



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN

ANÁLISIS DE LA INTEGRACIÓN DE LA NÓMINA, SU RELACIÓN  
CON LA CONTABILIDAD Y SU APLICACIÓN A UN CASO  
PRÁCTICO:

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADOS EN CONTADURÍA

PRESENTAN:

IYALI SEGURA PUENTE

JAVIER RAFAEL GÓMEZ GONZÁLEZ

JOEL PEDRO CORREA ZARCO

ASESORA: M.C.E. ARACELI GEORGINA CAMPOS CARREÓN

CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO, 2015



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## **AGRADECIMIENTOS.**

Yo, Iyali Segura Puente, quiero agradecer:

### *A DIOS.*

Por guiarme y haber puesto en mi camino a las personas correctas que confiaron y me apoyaron durante éste proceso para poder concluir satisfactoriamente la tesis, por darme la vida y hacer que cada día sea una nueva oportunidad de aprendizaje.

### *A MI MADRE.*

A quien le dedico ésta tesis, la cual lleva mucho de ella por tanto sacrificio y esfuerzo invertidos, por la confianza que depositó en mí, por sus desvelos y preocupaciones, por ser un ejemplo de vida que me inspira a seguir sus pasos, por darme su apoyo incondicional y el coraje para terminar mi carrera, por haberme dado todo lo que estuvo en sus manos para que éste sueño se cumpliera. Con mucho cariño y amor mamá.

### *A MI PADRE.*

Por enseñarme que aunque la vida no es fácil puedo lograr lo que me proponga, por darme siempre lo que necesité para seguir adelante, por su determinación, por confiar y haber tenido siempre fe en mí, porque a pesar de la distancia siempre me brindó su apoyo y a lo largo de mi vida ha estado a mi lado. Infinitas gracias papá.

### *A MI HERMANA ARANTZA.*

Por todo su apoyo en mi carrera, por su cariño y sus consejos, por ser mi confidente y escucharme, por darme ánimos y ser parte de mi vida. Gracias Beb.

### *A MI NOVIO RAFAEL.*

Por tanto amor que hizo posible ésta tesis colectiva, por confiar en mí, por compartir ésta experiencia juntos, por el apoyo y superación que hemos llevado en conjunto, por su paciencia, tiempo y sacrificio dedicado a nuestra tesis, por su compromiso y sus ganas de salir adelante, por ser mi inspiración de todos los días con cada una de sus palabras. Te amo mi amor, por muchos éxitos más a tu lado.

### *A MIS COMPAÑEROS DE TESIS RAFAEL Y JOEL.*

Porque sin ustedes nada de esto hubiera sido posible. Nuestra tesis es fruto del trabajo, esfuerzo y apoyo que tuvimos como equipo.

*A MI ASESORA, LA MAESTRA ARACELI CAMPOS CARREÓN.*

Quiero agradecerle por haber aceptado guiarnos por este camino que no fue fácil pero al final terminamos satisfechos del trabajo realizado, por su experiencia y por su tiempo que nos dedicó para poder terminar nuestra tesis.

*AL JURADO.*

Porque tuve la oportunidad de ser su alumna, por haber marcado mi vida gracias a sus enseñanzas y sus conocimientos, por haber hecho de mí una persona de bien y haberme preparado para los diversos retos que trae consigo la vida, a cada uno de ustedes le agradezco. Profesores: Celia Rodríguez Chávez, Rosa María Olvera Medina, María de la Luz Ramos Espinosa y Pedro Felipe Olivera Figueroa.

*A MI FACULTAD.*

Por ser el lugar que me acogió durante 4 años y medio y en general a todos los maestros quienes son la esencia fundamental de mi desarrollo profesional. Agradezco la oportunidad que me dio la UNAM y el orgullo que alberga en mí ser su egresada.

A todas aquellas personas que me apoyaron en éste proceso, dándome ánimos para seguir adelante, consejos, su conocimiento y palabras de aliento; a esas personas que son importantes en mi vida y que me han empujado hacia éste camino. Gracias a todos por su apoyo:

Catalina, Mónica, Sandra, Irais.

## **AGRADECIMIENTOS.**

Yo, Javier Rafael Gómez González, quiero agradecer:

### *A DIOS.*

En primer lugar quiero agradecer a Dios por permitirme la vida y poder disfrutar de ella, darme los mejores padres, tener una familia, grandes personas a mi alrededor, y ahora la oportunidad de haber terminado una carrera profesional que me ayudará a afrontar con éxito la vida.

### *A MIS PADRES.*

Agradezco todo lo que tengo y lo que soy, sin ellos no sería nada. Con todo el corazón les doy las gracias por ser mi ejemplo de vida, por cada consejo, cada desvelo, cada cariño, cada abrazo, cada regaño, cada día de trabajo que dieron para poder darnos a mí y a mis hermanos un buen nivel de vida. Tengo mil cosas que agradecerles que en este pequeño párrafo no caben, ni en un libro acabaría de escribir cada sacrificio que han hecho por mí y que con todo el amor y cariño siempre estaré con ustedes, de verdad gracias por ser las grandes personas que son y la hermosa familia que formaron. *CON TODO EL AMOR LES DEDICO ESTA TESIS.*

### *A MIS HERMANOS.*

George y Jaqui que son un apoyo más y son dos grandes personas que están igual que yo luchando por superarse y que de una u otra forma son parte de todo esto les agradezco su cariño e interés por mí.

### *A IYALI.*

A ti mi amor quiero agradecerte que hayas aceptado ser parte de mi vida día con día, de haber sido parte de este trabajo que con tu inteligencia y dedicación pudimos realizarlo. Gracias por todo tu amor y cariño que me sirven de fuerzas e inspiración para crecer y ser mejor persona, gracias por ser lo que eres y estar para mí incondicionalmente.

### *A MI ASESORA ARACELI GEORGINA CAMPOS CARREÓN.*

A usted profesora quiero agradecerle por haber aceptado ser parte de nuestra tesis, usted nos guió y nos asesoró para poder realizar nuestro trabajo de la mejor manera, gracias por su interés y por compartir con nosotros todos sus conocimientos.

*A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.*

Tengo todo el cariño y respeto por esta institución, recuerdo el día que me aceptaron para ingresar al bachillerato (CCH Azcapotzalco), desde ese momento sabía que venían grandes cosas y no me equivoque, ya que después tuve la oportunidad de entrar a la facultad; en ella he conocido grandes personas, he obtenido grandes amigos, he conocido excelentes profesores que comparten su tiempo, esfuerzo y conocimiento; en este párrafo quiero hacer mención al jurado que me apoyo, de verdad les agradezco mucho el interés, tiempo y todos sus conocimientos Celia Rodríguez Chávez, Rosa María Olvera Medina, Araceli Georgina Campos Carreón, María de la Luz Ramos Espinosa y Pedro Felipe Olivera Figueroa.

Por último y no menos importantes quiero agradecer a todas aquellas personas que han estado ahí para mí apoyándome en mi desarrollo profesional, que de cada una de ellas he aprendido y han sido un ejemplo de vida Gracias Mamá Chata, a mi Papá Bú que en paz descanse, a mis tíos y familia; a mis amigos de la Universidad, Joel que fuiste parte fundamental para lograr este trabajo, Diego, Josimar, Joaquín, Alex, Alberto de verdad les agradezco su amistad y apoyo; a mis compañeros y amigos de trabajo que de igual manera he aprendido muchas cosas gracias Javier, Fernando e Israel. De verdad gracias a cada uno de ustedes.

## **AGRADECIMIENTOS.**

Yo, Joel Pedro Correa Zarco, quiero agradecer:

### *A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO Y A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN.*

La oportunidad de pertenecer a una institución de tanto prestigio y renombre, además de brindarme nuevos conocimientos, experiencias y herramientas que me son útiles para desenvolverme.

### *A MI ASESORA Y PROFESORES.*

Por ser la guía que me permitió llegar a este escrito y por darme sus enseñanzas que me ayudaron a desarrollarme personal y profesionalmente.

### *A MIS AMIGOS.*

Porque formaron parte importante de las experiencias vividas a lo largo de esta etapa y por el apoyo siempre mostrado.

### *A MIS PADRES Y HERMANAS.*

Porque les debo todo lo que soy, por ser la más grande motivación y darme siempre su respaldo en todo lo realizado. A ellos y a mi familia en general les doy las gracias.

# Índice.

Introducción.....	1
Capítulo 1: Generalidades .....	3
1.1 Antecedentes de la nómina .....	4
1.2 Concepto de la nómina .....	5
1.3 Tipos de nómina .....	5
1.3.1 Nómina semanal.....	6
1.3.2 Nómina catorcenal .....	6
1.3.3 Nómina quincenal .....	6
1.3.4 Nómina mensual.....	6
1.4 Trabajo.....	7
1.4.1 Relación de trabajo .....	8
1.4.2 Contrato de Trabajo conforme a la LFT. ....	12
1.5 Patrón .....	20
1.5.1 Derechos y obligaciones del patrón.....	21
1.6 Trabajador .....	32
1.6.1 Derechos y obligaciones del trabajador .....	33
1.7 Sueldos y salarios .....	43
1.7.1 Salario diario integrado. ....	44
1.7.2 Salario base de cotización. ....	45
1.8 Tipos de salario .....	49
1.8.1 Salario fijo.....	49
1.8.2 Salario variable.....	50
1.8.3 Salario Mixto.....	50
1.9 Suspensión, rescisión, y terminación de las relaciones de trabajo.....	50
Capítulo 2: Integración de la nómina.....	63
2.1 Estructura de la nómina .....	64
2.2 Impuesto Sobre Nómina (ISN) .....	68
2.3 Percepciones .....	74
2.3.1 Salario .....	74
2.3.2 Vacaciones. ....	77



2.3.3 Aguinaldo.....	79
2.3.4 Tiempo extra .....	83
2.3.5 Fondo de ahorro.....	85
2.3.6 Participación de los Trabajadores en las Utilidades.....	88
2.3.7 Día festivo y de descanso trabajado .....	92
2.3.8 Prima dominical.....	95
2.3.9 Incentivos .....	96
2.3.10 Alimentación.....	97
2.3.11 Vales de despensa .....	99
2.3.12 Ayuda para gastos funerales .....	100
2.3.13 Servicio de guardería.....	100
2.3.14 Comisiones.....	102
2.3.15 Finiquitos y liquidaciones .....	104
2.3.16 Jubilaciones, pensiones y haberes del retiro .....	107
2.4 Deducciones .....	111
2.4.1 Cuotas obrero-patronales al IMSS, SAR y RCV.....	111
2.4.2 Obligación del pago de ISR.....	123
2.4.3 Faltas.....	127
2.4.4 Incapacidades.....	130
2.4.5 Cuotas y aportaciones al Infonavit.....	135
2.4.6 Préstamos.....	137
Capítulo 3: La Contabilidad y la Nómina.....	139
3.1 Importancia de la contabilidad para la nómina .....	140
3.2 Contabilización del pago de la nómina.....	141
3.3 Cierre de la nómina.....	142
3.4 Ajustes y provisiones de la nómina .....	143
3.5 Medios electrónicos .....	145
3.5.1 Microsoft Excel.....	145
3.5.2 Aspel NOI.....	146
3.5.3 SUA.....	148
Capítulo 4: Caso práctico .....	150

<b>4.1. Caso práctico .....</b>	<b>151</b>
<b>Conclusión.....</b>	<b>184</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>185</b>

## **Abreviaturas**

CFDF	Código Fiscal del Distrito Federal
CFDI	Comprobante Fiscal Digital por Internet
Consar	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CURP	Clave Única de Registro de Población
DOF	Diario Oficial de la Federación
DTLISR2014	Disposiciones Transitorias de la Ley del ISR para 2014
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
Infonavit	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
ISN	Impuesto Sobre Nómina
ISR	Impuesto Sobre la Renta
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado
JCA	Junta de Conciliación y Arbitraje
LFT	Ley Federal del Trabajo
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta
LIVA	Ley del Impuesto al Valor Agregado
LSAR	Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro
LSS	Ley del Seguro Social

NOI	Nomina Integral
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades
Racerf	Reglamento de La Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización
RCV	Retiro, Cesantía y Vejez
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
Ripaedi	Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit
RISR	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
SAR	Sistema de ahorro para el retiro
SAT	Servicio de Administración Tributaria
SBC	Salario Base de Cotización
SD	Salario Diario
SDI	Salario Diario Integrado
SMG	Salario Mínimo General
SMGVDF	Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal
SS	Seguro Social
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
SUA	Sistema Único de Autodeterminación

## **Introducción.**

El pago de un trabajo realizado ha sido y es en la actualidad la parte más importante para un trabajador, así como de gran interés y fundamental para la dirección de una organización. Conforme fueron pasando los años, se reconocieron más prestaciones y deducciones al salario de los empleados, por lo cual existe mayor complejidad en la determinación de los pagos.

Esta complejidad ha hecho que las organizaciones junto con la contabilidad establezcan un sistema que les permita recopilar información de los trabajadores, incluyendo todas las percepciones posibles y los descuentos a los que están sometidos. A este sistema se le denomina nómina, la cual va a ser el objeto de estudio de nuestra investigación.

En el capítulo 1 conoceremos el nacimiento y el desarrollo de la nómina a través de la historia, así como el concepto de la misma y los diferentes tipos de nómina que podemos encontrar. También definiremos los distintos conceptos relativos a la nómina que nos ayudarán a un mejor entendimiento, como lo son: patrón, trabajador, sueldos y salarios y contrato de trabajo.

Como se mencionó con anterioridad, es fundamental que se conozcan de manera clara las percepciones y deducciones de los trabajadores, es por ello que en el capítulo 2 se estudiarán sueldos y salarios, vacaciones, aguinaldo, tiempo extra y demás conceptos que pueden llegar a integrar la nómina de trabajo.

En el capítulo 3 analizaremos la importancia y relación que existe entre la contabilidad y la nómina, abordaremos cómo se lleva a cabo la contabilización de la nómina, cuándo se debe de hacer y las cuentas que están involucradas. También estudiaremos los métodos electrónicos que existen y que han tomado una gran importancia dentro de las organizaciones para la determinación del pago de la nómina.

# **Capítulo 1:**

# **Generalidades**

## 1.1 Antecedentes de la nómina

La palabra nómina se deriva del vocablo latino *nomen* que significa “nombre” y antiguamente se refería a la lista de los individuos que en una empresa habían de percibir ingresos por concepto de salarios, justificando con su firma el hecho de haberlos recibido.

Los seres humanos desde sus inicios comenzaron a practicar la caza, recolección de frutas, semillas entre otros para su supervivencia. Tiempo después emplearon el trueque, donde intercambiaban lo que les sobraba por lo que necesitaban, llevándolos posteriormente a realizar actividades físicas o de conocimiento a cambio de una remuneración, la cual se necesitaba realizar bajo un control y registro, dando origen a un sistema que con el paso del tiempo se ha ido cambiando y perfeccionando, hasta llegar a lo que hoy conocemos como nómina.

El salario se origina del pago que les hacían a los guardias romanos del imperio donde se le pagaba con bolsas de sal, de ahí la palabra "salario", y de ese salario surge la nómina.

Hoy en día las personas trabajan para tener acceso a una mejor calidad de vida y la remuneración de su trabajo se calcula a través de la nómina, la cual está regida por leyes y normas previamente establecidas.



## **1.2 Concepto de la nómina**

De acuerdo con el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la palabra nómina proviene del latín *nomīna*, que es el plural de *nomen*, el cual significa nombre.

Así mismo, dicho diccionario señala la acepción actual de nómina, de la manera siguiente:

1. Lista o catálogo de nombres de personas o cosas.
2. Relación nominal de los individuos que en una oficina pública o particular han de percibir haberes y justificar con su firma haberlos recibido.
3. Estos haberes.

En este sentido, la nómina puede definirse como el conjunto de percepciones (haberes) a favor de los trabajadores (individuos) y a cargo de un patrón (oficina pública o particular), que se deriva de su relación de trabajo. Lo anterior es así, dado que, en términos prácticos, no existe una nómina si no hay una relación laboral (patrón-trabajador).

## **1.3 Tipos de nómina**

La nómina es un documento que se puede entregar en diferentes periodos por lo cual tiene una clasificación según su tiempo de pago.

### **1.3.1 Nómina semanal**

Está formada generalmente por los salarios pagados a los obreros o trabajadores que ejecutan labores físicos o manuales durante una semana.

### **1.3.2 Nómina catorcenal**

Es aquella que se les paga a los trabajadores cada dos semanas y consiste en pagar una semana si, y a la siguiente no. Por ejemplo si al trabajador se le paga los viernes, cobraría un viernes si y al siguiente no, dando como resultado el pago de nómina cada catorce días.

### **1.3.3 Nómina quincenal**

Esta nómina se paga cada quince días, o bien dos periodos en un mes, del 01 al 15 es la primer quincena y del 16 al término del mes es la segunda quincena, generalmente es usada para los sueldos del personal que realiza trabajos técnicos y administrativos.

### **1.3.4 Nómina mensual**

Corresponde a un periodo de pago de 30 días para todos los meses independientemente si el mes posee: 28, 29, 30 o 31 días. El periodo de pago se inicia el día "01" de cada mes y finaliza el último día de cada mes, determinando hasta 30 días.

## 1.4 Trabajo

En términos etimológicos, la palabra trabajo:

- Proviene del latín *Trabs* o *traeis*, que significa una traba para los individuos. Esta traba, en consecuencia, lleva consigo un esfuerzo de parte de quien lo ejecuta.
- Proviene del griego *Thilbo*, que significa apretar, oprimir, que lleva implícito un esfuerzo.
- Asimismo, proviene de la raíz latina *Laborare*, la cual se deriva del verbo del mismo nombre y que significa labrar.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define el concepto de trabajo como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

Por su parte, el artículo 8o. de la LFT indica que se entenderá por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Así mismo dicha Ley, en su artículo 3o., establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

El artículo 4o. de la referida Ley señala que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

#### **1.4.1 Relación de trabajo**

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

Duración de las relaciones de trabajo

Según el artículo 35 de la LFT, las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y, en su caso, podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial.

##### *a) Por obra determinada*

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

*b) Por tiempo determinado*

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

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- En los demás casos previstos por esta ley.

*(Art. 37, LFT)*

*c) Por tiempo indeterminado*

A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado. *(Art. 35, LFT)*

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado. *(Art. 38, LFT)*

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. *(Art. 39, LFT)*

De acuerdo con el artículo 39-A de la LFT, en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

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

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

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

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador. *(Art. 39-C, LFT)*

El artículo 39-D de la LFT estipula que los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

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

Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad. (*Art. 39-E, LFT*)

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

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

En ningún caso, los trabajadores estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año. (*Art. 40, LFT*)

#### **1.4.2 Contrato de Trabajo conforme a la LFT.**

Contrato individual de trabajo

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



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

*a) Elementos del contrato de trabajo*

1. Consentimiento (acuerdo de voluntades).
2. El objeto, es decir, la obligación de prestar el servicio personal subordinado por parte del trabajador y, por parte del patrón, la obligación de pagar un salario.

*b) Supuestos para la validez del contrato*

1. La capacidad. Los menores de 14 años no podrán prestar servicios como trabajadores, y los mayores de 14 años pero menores de 16 años, necesitan forzosamente autorización de sus padres o tutores.

Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multas de 250 a 5,00 veces el SMG. *(Arts. 22, 22-Bis y 23, LFT)*

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

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

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

*c) Contenido de los contratos de trabajo*

Conforme el artículo 25 de la LFT, el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón.

2. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.

3. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

4. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.

5. La duración de la jornada.

6. La forma y el monto del salario

7. El día y el lugar de pago del salario.

8. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la LFT.

9. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

#### Contrato colectivo de trabajo.

Según el artículo 386 de la LFT, el contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. (Art.387, LFT)

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

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

1. Los nombres y domicilios de los contratantes.
2. Las empresas y establecimientos que abarque.
3. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
4. Las jornadas de trabajo.
5. Los días de descanso y vacaciones.
6. El monto de los salarios.
7. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.

8. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.

9. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con la LFT.

10. Las demás estipulaciones que convengan las partes. *(Art. 391, LFT)*

De acuerdo con el artículo 391-Bis de la LFT, las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Cabe destacar que no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales. *(Art. 393, LFT)*

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento. *(Art. 394, LFT)*

Finalmente, el contrato colectivo de trabajo termina:

1. Por mutuo consentimiento.
2. Por terminación de la obra.
3. Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

*(Art. 401, LFT)*

### Contrato-ley

De conformidad con el artículo 404 de la LFT, el contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

De acuerdo con esta definición, el contrato-ley es norma obligatoria para todas las empresas o establecimientos que funcionan al momento de su celebración y para todos los que se creen en el futuro.

El contrato colectivo deberá contener lo siguiente:

1. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención.
2. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional.
3. Su duración, misma que no podrá exceder de dos años.
4. Las jornadas de trabajo.
5. Los días de descanso y vacaciones.
6. El monto de los salarios.
7. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la LFT.
8. Las reglas conforme a las cuales se deberán formular los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.

9. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

*(Art. 412, LFT)*

El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta. *(Art. 416, LFT)*

Finalmente, el contrato-ley termina:

1. Por mutuo consentimiento de los sindicatos que representen, por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados,, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

2. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga. *(Art. 421, LFT)*

### **1.5 Patrón**

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

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



### **1.5.1 Derechos y obligaciones del patrón**

De conformidad con el artículo 132 de la LFT, son derechos y obligaciones de los patrones, las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.
2. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

Para estos efectos, consideramos que es importante que el patrón solicite el trabajador que le firme un acuse de recibo respecto de las condiciones en que se entregan los útiles, instrumentos y materiales de trabajo, para que el trabajador se responsabilice en el cuidado de dichos materiales.

Cabe señalar que el patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

4. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que

prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 50 a 1,500 veces el SMG. (*Art. 994, fracción III, LFT*)

5. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

7. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 50 a 1,500 veces el SMG. (*Art. 994, fracción III, LFT*)

8. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 50 a 1,500 veces el SMG. (*Art. 994, fracción III, LFT*)

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

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 50 a 1,500 veces el SMG. (*Art. 994, fracción III, LFT*)

10. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 50 a 1,500 veces el SMG. (*Art. 994, fracción III, LFT*)

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

12. Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 50 a 1,500 veces el SMG. (*Art. 994, fracción III, LFT*)

13. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

14. Sostener estudios técnicos, industriales o prácticos de algunos trabajadores o hijos de estos.

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 50 a 1,500 veces el SMG. (*Art. 994, fracción III, LFT*)

15. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

16. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

Cabe señalar que se impondrá una multa por el equivalente de 250 a 5,000 veces el SMG, al patrón que no observe en la instalación de su establecimiento las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo. *(Art. 994, fracción V, LFT)*

17. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

18. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

Cabe señalar que se impondrá una multa por el equivalente de 250 a 5,000 veces el SMG, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo. *(Art. 994, fracción V, LFT)*

19. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos.

20. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

21. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.

22. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.

23. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.

24. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI.

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 50 a 1,500 veces el SMG. (*Art. 994, fracción III, LFT*)

25. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV.

26. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente.

27. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.

28. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

29. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

30. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón.

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

32. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

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

#### Otras obligaciones en el ISR

1. Expedir y entregar comprobantes fiscales. Según el artículo 99, fracción III de la LISR, los empleadores deberán expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por sueldos y salarios, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII (constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido) y VIII (constancia escrita relativa a los servicios de los trabajadores), y 804, primer párrafo, fracciones II (recibo de pagos de salarios) y IV (comprobante de pago de PTU, de vacaciones y de aguinaldos, así como de las primas referidas en la Ley laboral), de la LFT.



2. Solicitar constancias y comprobantes fiscales. La fracción IV del artículo 99 de la LISR establece que es obligación de los empleadores, solicitar, en su caso, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, las constancias y los comprobantes a que se refiere la fracción anterior, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el RFC.

3. Solicitar comunicación de prestación de servicios a otro patrón. Es obligación de los empleadores, solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectuar el primer pago, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

4. Presentar declaración anual de subsidio para el empleo. Los contribuyentes deberán presentar ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información de las cantidades que paguen por el subsidio para el empleo en el ejercicio inmediato anterior, identificando por cada trabajador la totalidad de los ingresos obtenidos durante el ejercicio de que se trate, que sirvió de base para determinar el subsidio para el empleo, así como el monto de este último conforme a las reglas generales que al efecto expida el SAT.

5. Presentar declaración anual de salarios. Conforme a la fracción X del artículo noveno de las DTLISR2014, los empleadores deberán presentar, a más tardar el día 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan efectuado pagos por salarios, en la forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal. La información contenida en las constancias

de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas, se incorporará en la misma declaración.

6. Inscribir al trabajador en el RFC. De acuerdo con el artículo 99, fracción V, de la LISR, los patrones están obligados a solicitar a las personas que contraten para prestar servicios personales subordinados, los datos necesarios a fin de inscribirlas en el RFC, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave de registro.

#### Otras obligaciones en materia del IMSS

1. Registrar e inscribir a los trabajadores en el IMSS. De acuerdo a la fracción I, del artículo 15 de la LSS los patrones están obligados a registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles

2. Elaborar y conservar nóminas y listas de raya. De acuerdo con la fracción II del artículo 15 de la LSS, los patrones están obligados a llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la LSS y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.

3. Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto. (*Art. 15, fracción III, LSS*)

4. Proporcionar información al IMSS. Conforme a la fracción IV del artículo 15 de la LSS es obligación de los patrones proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan.

#### Otras obligaciones en materia del INFONAVIT

1. Inscribirse e inscribir a los trabajadores en el Infonavit. De acuerdo a la fracción I, del artículo 29 de la Ley del Infonavit, los patrones están obligados a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto; siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de CURP e inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción.

2. Determinar el monto de las aportaciones. De acuerdo al artículo 29 fracción II, de la Ley del Infonavit, se debe 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 LSS y en la LFT. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la LSS.

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.

3. Hacer descuentos en los salarios de los trabajadores. Según el artículo 29, fracción III, de la Ley del Infonavit, es obligación de los patronos hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, 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.

4. Proporcionar información al INFONAVIT. Según el artículo 29, fracción IV, de la Ley del Infonavit, los patronos tendrán la obligación de proporcionar a dicho instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en la citada Ley y sus disposiciones reglamentarias.

## **1.6 Trabajador**

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

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

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

### **1.6.1 Derechos y obligaciones del trabajador**

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

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

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

El artículo 135 de la LFT menciona que queda prohibido a los trabajadores:

1. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
2. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

3. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
5. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
6. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
7. Suspender las labores sin autorización del patrón;
8. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
9. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;
10. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y
11. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Los derechos de los trabajadores se mencionan a continuación:

#### Habitaciones para los trabajadores

Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio. *(Art. 136, LFT)*

El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. *(Art. 137, LFT)*

El artículo 141 de la LFT nos dice que las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores que se sujetarán a las bases siguientes:

1. En los casos de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más; de invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social; de jubilación; o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos, a él o sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos, en los términos de la Ley, a que se refiere el artículo 139;
2. Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 o más años de edad, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieren hecho a su favor, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.



3. En caso de que el trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, las cantidades a que tuviere derecho en los términos de las fracciones anteriores, se aplicarán a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o de muerte, en los términos del artículo 145 si después de hacer la aplicación de dichas cantidades a la amortización del crédito quedare saldo a favor del trabajador se le entregará a éste el monto correspondiente.

Para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales bastará que la solicitud por escrito se acompañe con las pruebas pertinentes.

Según el artículo 143 de la LFT, el salario a que se refiere el artículo 136 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; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- b) El 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;
- c) Las aportaciones al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;

- e) Los premios por asistencia;
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda. *(Art. 144, LFT)*

Los créditos que se otorguen por el organismo que administre el Fondo Nacional de la Vivienda, estarán cubiertos por un seguro, para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del citado organismo, derivadas de esos créditos.

Para tales efectos, se entenderá por incapacidad total permanente la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido.

Tratándose de incapacidad parcial permanente, cuando sea del 50% o más, o invalidez definitiva, se liberará al trabajador acreditado del adeudo, los gravámenes o limitaciones a favor del Instituto, siempre y cuando no sea sujeto de una nueva relación de trabajo por un período mínimo de dos años, lapso durante el cual gozará de una prórroga sin causa de intereses, para el pago de su crédito.

La existencia de cualquiera de estos supuestos deberá comprobarse ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinen (*Art. 145, LFT*)

#### De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores

Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan (*Art. 153-A, LFT*)

De conformidad con el artículo 153-C, el adiestramiento tendrá por objeto:

1. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;

2. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;
3. Incrementar la productividad; y
4. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

#### Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso

Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

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

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida. (Art. 154, LFT)

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

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

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. *(Art. 158, LFT)*

El artículo 162 nos dice que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

1. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
2. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

3. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o la no justificación del despido;
4. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:
  - a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
  - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
  - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;
5. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y
6. 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.

## Invencciones de los trabajadores

Para efectos del artículo 163, la atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se regirá por las normas siguientes:

1. El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención;
2. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que puedan reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; y
3. En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

### **1.7 Sueldos y salarios**

El término salario, deriva de “sal”, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella. Sueldo, proviene de “sólidus”: moneda de oro de peso cabal.

La diferencia radica en que el salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente. El sueldo se paga por mes o por quincena. Pero la verdadera diferencia es de índole sociológica: el salario se aplica a trabajos manuales o de taller. El sueldo, a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

De acuerdo al artículo 82 de la LFT, Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Y el artículo 83 menciona que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

#### **1.7.1 Salario diario integrado.**

La LFT nos dice en su artículo 84 que 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.

Para efectos del Seguro Social el salario diario integrado (SDI) se usa para dar avisos de las altas, bajas y modificaciones que sufra la situación del trabajador, determinar y enterar las cuotas obrero patronales y en la elaboración de la nómina.



### **1.7.2 Salario base de cotización.**

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

1. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
2. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
3. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
4. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
5. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

6. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
7. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
8. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
9. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

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

En los conceptos previstos en los puntos 6, 7 y 9 cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

El SBC se compone de dos partes, una fija y otra variable. La parte fija se compone de los conceptos ya conocidos, como el sueldo, prima vacacional, gratificaciones y cualquier otra remuneración fija.

Con estos elementos se calcula un factor que nos facilita el cálculo del salario base de cotización correspondiente a la parte fija. (Art. 30, LSS)

A continuación se presenta un cuadro donde se determina el factor de acuerdo a la antigüedad, con los 15 días de gratificación y el 25% de prima vacacional que marca la LFT:

ANTIGÜEDAD EN AÑOS	DÍAS DE SUELDO (1)	DÍAS DE GRATIFICACIÓN (2)	DÍAS DE VACACIONES (3)	PRIMA VACACIONAL (4)	TOTAL DÍAS EN EL AÑO (5) 1+2+4	FACTOR 5/1
1 año	365	15	6	1.5	381.5	1.0452
2 años	365	15	8	2	382	1.0466
3 años	365	15	10	2.5	382.5	1.0479
4 años	365	15	12	3	383	1.0493
5 a 9 años	365	15	14	3.5	383.5	1.0507
10 a 14 años	365	15	16	4	384	1.0521
15 a 19 años	365	15	18	4.5	384.5	1.0534
20 a 24 años	365	15	20	5	385	1.0548
25 a 29 años	365	15	22	5.5	385.5	1.0562

Con los recursos tecnológicos (como Microsoft Excel) podemos modificar la tabla, ya que van a existir trabajadores con distintos sueldos y prestaciones superiores a la ley, para la determinación del factor correspondiente.

La parte variable del salario se calcula sumando los conceptos que se tomen en cuenta y dividiéndolos entre los días trabajados.

Cada empresa determinara que conceptos incluirá como variable, teniendo en cuenta que es responsable de dicha decisión y que tendrá que justificarla ante el IMSS. A continuación se muestra una lista de los elementos que podrían formar parte de la parte variable:

- Comisiones
- Pago por destajo
- Tiempo extra doble
- Tiempo extra triple
- Día festivo trabajado
- Día de descanso trabajado
- Prima dominical
- Incentivos
- Viáticos no comprobados
- Aportaciones de empresa fondo de ahorro
- Despensa en efectivo
- Vale de despensa
- Ayuda para comer
- Ayuda para transporte

- Vale de gasolina
- Ayuda por fallecimiento
- Beca para hijos de trabajadores
- Cuotas sindicales pagadas por empresas
- Premio por antigüedad
- Vacaciones pagadas

La suma de la parte fija y la parte de variable nos da como resultado el total del salario base de cotización.

De acuerdo con el artículo 28 de la LSS, los asegurados se inscribirán al IMSS con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose los límites siguientes:

- Como límite superior, el equivalente a 25 veces el SMG que rija en el distrito federal, es decir, la cantidad de \$1,682.25.
- Como límite inferior, el SMG del área geográfica del trabajador.

## **1.8 Tipos de salario**

### **1.8.1 Salario fijo**

El salario fijo es la suma constante que recibe el trabajador en cada período de pago, es decir, es la suma de dinero que no sufre modificaciones y que se pactó desde un inicio con el trabajador por sus actividades que desempeña.

### **1.8.2 Salario variable**

El salario variable depende en la mayoría de los casos de porcentajes o comisiones que recibe el trabajador, generalmente por ventas.

### **1.8.3 Salario Mixto**

De conformidad con lo anterior, también el salario puede ser mixto, es decir, una suma fija mensual y otra que depende de ciertas condiciones pactadas (comisiones, porcentajes, etc.). No sería mixto cuando el trabajador recibe una suma fija mensual y también recibe algunas sumas por realizarse determinadas condiciones, por ejemplo, trabajo en horas extras, en dominicales o feriados, etc.

## **1.9 Suspensión, rescisión, y terminación de las relaciones de trabajo.**

### Suspensión de las relaciones de trabajo.

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

1. La enfermedad contagiosa del trabajador.

Surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, hasta que termine el periodo fijado por el IMSS, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la LSS, para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará al día siguiente de la fecha en que termine la causa de su suspensión.

*(Arts. 43 y 45, LFT)*

2. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no contribuya un riesgo de trabajo.

Surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el IMSS o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado por la LSS para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará al día siguiente de la fecha en que termine la causa de su suspensión. *(Arts. 43 y 45, LFT)*

3. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios de hubiese dejado de percibir aquél. La suspensión surtirá efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de 15 días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión. *(Arts. 43 y 45, LFT)*

4. El arresto del trabajador.

Surtirá efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de 15 días siguientes a su liberación, salvo que le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará al día siguiente de la fecha en que termine la causa de su suspensión. *(Arts. 43 y 45, LFT)*

5. El cumplimiento de los servicios y el desempeño del trabajador en cargos concejiles y electorales.

Surtirá efectos desde la fecha en que deban presentarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión. *(Arts. 43 y 45, LFT)*

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

Surtirá efectos desde la fecha en que deban presentarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión. *(Arts. 43 y 45, LFT)*



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

Surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará al día siguiente de la fecha en que termine la causa de su suspensión. *(Arts. 43 y 45, LFT)*

8. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Surtirá efectos desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente. El trabajador regresará a su trabajo el día que inicie la siguiente temporada. *(Arts. 43 y 45, LFT)*

#### Rescisión de las relaciones de trabajo.

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

Lo anterior significa:

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

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

6. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
7. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
8. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
9. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
10. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
11. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
12. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
13. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
14. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
15. Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo de dos meses; y

16. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. (Art.47, LFT)

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

7. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
8. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
9. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y
10. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere. *(Art. 51, LFT)*

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

- Rescisión injustificada.

Esta situación se da cuando el patrón le rescinde al trabajador su contrato sin causa justificada.

La LFT determinará 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 indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de honradez e integridad del patrón o por

recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de cualquiera de sus representantes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Al respecto, el artículo 49 de la LFT, establece que el patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de una indemnización, en los casos siguientes:

1. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
  2. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la JCA estima, tomando en cuenta las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
  3. En los casos de trabajadores de confianza.
  4. En el servicio doméstico.
  5. Cuando se trate de trabajadores eventuales.
- Rescisión de la relación de trabajo con más de 20 años.

De acuerdo con el artículo 161 de la LFT cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas antes señaladas del artículo 47 de la LFT, que sea grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

- Rescisión de los trabajadores de confianza.

El artículo 185 de la LFT establece que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo con los trabajadores de confianza si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la LFT.

- Causas especiales de la rescisión de la relación de trabajo en empresas de autotransporte

Conforme al artículo 264 de la LFT son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo en las empresas de autotransporte:

1. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso, causa justificada, la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general.
2. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas.

- Formalidades por cumplir en la rescisión de las relaciones de trabajo.

Según el artículo 47 de la LFT, el patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a JCA competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La falta de aviso al trabajador, por sí sola determinará la separación no justificada y en consecuencia, la nulidad del despido.

Debido a las reformas a la LFT, en el segundo párrafo del artículo 48 de dicha ley, se estableció que si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses.

Esto sin importar la acción intentada por el trabajador (reinstalación al trabajador que desempeñaba o indemnización con el importe de tres meses de salario).

#### Terminación de las relaciones de trabajo.

El artículo 53 de la LFT nos dice que son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

1. El mutuo consentimiento de las partes;
2. La muerte del trabajador;
3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;



4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

Por su parte el artículo 434 dice que son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

1. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
2. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
3. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
4. Los casos de las relaciones de trabajo para la explotación de minas señaladas en el artículo 38 de la LFT; y
5. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Según el artículo 54 menciona que en el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

De conformidad con el artículo 436 de la LFT, en los casos de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, excepto los señalados en la fracción IV del artículo 434, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la LFT.

# **Capítulo 2:**

# **Integración de la**

# **nómina**

## 2.1 Estructura de la nómina

Cada empresa diseña e implementa su nómina de acuerdo a las necesidades propias e incluso tomando en cuenta la facilidad y comodidad para registrar información, pero en términos generales todas las nóminas deben de cubrir básicamente cinco puntos:

1. Un encabezado, en donde se inscribe el nombre de la empresa, el período que cubre y la mención de ser una nómina.
2. Datos generales: columnas dispuestas para anotar el nombre, ocupación, RFC y número de seguridad social de cada trabajador.
3. Percepciones: con columnas para desglosar y totalizar los conceptos de ingresos de cada trabajador.
4. Deducciones: con columnas para registrar los descuentos que deben ser hechos a cada trabajador por concepto de retención de Impuesto Sobre la Renta, Cuota obrero del Seguro Social, préstamos, cuotas sindicales, entre otras.
5. Finalmente, dos columnas en que se determina el alcance neto percibido por cada trabajador (ingresos totales menos deducciones totales) y firma de recibido.

En el año 2014 entró en vigor la obligación de emitir recibos de nóminas mediante facturación electrónica, con la finalidad de facilitar el aprovechamiento de la información, de que se puedan mejorar los procesos de las empresas y paulatinamente se irán simplificando el resto de las obligaciones de los patrones, pues se integran y sistematizan los registros de la nómina, de seguridad social y de impuestos federales.

Para que lo anterior sea posible el Sistema de Administración Tributaria (SAT), a través de su portal en internet proporciona los requisitos que debe cubrir un recibo de nómina como Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI):

1. Datos del Emisor. Información del contribuyente emisor del recibo de nómina como CFDI (Patrón).
2. Datos del Receptor. Información del contribuyente receptor del recibo de nómina como CFDI (Trabajador)
3. Datos del Recibo.
  - a) Fecha emisión: Fecha de elaboración del recibo.
  - b) Subtotal: Sumatoria de los importes de los conceptos.
  - c) Descuento: Será el Total de las deducciones (suma del total gravado y total exento, sin considerar el ISR retenido.)
  - d) Motivo de descuento: Utilizar “Deducciones nómina”
  - e) Total: Pago realizado al trabajador. Será igual al Subtotal menos los Descuentos, menos las Retenciones efectuadas.
  - f) Tipo de comprobante: Egreso
  - g) Lugar de expedición: Señalar el lugar de la plaza en donde labore el empleado
4. Conceptos.
  - a) Cantidad: Aplica el valor “1”
  - b) Unidad: Se utilizará la expresión “Servicio”
  - c) Descripción: Se podrán incluir las siguientes denominaciones: Pago de nómina, Aguinaldo, Prima vacacional, fondo de ahorro, liquidación, finiquito, etc.

d) Valor unitario: Total de percepciones del trabajador (es la sumatoria del total de percepciones gravadas y exentas).

5. Impuestos. Total de impuestos retenidos: El ISR retenido (se obtiene del modo de deducciones del complemento nómina).

6. Retenciones.



## **2.2 Impuesto Sobre Nómina (ISN)**

El Impuesto Sobre Nóminas o ISN es un tributo local que se puede imponer a los patrones sobre las remuneraciones al trabajo personal subordinado que efectúen, dependiendo de la entidad federativa que se encuentren.

Dicho impuesto se establece por la entidad federativa, de acuerdo con su ley de hacienda, código financiero o código fiscal, según se trate.

Debido a que no sería práctico tratar las disposiciones referentes al impuesto sobre nóminas de cada entidad federativa, a continuación sólo desarrollaremos las correspondientes a dicho impuesto establecido en el Distrito Federal.

### **1. Sujetos obligados al pago del ISN**

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

### **2. Objeto del impuesto**

Según el artículo 156 del CFDF para los efectos del impuesto sobre nóminas, se consideraran erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes:



- Sueldos y salarios
- Tiempo extraordinario de trabajo
- Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos
- Compensaciones
- Gratificaciones y aguinaldos
- Participación patronal al fondo de ahorros
- Primas de antigüedad
- Comisiones
- Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

### 3. Erogaciones exentas del pago del impuesto

De acuerdo con el artículo 157 del CFDF, no se causará el impuesto sobre nóminas por las erogaciones que se realicen por concepto de:

- Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo
- Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro
- Gastos funerarios
- Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro; las indemnizaciones por riesgos de trabajo de acuerdo a la ley aplicable.
- Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y al Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores.

- Cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del sistema obligatorio y las que fueren aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca el Consar.
- Gastos de representación y viáticos.
- Alimentación, habitación y despensas onerosas.
- Intereses subsidiados en créditos al personal.
- Primas por seguros obligatorios por disposición de Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora.
- Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
- Las participaciones en las utilidades de la empresa.
- Sueldos de personas con discapacidad.

#### 4. Tasa del impuesto

El artículo 158 del CFDF señala que el impuesto sobre nóminas se determinará aplicando la tasa del 3% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

## 5. Momento en que se causa el impuesto y fecha de entero

Según el artículo 159 del CFDF, el impuesto sobre nóminas se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración, en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día 17 del mes siguiente al que corresponda el impuesto.

### Cálculo del Impuesto Sobre Nómina

Todo impuesto progresivo, como lo es el impuesto sobre nóminas, se compone de al menos 3 elementos que destacamos a continuación:

- Base imponible
- Tabla progresiva
- Tasa aplicable

Una vez que tengamos todo esto podremos realizar el cálculo o liquidación del impuesto sobre nóminas sin problema alguno. Para ir por partes, la base imponible destacamos que es la sumatoria de todos los conceptos indicados anteriormente como integrantes componentes de la misma. Claro está, a dicha suma debemos restarle los salarios exentos que allí se mencionan.

Bien, ahora que tenemos la base imponible necesitamos una tabla progresiva como la que vemos a continuación:

"A"	"B"	"C"	"D"
De	Hasta	Cuota Mínima	Por ciento para aplicarse al excedente de la cantidad consignada en la columna
(en pesos)	(en pesos)	(en pesos)	"A"
0.00	33,074.14	0.00	1.00 %
33,074.15	66,148.31	330.73	1.10 %
66,148.32	99,222.45	694.55	1.20 %
99,222.46	132,296.61	1,091.45	1.30 %
132,296.62	165,370.73	1,521.40	1.40 %
165,370.74	198,444.91	1,984.46	1.50 %
198,444.92	231,519.08	2,480.56	1.60 %
231,519.09	264,593.19	3,009.74	1.70 %
264,593.20	297,667.35	3,572.01	1.80 %
297,667.36	330,741.50	4,167.34	1.90 %
330,741.51	363,815.64	4,795.75	2.00 %
363,815.65	396,889.81	5,457.23	2.10 %
396,889.82	429,963.96	6,151.78	2.20 %
429,963.97	463,038.10	6,879.42	2.30 %
463,038.11	496,112.26	7,640.11	2.40 %
496,112.27	529,186.41	8,433.92	2.50 %
529,186.42	En adelante	9,260.75	2.60 %

¿Qué tenemos que hacer ahora?

Buscamos en la tabla en qué fila se incluiría nuestra base imponible. Por ejemplo, si nuestra base es de \$145,000.00 la fila sería la octava que va desde \$132,296.62 a \$165,370.73. Los datos que nos importan están en dicha fila.

Entonces, tenemos nuestros datos que son los siguientes:

- Base imponible: \$145,000
- Límite inferior: \$132,296.62
- Límite superior: \$165,370.73
- Tasa: 1.40%
- Cuota Fija: \$1,521.40

Base Imponible= \$145,000

(-) Límite Inferior= \$132,296.62

(=) Excedente sobre límite inferior= \$12,703.38

(x) Tasa aplicable sobre excedente= 1.40%

(=) Impuesto marginal= \$177.85

(+) Cuota Fija= \$1,521.40

(=) Impuesto sobre nóminas final = \$1,699.25

## 6. Determinación presuntiva de las erogaciones por las autoridades

De conformidad con el artículo 83 del CFDF, las autoridades fiscales podrán determinar presuntivamente las erogaciones realizadas por los contribuyentes para remunerar el trabajo personal subordinado, cuando:

1. Los contribuyentes se opongan u obstaculicen el inicio o desarrollo de las facultades de comprobación de las autoridades fiscales.
2. Los contribuyentes no presenten libros de contabilidad, registros, documentación o no proporcionen informes relativos al cumplimiento de las disposiciones fiscales.
3. Se adviertan otras irregularidades en sus registros, o documentación para efectos del impuesto sobre nóminas, que imposibiliten el conocimiento de sus erogaciones o impidan la determinación del monto de las erogaciones efectuadas en el Distrito Federal.

### **2.3 Percepciones**

#### **2.3.1 Salario**

El salario que debe servir de base para cuantificar las prestaciones del trabajador, es el que ordinariamente se percibe por día laboral y no el conocido como “integrado”, que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, entre ellas el aguinaldo, las vacaciones y la prima vacacional, y que sirve de base para liquidación de indemnizaciones, conforme al artículo 89 del mismo ordenamiento legal.

No es el salario integral el básico para cuantificar las prestaciones del trabajador, porque en el primero está incluido el segundo y de considerar que aquél es el que debe tomarse en cuenta incrementando el salario con las prestaciones estas se verían también incrementadas con aquél, repercutiendo nuevamente el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si las prestaciones sirven de base al salario integrado, éste no puede servir de base a las prestaciones.

### Ley Federal del Trabajo

De acuerdo al artículo 82 y 84 del LFT, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

### Ley del Impuesto sobre la Renta

- Deducción de los sueldos y salarios

De conformidad con el artículo 25, fracción III, de la LISR, los contribuyentes podrán efectuar la deducción de los salarios que paguen a sus trabajadores, ya que constituyen un gasto para las empresas.

- Retención y entero del ISR por salarios

De acuerdo con el artículo 94 de la LISR, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la PTU y las prestaciones percibidas como consecuencia de la relación laboral.

1. Quienes hagan los pagos por salarios, estarán obligados efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.
2. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un SMG correspondiente al área geográfica del contribuyente.
3. Las personas obligadas a efectuar las retenciones de ISR a sus trabajadores, deberán calcular el impuesto anual de cada persona que le hubiera prestado servicios personales subordinados. (Arts. 96 y 97, LISR)

### Ley del Impuesto al Valor Agregado

De acuerdo con el artículo 1º de la LIVA, se encuentran obligadas al pago de dicho impuesto, las personas físicas y las morales que, en territorio nacional, realicen la prestación de servicios personales independientes.

Sin embargo, el artículo 14 de la citada ley establece que no se considerará prestación de servicios independientes, la que se realiza de manera subordinada mediante el pago de una remuneración. Por lo anterior, los salarios no son actividades afectas al pago del IVA.



### **2.3.2 Vacaciones.**

#### Ley Federal del Trabajo

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

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

Lo siguiente se ejemplifica de la siguiente forma:

- Año 1: 6 días
- Año 2: 8 días
- Año 3: 10 días
- Año 4: 12 días
- De 5 a 9 años: 14 días
- De 10 a 14 años: 16 días
- De 15 a 19 años: 18 días
- De 20 a 24 años: 20 días
- De 25 a 29 años: 22 días
- De 30 a 34 años: 24 días

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

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

#### Prima vacacional de acuerdo a la LFT

Según lo dispuesto por el artículo 80 de la LFT los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

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

#### Ley del Impuesto Sobre la Renta

Conforme a la fracción XIV del artículo 93 de la LISR, las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general se encuentran exentas del ISR, hasta por el equivalente a 15 días de SMG del área geográfica del trabajador.

Por lo anterior, la prima vacacional que perciban los trabajadores se encuentra exenta del pago del ISR, hasta por las cantidades siguientes (cifras vigentes en 2014).

Área geográfica	SMG	Importe exento de la prima vacacional
A	\$67.29	\$1,009.35
B	\$63.77	\$956.55

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

Prima vacacional percibida

- (-) Importe exento de la prima vacacional
- (=) Importe gravado de la prima vacacional (cuando el resultado sea positivo)

#### Ley del Seguro Social

De conformidad con el artículo 27 de la LSS, las cantidades pagadas a los trabajadores por concepto de prima vacacional, deben formar parte del salario base de cotización.

#### **2.3.3 Aguinaldo**

#### Ley Federal del Trabajo

El artículo 87 de la LFT establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

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

A continuación, se muestran distintos casos de ausencias o días no trabajados, que se deberán considerar o no como tiempo laborado para calcular el aguinaldo:

Motivo de la ausencia	¿Se considerará tiempo laborado?		Fundamento
Incapacidad por riesgos de trabajo	Sí		Artículos 123, apartado "A" fracción XIV, de la CPEUM; y 127, fracción IV, de la LFT
Incapacidad por maternidad	Sí		Artículos 123, apartado "A" fracción V de la CPEUM; y 127, fracción IV, de la LFT.
Incapacidad temporal producida por enfermedad general no profesional.		No	Artículos 42, fracción II, de la LFT; y 24 de la LSS
Por alistarse y servir en la guardia nacional		No	Artículo 42, fracción V, de la LFT.
Designación como representante de organismos estatales y federales.		No	Artículo 42, fracción VI, de la LFT.
Por arresto y prisión preventiva del trabajador		No	Artículo 42, fracciones III y IV de la LFT.
Vacaciones	Sí		Artículo 76 de la LFT.
Permisos con goce de sueldo	Sí		No existe, sin embargo, es de considerarse que se tiene un pago de sueldo que respalda la prestación del servicio.
Permisos sin goce de sueldo, suspensión por medidas disciplinarias, faltas injustificadas		NO	No existe, sin embargo, es de tomarse en cuenta que, aunque estos casos no se señalan en la LFT como causas de suspensión de la relación laboral, no hay una retribución que respalde la prestación del servicio, por tanto, no se deben considerar para el cálculo del aguinaldo.

## Ley del Impuesto Sobre la Renta

Según el artículo 93, fracción XIV, de la LISR, no se pagará el ISR por las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta por el equivalente del SMG del área geográfica del trabajador, elevado a 30 días cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general.

Por lo anterior, el aguinaldo que perciban los trabajadores se encuentra exento del pago de ISR, hasta por las cantidades siguientes (cifras vigentes en 2014):

Área geográfica	SMG	Importe exento del aguinaldo
A	\$67.29	\$2,018.70
B	\$63.77	\$1,913.10

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

Aguinaldo percibido

- (-) Importe exento del aguinaldo
- (=) Importe gravado del aguinaldo (cuando el resultado sea positivo)

Una vez que se conoce la parte gravada del aguinaldo, se deberá determinar el ISR que el patrón debe retener, aplicando al efecto lo dispuesto en el artículo 96 de la LISR, sumando todos los ingresos gravados que el trabajador perciba en el en que se pagó el aguinaldo, incluyendo la parte gravada del mismo.

### Ley del Seguro Social

De acuerdo con el artículo 27 de la LSS, el aguinaldo debe formar parte del salario base de cotización para el pago de las cuotas al IMSS.

### Ley del Infonavit

De la interpretación del artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, se infiere que el aguinaldo debe formar parte del salario base de cotización para el pago de las aportaciones a dicho instituto.

#### **2.3.4 Tiempo extra**

#### La Ley Federal del Trabajo considera lo siguiente:

1. Prolongación de la jornada por circunstancias adversas.

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

Las horas extraordinarias en comento se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria. *(Art.67, LFT)*

## 2. Prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias.

El artículo 66 de la LFT indica que la jornada de trabajo también podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, pero sin exceder nunca tres horas diarias ni tres veces por semana.

Conforme al artículo 67 de la misma ley, las horas de trabajo extraordinario se pagaran por un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, es decir, se pagaran al doble.

## 3. Horas extras excedentes a las legalmente autorizadas

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido, sin embargo, 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 ordinaria, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley. *(Art. 68, LFT)*

### Ley del Impuesto Sobre la Renta

- Exención para trabajadores que perciben el SMG

De conformidad con el artículo 93, fracción I de la LISR, las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario que reciban los trabajadores del SMG para una o varias áreas geográficas, estarán exentas del pago Del ISR, hasta el límite establecido en la ley laboral.



## Ley del Seguro Social

De conformidad con la fracción IX del artículo 27 de la LSS, se excluye como integrante del salario base de cotización, el tiempo extraordinario dentro de los márgenes previstos en la LFT.

Derivado de lo anterior, el tiempo extraordinario que esté fuera de los márgenes de la LFT se incluirá en el salario base de cotización.

### **2.3.5 Fondo de ahorro**

El fondo de ahorro empresarial “es una prestación mediante la cual los patrones y trabajadores aportan cantidades de dinero a un fondo específico. Las aportaciones deben ser paritarias (es decir, que patrón y empleado realizan aportaciones iguales) y tienen el propósito de conformar una reserva económica para que al final del ejercicio les sean entregadas el total de las aportaciones de ambas partes, con los intereses generados por los instrumentos en que éstas hubiesen sido invertidas. El trabajador podrá retirar más de dos veces al año lo acumulado en su fondo de ahorro, conviniendo con la empresa la forma del retiro.

El fondo de ahorro empresarial no está obligado en ninguna ley de carácter laboral, esta prestación se regula a partir de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR) y de la Ley del Seguro Social.

## Ley del Impuesto Sobre la Renta

### Deducción del fondo de ahorro

El artículo 27, fracción XI de la LISR, establece que las aportaciones a los fondos de ahorro, serán deducibles cuando:

1. Se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.
2. El monto de las aportaciones efectuadas por el patrón sea igual al monto aportado por los trabajadores.
3. La aportación del patrón no exceda del 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el SMG del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año.
4. Se cumplan los requisitos de permanencia que se establecen en el artículo 42 del RISR, a saber:
  - a) Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
  - b) Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.

- c) Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. En los casos en que se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que cubrió la totalidad de dicho préstamo.
- Exención de los ingresos por fondos de ahorro

De acuerdo con el artículo 93, fracción XI, de la LISR, se consideran ingresos exentos para el trabajador los provenientes de fondos de ahorro, establecidos por las empresas para sus trabajadores, cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del título II de la misma Ley o, en su caso, del título IV.

Asimismo, el artículo 127 del RISR, establece que tampoco se pagará el impuesto tratándose de ingresos provenientes de fondos de ahorro, establecidos por personas físicas que obtengan ingresos por actividades empresariales o por personas morales con fines no lucrativos, siempre que dichos fondos de ahorro cumplan con los requisitos de deducibilidad antes mencionados.

## Ley del Seguro Social

El artículo 27, fracción II, de la LSS, establece que se excluirá como integrante del salario base de cotización, dada su naturaleza, el ahorro, siempre que:

1. Se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa.

Si el fondo se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrara el salario.

## Caja de ahorro

Las cajas de ahorro son sistemas de ahorro voluntario entre los trabajadores de alguna empresa, consiste en la aportación voluntaria del empleado, sin que la empresa tenga el compromiso de realizar alguna aportación, debe contar con un comité técnico también contar con un reglamento o estatutos. La ventaja de las cajas de ahorro es que es un medio de financiamiento para los participantes más económico que los tradicionales (prestamista, bancos, aboneros, etc.) y acceso para el ahorrador a rendimientos exentos de ISR. Los intereses a cobrar por los préstamos son fijados en común acuerdo con los participantes de la caja.

### **2.3.6 Participación de los Trabajadores en las Utilidades**

Los trabajadores tienen derecho a participar en un porcentaje sobre las utilidades de las empresas, existe toda una Comisión para regular este reparto y se denomina Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las

Utilidades de las Empresas quien por ahora tiene fijado un porcentaje del 10%. La utilidad es la utilidad fiscal, es decir todo lo que no es deducible en la empresa se aumentará a la utilidad neta.

De conformidad con el artículo 117 de la LFT, los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

De acuerdo con el artículo 122 de la LFT, el reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

De conformidad con el artículo 123, la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

#### Salario base para el pago de la PTU

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

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

## Ley del Impuesto Sobre la Renta

- Ingresos para el trabajador por concepto de PTU y retención del ISR

El artículo 94 de la LISR indica que la PTU se considera que la PTU se considera como un ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado.

A este respecto, el artículo 93, fracción XIV, de la misma ley, indica que la PTU se encuentra exenta del pago del impuesto, hasta por el equivalente de 15 días de SMG del área geográfica del trabajador.

Por lo anterior, la PTU que perciban los trabajadores se encuentra exenta del pago del ISR, hasta por las cantidades siguientes (cifras vigentes en 2014):

Área geográfica	SMG	Importe exento de la PTU
A	\$67.29	\$1,009.35
B	\$63.77	\$956.35

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

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

Una vez que se conoce la parte gravada de la PTU, se deberá determinar el ISR que el patrón debe retener, aplicando la mecánica del artículo 96 de la LISR, es decir, sumando todos los ingresos gravados que el trabajador perciba en el mes en que se pagó la PTU, incluyendo la parte gravada de la misma.

Vale la pena señalar que la LISR prevé la posibilidad de aplicar una mecánica diferente para el cálculo del ISR aplicable a la PTU, la cual se establece en el artículo 142 del RISR.

### Ley del Seguro Social

De conformidad con el artículo 27, fracción IV, de la LSS, la PTU no integra el salario base de cotización.

#### **2.3.7 Día festivo y de descanso trabajado**

Conforme a la LFT, existen dos tipos de días de descanso obligatorio, a saber:

##### 1. Descanso semanal

El artículo 69 de la LFT señala que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Por su parte, el artículo 71 de la mencionada ley indica que se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.



Según el artículo 70 de la LFT, en los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los días de descanso semanal.

## 2. Descanso en días festivos

Difiere del semanal porque su finalidad es conmemorar determinados acontecimientos de significado nacional o para la clase trabajadora, por lo que deberán percibir su salario íntegro. De acuerdo con el artículo 74 de la LFT los días de descanso obligatorio son los siguientes:

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

### 3. Remuneraciones por laborar en días de descanso

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

Tratándose de los trabajadores que laboren en días festivos, quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado. *(Art. 75, LFT)*

#### Ley del Impuesto Sobre la Renta

- Exención para trabajadores que perciben el SMG

Conforme al artículo 93, fracción I, de la LISR, las remuneraciones por la prestación de servicios que se realicen en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución que se pague a los trabajadores que perciben el SMG, se encuentra exento del pago del ISR.

- Exención para trabajadores que no perciben el SMG

Conforme al artículo 93, fracción I, de la LISR, no se pagará el ISR por el 50% de las remuneraciones percibidas por concepto de la prestación de servicio que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, siempre que:

1. No exceda el límite previsto en la legislación laboral.
2. El importe de la exención no exceda de cinco veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

### **2.3.8 Prima dominical**

#### Ley Federal del Trabajo

El artículo 71 de la LFT establece que los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

#### Ley del Impuesto Sobre la Renta

De conformidad con la fracción XIV del artículo 93 de la LISR, las primas dominicales se encontrarán exentas del pago del ISR hasta por el equivalente de un SMG del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore. Por el excedente se pagará el impuesto.

Por lo anterior, la prima dominical gravada se determinará de la manera siguiente:

- Importe de la prima dominical percibida
- (-) Un SMG del área geográfica del trabajador
- (=) Prima dominical gravada (cuando el resultado sea positivo)

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

### Ley del Seguro Social

De conformidad con el artículo 27 de la LSS, las primas forman parte del salario base de cotización.

Por lo anterior, cuando por las características de la actividad que desarrolle el trabajador, se tenga certeza que el mismo labrará permanentemente en domingo, la prima dominical que se le otorgue deberá ser integrada al salario base de cotización como una percepción de naturaleza fija.

#### **2.3.9 Incentivos**

Los incentivos suelen ser una importante prestación y son un motivante para los empleados para hacer bien las cosas y cumplir con sus metas. Suelen ser un % sobre el sueldo nominal anual en algunos casos; por ejemplo el 15% del sueldo anual. En otras ocasiones es un mes de sueldo o cualquier otro.

Para efectos de IMSS es 100% integrable y se presenta en el bimestre siguiente al pago del mismo. Para efectos del ISR es 100% gravable, aunque por ser periódico el pago se podría aplicar el reglamento de la Ley el artículo 148 que es muy similar al 142 del Aguinaldo, PTU y Prima Vacacional, la diferencia es que en el 142 divides entre 12 por ser una prestación de pago anual, mientras que en el 148 lo haces entre el número de días en que se paga la prestación.

### **2.3.10 Alimentación**

Comúnmente esta prestación se proporciona en cualquier de las formas siguientes:

1. Mediante comedores instalados en las propias empresas, en donde se preparan los alimentos y se da el servicio a los trabajadores.
2. A través de un concesionario, es decir, cuando el patrón contrata el servicio de comedor a un tercero.
3. Con vales de comida, en este caso, se otorga a los trabajadores un vale que podrán intercambiar por comida en restaurantes.
4. Mediante la entrega de una ayuda en efectivo.

#### Ley del Impuesto Sobre la Renta

- Deducción de la alimentación a los trabajadores

En caso de que las empresas proporcionen alimentación a sus trabajadores con base en contratos individuales o colectivos de trabajo, esta prestación sería un gasto deducible para dichas empresas, aunque, en nuestra opinión, la misma tendría que otorgarse de forma general.

Por lo que se refiera a gastos en comedores se deberá observar lo siguiente para llevar a cabo su deducción:

1. Los comedores deberán estar a disposición de todos los trabajadores.

2. El costo en el comedor no deberá exceder de un monto equivalente a un SMG diario del área geográfica de la empresa por cada trabajador que haga uso del mismo y por cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto.  
(Art. 28, fracción XXI, LISR)

- Ingresos para los trabajadores

De acuerdo con el artículo 94 de la LISR, las prestaciones por alimentación que otorguen a los patrones a sus trabajadores se considerarán ingresos de éstos y estarán sujetos al pago del impuesto; sin embargo, no se considerarán ingresos en bienes y, por ende no estarán gravados por el impuesto, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

#### Ley del Seguro Social

La fracción V del artículo 27 de la LSS, exceptúa a la alimentación como parte integrante del salario base de cotización, siempre que se entregue en forma onerosa. Se entiende que esta prestación onerosa cuando el trabajador pague por ella, como mínimo, el 20% del SMG diario que rija en el Distrito Federal.

Conforme a lo anterior, en caso de que el trabajador pague un importe menor al señalado, el concepto de alimentación se considerará otorgado a título gratuito y, en consecuencia, deberá integrarse al salario base de cotización, de conformidad con el artículo 32 de la LSS.

### **2.3.11 Vales de despensa**

Las despensas son una prestación laboral que algunas empresas otorgan voluntariamente a sus trabajadores, en virtud de que no existe obligación jurídica para ello.

Conforme a lo dispuesto en los artículos 84 y 89 de la LFT, las despensas que los patronos otorguen a los trabajadores deben formar parte integrante del salario, pero sólo para efectos del pago de indemnizaciones laborales y no así para el otorgamiento de otras prestaciones, tales como el aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, etc.

### Ley del Impuesto Sobre la Renta

Las despensas tienen el carácter de previsión social, por lo tanto, para efectos de su deducibilidad en el ISR como para la exención de dicho impuesto como ingreso de los trabajadores, se deben observar las disposiciones relativas en la LISR en relación con las prestaciones de previsión social.

## Ley del Seguro Social

Mediante el artículo 27, fracción VI, de la LSS, se indica que las despensas en especie o en dinero, dada su naturaleza, no integrarán el salario base de cotización, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del SMG diario vigente en el Distrito Federal, es decir, la cantidad siguiente:

SMG diario del Distrito Federal	\$67.29
(x) Por ciento mínimo	<u>40%</u>
(=) Importe diario por concepto de despensa que	<u>\$26.92</u>

No integrará el salario base de cotización

### **2.3.12 Ayuda para gastos funerales**

Conforme a la fracción VI del artículo 93 de la LISR, los ingresos percibidos con motivo del reembolso de gastos funerales, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, se encuentran exentos del pago del ISR.

### **2.3.13 Servicio de guardería**

Las guarderías infantiles son una prestación en especie que se otorga a los padres trabajadores y les satisface la necesidad de proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia. Dicha prestación implica el aseo, cuidado, esparcimiento y, en ocasiones, la alimentación de los niños, durante la jornada de trabajo de los padres.



Las guarderías se pueden clasificar en tres tipos:

1. Institucional. En el artículo 171 de la LFT se indica que los servicios de guarderías infantiles se prestarán por el IMSS, conforme a su ley y disposiciones reglamentarias (*Arts. 201 a 207 de la LSS*)
2. Participativa. Es aquella que mediante un convenio con agrupaciones patronales u obreras se otorga como beneficio para determinados gremios. En esta modalidad, el IMSS proporciona el personal, equipo y establece las reglas de control. Las agrupaciones se encargan de adquirir las instalaciones y asumen los gastos propios de la operación.
3. Patronal. Por medio de esta modalidad, el patrón puede otorgar el servicio de guardería en forma adicional, como una prestación de previsión social. Al respecto, el artículo 213 de la LSS señala que, cuando los patrones tengan instaladas guarderías en sus empresas o establecimientos, podrán convenir con el instituto la reversión de la cuota patronal en el ramo de guarderías.

### Ley del Impuesto Sobre la Renta

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

1. Tratándose de las guarderías institucionales y participativas, la fracción VII del artículo 93 de la LISR establece que se encuentran exentos del pago del ISR los ingresos percibidos por los trabajadores por las prestaciones de seguridad social que les otorguen las instituciones públicas.

2. En el caso de guarderías patronales, la fracción VIII del artículo 93 de la LISR establece que se encuentran exentos del pago del ISR los ingresos percibidos con motivo de guarderías infantiles, que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

### Ley del Seguro Social

En nuestra opinión, de conformidad con los artículos 27 y 30 de la LSS, las guarderías infantiles deben integrar el salario base de cotización.

#### **2.3.14 Comisiones.**

### Ley Federal del Trabajo

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

Cuando existe la relación de trabajo, el artículo 286 de la LFT establece que el salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

Otras disposiciones relativas al pago de las primas son las siguientes:

1. Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:
  - a) Si se fija una prima única en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base.
  - b) Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan. *(Art. 287, LFT)*
  
2. Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base. *(Art. 288, LFT)*

Por otra parte, según el artículo 289 de la LFT, para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

En la práctica, otra forma de remunerar a los comisionistas laborales es el llamado salario de garantía, que consiste en remunerar a dichos trabajadores estableciendo un salario fijo equivalente al mínimo de la zona económica respectiva, además del por ciento por las ventas efectuadas en el periodo.

En consecuencia, tales trabajadores reciben salarios mixtos porque su salario se divide en una parte fija y otra variable.

### Ley del Impuesto Sobre la Renta

Las comisiones que perciban los trabajadores será un ingreso sujeto al pago del ISR, de conformidad con el artículo 94 de la ley que regula dicho impuesto.

### Ley del Seguro Social

Según los artículos 27 y 30 de la LSS, las comisiones son parte integrante del salario base de cotización.

#### **2.3.15 Finiquitos y liquidaciones**

Existen dos maneras en que se puede dar por terminada la relación de trabajo: La primera, que el trabajador desee terminarla; la segunda que sea la empresa quien lo desee.

El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. *(Art. 46, LFT)*

#### Finiquitos

Si es el trabajador quien desea terminar la relación, la empresa estará obligada solamente a entregarle lo que se llama sus alcances o renuncia.

Al efecto, la empresa formulara un finiquito que como su nombre lo indica constituye un remate de cuentas; es la certificación que se da para que conste estar ajustado y satisfecho el alcance que resulta de ellas.

En este caso también se formula una nómina, la nómina de finiquitos. Regularmente incluirá una sola persona, pero pudiesen ser varias. Esta nómina contendrá los conceptos necesarios para pagar al empleado que se retira todo lo que esté pendiente a ese momento; días de sueldo o salario, vacaciones y prima vacacional pendiente, vacaciones y prima vacacional proporcionales por el último ejercicio gratificación proporcional, tiempo extra, primas dominicales, etc., pudiendo descontar faltas, incapacidades y adeudos pendientes.

### Liquidaciones

Por otra parte habrá ciertos casos en los que será necesario calcular una liquidación:

- Cuando el trabajador rescinde el contrato por causas justificadas.
- Cuando el trabajador que se retira adquirió por su antigüedad derechos de liquidación, ya sea por condiciones de la Ley o por contrato colectivo.
- En el caso de que sea la empresa quien desee terminar la relación de trabajo, con causa justificada o sin ella.
- Cuando las autoridades laborales determinan en juicio que la causa de despido de un trabajador no fue justificada y el trabajador opta por la liquidación en vez de la reinstalación.
- Cuando fallece el trabajador.

La liquidación como acción y efecto de ajustar formalmente las cuentas puede variar en cada caso y el cómo lo determinará la empresa o, en su caso, la junta de conciliación y arbitraje, pero regularmente, esta liquidación incluirá lo mencionado en el finiquito, más los conceptos de indemnización 3 meses, Indemnización 20 días por año y prima de antigüedad; o bien, gratificación por separación y prima de antigüedad. En ambos casos, se incluirá también la indemnización exenta y el ISR a descontar. Naturalmente, en este caso, también se formula una nómina, la nómina de liquidaciones que también puede incluir una sola persona o a varias. Esta nómina contendrá los conceptos que estamos señalando.

#### Integración del salario para efectos de liquidación

Los conceptos de indemnización 3 meses e indemnización 20 días por año se pagan, regularmente, para evitar la reinstalación en caso de que el empleado no esté de acuerdo con la rescisión y gane una demanda ante la JCA. En este caso, la empresa no estará obligada a la reinstalación, pero podría ser que tenga que pagar dos conceptos adicionales: salarios caídos o días de indemnización.

Todos estos conceptos están basados en días de sueldo o salario, naturalmente deberá ser sueldo o salario integrado.

El salario se integra, para efectos de indemnizaciones (*Art. 84, LFT*), por los pagos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La integración, para efectos de indemnización, está basada en una mecánica similar a la que utilizamos para obtener el salario diario integrado para SS: se integra por una parte fija y una parte variable.

La parte fija se forma por la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones (*Art. 89 primer párrafo, LFT*) y debemos decir que es exactamente igual que en el caso de la parte fija para SS, es decir, podemos usar el mismo factor que usamos para determinar esta parte en el salario diario integrado para SS.

La parte variable es el promedio variable es el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho a la indemnización (*Art. 89 segundo párrafo, LFT*).

### **2.3.16 Jubilaciones, pensiones y haberes del retiro**

Las jubilaciones consisten en el pago periódico efectuado a un trabajador o a sus beneficiarios cuando deja de prestar sus servicios a una empresa.

Las causas por las que se pagan las jubilaciones y pensiones, se deben a que el trabajador ha llegado a una edad avanzada que ya no le permite trabajar o se encuentra en incapacidad permanente, parcial o total. Generalmente, las pensiones son pagadas por el IMSS tras satisfacer ciertos requisitos (edad y semanas de cotización); sin embargo, algunas empresas formulan planes privados de pensiones, complementarios al sistema de pensiones previstos por la LSS.

## Ley del Impuesto Sobre la Renta

- Deducción de las jubilaciones y pensiones

El artículo 25, fracción X, de la LISR, establece que se podrán deducir las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la LSS. Los requisitos que deben reunir dichas reservas para su deducción se mencionan en el artículo 29 de la misma ley.

Ahora bien, conforme al artículo 30 del RISR, las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de Ley, serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del IMSS, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión, ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa; sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda del valor actuarial de la misma.

- Retención del ISR por concepto de ingresos por jubilaciones y pensiones

Conforme a la fracción IV del artículo 93 de la LISR, las jubilaciones, pensiones, haberes del 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 LSS y las provenientes de la cuenta individual del SAT prevista en la ley del ISSSTE, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro o muerte, cuyo monto no exceda de 15 veces



el SMG del área geográfica del contribuyente, estarán exentas del pago de ISR. Por el excedente se pagará el impuesto que corresponda.

Para aplicar la exención deberá considerarse la total de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente deberá efectuarse la retención en los términos que al efecto establezca el RISR.

Cabe destacar que de acuerdo con el artículo 125 del RISR, las jubilaciones, pensiones y haberes del retiro no pierden su carácter, aun cuando las partes convengan en sustituir la obligación periódica por la de uno o varios pagos.

Cuando las empresas formulan un plan de pensiones privado, complementario al sistema de pensiones previsto por el IMSS, dan a elegir a los trabajadores o a sus beneficiarios entre un pago periódico o un pago único, en éste último caso, se deberán cumplir las reglas específicas de exención que para tal efecto establece el artículo 140 del RISR, el cual indica que cuando el trabajador convenga con el empleador en que el pago de la jubilación, pensión o haber de retiro, se cubra mediante pago único, no se pagará el ISR por éste, cuando el monto de dicho pago no exceda de 90 veces el SMG del área geográfica del trabajador, elevados al año; por el excedente se pagará el impuesto en los términos del artículo 112 (actual 95) de la LISR.

## Ley del Seguro Social

La fracción VIII del artículo 127 de la LSS excluye de la integración del salario a las cantidades aportadas para fines sociales, considerando como tales, las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva.

Para tal efecto, de acuerdo con el artículo 82 de la LSAR, dichos planes se otorgarán en forma general, en beneficio de todos los trabajadores, serán dictaminados por un actuario que la Consar autorice y cumplirán los requisitos establecidos, los cuales se publicaron mediante la circular Consar 18-1 en el DOF del 11 de noviembre de 1997.

Después de cumplir lo anterior aquellos son incorporados por la Consar, en su registro de planes de pensiones establecidos por patrones o derivados de contratación colectiva, con los dos propósitos siguientes:

1. Que los trabajadores que adquieran el derecho a disfrutar una pensión, según el plan registrado, reciban de la Afore correspondiente, los recursos de su cuenta individual en una sola exhibición.
2. Que la Afore respectiva entregue tales recursos a la aseguradora elegida por el trabajador para que suscriba con esta un seguro de renta vitalicia.

En el último caso el monto de la pensión que se recibirá conforme al plan de pensiones registrado, más el correspondiente a la renta vitalicia, no será inferior al de la pensión garantizada, equivalente a un mes de SMG para el Distrito Federal, más el 30%. (*Arts. 190, LSS y 83, LSAR*)

## **2.4 Deducciones**

### **2.4.1 Cuotas obrero-patronales al IMSS, SAR y RCV**

El artículo 15, fracción III de la LSS, establece que el patrón deberá determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS.

A su vez, los artículos 38 y 39 de la LSS establecen lo siguiente:

1. El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir. Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.
2. El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores.
3. 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 IMSS.
4. El patrón deberá presentar ante el IMSS, 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.
5. La obligación de determinar las cuotas deberá cumplirse aun en el supuesto de que no se realice el pago correspondiente dentro del plazo de referencia.

Ahora bien, las cuotas obrero-patronales se deben cubrir al IMSS, considerando el régimen financiero de cada uno de los seguros del régimen obligatorio, a saber:

1. Seguro de riesgos de trabajo.
2. Seguro de enfermedades y maternidad.
3. Seguro de invalidez y vida.
  - a) Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
4. Seguro de guarderías y prestaciones sociales.

#### Seguro de riesgos de trabajo

Según el artículo 71 de la LSS las cuotas por el seguro de riesgos de trabajo se deben pagar únicamente por los patrones, y se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos del reglamento respectivo.

Para estos efectos, el artículo 72 de la mencionada ley señala que las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumará el 0.005.

El resultado será la prima por aplicar sobre el salario base de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

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

Dónde:

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

F = Factor de prima (2.3).

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

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

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

D = Número de defunciones.

M = Prima mínima de riesgo (0.005).

De la fórmula anterior es importante realizar las aclaraciones siguientes:

1. Conforme al artículo décimo noveno transitorio de la LSS vigente a partir del 21 de marzo de 2001, los valores relativos a la prima mínima de riesgo, así como al factor de prima por los años de 2002 a 2005 y en adelante, son los que a continuación se mencionan:

Factor prima:

Ejercicio	Factor
2002	2.7
2003	2.5
2004	2.3
2005 en adelante	2.3

Prima mínima de riesgo

Ejercicio	Prima
2002	0.0031
2003	0.0038
2004	0.0044
2005 en adelante	0.0050

Cabe destacar que los patrones cuyos centros de trabajo cuenten con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la STPS, en todo caso, aplicarán un factor de prima del 2.2.

2. De acuerdo con el artículo 36 del Racerf, el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo se debe calcular con base en lo siguiente:

Suma de los días cotizados por los trabajadores durante el año que se computa

- (+) 365 días
- (=) Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo

3. No se deberán tomar en cuenta para la siniestralidad, los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa. (Art. 72, LSS).

Por otra parte al inscribirse por primera vez en el IMSS o al cambiar de actividad, las empresas deberán cubrir la primera media de la clase que conforme al Racerf les corresponda, a saber:

Prima media	Por ciento
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Ahora bien, las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta conforme a las reglas siguientes (Arts. 74, LSS y 32, Racerf):

- a) La siniestralidad se obtendrá con base en los casos de riesgo de trabajo terminados durante el periodo comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año de que se trate.
- b) Para la fijación de la prima se considerará el valor del grado de siniestralidad de la empresa al que se le sumará la prima mínima de riesgo. El valor obtenido deberá expresarse en por ciento y se comparará con la prima en que la empresa cubre sus cuotas al momento de la revisión. Si el valor es el mismo, se continuará aplicando la misma prima.
- En caso de que los valores sean diferentes, procederá la nueva prima, aumentándola o disminuyéndola en una proporción no mayor al 1% del salario base de cotización, con respecto a la prima del año inmediato anterior con que la empresa venía cubriendo sus cuotas.
- c) Las modificaciones mencionadas no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que son del 0.005 y 15% de los salarios base de cotización, respectivamente.
- d) La prima obtenida conforme a lo anterior, tendrá vigencia desde el 1º de marzo del año siguiente a aquel en que concluyó el periodo computado y hasta el último día de febrero del año subsecuente.



e) Los patrones deberán presentar al IMSS, durante febrero, la declaración en donde determinen la prima de riesgos de trabajo (medios impresos o dispositivos magnéticos); sin embargo, se eximirá a los patrones de esta obligación, cuando al determinar su prima, esta resulte igual a la del ejercicio anterior.

### Seguro de enfermedades y maternidad

Para el ejercicio 2014, las cuotas obrero-patronales en el seguro de enfermedades y maternidad, se deberán cubrir por los patrones y los trabajadores de la manera siguiente:

Seguro de enfermedades y maternidad	Cuota del patrón	Cuota del trabajador
Prestaciones en especie: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuota fija</li> <li>• Cuota adicional</li> </ul>	20.40% del SMGVDF  1.10% sobre la diferencia del SBC y tres SMGVDF	0.00%  0.40% sobre la diferencia del SBC y tres SMGVDF
Prestaciones en especie (pensionados y sus beneficiarios)	1.05 % del SBC	0.375% del SBC
Prestaciones en dinero	0.70% del SBC	0.25% del SBC

### Seguro de invalidez y vida

De conformidad con el artículo 147 de la LSS, las cuotas obrero-patronales en el seguro de invalidez y vida, se deberán cubrir por los patrones y los trabajadores de la manera siguiente:

	Cuota del patrón	Cuota del trabajador
Invalidez y vida	1.75% del SBC	0.625% del SBC

Es importante mencionar que el límite del SBC para el seguro de invalidez y vida, fue de 15 veces el SMG del Distrito Federal en un periodo del 1º de julio de 1997 al 30 de junio de 1998, el cual se aumentó en un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 el 1º de julio de 2007. Por lo tanto, para el año 2014, el límite del SBC es de 25 veces el SMG del Distrito Federal. (Art. Vigésimo quinto transitorio de la LSS)

### Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Según el artículo 168 de la LSS, las cuotas obrero-patronales en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, se deberán cubrir por los patrones y los trabajadores de la manera siguiente:

	Cuota del patrón	Cuota del trabajador
Retiro	2.00% del SBC	0.00% del SBC
Cesantía en edad avanzada y vejez	3.150% del SBC	1.125% del SBC

Es importante mencionar que el límite del SBC para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, fue de 15 veces el SGM del Distrito Federal en el periodo del 1º de julio de 1997 al 30 de junio de 1998, el cual se aumentó en un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 el 1º de julio 2007. Por lo tanto, para el año 2014, el límite del SBC es de 25 veces el SMG del Distrito Federal. (Art. Vigésimo quinto transitorio de la LSS)

#### Seguro de guarderías y prestaciones sociales

Con base en los artículos 211 y 212 de la LSS, las cuotas obrero-patronales en el seguro de guarderías y prestaciones sociales, se deberán cubrir únicamente por los patrones a la tasa del 1.00% del SBC de cada trabajador.

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

El artículo 154 de la LSS nos dice que para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

En este caso, si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este Título.

La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al Instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes: *(Art. 155, LSS)*

1. Pensión;
2. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título;
3. Asignaciones familiares, y
4. Ayuda asistencial.

Artículo 156 de la LSS establece el derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados en el artículo 154 de esta Ley, siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y acredite haber quedado privado de trabajo, si no fue recibido en el Instituto el aviso de baja.

Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes:

*(Art. 157, LSS)*

1. Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, y
2. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados.

Ambos supuestos se sujetarán a lo establecido en esta Ley y de conformidad con las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios. *(Art. 158, LSS)*

El pensionado tendrá derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados en su cuenta individual en una o varias exhibiciones, solamente si la pensión que se le otorgue es superior en más del treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios. La disposición de la cuenta así como de sus rendimientos estará exenta del pago de contribuciones.

Para efectos de esta Ley, se entenderá por:

1. 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 integrará por las subcuentas: de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias.
2. 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.
3. Pensión, la renta vitalicia o el retiro programado.
4. 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.
5. Retiros programados, la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.
6. Seguro de sobrevivencia, aquél 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 asignará después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.

7. 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.
8. 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 sujetarán a las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, oyendo previamente la opinión de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (Art. 159 LSS). El artículo 160 nos dice que el pensionado que se encuentre disfrutando de una pensión de cesantía en edad avanzada, no tendrá derecho a una posterior de vejez o de invalidez.

#### **2.4.2 Obligación del pago de ISR**

De conformidad con el artículo 94 de la LISR se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

El artículo 96 nos dice que quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Conforme el artículo 99, fracción I, de la LISR, quienes hagan pagos por salarios tendrán la obligación de efectuar la retención del impuesto por dichos ingresos.

Las personas físicas y las morales enterarán las retenciones a que se refiere este artículo a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

Ahora bien para obtener el ISR que deberá retenerse a los trabajadores, se deberá seguir la mecánica que se menciona a continuación:

a) Determinación del impuesto según la tarifa del artículo 96 de la LISR.

TARIFA MENSUAL				
Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior	
\$	\$	\$	%	
0.01	496.07	0.00	1.92	
496.08	4,210.41	9.52	6.40	
4,210.42	7,399.42	247.24	10.88	
7,399.43	8,601.50	594.21	16.00	
8,601.51	10,298.35	786.54	17.92	
10,298.36	20,770.29	1,090.61	21.36	
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52	
32,736.84	41,666.67	6,141.95	30.00	
41,666.68	62,500.00	8,820.90	31.00	
62,500.01	83,333.33	15,279.23	32.00	
83,333.34	250,000.00	21,945.90	34.00	
250,000.01	En adelante	78,612.57	35.00	



Ingresos obtenidos en el mes por salarios (gravados)

- (-) Impuesto local a los ingresos por salarios que, en su caso, haya retenido el empleador en el mes siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%
- (=) Base gravable
- (-) Límite inferior de la tarifa del artículo 96 de la LISR
- (=) Excedente del límite inferior
- (x) Tasa por aplicarse sobre el excedente del límite inferior
- (=) Impuesto marginal
- (+) Cuota fija
- (=) Impuesto según la tarifa del artículo 96 de la LISR

b) Determinación del subsidio para el empleo.

TABLA  
Subsidio para el empleo mensual

Límite Inferior	Límite Superior	Subsidio para el Empleo
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	1,978.70	406.83
1,978.71	2,653.38	359.84
2,653.39	3,472.84	343.60
3,472.85	3,537.87	310.29
3,537.88	4,446.15	298.44
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

Base gravable

(-) Aplicación de la tabla del artículo décimo del Decreto que regula el subsidio para el empleo o de la tabla del artículo 1.12 del Decreto del 26/XII/2013.

(=) Subsidio para el empleo

c) Determinación del ISR por retener o subsidio para el empleo por entregar.

(-) Subsidio para el empleo

(=) ISR por retener o subsidio para el empleo por entregar

Es importante destacar que en los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 96 de la LISR sea menor que el subsidio para el empleo mensual obtenido de conformidad con la tabla correspondiente, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga. El retenedor podrá acreditar contra el ISR a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos anteriores. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del subsidio para el empleo no serán acumulables no formaran parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

### **2.4.3 Faltas**

El trabajador puede ausentarse eventualmente de sus labores por diversos motivos, uno de ellos es por faltas. Estas pueden ser injustificadas o justificadas con goce de sueldo y será conveniente registrar las mismas bajo rubros específicos como falta injustificada, falta justificada con goce de sueldo (que podría no descontarse, pero que siempre será necesario registrar como falta) o como falta por castigo o suspensión o como permiso sin goce de sueldo.

*(Art. 35-II LFT)*

La ausencia también podría ser por tiempos menores a un día, como los retardos y los pases de salida para acudir a citas médicas del IMSS, que en su caso se deben valorar como minutos o pueden no evaluarse, pero que será conveniente registrar para efectos de control y de estadística.

Las faltas justificadas o con goce de sueldo, pueden ser una prestación como por ejemplo, conceder un día o dos a los trabajadores cuya esposa ha tenido un alumbramiento, cuando ha fallecido un familiar muy cercano como padre, madre, cónyuge o hijos o cuando el trabajador contrae matrimonio civil por primera vez.

Naturalmente, con la justificación correspondiente de actas del registro civil. Puede concederse un día como onomástico o por la enfermedad grave de un familiar cercano.

También puede justificarse la falta, cuando los trabajadores acrediten que faltaron a sus labores por existir en su contra ordenes de aprensión originadas por el desempeño de su trabajo, cuando los trabajadores sean llamados para desempeñar comisiones sindicales o para concurrir diligencias que practiquen las autoridades laborales relacionadas con la empresa. Cuando los cursos de capacitación no se realicen en las instalaciones de la empresa, podrían también considerarse como falta con permiso.

Los permisos sin goce de sueldo pueden ser por varios días para asuntos personales pero limitados en el año y en el número de trabajadores que pueden tener acceso a esta prestación en el año; por asuntos oficiales o sindicales, de conformidad con lo expuesto en la fracción X del artículo 132 de la LFT; y para disfrutar de becas que les sean otorgadas por instituciones nacionales o extranjeras de reconocido prestigio para perfeccionar sus conocimientos relacionados con sus trabajo.

Las faltas deben aparecer en el recibo de sueldo para contar con la conformidad del empleado, sobre su falta, al firmar dicho recibo al momento de cobrarlo (esta firma implica también conformidad de que no se le adeuda nada a la fecha). Esto es indispensable y conveniente, en caso de controversia por despido o por demanda y más considerando que en ese caso, la carga de la prueba de la falta del trabajador recae sobre la empresa.

También es conveniente manejarlas por separado y nunca incluidas dentro del concepto de sueldo (presentando sueldo neto) porque tiene diversos cálculos: para pagar gratificaciones o vacaciones, no se considera, ni siquiera cuando estas

son proporcionales por finiquito o liquidación. Para calcular la base de PTU, si se consideran. Para calcular las cuotas de enfermedades y maternidad del SS, no se considera. Para las demás cuotas si se consideran, etcétera.

De acuerdo con la LFT, por cada 6 días de trabajo debe haber un descanso, que regularmente es el domingo; algunas empresas, por acuerdo con sus trabajadores o su sindicato, establecen 5 días de trabajo por 2 de descanso; por lo tanto si un empleado falta se le debe descontar la parte proporcional de esos días de descanso. El cálculo de esta proporción será:

Semana de 6 días de trabajo:  $7 \div 6 = 1.166667$

Semana de 5 días de trabajo:  $7 \div 5 = 1.4$

En ocasiones esta parte proporcional solo se descuenta a los trabajadores sindicalizados o de pago semanal en atención a que los de oficina y/o los gerentes no cobran tiempo extra, tienen menos prestaciones o se les considera con diferentes responsabilidades mayores. Este es un caso muy común.

Bajo estas condiciones, debemos tener en cuenta que los días de descuento de faltas deben ser días hábiles, es decir, los días de descuento por falta nunca deben exceder o rebasar a los días de sueldo pagados en el periodo.

La fórmula de cálculo para este concepto es:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Días de} & \times & \text{Proporción} & = & \text{Faltas a} & \times & \text{Sueldo} & = & \text{Importe a} \\ \text{Faltas} & & & & \text{descontar} & & \text{diario} & & \text{descontar por} \\ & & & & & & & & \text{faltas en el} \\ & & & & & & & & \text{periodo} \end{array}$$

Ejemplo 1

$$3 \quad \times \quad 1.16667 \quad = \quad 3.5 \quad \times \quad 70.00 \quad = \quad 245.00$$

Ejemplo 2

$$2 \quad \times \quad 1.4 \quad = \quad 2.8 \quad \times \quad 230.27 \quad = \quad 644.76$$

Ejemplo 3

$$1 \quad \times \quad 1.0 \quad = \quad 1.0 \quad \times \quad 1,085.53 \quad = \quad 1,085.53$$

#### **2.4.4 Incapacidades**

##### Ley federal del Trabajo

De acuerdo con la LFT, existen 2 supuestos que pueden originar incapacidad para el trabajo, a saber:

1. Accidentes y enfermedades que no constituyen riesgos de trabajo.

## 2. Accidentes y enfermedades por riesgos de trabajo.

### Accidentes y enfermedades que no constituyen riesgos de trabajo

El artículo 42 de la LFT, en sus fracciones I y II, señala que la enfermedad contagiosa del trabajador, así como la incapacidad temporal ocasionada por accidentes o enfermedades que no constituyan un riesgo de trabajo, son causas de suspensión temporal de las relaciones laborales. Por lo tanto, el trabajador no está obligado a pagar el sueldo respectivo.

No obstante lo anterior, la LSS protege a los trabajadores con incapacidad por accidentes o enfermedades no profesionales, con un subsidio en dinero que, entero otros aspectos, consiste en lo siguiente:

1. El subsidio en dinero será igual al 60% del último salario de cotización.
2. El subsidio se pagará a partir de, cuarto día de inicio de la incapacidad, mientras dure esta y hasta por el término de 52 semanas, prorrogables hasta por 26 semanas más. (*Arts. 96 y 98, LSS*)

Ahora bien, aun cuando por ley, las empresas no deben efectuar pago alguno al trabajador con incapacidad por accidentes o enfermedades no profesionales, algunas empresas otorgan como prestación a sus trabajadores, subsidios por incapacidad, que bien puede consistir en lo siguiente:

1. Completar el salario del trabajador durante el periodo de la incapacidad, es decir, con el pago del 40% del salario del trabajador que no subsidia el IMSS.
2. En el pago del salario durante los primeros 3 días del inicio de la incapacidad, periodo durante el cual el IMSS no subsidia al trabajador.

### Accidentes y enfermedades por riesgos de trabajo

Cuando la incapacidad se origina por un accidente o enfermedad de trabajo, el término subsidio solo aplica a la incapacidad temporal, dado que, en caso de que se configure una incapacidad permanente, ya sea parcial o total, no se paga un subsidio sino una pensión.

A este respecto, el artículo 491 de la LFT establece que cuando el riesgo de trabajo produzca al trabajador una incapacidad temporal, el patrón deberá pagar al trabajador, desde el primer día de la incapacidad y mientras subsista la misma o hasta que se declare la incapacidad permanente, su salario íntegro. Sin embargo, el artículo 53 de la LSS indica que el patrón que haya asegurado a sus trabajadores contra riesgos de trabajo, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la LFT.

Por lo tanto, en dichos términos, el patrón no deberá pagar subsidio alguno a sus trabajadores con incapacidad temporal por riesgos de trabajo, siempre que los hubiera asegurado en el IMSS.



Ahora bien, dicho instituto estará obligado a entregar al trabajador que se incapacite temporalmente por riesgos de trabajo, mientras dure la inhabilitación o se declare la incapacidad permanente parcial o total, un subsidio equivalente al cien por ciento del salario que estuviese cotizando al momento de ocurrir el riesgo.(Art. 58, fracción I, la LSS)

### Ley del Impuesto Sobre la Renta

Los subsidios por incapacidad mencionados en el rubro anterior se encuentran exentos del pago de ISR, en los términos que a continuación se mencionan:

1. Subsidios otorgados por el IMSS.
  - a) De acuerdo con el artículo 93, fracción III, de la LISR, se encuentran exentas del pago del impuesto 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.
  - b) Según el citado artículo 93 de la LISR, en su fracción VII, se encuentran exentas del pago del impuesto, las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.
  
2. Subsidios otorgados por las empresas.

Conforme al artículo 93, fracción VIII, de las LISR, los ingresos percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo, se encuentran exentos del pago del impuesto.

Cabe destacar que se limitara la exención de los subsidios por incapacidad, dada su naturaleza de prestaciones de previsión social, cuando la suma de los ingresos por salarios o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas, así como el monto de la exención por las prestaciones de previsión social, exceda de una cantidad equivalente a siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

### Ley del seguro Social

Los subsidios por incapacidad mencionados en los rubros anteriores no deben integrar el salario base de cotización, ya que su obtención significa percibir solo dicho salario o una cantidad inferior a este, no una cantidad adicional de salario, es decir:

- a) Cuando el trabajador se incapacita por un accidente o enfermedad de trabajo, el IMSS le paga su salario íntegro, pero no una cantidad superior al mismo.
- b) Cuando el trabajador se incapacita por un accidente o enfermedad no profesionales, el IMSS paga el 60% del salario a partir del cuarto día en que inicia la incapacidad (cantidades inferiores al salario). Si el patrón decide completar el salario con el 40% restante, así como pagar los tres primeros días de salario íntegro, no está entregando cantidades adicionales o superiores de salario al trabajador, por lo que no deben incrementar su base de cotización. En caso de que el patrón otorgara prestaciones adicionales a las mencionadas como subsidios por incapacidad, las mismas si se deberán integrar al salario base de cotización conforme al artículo 30 de la LSS.

## **2.4.5 Cuotas y aportaciones al Infonavit.**

### **1. Cálculo y entero de las aportaciones**

El artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, señala que es obligación de los patrones determinar el monto de las aportaciones del 5% sobre el salario de sus trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Infonavit, para su abono en la subcuenta de vivienda en las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Infonavit y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la LSS y en la LFT.

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

Conforme al Proceso Único de Afiliación Infonavit-IMSS, las aportaciones al Infonavit deberán enterar en la misma liquidación en que lo hacen las cuotas del IMSS y en la misma fecha de pago.

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 Afores, en los términos que se establecen en la LSAR y su reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Infonavit.

Asimismo, 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 Infonavit devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

## 2. Efectuar descuentos a los salarios de los trabajadores para la amortización de créditos

De acuerdo con la fracción III del artículo 29 de la Ley del Infonavit, los patrones tienen la obligación de hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la LFT, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Infonavit, 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 la citada ley y sus reglamentos.

A fin de que el Infonavit pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan la Ley del Infonavit y sus disposiciones reglamentarias.

Es importante señalar que el artículo 44 del Ripaedi establece que cuando al Infonavit otorgue crédito de vivienda a un trabajador, lo notificará al patrón o a los patrones de dicho trabajador a través del aviso para retención de descuentos, en donde se consignarán los datos relativos al crédito, así como los porcentos o cantidades por descontar del salario base de aportación; sin embargo, si el patrón

no recibe este aviso, pero el Infonavit incluye en la cédula de determinación de cuotas al IMSS y aportaciones al Infonavit, los datos relativos al crédito, así como los porcentajes o cantidades a descontar del salario base de aportación de los trabajadores acreditados, la citada cédula de determinación hará las veces de dicho aviso y el patrón estará obligado a iniciar la retención y a enterar los descuentos.

El patrón deberá iniciar la retención y entero de los descuentos a partir del día siguiente a aquél en que reciba algunos de los formatos de referencia.

El entero de los descuentos se hará conjuntamente con las aportaciones patronales al Infonavit. (Art. 45, Ripaedi)

La obligación patronal de efectuar y enterar descuentos sólo se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias. En el caso de incapacidades, sólo se subsistirá la obligación de efectuar y enterar los descuentos cuando el patrón tenga celebrado convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios con el IMSS.

#### **2.4.6 Préstamos**

De acuerdo al artículo 110 de la Ley Federal de Trabajo en la fracción I, los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

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

# **Capítulo 3:**

# **La Contabilidad y**

# **la Nómina**

### **3.1 Importancia de la contabilidad para la nómina**

La contabilidad es importante para la nómina porque se ve reflejada la situación jurídica y económica del trabajador y del patrón. En cuanto a la jurídica se analiza que los pagos y retenciones se estén cumpliendo con lo establecido por las leyes como la LFT, la LSS y la LISR. Al llevarse a cabo un registro contable de las nóminas el patrón podrá llevar un control interno y el trabajador a su vez podrá llevar un control personal, es de importancia tanto del patrón como del trabajador conocer y conservar el registro de la nómina para poder tomar decisiones y tener conocimientos de la situación económica y jurídica en la que se encuentran.

A partir del 1° de enero de 2014, para que los empleadores puedan deducir en el ISR los pagos de sueldos y salarios, estos deberán estar amparados con comprobantes fiscales digitales a través de internet o factura electrónica (CFDI).

Por otro lado, los pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores no serán deducibles en el ISR hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos; es decir, los referidos pagos solo podrán deducirse en un 47%. Cuando las prestaciones otorgadas por los empleadores a favor de sus trabajadores, que a su vez sean ingresos exentos para estos, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto a las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior, los citados pagos se deducirán en un 53% y el restante 47% no será deducible; de lo contrario se aplicará lo indicado en el párrafo anterior.



### 3.2 Contabilización del pago de la nómina

La contabilización de la nómina se registra de la siguiente manera:

1. Registro de nómina pagada. Se carga al gasto todas las percepciones que se entregan al trabajador en el mes, separadas por cuenta por ejemplo salarios, comisiones, prima vacacional, aguinaldo, bonos, incentivos, despensa, comedor, etc. Posteriormente se abonan los pasivos propios de la nómina como es el ISR salarios antes llamado ISPT, los descuentos por crédito INFONAVIT, la parte obrera de las cuotas del IMSS, las pensiones alimenticias, las faltas injustificadas, incapacidades, etc.
2. Provisiones. Se cargan a gastos todos los impuestos correspondientes a la nómina como el IMSS, INFONAVIT aportación patronal, SAR y 2% sobre nómina, con el respectivo abono a pasivo que será la cuenta que se cancele cuando se realice el pago de impuestos. Cabe mencionar que el método y porcentaje de cálculo de impuesto sobre nóminas es local así que aplica los procedimientos dictados en la legislación financiera de cada estado.
3. Finiquitos. Por lo general se pagan con cheque al beneficiario para tener un soporte legal donde se compruebe la terminación de la relación laboral. Estos registros pueden ser junto con el registro de nómina o bien por separado. Dependerá del número de empleados y la política de la empresa.

4. Registro de pagos por nómina. Conviene tener identificada una cuenta de nómina en el activo circulante, donde se cargarán las salidas de efectivo producto del pago de nómina, finiquitos y fondo de ahorro en su caso.

Observación. Las cuentas de nómina deben ser conciliadas por mes, con la finalidad de controlar los registros y saldos que se encuentran en ella.

### **3.3 Cierre de la nómina**

El cierre de nómina consiste en procesar las nóminas ya sean mensuales, quincenales, catorcenales o semanales. Cuando el periodo en función termina se empieza a procesar la nómina en cuanto a incidencias, pagos ordinarios, extraordinarios, descuentos, retenciones, etc., es así como iniciamos con el proceso de cierre y no recibimos ningún tipo de movimiento fuera de tiempo para no interrumpir o retrasar dicho proceso, una vez que ya se procesó la nómina, hacemos la validación de los pagos y los descuentos de forma manual para coincidir con la nómina y no caer en ningún tipo de errores (sueldos, IMSS e ISR). Enseguida de que ya tenemos este proceso listo, procedemos a generar los pagos e incluir a la nómina impresa todos los documentos que la soportan, ya sean transferencias o cheques, con las correspondientes firmas de autorización; enseguida, en el sistema de nómina que manejamos cerramos el periodo trabajado con la finalidad de que ya no se hagan más movimientos fuera de tiempo y no variar con los pagos que ya se generaron.

El proceso de cierre dependerá mucho del tiempo que pase desde que terminó el periodo de nómina hasta que los pagos se generen y sean enviados al área correspondiente para realizar la dispersión.

### **3.4 Ajustes y provisiones de la nómina**

Siempre que una entidad lleva a cabo el registro de sus operaciones, existe la probabilidad de que exista un error al momento de ingresar cifras en nuestra contabilidad o el hecho de llevar ciertos conceptos a cuentas que no correspondan. Para tales efectos se tiene que llevar un ajuste en el que reflejemos la corrección de dichos errores.

La misma situación se presenta al momento de contabilizar nuestra nómina, ya que se pueden presentar errores al momento de calcular los impuestos correspondientes, el no enterarnos de un cambio en el salario de los trabajadores, no tomar en cuenta conceptos para efectos del salario base de cotización o para el impuesto sobre la renta y demás situaciones que afectarían las deducciones o percepciones a las cuales el trabajador está sujeto.

Para ello debemos realizar ajustes que se pueden efectuar antes de que llegue la fecha de pago (si es que se llega a detectar el error) o posterior a la misma, con previo aviso al trabajador.

## Provisión de la nómina.

Uno de los aspectos que debemos de tener en cuenta al contabilizar una nómina, son las provisiones que se deben hacer, ya que son obligaciones que son cuantificables y de cierto modo conocemos a quien van dirigidas, pero no sabemos la fecha de su pago o bien se presentan al final del ejercicio.

Para ejemplificar lo anterior tenemos las primas por concepto de antigüedad o retiro, que de acuerdo a la LFT, deben de cubrir las empresas a los trabajadores que teniendo 15 años de servicio, se puedan retirar voluntariamente. También tenemos a las pensiones o jubilaciones que las empresas deben de cubrir a los trabajadores.

Existe el caso de las vacaciones y prima vacacional que se pueden pagar en cualquier momento dentro del ejercicio y el aguinaldo que se paga antes del 20 de diciembre.

Las entidades deben hacer frente a estas obligaciones, pero sin afectar el equilibrio financiero de la entidad al momento en que se presenten. Por lo que la contabilidad ha creado las provisiones. En virtud de que dichos pagos de obligaciones constituyen gastos de operación, las provisiones se establecen con cargo a resultados del ejercicio en curso.

De esa manera, en el momento en que se presenten las provisiones no se registra contra los resultados del ejercicio, sino contra las provisiones previamente creadas y que ya han afectado a los resultados.

### **3.5 Medios electrónicos**

Los medios electrónicos en la actualidad son la principal herramienta para las empresas con respecto a la contabilidad y sus distintos registros y operaciones que se hacen día a día. La tecnología ha logrado que las empresas, a través de regulaciones por parte de los gobiernos, adopten y se capaciten para poder manejar los distintos programas administrativos, que hacen más fácil y rápida la integración de información así como el acceso a la misma.

#### **3.5.1 Microsoft Excel**

Microsoft Excel es un software que permite crear tablas, y calcular y analizar datos. Este tipo de software se denomina software de hoja de cálculo. Excel permite crear tablas que calculan de forma automática los totales de los valores numéricos que especifica, imprimir tablas con diseños cuidados, crear gráficos simples, etc.

Por las funciones mencionadas anteriormente este software fue de los primeros que se utilizaron para agilizar las actividades contables, ya que todos tenemos acceso a este software sin necesidad de estar conectado a internet. Además de que podemos crear diseños que de hojas de cálculo que mejor se acoplen a nuestras necesidades, nos permite hacer sumas, restas, multiplicaciones divisiones, establecer fórmulas de acuerdo a las actividades que estemos realizando, ordenar y buscar información requerida, entre otras tantas funciones.

En el caso de la nómina, Excel es utilizado para diseñar formatos de nómina conforme a los requerimientos, integrar información acerca de los trabajadores, empresa y patrón y poder acoplarla a los formatos creados, realizar de manera más rápida y precisa el cálculo del pago de salarios y demás conceptos que se han mencionado con anterioridad.

### **3.5.2 Aspel NOI**

Aspel es una empresa 100% mexicana y líder en el mercado de software administrativo que desarrolla y comercializa sistemas de cómputo y servicios relacionados que automatizan la administración de las micro, pequeñas y medianas empresas favoreciendo la correcta toma de decisiones, simplificando sus actividades administrativas e integrándolas fácilmente a la era digital.

Aspel ofrece distintos productos administrativos para la mejor funcionalidad de las empresas, entre los cuales se encuentra NOI (Nómina integral) que automatiza el control de los aspectos más importantes de la nómina, ofrece un cálculo exacto de las percepciones y deducciones de los trabajadores atendiendo los requerimientos específicos de la empresa. Calcula la retención de ISR, cuotas obrero-patronales IMSS e INFONAVIT, subsidio para el empleo y previsión social, entre otros, de acuerdo a las disposiciones fiscales y laborales vigentes. Asimismo, se encuentra preparado para emitir Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI's) de los recibos de nómina, para dar cumplimiento a la reforma fiscal 2014.

Aspel NOI nos beneficia en:

1. Cumplir con las disposiciones fiscales 2014 establecidas en la Ley de Impuesto sobre la Renta (LISR):
  - a. Genera Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI's) de los recibos de pago de nómina de los trabajadores.
  - b. Desde el sistema con el que se calcula la nómina y en un solo paso se timbran fiscalmente los recibos de nómina, asegurándose así la deducción de la misma.
  - c. Envío de los comprobantes fiscales digitales de recibos de pago.
  - d. Cancelación de comprobantes fiscales digitales de recibos de pago.
2. Reducir el tiempo invertido en el proceso del cálculo de la nómina.
3. Contar con un robusto expediente del trabajador para una eficiente administración del capital humano.
4. Realizar un fácil, correcto y automatizado cálculo de los impuestos y aportaciones de seguridad social, tanto de los trabajadores, como de la empresa.
5. Controlar y administrar el pago por hora a los trabajadores, calculando debidamente faltas, vacaciones, horas extras y aportaciones de seguridad social.
6. Tener comunicación directa con el IMSS para el envío de movimientos de afiliación en línea.

### 3.5.3 SUA

El Sistema Único de Autodeterminación (SUA) es un programa informático para determinar importes y conceptos para el pago de las cuotas obrero-patronales por conceptos de IMSS, Retiro, Cesantía y Vejez e INFONAVIT.

El SUA te proporciona información sobre las aportaciones patronales por concepto de vivienda depositadas en las cuentas individuales de los trabajadores, los pagos para la amortización de los créditos otorgados por el INFONAVIT a los trabajadores, los movimientos de afiliación que debes presentar en el INFONAVIT y una serie de reportes que te permiten verificar la información que aloja el sistema.

El SUA es un sistema que:

1. Registra las aportaciones patronales y procesa su individualización en favor de cada trabajador.
2. Determina el monto del pago de las aportaciones extemporáneas y permite la captura de las tasas de actualización y recargos correspondientes.
3. Determina las diferencias generadas por omisiones o errores involuntarios y por el dictamen hecho a través del contador público.
4. Genera un catálogo de salarios, movimientos e incidencias de los trabajadores.
5. Distribuye de manera automática las aportaciones dependiendo de la situación del trabajador, ya sea que tenga crédito o que no lo tenga. Si lo



tiene, la aportación se dirige a la amortización del crédito, si no lo tiene, la dirige a su ahorro.

# **Capítulo 4:**

# **Caso práctico**

#### 4.1. Caso práctico

El presente caso práctico comienza con la ejemplificación del cálculo de todas las posibles partidas que pueden suceder en el ámbito laboral para posteriormente realizar la elaboración de la nómina individual y global.

##### Vacaciones y prima vacacional

1. Ana Becerril es una trabajadora del área geográfica A con un sueldo mensual de \$4,000.00 y lleva 3 años laborando. Calcular los días de vacaciones que le corresponden y su prima vacacional que se le otorga como mínimo de ley, así como el importe que es exento y gravado para el ISR y determinar si integra al salario base de cotización.

$$\begin{aligned}\text{Salario Diario} &= \$4,000.00 \div 30 \text{ días} = \$133.33 \\ 3 \text{ años} &= 10 \text{ días de vacaciones} \\ \text{Vacaciones} &= \$133.33 \times 10 = \$1,333.33 \\ \text{Prima vacacional} &= 25\% \\ \text{Prima total} &= \$1,333.33 \times 25\% = \$333.33\end{aligned}$$

	Importe	Exento (15 SMG)	Gravado
Vacaciones	\$1,133.33		\$1,133.33
Prima Vacacional	\$ 333.33	\$333.33	
Total	\$1,466.66	\$333.33	\$1,133.33

Si integra al salario base de cotización ya que es una prestación mínima de la LFT

Salario diario = \$133.33

Prima vacacional = \$333.33 ÷ 365 = 0.91

2. Arturo Mendoza es un trabajador del área geográfica A que lleva 17 años trabajando con un salario mensual de \$15,000.00. Calcular los días de vacaciones que le corresponden y su prima vacacional que se le otorgará del 30%, así como el importe que es exento y gravado para el ISR y determinar si integra al salario base de cotización.

$$\begin{aligned}\text{Salario Diario} &= \$15,000.00 \div 30 = \$500.00 \\ 17 \text{ años} &= 18 \text{ días de vacaciones} \\ \text{Vacaciones} &= \$500 \times 18 = \$9,000.00 \\ \text{Prima vacacional} &= 30\% \\ \text{Prima total} &= \$9,000.00 \times 30\% = \$2,700.00\end{aligned}$$

	Importe	Exento (15 SMG)	Gravado
Vacaciones	\$ 9,000.00		\$ 9,000.00
Prima Vacacional	\$ 2,700.00	\$1,009.35	\$ 1,690.65
Total	\$11,700.00	\$1,009.35	\$10,690.65

Si integra al salario base de cotización ya que es una prestación superior a la LFT

Salario diario = \$500.00

Prima vacacional = \$2,700.00 ÷ 365 = 7.39

## Aguinaldo

1. Ruth González es una trabajadora del área geográfica A y tiene un salario de \$95.00 pesos diarios. Calcular el aguinaldo que se le otorga de 18 días, así como el importe exento y gravado para el ISR y determinar si integra al salario base de cotización.

$$\text{Aguinaldo} = 18 \text{ días} \times \$95.00 = \$1,710.00$$

	Importe	Exento (30 SMG)	Gravado
Aguinaldo	\$1,710.00	\$1,710.00	

Si integra al salario base de cotización ya que es una prestación superior a la LFT

$$\text{Salario diario} = \$95.00$$

$$\text{Aguinaldo} = \$1,710.00 \div 365 = 4.68$$

2. César Sánchez es un trabajador del área geográfica A que lleva laborando más de dos años con un sueldo mensual de \$9,000.00. Calcular lo que le corresponde de aguinaldo, así como el importe exento y gravado para el ISR y determinar si integra al salario base de cotización.

$$\text{Salario diario} = \$9,000.00 \div 30 \text{ días} = \$300.00$$

$$15 \text{ días de aguinaldo} \times \$300.00 = \$4,500.00$$

$$\text{Aguinaldo} = \$4,500.00$$

	Importe	Exento (30 SMG)	Gravado
Aguinaldo	\$4,500.00	\$2,018.70	\$2,481.30

Si integra al salario base de cotización ya que es una prestación mínima a la LFT

$$\text{Salario diario} = \$300.00$$

$$\text{Aguinaldo} = \$4,500.00 \div 365 = 12.33$$

### Tiempo extra para salario mayor al mínimo

1. El trabajador Manuel Ávila cuya área geográfica es la A, percibe un salario mensual de \$3,258.50 y en el mes de julio en la semana del 15 al 20 laboró las siguientes horas extras:

Reporte de horas extras

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Total
2	2	2	2	2	2	12

Calcular el monto a pagar por las horas extras laboradas, así como el importe exento y gravado para el ISR y determinar si integra al salario base de cotización.

Salario Diario =  $\$3,258.50 \div 30 \text{ días} = \$108.62$

Costo por hora =  $\$108.62 \div 8 \text{ horas de jornada laboral} = \$13.58$

Horas dobles =  $\$13.58 \times 2 = \$27.16$

Horas extras dobles =  $\$27.16 \times 9 \text{ horas extras} = \$244.44$

Horas triples =  $\$13.58 \times 3 = \$40.74$

Horas extras triples =  $\$40.74 \times 3 \text{ horas extras} = \$122.22$

	Importe	Exento (50% < 5SMG)	Gravado
T. Extra doble	\$244.44	\$122.22	\$122.22
T. Extra triple	\$122.22		\$122.22
Total	\$366.66	\$122.22	\$244.44

Comparación del 50% del tiempo extra doble contra 5 SMG

$122.22 < 336.45$

Por lo tanto se usará como exento el 50% del tiempo extra doble ya que no rebasa los 5 SMG.

Si integra al salario base de cotización las horas extras triples.

Salario diario =  $\$18.62$

Tiempo extra =  $\$122.22 \div 30 = 4.07$

2. La trabajadora Sandra Mejía que pertenece al área geográfica A, recibe un salario diario de \$400.00. Calcular su sueldo mensual, y 18 horas extras laboradas en una semana del mes de abril, así como el importe exento y gravado para el ISR y determinar si integra al salario base de cotización.

Sueldo mensual =  $\$400.00 \times 30 = \$12,000.00$

Salario Diario =  $\$400.00$

Costo por hora =  $\$400 \div 8 \text{ horas de jornada laboral} = \$50.00$

Horas dobles =  $\$50.00 \times 2 = \$100.00$

Horas extras dobles =  $\$100.00 \times 9 \text{ horas extras} = \$900.00$

Horas triples =  $\$50.00 \times 3 = \$150.00$

Horas extras triples =  $\$150.00 \times 9 \text{ horas extras} = \$1,350.00$

	Importe	Exento (50%>5SMG)	Gravado
Sueldo mensual	\$12,000.00		\$12,000.00
T. Extra doble	\$ 900.00	\$336.45	\$ 563.55
T. Extra triple	\$ 1,350.00		\$ 1,350.00
<b>Total</b>	<b>\$14,250.00</b>	<b>\$336.45</b>	<b>\$13,913.55</b>

Comparación del 50% del tiempo extra doble contra 5 SMG

450.00 > 336.45

Por lo tanto se usará como exento los 5 SMG ya que el 50% del tiempo extra doble sobrepasa el límite.

Si integra al salario base de cotización las horas extras triples.

Salario diario = \$400.00

Tiempo extra = \$1,350 ÷ 30 = 45

### **Tiempo extra para salario mínimo**

1. La trabajadora Arantza Segura percibe el salario mínimo del área geográfica A \$67.29. Calcular el monto a pagar de 16 horas extras que laboró en una semana del mes de Noviembre, así como el importe exento y gravado para el ISR y determinar si integra al salario base de cotización.

Salario Diario = \$67.29

Costo por hora = \$67.29 ÷ 8 horas de jornada laboral = \$8.41

Horas dobles = \$8.41 x 2 = \$16.82

Horas extras dobles = \$16.82 x 9 horas extras = \$151.38

Horas triples = \$8.41 x 3 = \$25.23

Horas extras triples = \$25.23 x 7 horas extras = \$176.61

	Importe	Exento	Gravado
T. Extra doble	\$151.38	\$151.38	
T. Extra triple	\$176.61		\$176.61
<b>Total</b>	<b>\$327.99</b>	<b>\$151.38</b>	<b>\$176.61</b>

Si integra al salario base de cotización las horas extras triples.

Salario diario = \$67.29.00

Tiempo extra = \$176.61 ÷ 30 = 5.89

## Fondo de ahorro

1. La trabajadora Erika Gómez del área geográfica A percibe un salario mensual de \$3,500.00 y tiene como prestación el fondo de ahorro constituido por aportaciones comunes, por el patrón del 2% y por el trabajador también del 2%. Calcular la aportación mensual del patrón y del trabajador, así como el importe exento y gravado para el ISR y determinar si integra al salario base de cotización.

Aportación patrón =  $\$3,500.00 \times 2\% = \$70.00$

Aportación trabajador =  $\$3,500.00 \times 2\% = \$70.00$

Salario anual =  $\$3,500.00 \times 12 \text{ meses} = \$42,000.00$

Aportación anual del patrón =  $\$70.00 \times 12 \text{ meses} = \$840.00$

Límite de aportación exenta 13% =  $\$42,000.00 \times 13\% = \$5,460.00$

1.3 SMG al año =  $\$67.29 \times 365 = \$24,560.85 \times 1.3 = \$31,929.10$

El fondo de ahorro queda exento para efectos de ISR ya que no excede el 13% del salario ni el 1.3 del SMG.

No integra al salario base de cotización ya que la aportación del patrón es igual a la del trabajador

2. El trabajador Pedro Medina percibe un salario mensual de \$4,500.00 del área geográfica A, tiene como prestación el fondo de ahorro constituido por aportaciones comunes, por el patrón del 15% y por el trabajador del 15%. Calcular la aportación mensual del patrón y del trabajador, así como el importe exento y gravado para el ISR y determinar si integra al salario base de cotización.

Aportación patrón =  $\$4,500.00 \times 15\% = \$675.00$

Aportación trabajador =  $\$4,500.00 \times 15\% = \$675.00$

Límite de aportación exenta 13% =  $\$4,500.00 \times 13\% = \$585.00$

Aportación anual del patrón =  $\$675.00 \times 12 \text{ meses} = \$8,100.00$

Límite de aportación al año = 31,929.10

Importe gravado =  $\$675.00 - 585.00 = 90.00$

No integra al salario base de cotización ya que la aportación del patrón es igual a la del trabajador

## PTU

1. Se desea determinar el monto de la PTU por distribuir en 2014, así como el importe correspondiente a cada trabajador, según el sueldo recibido y los días laborados. Determinar cuánto exentan y gravan de ISR cada trabajador considerando que todos los trabajadores son del área geográfica A y determinar si integra al salario base de cotización.

### Datos

#### De la empresa:

- Renta gravable del ejercicio 2013 \$265,400.00
- PTU del ejercicio 2012 no cobrada por los trabajadores en 2013 \$ 8,700.00

#### Trabajador "A" de planta:

- Sueldo diario percibido en 2013 \$ 240.00
- Monto recibido durante el año \$76,800.00
- Días trabajados 321
- Incapacidad temporal por riesgo de trabajo 44 días

#### Trabajador "B" de confianza:

- Total de percepciones de 2013 por un sueldo diario de \$320.00 (superior al trabajador "A") \$116,800.00
- Días trabajados 365

#### Trabajador "C" eventual:

- Sueldo por destajo percibido en 2013 \$25,000.00
- Días trabajados 70

#### Trabajador "D" de confianza:

- Monto recibido en 2013 por un sueldo diario de \$230.00 \$83,950.00
- Días trabajados 365

#### Trabajador "E" comisionista:

- Sueldo mixto compuesto por un salario diario de garantía de \$170.00 \$39,100.00
- Comisiones percibidas \$75,700.00
- Días trabajados 230



## Desarrollo

1o. Cálculo de la PTU que se repartirá en mayo de 2014 por las utilidades generadas en el ejercicio 2013.

	Renta gravable del ejercicio 2013	\$265,400.00
(x)	Por ciento de PTU	10%
(=)	Importe de participación por las utilidades obtenidas en 2013	\$ 26,540.00
(+)	PTU del ejercicio 2012 no cobrada en el ejercicio 2013	\$ 8,700.00
(=)	Importe total de la PTU que se repartirá en mayo de 2014	\$ 35,240.00

2o. Determinación de las bases de distribución.

	Importe total de la PTU que se repartirá en mayo 2014	\$ 35,240.00
(x)	Por ciento para identificar la proporción de acuerdo con los días laborados y salarios recibidos	50%
(=)	Importe proporcional por repartir según días y salarios	\$ 17,620.00

Así se obtendrá la proporción siguiente:

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

3o. Cálculo de la participación correspondiente a cada trabajador.

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

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

	Importe proporcional a repartir en función de los días trabajados	\$17,620.00
(÷)	Suma de días laborados	1,395
(=)	Factor aplicable al reparto por días trabajados	12.630824

Nota:

La suma de días laborados se determina de la forma siguiente:

	Trabajador "A" de planta	365
(+)	Trabajador "B" de confianza	365
(+)	Trabajador "C" eventual	70
(+)	Trabajador "D" de confianza	365
(+)	Trabajador "E" comisionista	230
(=)	Suma de días laborados	1,395

- Aplicación del factor obtenido de acuerdo con los días que cada asalariado trabajó.

Trabajador	Días trabajados (1)	Factor (2)	PTU (1 x 2)
A	365 <sup>1</sup>	12.630824	4,610.25
B	365	12.630824	4,610.25
C	70 <sup>2</sup>	12.630824	884.16
D	365	12.630824	4,610.25
E	230	12.630824	2,905.09
Total	1,395		17,620.00

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

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

Trabajador	Salarios de los trabajadores de confianza	Mayor o menor que	Salario del trabajador de planta "A" de más alta percepción	Salario máximo que servirá como base para el cálculo de la PTU, para trabajadores de confianza
B	\$320.00	>	\$240 x 1.20 = \$288	\$288.00 <sup>3</sup>
D	\$230.00	<	\$240.00	\$230.00 <sup>4</sup>

<sup>1</sup> De acuerdo con el artículo 127, fracción IV, de la LFT, los días que el trabajador víctima de un riesgo de trabajo se encuentre incapacitado temporalmente para realizar sus actividades, serán considerados laborados, ya que en estos casos el trabajador incapacitado (trabajador "A") es considerado en servicio activo.

<sup>2</sup> El trabajador "C" con calidad de eventual, en este caso si participa de las utilidades de la empresa, en virtud de que el artículo 127, fracción VII, de la LFT, establece que el derecho de los trabajadores eventuales nace cuando hayan laborado, por lo menos 60 días durante el año.

<sup>3</sup> En términos del artículo 127, fracción II, de la LFT, los trabajadores de confianza no considerados en la fracción I del mismo precepto (demás trabajadores de confianza, distintos a directores, administradores y gerentes generales) si participan en el reparto de utilidades, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador de planta con la misma característica, entonces se considerará este salario, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, entonces se considerará este salario, aumentado en un 20%, como salario máximo.

<sup>4</sup> Nótese que en el caso del trabajador de confianza "D", el salario que percibe se conserva como base de cálculo de la PTU, ello en virtud de que éste es inferior al salario del trabajador de planta de más alta percepción.

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

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

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

	Importe proporcional a repartir en función del sueldo de los trabajadores	\$ 17,620.00
(÷)	Total de salarios devengados	\$329,970.00
(=)	Factor en función de los salarios devengados de los trabajadores	0.05339879

Nota:

El total de los salarios devengados se determina de la forma siguiente:

	Trabajador "A" de planta	\$76,800.00
(+)	Trabajador "B" de confianza	105,120.00
(+)	Trabajador "C" eventual	25,000.00
(+)	Trabajador "D" de confianza	83,950.00
(+)	Trabajador "E" comisionista	39,100.00
(=)	Suma de días laborados	\$329,970.00

Nótese que en el caso del trabajador "B" de confianza, no se consideró el total de los salarios percibidos sino únicamente el resultado de multiplicar el salario máximo base para la PTU por 365 días laborados.

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

Trabajador	Salarios Devengados (1)	Factor (2)	PTU (1 x 2)
A	\$76,800.00	0.05339879	\$4,101.03
B	105,120.00	0.05339879	5,613.28
C	25,000.00	0.05339879	1,334.97
D	83,950.00	0.05339879	4,482.83
E	39,100.00	0.05339879	2,087.89
Total	\$329,970.00		\$17,620.00

4o. Determinación del monto total del reparto para cada trabajador.

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

Determinación del importe exento y gravado para ISR

Trabajador	Total de PTU para cada trabajador	Exento (15SMG)	Gravado
A	\$8,711.28	\$1,009.35	\$7,701.93
B	10,223.53	1,009.35	9,214.18
C	2,219.13	1,009.35	1,209.78
D	9,093.08	1,009.35	8,083.73
E	4,992.98	1,009.35	3,983.63
Total	\$35,240.00	\$5,046.75	\$30,193.25

La PTU no integra el salario base de cotización.

### Día festivo y de descanso trabajado

1. El trabajador Oscar Suárez percibe el salario mínimo del área geográfica A \$67.29 y laboró en su día de descanso. Calcular lo que le corresponde por el día de descanso trabajado, así como el importe exento y gravado para el ISR.

Salario diario = \$67.29

Salario doble = \$67.29 x 2 = \$134.58

	Importe	Exento	Gravado
Salario Diario	\$ 67.29		\$67.29
Salario Doble	\$134.58	\$134.58	
Total	\$201.87	\$134.58	\$67.29

2. La trabajadora Renata Torres tiene un salario diario de \$150.00 y pertenece al área geográfica A laboró el 25 de Diciembre. Calcular el pago que le corresponde por el día festivo trabajado, así como el importe exento y gravado para el ISR.

	Importe	Exento (50%<5SMG)	Gravado
Salario Diario	\$150.00		\$150.00
Salario Doble	\$300.00	\$150.00	\$150.00
Total	\$450.00	\$150.00	\$300.00

Comparación del 50% del salario doble contra 5 SMG

$150.00 < 336.45$

Por lo tanto se usará como exento el 50% del salario doble por no rebasar los 5 SMG

3. El trabajador Juan Méndez tiene un salario diario de \$500.00 y pertenece al área geográfica A laboró en su día de descanso. Calcular el pago que le corresponde por el día de descanso trabajado, así como el importe exento y gravado para el ISR

	Importe	Exento (50%>5SMG)	Gravado
Salario Diario	\$ 500.00		\$ 500.00
Salario Doble	\$1,000.00	\$336.45	\$ 663.55
Total	\$1,500.00	\$336.45	\$1,163.55

Comparación del 50% del salario doble contra 5 SMG

$500.00 > 336.45$

Por lo tanto se usará como exento los 5 SMG ya que el 50% del salario doble sobrepasa el límite.

### Prima Dominical.

1. El trabajador Luis Rivas tiene un salario mensual de \$3,200.00, en el último mes laboro dos domingos sin que este sea su día de descanso obligatorio, tiene un año trabajando con prestaciones mínimas de ley. Calcular prima dominical:

$$\text{Salario Diario} = \$3,200.00 \div 30 = 106.67$$

Prima dominical:

$$\begin{aligned} \text{Salario Diario} &= \$106.67 \times 25\% = \$26.67 \\ \$26.67 \times 2 \text{ domingos} &= \$53.34 \end{aligned}$$

Prima dominical total del mes:

$$\text{Salario Diario} = \$106.67 + \$106.67 + \$53.34 = \$266.68$$

La prima dominical está exenta para efectos del ISR, ya que se tiene como tope un salario mínimo general, y en este caso la zona geográfica A (\$67.29) por cada domingo trabajado, que en este caso son \$26.67.

Para el SBC, si se contempla la prima dominical, por lo que el cálculo sería:

$$\begin{aligned} \text{Salario Diario} &= \$106.67 \times 1.0452^* = \$111.49 \\ \text{Prima Dominical} &= \$53.34 \div 30 \text{ días} = \$1.78 \end{aligned}$$

\*Factor para el cálculo del salario base de cotización.

La suma del SBC y la prima dominical nos da el SBC total (\$113.27)

2. Ofelia Hernández descansa los días martes, por lo que prestó sus servicios los cuatro domingos del mes. Considerando que gana \$8,420.00 mensuales. Contemplar la zona geográfica A. Determinar parte dominical, parte correspondiente a ISR y para SBC.

$$\text{Salario Diario} = \$8,420.00 \div 30 \text{ días} = \$280.67$$

$$\begin{aligned} \text{Salario Diario} &= \$280.67 \times 25\% = \$70.17 \times 4 \text{ domingos} = \$280.67 \\ \text{Prima dominical} &= \$70.17 \times 4 \text{ domingos} = \$280.67 \end{aligned}$$

Para efectos del ISR tenemos como tope un SMG, por domingo trabajado:

Si	Es mayor a	Importe a gravar
70.17	67.29	2.88

$$\text{Importe para ISR} = 2.88 \times 4 = \$11.52$$

Para efectos del SBC la prima dominical integra totalmente.

## Incentivos.

1. La empresa en que labora Emanuel Lugo otorga 4% de premio de puntualidad sobre el salario semanal del trabajador. Consideremos que nuestro trabajador obtiene \$90.00 diarios.

Cálculo del incentivo:

$$\begin{aligned}\text{Salario Diario} &= \$90.00 \times 7 \text{ días} = \$630.00 \\ \text{Incentivo} &= \$630.00 \times 4\% = \$25.20\end{aligned}$$

El monto del incentivo no debe rebasar el 10% del SBC para no formar parte del mismo.

Para este ejemplo el trabajador tiene 2 años laborando y prestaciones mínimas de ley:

$$\begin{aligned}\text{Salario Base de Cotización} &= \$90.00 \times 1.0466 = \$94.19 \times 7 \text{ días} = \$659.33 \\ \text{Tope del incentivo} &= \$659.33 \times 10\% = \$65.93\end{aligned}$$

El incentivo no rebasa el porcentaje establecido, así que está exento del SBC.

Para efectos del ISR, el incentivo grava al 100%

2. Diego Navarro recibe 4 días de su salario como premio de asistencia mensual, considerando que recibe \$150.00 diarios. Considere la zona geográfica A, con 3 años de antigüedad, 35% de prima vacacional y 30 días de aguinaldo. Determinar montos para ISR y para SBC.

$$\text{Importe premio} = \$150.00 \times 4 \text{ días} = \$600.00$$

El importe no debe rebasar el 10% del salario base de cotización, para no formar parte del mismo:

$$\begin{aligned}\text{Salario Base de Cotización} &= \$150.00 \times 1.0918 = \$163.76 \\ \text{Tope del premio} &= \$163.76 \times 10\% = \$16.38 \times 30 \text{ días} = \$491.40\end{aligned}$$

$$\text{Parte que integra el SBC} = \$600.00 - \$491.40 = \$108.60$$

El premio de asistencia grava en su totalidad para el ISR.

## **Alimentación.**

1. La empresa donde labora Karina Cruz otorga el servicio de comedor a sus trabajadores, descontándoles \$20.00 diarios, consideremos que la trabajadora tiene un sueldo mensual de \$6,750, 3 años de servicio, una gratificación de 30 días y 35% de prima vacacional. Considerar la zona geográfica A.

$$\text{Salario Diario} = \$6,750.00 \div 30 \text{ días} = \$225.00 - \$20.00 = \$205.00$$

Para este caso, debemos revisar si el monto descontado a los trabajadores cubre el 20% del SMG que marca la LSS para no integrar en el salario:

$$\text{Calculo del porcentaje} = \$67.29 * 20\% = \$13.46$$

\*Salario Mínimo General de la zona geográfica A.

Como se cubre el porcentaje establecido, está exento de integrarse al SBC.

Para efectos del ISR, el monto está exento, ya que el servicio lo paga el trabajador y no es un ingreso. Los servicios de comedor están exentos para la LISR.

2. Marco Aguirre sufre un descuento en su salario diario de \$10.00 por concepto de servicio de comedor. Dicho trabajador tiene un sueldo de \$4,760.00 mensual, ha laborado 5 años, con 30% de prima vacacional y 40 días de aguinaldo. Considere la zona geográfica A.

$$\text{Salario Diario} = \$4,760.00 \div 30 \text{ días} = \$158.67 - \$10.00 = \$148.67$$

Para este caso, debemos revisar si el monto descontado a los trabajadores cubre el 20% del SMG que marca la LSS para no integrar en el salario:

$$\text{Cálculo del porcentaje} = \$67.29 \times 20\% = \$13.46$$

$$\text{Parte que integra el SBC} = \$13.46 - \$10.00 = \$3.46$$

Para efectos del ISR, el monto está exento, ya que el servicio lo paga el trabajador y no es un ingreso. Los servicios de comedor están exentos para la LISR.



### **Vales de despensa.**

1. La empresa donde se encuentra trabajando Pedro Hernández concede como parte de un plan de previsión social el 28% mensuales de vales de despensa en monedero electrónico. Considerando que nuestro trabajador gana \$6,300.00 mensuales, con 4 años trabajando, 35 días de gratificaciones y 30% de prima vacacional. Determinar su salario diario y montos a gravar. Considerar zona geográfica A.

Salario Diario=  $6,300.00 \div 30 = \$210.00$

Vales de despensa:

Monto de vales=  $\$210.00 \times 28\% = \$58.80 \times 30 \text{ días} = \$1,764.00$

Para el SBC se considera que no debe rebasar el 40% del SMG:

Cálculo del porcentaje=  $\$67.29 \times 40\% = \$26.92 \times 30 \text{ días} = \$807.48$

Importe que integra el SBC=  $\$1764.00 - \$807.48 = \$956.52$

Para efectos de ISR se encuentra exento este concepto, ya que integra un plan de previsión social y se otorga de manera general.

Nota: En caso de que los vales no se entreguen como previsión social y se condicionen en base a días trabajados o retardos, dichos vales recibirán el trato de incentivo y por lo tanto grava para el ISR.

### **Ayuda para gastos funerales.**

1. El trabajador Juan Vega falleció debido a un accidente sufrido en su lugar de trabajo. Dicho trabajador ganaba \$175.00 diarios. Determinar que importe debe de otorgarse como ayuda por fallecimiento, y los efectos que tiene para el ISR y el SBC.

De acuerdo a la LFT, se le debe de otorgar una indemnización de 2 meses de salario:

$$\text{Monto de indemnización} = \$175.00 \times 60 = \$10,500.00$$

Dicha indemnización se encuentra exenta para efectos del ISR y no integra al salario base de cotización de acuerdo a la LSS, ya que el importe que se otorga no es debido a un trabajo realizado.

Sin embargo, la LSS en su artículo 104 nos marca que el asegurado tiene derecho a una ayuda de dos meses sobre el SMG (\$67.29):

$$\text{Monto de ayuda} = \$67.29 \times 60 = \$4,037.40$$

2. La trabajadora Micaela Rosas, falleció debido a un cáncer de pulmón que padeció debido al tabaquismo. La empresa, a través de un contrato colectivo, otorga una ayuda a sus trabajadores de 40 días de su salario. La trabajadora recibía \$215.00 diarios por su trabajo. Determinar importe de ayuda de gastos funerarios y los efectos que tiene para el ISR y el SBC.

$$\text{Monto de ayuda} = \$215.00 \times 40 = \$8,600.00$$

Nota: en este caso no se recibe la ayuda de 2 meses que marca la LFT, debido a que el fallecimiento no se derivó de un riesgo de trabajo que la misma ley estipula.

Como el monto de la ayuda se otorga de manera general y bajo contrato, se encuentra exento del ISR y no integra al salario base de cotización de acuerdo a la LSS, ya que el importe que se otorga no es debido a un trabajo realizado.

Sin embargo, la LSS en su artículo 104 nos marca que el asegurado tiene derecho a una ayuda de dos meses sobre el SMG (\$67.29):

$$\text{Monto de ayuda} = \$67.29 \times 60 = \$4,037.40$$

## Comisiones

1. Joaquín Fernández es un vendedor del área geográfica A con un sueldo mensual de \$ 8,000.00 más comisiones del 3%. Si en el mes de agosto vendió \$ 48,000.00. Calcular su sueldo diario, así como el importe que es exento y gravado para el ISR y determinar si integra al salario base de cotización.

$$\begin{aligned}\text{Salario Diario} &= \$8,000.00 \div 30 = \$266.67 \\ \text{Venta} &= \$48,000.00 \\ \text{Comisión} &= \$48,000.00 \times 3\% = \$1,440.00\end{aligned}$$

	Importe	Exento	Gravado
Sueldo mensual	\$8,000.00		\$8,000.00
Comisión	\$1,440.00		\$1,440.00
Total	\$9,440.00		\$9,440.00

Si Integra al salario base de cotización por completo como prestación variable

$$\text{Comisión} = \$1,440 \div 30 = 48$$

2. Jonathan Jiménez es una vendedora que generó en el mes de Junio \$ 2,300.00 de comisiones y en el mes de Julio \$1,800.00. Calcular el importe que es exento y gravado para el ISR y determinar si integra al salario base de cotización.

$$\text{Comisión} = \$2,300.00 + \$1,800.00 = \$4,100.00$$

	Importe	Exento	Gravado
Comisión	\$4,100.00		\$4,100.00
Total	\$4,100.00		\$4,100.00

Si Integra al salario base de cotización por completo como prestación variable

$$\text{Comisión} = \$4,100 \div 61 = \$67.21$$

## Finiquito y liquidación

1. Calcular la liquidación y finiquito, así como lo que exenta y graba de ISR al trabajador Josimar Chinas quien tuvo un despido injustificado por parte del patrón, negándose a aceptar la reinstalación del mismo.

### Datos

Fecha de ingreso: 08/Jul/2011

Fecha de baja: 25/Abr/2014

Sueldo diario: \$412.00

Sueldo mensual: \$12,360.00

SBC: \$448.12

Antigüedad: 2 años, 9 meses, 07 días

Vacaciones proporcionales

8 de Julio de 2013 al 25 de Abril de 2014 = 292 días - 10 días de vacaciones = 282 días

$10 \text{ días} \div 365 \text{ días} = 0.02740 \times 282 \text{ días} = 7.7260 \text{ días}$

$\text{Sueldo diario } \$412.00 \times 7.7260 \text{ días} = \$3,183.12$

Prima vacacional

$\$3,183.12 \times 25\% = \$795.78$

Aguinaldo proporcional

Enero 2014 al 25 de Abril de 2014 = 115 días

$15 \text{ días} \div 365 \text{ días} = 0.0411 \times 115 \text{ días} = 4.7265 \text{ días a pagar de aguinaldo}$

$\text{Aguinaldo} = \$412.00 \times 4.7265 = \$1,947.32$

Finiquito: \$5,926.22

Prima de antigüedad topado 2 SMG (12 días por año) = 0

Nota: el trabajador no recibe prima de antigüedad debido a que laboró menos de 15 años.

20 días por año

$20 \text{ días} \times 3 \text{ años} = 60$

$60 \text{ días} \times \$412.00 = \$24,720.00$

Indemnización 3 meses de sueldo Art. 48 LFT

$\$412.00 \times 90 \text{ días} = \$37,080.00$

Sueldo = 10 días x  $\$412.00 = \$4,120.00$

Vacaciones =  $\$3,183.12$

Prima vacacional =  $\$795.78$

Aguinaldo =  $\$1,947.32$

Indemnizaciones =  $\$61,800.00$

Total de percepciones =  $\$71,846.22$

Exentos de ISR de finiquito

Prima vacacional 15 D.S.M. =  $\$795.78$

Aguinaldo 30 D.S.M. =  $\$1,947.32$

Indemnización  $\$67.29 \times 90 \text{ V.S.M.G. por cada año de servicio} = \$18,168.30$

Total de exento =  $\$20,911.40$

Total Gravado =  $\$50,934.82$

## Jubilaciones y pensiones

1. Alejandro Castañeda tiene actualmente 31 años de edad y comenzó a cotizar a los 18 años, de acuerdo a la actual ley del IMSS que concentra los recursos en una cuenta individual (Afore), calcular la cantidad que le corresponde por su jubilación, siendo que su sueldo mensual integrado es de \$30,000.00

Edad de jubilación: 60 años

Si comenzó a cotizar a los 18 años entonces cotizará durante 42 años

Abono a nuestra cuenta individual Afore

Patrón	5.15%
Trabajador	1.125%
Gobierno	0.225%
Total	6.5%

Aportación mensual:

Sueldo mensual integrado =  $\$30,000.00 \times 6.5\% = \$1,950.00$

Por: 504 meses (42 años sin interrumpir de trabajo) =  $\$982,800.00$

Alejandro juntará en su cuenta individual la cantidad de \$982,800.00 a la edad de 60 años, la cual podrá disfrutar de una pensión mensual de acuerdo al total de años en la que se dividirá.

## Faltas

1. Un empleado del área administrativa cuyo sueldo semanal es de \$ 7,000.00 y su horario de trabajo es de lunes a viernes; tuvo una falta injustificada en la semana, calcular el importe a descontar así como el total del sueldo a recibir.

$$\text{SD} = \$7,000.00 \div 7 \text{ días} = \$1,000.00$$

$$\text{Semana de 5 días de trabajo: } 7 \div 5 = 1.4$$

Días de faltas	x	Proporción	=	Faltas a descontar	x	Sueldo diario	=	Importe a descontar por faltas en el periodo
----------------	---	------------	---	--------------------	---	---------------	---	----------------------------------------------

$$1 \quad x \quad 1.4 \quad = \quad 1.4 \quad x \quad \$1,000.00 \quad = \quad \$ 1,400.00$$

$$\text{Sueldo semanal} = \$7,000.00 - \$1,400.00 = \$ 5,600.00$$

2.- Diego Barrios es un trabajador del área geográfica A, que gana el salario mínimo y su día de descanso es el domingo, tuvo dos faltas injustificadas en la semana. Determinar el importe a descontar así como el total de la quincena que percibirá.

$$\text{SD} = \$ 67.29$$

$$\text{Semana de 6 días de trabajo: } 7 \div 6 = 1.166667$$

Días de faltas	x	Proporción	=	Faltas a descontar	x	Sueldo diario	=	Importe a descontar por falta en el periodo
----------------	---	------------	---	--------------------	---	---------------	---	---------------------------------------------

$$2 \quad x \quad 1.166667 \quad = \quad 2.333334 \quad x \quad \$ 67.29 \quad = \quad \$ 157.01$$

$$\text{Sueldo quincenal} = \$ 1,009.35 - 157.01 = \$ 852.34$$

## Incapacidades

1. Un trabajador cuyo salario diario de cotización es de \$316.44, tuvo un accidente fuera de su horario de trabajo y se rompió una pierna, le dieron 45 días de incapacidad, determinar cuánto tiene que pagarle la empresa, el seguro social y cuanto es el importe que se le retiene de ISR?

De acuerdo al artículo 42 de la LFT, el patrón no está obligado a pagarle al trabajador por qué no fue riesgo de trabajo y la LSS protege al trabajador con un subsidio del 60% que será a partir del 4to día del inicio de la incapacidad y de acuerdo a esto nos queda de la siguiente manera:

### Datos

Incapacidad = 45 días

Días no considerados = 3 días

Sueldo diario de cotización = \$ 316.44

45 días – 3 días = 42 días (base para calcular subsidio)

42 días x \$316.44 = \$ 13,290.48 x 60% = \$ 7,974.29

*Pago de empresa* = \$ 0.00

*Pago del Seguro social* = \$ 7,974.29

*Retención de ISR* = \$ 0.00 (De acuerdo al artículo 93 de la LISR se encuentran exentas del pago del impuesto, las prestaciones de seguridad social).

2. Diana Gómez es una trabajadora de la empresa “LA MANZANA DE LA DISCORDIA, S.A. DE C.V.”, ella ocupa el puesto de Gerente de producción con un salario diario de cotización por \$1,232.47 y está asegurada contra riesgos de trabajo, ella tuvo un accidente al bajar las escaleras de su trabajo y le dieron incapacidad por 7 días. Determinar el sueldo que percibirá por parte de la empresa, seguro social y la retención de ISR.

De acuerdo al artículo 53 de la LSS indica que el patrón que haya asegurado a sus trabajadores contra riesgos de trabajo, quedara relevado del cumplimiento de sus obligaciones por el IMSS.

### Datos

Incapacidad = 7 días

Días no considerados = 0 días

Sueldo diario de cotización = \$ 1,232.47

7 días x \$ 1,232.47 = \$ 8,627.29

*Pago de empresa* = \$ 0.00

*Pago del Seguro social* = \$ 8,627.29

*Retención de ISR* = \$ 0.00 (De acuerdo al artículo 93 de la LISR se encuentran exentas del pago del impuesto, las prestaciones de seguridad social)



## Préstamos

1. La trabajadora Bárbara Cantú del área geográfica A percibe como sueldo semanal la cantidad de \$875.00 (\$125.00 diario) y que solicitó y obtuvo de su patrón un anticipo de salarios por la cantidad de \$5,000.00. Calcular el importe máximo a devolver y el descuento máximo que se le podrá aplicar.

Importe máximo a devolver = \$3,750.00 ( $\$125.00 \times 30$  días)

Descuento máximo semanal

Sueldo semanal = \$875.00

(-) SMG semanal = \$471.03 ( $\$67.29 \times 7$  días)

(=) Excedente del salario mínimo = \$403.97

30% de excedente = \$121.19

Descuento máximo semanal: \$121.19

2. El trabajador Sebastián Segura del área geográfica A percibe un sueldo mensual de \$12,000.00 y obtuvo de su patrón un anticipo de salarios por la cantidad de \$10,000.00. Calcular el importe máximo a devolver y el descuento máximo que se le podrá aplicar, siendo que su nómina se le paga quincenalmente.

Importe máximo a devolver = \$10,000.00 (No excede del sueldo mensual)

Descuento máximo quincenal

Sueldo quincenal = \$6,000.00

(-) SMG quincenal = \$1,009.35 ( $67.29 \times 15$  días)

(=) Excedente del salario mínimo = \$4,990.65

30% de excedente = \$1,497.20

Descuento máximo quincenal: \$1,497.20

**Ejemplo de la determinación del cálculo de ISR mensual aplicando el subsidio para el empleo.**

(=) Base gravable	\$4,500.00
(-) Límite inferior de la tabla del artículo 96 de la LISR	\$4,210.42
(=) Excedente del límite inferior	\$289.58
(x) Tasa por aplicarse sobre el excedente del límite inferior	10.88 %
(=) Impuesto marginal	\$31.51
(+) Cuota fija	\$247.24
<b>(=) Impuesto según la tarifa del artículo 96 de la LISR</b>	<b>\$278.75</b>
(-) Subsidio para el empleo	\$354.23
<b>Subsidio para el empleo por entregar</b>	<b>\$75.48</b>
(=) Base gravable	\$7,000.00
(-) Límite inferior de la tabla del artículo 96 de la LISR	\$4,210.42
(=) Excedente del límite inferior	\$2,789.58
(x) Tasa por aplicarse sobre el excedente del límite inferior	10.88 %
(=) Impuesto marginal	\$303.51
(+) Cuota fija	\$247.24
<b>(=) Impuesto según la tarifa del artículo 96 de la LISR</b>	<b>\$550.75</b>
(-) Subsidio para el empleo	\$253.54
<b>ISR por retener</b>	<b>\$297.21</b>

## Elaboración de la nómina

Determinar la nómina de la siguiente empresa de acuerdo a los datos que se proporcionan a continuación.

### Datos de la empresa

**Denominación social:** SEGOCO, S.A. DE C.V.

**RFC:** SEG080155M0

**Dirección:** Calle Miguel Hidalgo, No. 303, Col. Bellavista, Delegación Álvaro Obregón, Distrito Federal, C.P. 43589

**Giro:** Prestación de servicios de limpieza.

**Reg Pat IMSS:** 06020632210

**Prima de R.T.** 0.88204%

**Área Geográfica:** "A"

**Periodo quincenal:** 16 al 31 de Agosto de 2014.

**Total de trabajadores:** 20

### Datos para el cálculo de la nómina

*Percepciones y deducciones de acuerdo a las políticas de la empresa.*

- La quincena se pagará por los días trabajados.
- Prestaciones de ley.
- Fondo de ahorro máximo 13% por partes iguales, o lo que el trabajador elija a su conveniencia.
- Vales de despensa por \$658.00 que se pagarán quincenalmente
- Premio de asistencia y puntualidad. Se remunerará con la mitad de un salario diario si se asiste y se llega puntual toda la quincena.
- Descuento de uniformes a personal administrativo acordado quincenalmente \$107.84
- Prima vacacional del 25%

## Nómina quincenal del 16 al 31 de Agosto de 2014

Administrativo				
Luis Domínguez Hernández				
GERENTE GENERAL	Fecha Ingr. 21-10-2002	Sal Diario: 1214.96	SBC: 1,682.25	
Días pagados: 16	Horas extras: 0			
Sueldo	16	\$19,439.36	Ret. ISR	\$3,895.44
Fondo de ahorro		1,312.16	IMSS	688.12
Vales de despensa		658.00	Fondo de ahorro	1,312.16
			Uniformes	107.84
<b>Total de percepciones</b>		<b>20,097.36</b>	<b>Total deducciones de</b>	<b>6,003.56</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>14,093.80</b>		

Administrativo				
Cauhtémoc Blanco Zapata				
CONTADOR GENERAL	Fecha Ingr. 12-02-2002	Sal Diario: 597.55	SBC: 1,580.17	
Días pagados: 16	Horas extras: 0			
Sueldo	16	\$9,560.80	Ret. ISR	\$1,522.27
Fondo de ahorro		1,242.91	IMSS	645.63
Vales de despensa		658.00	Fondo de ahorro	1,242.91
Premio de asist. y punt.		298.78	Uniformes	107.84
<b>Total de percepciones</b>		<b>10,517.58</b>	<b>Total deducciones de</b>	<b>3,518.65</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>6,998.93</b>		

Administrativo				
Jennifer Rivera Maya				
ANALISTA CONTABLE	Fecha Ingr. 29-08-1978	Sal Diario: 222.66	SBC: 602.69	
Días pagados: 16	Horas extras: 0	Días de vacaciones: 26		
Sueldo	16	\$3,562.56	Subs al empleo acred	-\$133.44
Prima dominical		55.67	Ret. ISR	155.31
Prima vacacional		1,447.29	IMSS	238.75
Fondo de ahorro		463.14	Fondo de ahorro	463.14
Vales de despensa		658.00	Uniformes	107.84
Premio de asist. y punt.		111.33		
<b>Total de percepciones</b>		<b>5,834.85</b>	<b>Total deducciones de</b>	<b>965.04</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>4,869.81</b>		

<b>Administrativo</b>				
<b>Julio Cesar Chávez Covarrubias</b>				
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha Ingr.</b> 30-10-1984	<b>Sal Diario:</b> 596.15	<b>SBC:</b> 1,582.74	
<b>Días pagados:</b> 16	<b>Horas extras:</b> 0			
<b>Sueldo</b>	16	\$9,538.40	Ret. ISR	\$1,453.65
<b>Fondo de ahorro</b>		1,239.99	IMSS	646.70
<b>Vales de despensa</b>		658.00	Fondo de ahorro	1,239.99
			Uniformes	107.84
<b>Total de percepciones</b>		<b>10,196.40</b>	<b>Total deducciones de</b>	<b>3,448.18</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>6,748.22</b>		

<b>Administrativo</b>				
<b>Maribel Guardia Fernández</b>				
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	<b>Fecha Ingr.</b> 08-04-2006	<b>Sal Diario:</b> 416.5	<b>SBC:</b> 865.98	
<b>Días pagados:</b> 16	<b>Horas extras:</b> 0			
<b>Sueldo</b>	16	\$6,664.00	Ret. ISR	\$899.90
<b>Prima dominical</b>	2	208.25	IMSS	348.35
<b>Fondo de ahorro</b>		866.32	Préstamo Infonavit	862.91
<b>Vales de despensa</b>		658.00	Fondo de ahorro	866.32
<b>Premio de Asist. Y Punt.</b>		208.25	Uniformes	107.84
<b>Total de percepciones</b>		<b>7,738.50</b>	<b>Total deducciones de</b>	<b>3,085.32</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>4,653.18</b>		

<b>Administrativo</b>				
<b>Martha Flores Ruiz</b>				
<b>RECEPCIONISTA</b>	<b>Fecha Ingr.</b> 02-02-1970	<b>Sal Diario:</b> 301.87	<b>SBC:</b> 820.48	
<b>Días pagados:</b> 14.77	<b>Horas extras:</b> 0	<b>Ausencias:</b> 1		
<b>Sueldo</b>	14.77	\$4,458.62	Ret. ISR	\$402.97
<b>Fondo de ahorro</b>		579.59	IMSS	315.06
<b>Vales de despensa</b>		658.00	Fondo de ahorro	579.59
			Uniformes	107.84
<b>Total de percepciones de</b>		<b>5,116.62</b>	<b>Total deducciones de</b>	<b>1,405.46</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>3,711.16</b>		

Administrativo				
Margarita Gralia Cruz				
<b>MENSAJERA</b>	<b>Fecha Ingr.</b> 24-09-2005	<b>Sal Diario:</b> 273.24	<b>SBC:</b> 700.48	
<b>Días pagados:</b> 16	<b>Horas extras:</b> 0			
<b>Sueldo</b>	16	\$4,371.84	Ret. ISR	\$410.98
<b>Fondo de ahorro</b>		568.34	IMSS	279.47
<b>Vales de despensa</b>		658	Préstamo Infonavit	937.57
<b>Premio de asist. y punt.</b>		136.62	Fondo de ahorro	568.34
			Uniformes	107.84
<b>Total de percepciones</b>		<b>5,166.46</b>	<b>Total deducciones de</b>	<b>2,304.2</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>2,862.26</b>		

Administrativo				
Adal Ramones Viveros				
<b>INGENIERO EN SISTEMAS</b>	<b>Fecha Ingr.</b> 23-01-1993	<b>Sal Diario:</b> 617.5	<b>SBC:</b> 1,668.47	
<b>Días pagados:</b> 16	<b>Horas extras:</b> 0			
<b>Sueldo</b>	16	\$9,880.00	Ret. ISR	\$1,545.22
<b>Prima dominical</b>	2	154.38	IMSS	682.39
<b>Fondo de ahorro</b>		1,284.40	Préstamo Infonavit	249.07
<b>Vales de despensa</b>		658.00	Fondo de ahorro	1,284.40
			Uniformes	107.84
<b>Total de percepciones</b>		<b>10,692.38</b>	<b>Total deducciones de</b>	<b>3,868.92</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>6,823.46</b>		

Administrativo				
Romeo Santos Gutiérrez				
<b>SUPERVISOR</b>	<b>Fecha Ingr.</b> 02-03-1995	<b>Sal Diario:</b> 411.75	<b>SBC:</b> 1,152.50	
<b>Días pagados:</b> 16	<b>Horas extras:</b> 0			
<b>Sueldo</b>	16	\$6,588	Ret. ISR	\$882.64
<b>Prima dominical</b>		205.87	IMSS	467.62
<b>Fondo de ahorro</b>		856.43	Fondo de ahorro	856.43
<b>Vales de despensa</b>		658	Uniformes	107.84
<b>Premio de asist. y punt.</b>		205.87		
<b>Total de percepciones</b>		<b>7,657.74</b>	<b>Total deducciones de</b>	<b>2,314.53</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>5,343.21</b>		

Operativo				
Catalina Perry Santos				
ASEADOR	Fecha Ingr. 04-06-2003	Sal Diario: 146.4	SBC: 404.68	
Días pagados: 16	Horas extras: 0			
Sueldo	16	\$2,342.40	Subs al empleo acred	- \$186.44
Fondo de ahorro		304.51	Subsidio al empleo	- 42.56
Vales de despensa		658.00	IMSS	156.34
			Fondo de ahorro	304.51
<b>Total de percepciones</b>		<b>3,000.40</b>	<b>Total de deducciones</b>	<b>418.29</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>2,582.11</b>		

Operativo				
Diego Rivera Flores				
ASEADOR	Fecha Ingr. 04-05-2004	Sal Diario: 144.99	SBC: 399.28	
Días pagados: 16	Horas extras: 0			
Sueldo	16	\$2,319.84	Subs al empleo acred	- \$201.29
Prima dominical	1	36.25	Subsidio al empleo	- 59.87
Fondo de ahorro		301.59	IMSS	154.08
Vales de despensa		658.00	Fondo de ahorro	301.59
<b>Total de percepciones</b>		<b>3,014.09</b>	<b>Total de deducciones</b>	<b>395.80</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>2,618.29</b>		

Operativo				
Julieta Venegas López				
ASEADOR	Fecha Ingr. 13-10-2005	Sal Diario: 146.4	SBC: 401.29	
Días pagados: 14.77	Horas extras: 0	Ausencias: 1		
Sueldo	14.77	2,162.328	Subs al empleo acred	- \$201.29
Fondo de ahorro		281.09	Subsidio al empleo	- 69.06
Vales de despensa		658	IMSS	147.9
Premio de Asist. Y Punt.	1	73.2	Fondo de ahorro	281.09
<b>Total de percepciones</b>		<b>2,893.528</b>	<b>Total deducciones de</b>	<b>359.93</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>2,533.598</b>		

Operativo				
Josefa Ortiz de Domínguez				
<b>ASEADOR</b>	<b>Fecha Ingr.</b> 16-01-2001	<b>Sal Diario:</b> 140.77	<b>SBC:</b> 399.58	
<b>Días pagados:</b> 16	<b>Horas extras:</b> 0			
<b>Sueldo</b>	16	\$2,252.32	Subs al empleo acred	- \$201.29
<b>Prima dominical</b>	2	70.39	Subsidio al empleo	- 67.22
<b>Fondo de ahorro</b>		292.80	IMSS	154.21
<b>Vales de despensa</b>		658.00	Fondo de ahorro	292.80
<b>Total de percepciones</b>		<b>2,980.71</b>	<b>Total de deducciones</b>	<b>379.79</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>2,600.92</b>		

Operativo				
Lionel Messi Hernandez				
<b>ASEADOR</b>	<b>Fecha Ingr.</b> 24-01-1989	<b>Sal Diario:</b> 148.04	<b>SBC:</b> 407.55	
<b>Días pagados:</b> 16	<b>Horas extras:</b> 0			
<b>Sueldo</b>	16	\$2,368.64	Subs al empleo acred	- \$133.44
<b>Fondo de ahorro</b>		307.93	Subsidio al empleo	- 39.70
<b>Vales de despensa</b>		658.00	IMSS	157.52
			Fondo de ahorro	307.93
<b>Total de percepciones</b>		<b>3,026.64</b>	<b>Total de deducciones</b>	<b>425.75</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>2,600.89</b>		

Operativo				
Shakira Valencia Piqué				
<b>ASEADOR</b>	<b>Fecha Ingr.</b> 15-12-1991	<b>Sal Diario:</b> 166.75	<b>SBC:</b> 464.60	
<b>Días pagados:</b> 16	<b>Horas extras:</b> 0			
<b>Sueldo</b>	16	\$2,668	Subs al empleo acred	- \$170.98
<b>Prima dominical</b>	2	83.37	Ret. ISR	17.38
<b>Fondo de ahorro</b>		346.83	IMSS	181.27
<b>Vales de despensa</b>		658	Préstamo Infonavit	475.92
<b>Premio de asist. y punt.</b>	1	83.37	Fondo de ahorro	346.83
<b>Total de percepciones</b>		<b>3,492.74</b>	<b>Total de deducciones</b>	<b>1021.4</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>2,471.34</b>		



Operativo				
Gerardo Ortiz Manzano				
<b>ASEADOR</b>	<b>Fecha Ingr.</b> 16-05-2001	<b>Sal Diario:</b> 144.99	<b>SBC:</b> 398.92	
<b>Días pagados:</b> 16	<b>Horas extras:</b> 0			
<b>Sueldo</b>	16	\$2,319.84	Subs al empleo acred	- \$201.29
<b>Fondo de ahorro</b>		301.59	Subsidio al empleo	- 59.87
<b>Vales de despensa</b>		658.00	IMSS	153.94
			Fondo de ahorro	301.59
<b>Total de percepciones</b>		<b>2,977.84</b>	<b>Total de deducciones</b>	<b>395.66</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>2,582.18</b>		

Operativo				
Jorge Campos Sánchez				
<b>VIGILANTE</b>	<b>Fecha Ingr.</b> 20-05-2003	<b>Sal Diario:</b> 180.35	<b>SBC:</b> 510.45	
<b>Días pagados:</b> 16	<b>Horas extras:</b> 21			
<b>Sueldo</b>	16	\$2,885.60	Ret. ISR	\$360.55
<b>Fondo de ahorro</b>		375.13	IMSS	200.35
<b>Horas extras</b>	21	1,217.38	Fondo de ahorro	375.13
<b>Vales de despensa</b>		658.00		
<b>Premio de asist. y punt.</b>	1	90.18		
<b>Total de percepciones</b>		<b>4,851.16</b>	<b>Total de deducciones</b>	<b>936.03</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>3,915.13</b>		

Operativo				
Roberto Gómez Bolaños				
<b>AUXILIAR DE MANTENIMIENTO</b>	<b>Fecha Ingr.</b> 16-10-1978	<b>Sal Diario:</b> 177.91	<b>SBC:</b> 505.30	
<b>Días pagados:</b> 16	<b>Horas extras:</b> 0			
<b>Sueldo</b>	16	\$2,846.56	Subs al empleo acred	- \$155.07
<b>Prima dominical</b>	2	88.96	Ret. ISR	43.66
<b>Fondo de ahorro</b>		370.06	IMSS	198.22
<b>Vales de despensa</b>		658.00	Fondo de ahorro	370.06
			Pensión alimenticia	1,000.00
<b>Total de percepciones</b>		<b>3,593.52</b>	<b>Total deducciones</b>	<b>1,611.94</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>1,981.58</b>		

Operativo				
Margarito Pérez Paz				
<b>AUXILIAR DE MANTENIMIENTO</b>	<b>Fecha Ingr.</b> 15-06-2005	<b>Sal Diario:</b> 166.75	<b>SBC:</b> 478.84	
<b>Días pagados:</b> 16	<b>Horas extras:</b> 0			
<b>Sueldo</b>	16	\$2,668.00	Subs al empleo acred	- \$59.87
<b>Prima dominical</b>	2	83.37	Ret. ISR	8.31
<b>Fondo de ahorro</b>		346.83	IMSS	187.20
<b>Vales de despensa</b>		658.00	Fondo de ahorro	346.83
<b>Total de percepciones</b>		<b>3,409.37</b>	<b>Total deducciones de</b>	<b>542.34</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>2,867.03</b>		

Operativo				
Josefina Vázquez Mota				
<b>INTENDENCIA</b>	<b>Fecha Ingr.</b> 14-11-2006	<b>Sal Diario:</b> 144.99	<b>SBC:</b> 399.89	
<b>Días pagados:</b> 16	<b>Horas extras:</b> 0			
<b>Sueldo</b>	16	\$2,319.84	Subs al empleo acred	- \$186.44
<b>Prima dominical</b>	2	72.50	Subsidio al empleo	- 37.12
<b>Fondo de ahorro</b>		301.59	IMSS	154.34
<b>Vales de despensa</b>		658.00	Préstamo Infonavit	550.95
<b>Premio de Asist. Y Punt.</b>	1	72.50	Fondo de ahorro	301.59
<b>Total de percepciones</b>		<b>3,122.84</b>	<b>Total deducciones de</b>	<b>969.76</b>
<b>Neto a pagar</b>		<b>2,153.08</b>		

## Resumen de la nómina

Denominación social: SEGOCO, S.A. DE C.V.		RFC: SEG080155M0	
Periodo quincenal: 16 al 31 de Agosto de 2014.		Reg. Pat IMSS: 06020632210	
<b>TOTAL GENERAL DE LA NÓMINA</b>			
<b>Acumulado Percepciones</b>		<b>Acumulado deducciones</b>	
<b>Sueldo</b>	101,216.95	Subsidio al empleo	- 375.40
<b>Prima dominical</b>	1,059.01	Ret. ISR	11,598.28
<b>Prima vacacional</b>	1,447.29	IMSS	6,157.46
<b>Fondo de ahorro</b>	11,943.23	Préstamo Infonavit	3,076.42
<b>Horas Extras</b>	1,217.38	Fondo de ahorro	11,943.23
<b>Vales de despensa</b>	13,160.00	Uniformes	970.56
<b>Premio de Asist. Y Punt.</b>	1,280.10	Pensión alimenticia	1,000.00
<b>Total percepciones</b>	<b>119,380.73</b>	<b>Total deducciones</b>	<b>34,370.55</b>
<b>Neto general</b>	<b>85,010.18</b>		
<b>Total de empleados general</b>	<b>20</b>		

## **Conclusión**

La presente tesis tuvo como objetivo el estudio de la integración de la nómina en base a la composición fiscal, laboral y de seguridad social que se le ofrece a un trabajador, así como los derechos y obligaciones de ambas partes (patrón y trabajador).

Uno de los temas más relevantes que se abarco fue el estudio y cálculo de las partidas que se pueden presentar en los diferentes casos de la prestación de un servicio personal subordinado, de acuerdo a la normas vigentes, tales como: salarios, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, tiempo extra, días de descanso, prima dominical, PTU, premios de asistencia y puntualidad, entre otros.

Hemos llegado a la conclusión de que la importancia de la nómina para la contabilidad de una empresa radica en la correcta toma de decisiones financieras, fiscales y laborales; además de que da a conocer que es un tema que debe interesar a todas las partes relacionadas, como lo son trabajadores, patrones e instituciones que emiten las leyes que protegen y regulan el ámbito laboral.

## Bibliografía

- Diccionario de la real academia de la Lengua Española
- Orozco Colín, Luis Ángel, Estudio Integral de la Nómina 2013, México.
- Elizondo López, Arturo, Proceso Contable 3 Contabilidad del Activo y Pasivo.
- Reyes Ponce, Agustín, Administración de Personal Volumen 2.
- Ley Federal del Trabajo
- Ley del Impuesto Sobre la Renta
- Ley del Seguro Social
- Ley del Infonavit
- <http://administrategia.com/blog/que-es-y-cuantos-tipos-de-nomina-hay>
- Pérez Chávez Campero, Fol, Manual para el control integral de las nóminas, editores tax
- <http://www.alcofin.com.mx>
- <http://www.contamex.com>
- [ftp://ftp2.sat.gob.mx/asistencia\\_servicio\\_ftp/publicaciones/cfdi/guianomina.pdf](ftp://ftp2.sat.gob.mx/asistencia_servicio_ftp/publicaciones/cfdi/guianomina.pdf)
- [www.sat.gob.mx](http://www.sat.gob.mx)
- [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx)
- [www.infonavit.org.mx](http://www.infonavit.org.mx)
- [www.aspel.com.mx](http://www.aspel.com.mx)
- [www.eumed.net](http://www.eumed.net)
- <http://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/6580/SEGURIDADSOC.pdf?sequence=1>
- <http://sipse.com/miretiroy pension/2012/11/guarderías-imss/>