCULO DEL IMPUESTO A LAS UTILIDADES (Art. 142 del R.L.I.S.R.)

El excedente de 15 días de salario mínimo de la participación de utilidades acusa impuesto, por lo que de conformidad con el artículo 142 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (que puede ser el más favorable para el trabajador)

se presenta el procedimiento de retención para determinar el impuesto provisional sobre las utilidades:

- I. DETERMINACIÓN DE LA UTILIDAD PROMEDIO MENSUAL GRAVADA
  - a) Al excedente de 15 días de salario mínimo general se le denomina utilidad gravada. En caso de no existir excedente no se pagará impuesto.
  - b) Las utilidades gravadas se divide entre el factor anual de 365 días.
  - c) El resultado o utilidad por día se multiplica por 30.4, que es el factor mensual resultante de dividir los días del año entre los meses del mismo ( $366/12=30.4$ ), resultando la utilidad promedio mensual.
  
- II. IMPUESTO AL INGRESO PROMEDIO MENSUAL INCORPORADA A LA UTILIDAD PROMEDIO MENSUAL
  - a) El salario diario ordinario (cuota diario o tabulado) se multiplica por 30 ó 31 días, depende del mes de que se trate, obteniendo el salario mensual ordinario.
  - b) El salario mensual ordinario se le suma la utilidad promedio mensual.
  - c) El resultado será el ingreso promedio mensual, al cual se calculará el impuesto conforme a los artículos 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
  
- III. IMPUESTO AL SALARIO MENSUAL ORDINARIO
  - a) El salario diario ordinario (cuota diaria o tabulada) se multiplica por 30 ó 31 días, dependiendo del mes de que se trate, obteniendo el salario mensual ordinario.
  - b) El resultado se le calculará el impuesto aplicando el procedimiento establecido en los artículos 113 al 116 de la LISR para determinar el impuesto mensual correspondiente.
  
- IV. CALCULO DEL PORCENTAJE D APLICACIÓN Y DEL IMPUESTO A RETENER POR LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES



- a) Al impuesto que le corresponde al ingreso promedio mensual se le resta el impuesto correspondiente al salario mensual ordinario.
- b) La diferencia se dividirá entre la utilidad promedio mensual.
- c) El factor resultante se multiplica por 100 obteniéndose el porcentaje de impuesto.
- d) La utilidad gravada se multiplica por el porcentaje de impuesto, el resultado será el impuesto provisional a retener por la participación de utilidades.

Ejemplo:

Un trabajador en el Distrito Federal recibe por concepto de participación de utilidades la cantidad de 5,850 pesos, teniendo un salario diario ordinario de 165 pesos. ¿Cuál será el impuesto que debe retenerse de las utilidades?

#### Participación de utilidades gravada

Monto de la participación de utilidades	\$ 5,850.00
---	-------------

Menos:

Participación de utilidades exenta ( $\$67.29 \times 15$ )	\$ 1,009.35
--	-------------

Participación de utilidades gravada:	<u>\$ 6,859.35</u>
--------------------------------------	--------------------

#### Procedimiento Para el cálculo (Artículo 93 del RLISR)

##### 1.- Participación de utilidades promedio mensual:

Participación de utilidades gravada:	\$ 6,859.35
--------------------------------------	-------------

Entre:

Número de días del año	365
------------------------	-----

Participación de utilidades promedio diario	<u>\$ 18.79</u>
---	-----------------

Por:

Número de días promedio mensual	30.4
---------------------------------	------

Utilidad promedio mensual	<u>\$ 571.21</u>
---------------------------	------------------

##### 2.- Ingreso mensual ordinario y acumulado:

Participación de utilidades promedio mensual	\$ 571.21
--	-----------

Más:

Ingreso mensual ordinario ( $\$165.00 \times 31$ días de mayo)	\$ 5,115.00
--	-------------

Ingreso mensual acumulado	<u>\$5,686.21</u>
---------------------------	-------------------

##### 3.- Cálculo del impuesto sobre el ingreso mensual:

	Ingreso mensual	
	Acumulado	Ordinario
Ingreso gravado	<u>\$ 5,686.21</u>	<u>\$ 5,115.00</u>

Menos:

Límite inferior	\$ 4,210.42	\$ 4,210.42
Excedente	\$ 1,475.79	\$ 904.58
Por:		
% sobre excedente de límite inferior	10.88%	10.88%
Impuesto marginal	160.56	98.41
Más:		
Cuota fija	247.23	247.23
Impuesto de tarifa	\$407.79	\$345.64
Menos:		
Subsidio para el empleo	294.63	294.63
Impuesto correspondiente	\$ 113.16	\$ 51.01

#### 4.- Cálculo del porcentaje de retención del impuesto:

Impuesto sobre ingreso mensual acumulado	\$ 113.16
Menos:	
Impuesto sobre el ingreso mensual ordinario	\$51.01
Diferencia de impuestos	62.15
Entre:	
Utilidad promedio mensual	571.21
Factor resultante	0.1088
Por:	
Centena	100
Porcentaje de impuesto	10.88%

#### 5.- Cálculo del impuesto a retener de las utilidades

Participación de utilidades gravadas	\$ 5,850.00
Por:	
Porcentaje de impuesto:	10.88%
Impuesto a retener de las utilidades	\$636.48

## RECIBO DEL REPARTO DE UTILIDADES

BUENO POR \$ 636.48

R E C I B I DE: **MI EMPRESA, S.A. DE C.V.**, LA CANTIDAD DE \$ 636.48 (SEISCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS 48/100 M.N.), POR CONCEPTO DE PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES QUE CORRESPONDE AL SUSCRITO COMO TRABAJADOR DE DICHA EMPRESA. POR LO QUE SE REFIERE AL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1º DE ENERO Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2013.

AL RECIBIR LA CANTIDAD MENCIONADA HAGO CONSTAR:

a).- QUE ESTOY TOTALMENTE PAGADO DE LA PARTICIPACION QUE ME CORRESPONDE EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA.

b).- QUE LA UTILIDAD QUE RECIBO COMPRENDE EXACTAMENTE A LA PARTICIPACION QUE ME CORRESPONDE EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA EN LOS TERMINOS DE LO DISPUESTO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

c).- QUE EN CONSECUENCIA ESTOY CONFORME CON LOS CALCULOS QUE SIRVIERON COMO BASE PARA LA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES QUE CORRESPONDEN A CADA TRABAJADOR, ASI COMO CON EL DICTAMEN CON FECHA 30 DE ABRIL DE 2014, RENDIDO POR LA COMISION MIXTA OBRERO-PATRONAL QUE DEFINIO LA CANTIDAD QUE CORRESPONDE A CADA TRABAJADOR POR EL CONCEPTO MENCIONADO.

d).- POR ULTIMO ESTAR TOTALMENTE PAGADO DE LA PARTICIPACION QUE ME CORRESPONDE EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA POR EL

PERIODO MENCIONADO ANTERIORMENTE Y QUE NADA TENGO QUE RECLAMAR A LA EMPRESA POR ESTE CONCEPTO.

MÉXICO, D.F., A 14 DE MAYO DE 2014.

RECIBI:

P.T.U. \$ 636.48

I.S.P.T. 0.00

GODOY MARQUEZ RAFAEL

**NETO \$636.48**

### 3.11 RIESGO DE TRABAJO

#### SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO. GENERALIDADES RIESGO DE TRABAJO

Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivos del trabajo.

#### QUE SON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

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

También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de este a aquel.

#### LA INSCRIPCION DE LOS TRABAJADORES AL IMSS RELEVA AL PATRON DE RESPONSABILIDADES POR RIESGO DE TRABAJO

El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedara relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgo establece la Ley Federal del Trabajo.

#### QUE PRODUCEN LOS RIESGOS D ETRABAJO

Los riesgos de trabajo pueden producir:

- ✓ Incapacidad temporal
- ✓ Incapacidad permanente parcial
- ✓ Incapacidad permanente total
- ✓ Muerte

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

#### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 478: Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún motivo.

Artículo 479: incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Artículo 480: 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.

#### INDEMNIZACIONES POR RIESGO O ENFERMEDADES

Las remuneraciones recibidas por concepto de indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las Leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

#### JUBILACIONES, PENSIONES Y RETIROS

Los ingresos percibidos por concepto de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social así como las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del ISSSTE.

En los casos ingresos percibidos por invalidez, incapacidad, cesantía, vejez retiro y muerte, no se estará obligado al pago de Impuesto Sobre la Renta cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, por el excedente se pagara el ISR correspondiente.

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

#### GASTOS MEDICO, DENTALES, HOSPITALARIOS Y DE FUNERAL

Los ingresos percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funerales, que se concedan de manera general, de acuerdo con las Leyes o contratos de trabajo.

#### PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

#### SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD, BECAS, GUARDERIAS Y PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

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



### 3.12 3% IMPUESTO SOBRE NOMINA

Sobre todos los INGRESOS POR salarios ESEPTO los de PREVISION social; aplicándole la tasa de 3% sin deducción alguna.

A partir de enero de 2014 se calculará este impuesto. Forma parte de los llamados Impuestos Patronales a cargo de los contribuyentes que efectúan pagos por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

- SUJETO

Las personas físicas y morales que en el distrito federal realicen erogaciones por concepto de sueldos y en general por la prestación de servicios personales subordinados.

- OBJETIVO

Gravar las remuneraciones efectuadas por concepto del trabajo personal subordinado independientemente del nombre que se les designe.

- BASE

El total de remuneraciones sin deducción alguna

- TASA

3%

- Lugar y fecha de pago

Los días 17 de cada mes siguiente en que se haya efectuado la erogación, mediante la prestación de la declaración con línea de captura en la forma oficial para ello aprobada, en el portal bancario o en las oficinas autorizadas.

Este es un impuesto estatal por lo que se entregara a la tesorería del estado. Cabe mencionar que no todos los estados tienen este impuesto.

CAPÍTULO IV:  
DATOS DE INTERES

#### 4.1 COBERTURA DE LAS CUOTAS DEL SEGURO DE DESEMPLEO

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los artículos 1º, 5º, 25, 26 y 123 establece que todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en la constitución y en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte, la libertad de trabajo, la obligación del estado de fomentar el empleo y la justa distribución de la riqueza, el derecho al empleo, y las determinaciones sobre las relaciones de trabajo y seguridad social que se encuentran reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado<sup>31</sup>.

El artículo 123 Constitucional, dispone que toda persona que tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, que para tales efectos, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El 8 de Octubre de 2008, se publicó en la gaceta oficial, la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal, que tiene por objeto instituir y normar política pública la programación del Seguro del Desempleo, como un beneficio de las y los trabajadores que involuntariamente pierdan su empleo en el Distrito Federal.

El objetivo principal de Desempleo, es promover el cumplimiento de los derechos económicos y sociales de los habitantes del Distrito Federal en materia de trabajo, así como disminuir la desigualdad social, revertir el proceso de exclusión y segregación social.

El Seguro de Desempleo es de carácter tutelar, universal y solidario, bajo la responsabilidad del Estado, es un derecho de todas y todos los trabajadores que se encuentren desempleados. Es una protección ante la contingencia de la pérdida del empleo impactando con tal circunstancia directamente en la sociedad.

---

<sup>31</sup> Gaceta oficial del Distrito Federal

## LA DEPENDENCIA RESPONSABLE DEL PROGRAMA

Es la autoridad responsable de la aplicación del Seguro de Desempleo es la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y la autoridad responsable de la ejecución del gasto, es la Dirección de Desempleo.

## DISPOSICION GENERAL PARA EL SEGURO DE DESEMPLEO

Se tomara en cuenta cuando el trabajador por causas ajenas a su voluntad, deje o sea separado de su empleo formal con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado a su salario.<sup>32</sup>

El Seguro de Desempleo es un sistema de protección social para las personas desempleadas, residentes del Distrito Federal, tendiente a crear las condiciones para su incorporación al mercado de trabajo y al goce de derecho constitucional de empleo digno y socialmente útil.

Los beneficiarios solo pueden acceder al Seguro durante un plazo no mayor a seis meses, cada dos años, siempre que justifique ante la Secretaría el cumplimiento de los requisitos y las obligaciones previstas en este ordenamiento, en la convocatoria respectiva y demás disposiciones administrativas aplicables.

El monto del Seguro ascenderá a 30 días de Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal.

---

<sup>32</sup> Artículo 2 de la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal.

## PROCEDIMIENTO PARA EL APOYO

Los ciudadanos del DF que buscan ser beneficiarios del programa necesitan acudir a los módulos delegacionales<sup>33</sup> para inscribirse en el Seguro de Desempleo del DF y presentar los requisitos.

La dependencia tendrá como plazo máximo por ley 15 días hábiles, contados a partir de la recepción de la misma, para determinar una respuesta favorable o rechazar la inscripción.

Estos son los requisitos:

1. Ser habitante del DF y mayor de 18 años en condición de desempleo<sup>34</sup>.
2. Haber laborado previamente, a la pérdida del trabajo, para una persona moral o física con domicilio fiscal en la ciudad de México, al menos durante seis meses.
3. No percibir dinero ni ingresos económicos por concepto de jubilación, pensión, subsidio o relación laboral diversa.
4. Ser demandante activo de empleo en México.

Para aplicar necesitas entregar:

1. Acta de nacimiento.
2. Identificación oficial vigente con fotografía.
3. Clave Única de Registro de Población (CURP).
4. Comprobante de domicilio actual en la ciudad de México, DF.
5. Baja expedida por una institución de seguridad social u otro documento que acredite fehacientemente la pérdida del trabajo.
6. Carta Compromiso, donde declara, bajo protesta de decir verdad, que se encuentra viviendo en el DF en condición de desempleo.

---

<sup>33</sup> Otorgar una protección básica a las y los trabajadores asalariados que hayan perdido su empleo, incluyendo a grupos vulnerables y discriminados y al mismo tiempo, crear las condiciones que contribuyan a su subsistencia básica e impulsen su incorporación al mercado laboral y al goce del Derecho Constitucional al Trabajo.

<sup>34</sup> La cifra equivale a dos millones 690 mil personas que no tienen empleo, lo que se considera un fuerte contraste en relación con las 780 mil plazas formales creadas, registradas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Consideraciones:

Al recibir el beneficio, las personas deberán comprometerse a buscar un nuevo trabajo y asistir a las entrevistas, con las empresas que están ofreciendo ofertas de trabajo en el DF.

Durante los seis meses en que recibe el apoyo económico, el desempleado debe de acudir a las jornadas de Capacitación y Formación a las que sea convocado, de acuerdo a su perfil y necesidades; así mismo, debe de aceptar los controles, registros y supervisiones por la secretaría.

Si el beneficiado consigue un trabajo, antes de los seis meses u obtienen cualquier otro beneficio de los programas operados del gobierno de la Ciudad de México, dentro de los cinco días hábiles posteriores, debe de renunciar por escrito al Seguro de Desempleo del DF.

Tras los seis meses de recibir el apoyo económico por parte del gobierno de la Ciudad de México, la transferencia mensual cesará automáticamente y no podrá haber extensión.

Solo podrán ser beneficiarios del Seguro, aquellas personas que cumplan los requisitos estipulados en la presente Ley y demás disposiciones aplicables y que hayan perdido su empleo a partir del 1° de enero de 2006 por causas ajenas a su voluntad<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Artículo 6° de la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal.

## 4.2 RECIBO DEL TIMBRADO FISCAL

Entre las reformas que tienen relación directa en el ambiente laboral de nuestro país destaca el Timbrado de Nomina, el cual fue aplicado a partir del 1° de enero de 2014, donde los empleadores quedaron obligados a expedir y a entregar recibos de pago de los salarios y prestaciones (nómina) con las mismas características y requerimientos de un Comprobante Fiscal Digital por Internet, también conocido como CFDI<sup>36</sup>.

Timbrar una nómina significa en realidad informar a Hacienda que dicho documento se ha creado, haciéndole saber la información que contiene (todos los pagos efectuados por concepto de prestación de servicios, finiquitos y liquidación, etc.) y con el fin de solicitar que sea autorizado por dicha Institución.

Todos los empleadores deberán timbrar cada uno de los recibos de nómina que generen y entreguen a sus trabajadores a través de un Proveedor Autorizado de Certificaciones (PAC), y dicho trámite deberá cumplir los mismos requisitos que un comprobante fiscal digital por internet (CFDI).

El segundo concepto por el que se deducen impuestos en México son los pagos por salarios, debido a esto Hacienda busca tener mayor control al respecto. Uno de los fines que el SAT busca con esta medida, es tomar la información que se genere con dichos recibos y así regular todos los pagos al Seguro Social y al Infonavit, cabe mencionar que dicha información podrá ser tomada en cuenta por una Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de ser necesario.

---

<sup>36</sup> CFDI: Comprobante Fiscal Digital por Internet. Los contribuyentes que inicien operaciones con la facturación electrónica deberán hacerlo a través de un proveedor autorizado de certificación, quien se encargará de validarlas y asignar el folio y sello electrónico del SAT.

Las empresas deducen ante Hacienda los gastos que tienen por concepto de nómina, pero con esta nueva disposición solo se podrán deducir dichos egresos siempre y cuando los recibos correspondientes estén timbrados y que cuenten con el respectivo Certificado Fiscal Digital por Internet. (CFDI). Es por este motivo por lo que la responsabilidad del timbrado de la nómina recae esencialmente en el empleador.

Es muy importante mencionar que de acuerdo con la reglamentación que el SAT ha publicado, las empresas solo cuentan con 3 días después de la fecha de pago para realizar el timbrado de sus recibos de nómina, de no ser así dicho gasto no podrá ser deducido en su declaración fiscal.

Si una empresa paga su nómina de manera quincenal, entonces deberá contar con dos recibos timbrados al mes por cada uno de sus empleados que haya cobrado.

La Secretaría de Hacienda ha estimado que bajo este nuevo esquema, cada quincena en nuestro país se emitirán hasta 33 millones de timbres.

Para poder emitir dichos comprobantes fiscales por Internet (CDFI) el empleador deberá contar con la Firma Electrónica Avanzada (FIEL), así como tramitar el Certificado del Sello Digital y de igual manera elegir a un Proveedor Autorizado de Certificación (PAC), quien le ayudará en dicho proceso acorde con las necesidades de facturación de la empresa.

Puedes encontrar la lista de los Proveedores Autorizados de Certificación en México directamente en la página web del SAT.



Esta página se puede acceder a una lista con más de 70 proveedores autorizados, los nombres de aquellos proveedores que han perdido dicha autorización y los servicios de factura electrónica gratuitos que ofrece.

El SAT recomienda altamente a los contribuyentes que antes de realizar la contratación de un Proveedor Autorizado de Certificación (PAC) verifiquen que se encuentren incluidos en la lista correcta y en caso de alguna duda comunicarse al 01 800 46 36 728.

Con la finalidad de facilitar la transición por parte de las empresas hacia este nuevo esquema, en el portal de internet del SAT también están publicados los requisitos para los recibos de nómina vigentes a partir de 2014, con el fin de que los patrones cuenten con toda la información necesaria y puedan adaptar estos requisitos a los sistemas con los que ya cuentan sus empresas.

Tampoco hay que olvidar que existe una prórroga por parte del SAT para poder emitir estos recibos de nómina con CFDI al 1 de Abril de 2014

## CALCULO DE NÓMINA BÁSICA

### CALCULO DE I.S.R. DE NOMINA QUINCENAL

a) Quincenal		
1ra quincena	\$2,500.00	
(Mas) 2da quincena	\$2,500.00	
Total mensual	\$5,000.00	
(Menos) Exentos	\$0.00	
Base gravable	\$5,000.00	
b) Aplicación tarifaria articulo 96 I.S.R		
Base gravable	\$5,000.00	
(Menos) Lim. Inf.	\$4,210.42	
Excedente Lim. Inf.	\$789.58	I.S.P.T
Porciento 10.88%		\$168.65 (789.58X.2136)
(Mas) Cuota fija		\$247.24
I.S.P.T mensual		\$415.89
c) Aplicación subsidio al empleo		
Base	\$5,000.00	
Límite inferior	\$4,717.19	
d) Subsidio al salario mensual		
		\$324.87
e) I.M.S.S.		
Salario integrado mensual	\$5,226.00	(5,000.00x1.0452)
Cuota trabajador	\$2.375%	\$124.12 mensual
(5,226.00x.02375)		

## RECIBO QUINCENAL

- INGRESOS

1ra quincena	\$2,500.00
(Mas) otros	\$0.00
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>\$2,500.00</b>

- DEDUCCIONES

I.S.P.T/2	\$207.95
(Menos) Subsidio al salario/2	\$162.44
Subsidio total	\$45.51
(Mas) I.M.S.S./2	\$62.06
<b>TOTAL DEDUCCIÓN</b>	<b>\$107.57</b>

- TOTAL INGRESOS

Total ingresos	\$2,500
(Menos) total deducción	\$107.43
<b>NETO QUINCENAL</b>	<b>\$2,392.43</b>

---

## CONCLUSIÓN

El siguiente trabajo busca resaltar los beneficios a los cuales están sujetos todos y cada uno de los trabajadores en sus diferentes modalidades y así como sus derechos entre el sueldo y las prestaciones.

Cuando se elabora la nómina, no se está trabajando únicamente con el sueldo de un trabajador, aspecto por demás importante; sino que se está trabajando con las expectativas, compromisos, responsabilidades y, lo más relevante, con las necesidades del trabajador.

Es por ello por el cual elegí realizar este tema, ya que los trabajadores de todas las empresas tienen el derecho de tener la información de cómo obtienen su importe neto de acuerdo con las deducciones y percepciones.

Por lo que respecta a la función de elaborar nóminas de sueldos y salarios, es importante para todas las empresas, controlar los pagos que efectúan a sus trabajadores a través de registros o documentos que comprueben el cumplimiento de la obligación, conforme lo establecen las disposiciones legales que regulan la relación laboral.

Ya que el tema de nómina es muy extenso, es por ello la importancia de mantenerse capacitado y actualizado con las diferentes leyes que rigen una nómina, ya que el desempeño de esta función conlleva una gran responsabilidad tanto con la empresa y como los trabajadores. Se trató de integrar algunas consideraciones de los conceptos básicos que componen una nómina.

Estos procesos están determinados de acuerdo a las leyes, convenios y contratos, de acuerdo con las políticas específicas de cada empresa u organización y los convenios establecidos en la relación patrón-trabajador.

De igual forma ayuda a los trabajadores a tener el conocimiento de las percepciones y deducciones que conlleva una nómina. Y tengan el conocimiento adecuado de cómo son calculados y como se llega al ingreso neto obtenido.

Pero la generación de una nómina, bien sea semanal (en el caso de los obreros) o quincenal (en el caso de los empleados), engloba una serie de detalles, procedimientos y procesos que van mucho más allá de hacer un depósito en cuenta al trabajador o emitir un cheque.

A grandes rasgos, se puede decir que el objetivo del de una nómina es el de administrar y controlar las operaciones referentes a los procesos de pagos teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes.

Es importante que todos los empleados se les paguen con exactitud y oportunamente con las percepciones y deducciones correctas, tanto en beneficio del trabajador, como de la misma empresa para asegurarse que las percepciones y deducciones son presentadas de una manera apropiada. Así los trabajadores tengan la confianza en que se les pague sobre una base consistente.

## ANEXOS

TARIFAS Y TABLAS PARA EL CÁLCULO DEL  
IMPUESTO MENSUAL EN EL AÑO 2014

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	POR CIENTO PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR
0.01	496.07	0.00	1.92%
496.08	4,210.41	9.52	6.40%
4,210.42	7,399.42	247.23	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	62,500.00	6,141.95	30.00%
62,500.01	83,333.33	15,070.90	32.00%
83,333.34	250,000.00	21,737.57	34.00%
250,000.01	En adelante	78,404.23	35.00%

TABLA DEL SUBSIDIO AL SALARIO 2014

PARA INGRESO DE \$	HASTA INGRESO DE \$	CANTIDAD DE SUBSIDIO PARA EL EMPLEO MENSUAL
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00



## GLOSARIO

### \*CUANTIAS.

Cantidad. Número de unidades, tamaño o proporción de una cosa, especialmente cuando es indeterminado

### \*ENAJENACIÓN.

Transmisión a otra persona del derecho sobre un bien

### \*FEHACIENTEMENTE.

Testimonio de la certeza de algo

### \*CONTRATOS-LEY.

Imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama

### \*PRORRATEO.

Consiste en el reparto de una cantidad entre diversos individuos, de acuerdo a la proporción que le corresponde a cada uno. El prorrateo, por lo tanto, es la distribución proporcional de algo en numerosas partes.

### \*EROGADO.

Distribuir, repartir bienes o caudales

### \*IMPAC.

Impuesto al activo

### \*SUELDO DEVENGADO

Ingreso devengado o gravado es una designación del Servicio de Impuestos Internos, (IRS, por sus siglas en inglés), que clasifica los ingresos del contribuyente de acuerdo a su origen, el cual tiene varias implicaciones. No sólo es un ingreso devengado gravado a una tasa diferente y sujeto a diversas exenciones que los ingresos no devengados, sino que también crea una potencial elegibilidad para ciertos beneficios fiscales. La disparidad entre el impuesto a los ingresos devengados y no devengados es fuente de debate, y algunos estadounidenses creen que los ingresos devengados no deberían estar sujetos a ningún impuesto

### \*TRABAJO POR DESTAJO

Se pacta pagar un determinado valor por cada unidad producida, lo que se supone, mejora la productividad del trabajador, y a la vez, la empresa racionaliza los gastos laborales, por cuanto sólo paga por lo que el trabajador haga efectivamente.

### \*CONYUGE SUPERSTITE

El esposo o a la esposa que recibirá los bienes o parte de ellos, cuando su esposo o esposa fallece, o lo que es igual cuando en un matrimonio uno de los socios se muere, el que queda vivo se llama en el argot jurídico cónyuge supérstite

### \*AFORE

Las Administradoras de Fondos para el Retiro, (AFORE), son instituciones financieras privadas de México, que administran fondos de retiro y ahorro de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social y recientemente de los afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

### \*CENSATIA

El auxilio de cesantía es la indemnización que el empleador debe pagar al trabajador en caso de terminación del contrato de trabajo por tiempo indefinido, cuando las causas de terminación sean ajenas a la voluntad del trabajador. Por ejemplo, el despido sin justa causa, la ruptura unilateral del contrato por parte del trabajador ante una falta grave del empleador, la muerte del trabajador, etc.

### \*INGRESOS GRAVADOS

Los ingresos por salario y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la PTU y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

### \*INGRESOS EXENTOS

No se pagara el impuesto por la obtención de diversas prestaciones salariales y de previsión social.

### \*CFDI

Comprobante Fiscal Digital por Internet

### \*PTU

Participación de los Trabajadores en las Utilidades

## BIBLIOGRAFÍA

- El Reparto de Utilidades, Manual laboral y fiscal, Sobre las participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- Fisco nóminas, compendio de leyes, reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia.
- Declaración anual de la prima para la cobertura de las cuotas del seguro de riesgo de trabajo.
- Régimen fiscal de empresas II: personas físicas ISR e IETU. L.C., L.D. Y M.A. Cutberto Simón Medina Ortega.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley del Seguro Social
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional
- Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
- Ley de premios, estímulos y recompensas civiles
- Ley del Impuesto Sobre la Renta
- Ley del Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario
- Y sus respectivos reglamentos de cada ley

## CITAS ELECTRONICAS

- Tabla de salarios mínimo, [www.conasami.gob.mx](http://www.conasami.gob.mx)
- [http://cumplimientopef.sep.gob.mx/p/pdf/PDF\\_percepciones/catp09.pdf](http://cumplimientopef.sep.gob.mx/p/pdf/PDF_percepciones/catp09.pdf)
- [http://directorio.cd hdf.org.mx/transparencia/2013/art\\_14/fr\\_/quinquenios.pdf](http://directorio.cd hdf.org.mx/transparencia/2013/art_14/fr_/quinquenios.pdf)
- [http://www.portaltransparencia.gob.mx/pot/remuneracionMensual/consultarPuesto.do?method=showEdit&idPuesto=E4863-Z3&\\_idDependencia=11](http://www.portaltransparencia.gob.mx/pot/remuneracionMensual/consultarPuesto.do?method=showEdit&idPuesto=E4863-Z3&_idDependencia=11)
- <http://laeconomia.com.mx/calcular-vacaciones/calculadora-vacaciones.php>
- <http://salariominimo.com.mx/salario-en-mexico/>
- <http://www.conampros.gob.mx/aguineldo2013.html>
- [http://empleo.gob.mx/es\\_mx/empleo/Derechos\\_laborales\\_](http://empleo.gob.mx/es_mx/empleo/Derechos_laborales_)
- <http://www2.issste.gob.mx:8080/index.php/preguntas-frecuentes02>
- [http://www.pwc.com/es\\_MX/mx/Reforma-hacendaria-2014/archivo/2013-11-boletin-rf2014.pdf](http://www.pwc.com/es_MX/mx/Reforma-hacendaria-2014/archivo/2013-11-boletin-rf2014.pdf)
- [http://www.pensionesimss.com.mx/pensando\\_en\\_retiro.html](http://www.pensionesimss.com.mx/pensando_en_retiro.html)
- <http://eleconomista.com.mx/finanzas-personales/2011/03/08/renta-vitalicia>
- <http://www.cem.itesm.mx/derecho/nlegislacion/federal/91/141.htm>