



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN

ESTUDIO INTEGRAL DE LA NÓMINA

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA**

PRESENTAN:

Hernández Hernández Marcos Fabian

Trinidad Osorio José Arturo

Asesor: M.A.N. Gustavo Armando Rodríguez Medina

CUAUTITLAN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO, 2017



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

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

U. N. A. M.
ASUNTO: VOTO APROBATORIO
SUPERIORES-CUAUTITLÁN

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

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

"Estudio Integral de la nómina"

Que presenta el pasante: MARCUS FABIÁN HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
Con número de cuenta: 30308250.1 para obtener el Título de: Licenciado en Contaduría

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

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU"
Cuautitlán Izcalli, Méx. a 14 de noviembre de 2016.

PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO

	NOMBRE	FIRMA
PRESIDENTE	M.A.N. Gustavo Armando Rodríguez Medina	
VOCAL	M.A. Juan Silva Hernández	
SECRETARIO	Mtro. Jerónimo Martínez Flores	
1er SUPLENTE	L.C. Miguel Ángel Navarro Contreras	
2do SUPLENTE	L.C. Rafael Galván Flores	

NOTA: Los sinodales suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional (art. 127).
En caso de que algún miembro del jurado no pueda asistir al examen profesional deberá dar aviso por anticipado al departamento.
(Art 127 REP)

LMCF/etm*



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

ASUNTO: VOTO APROBATORIO

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

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

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

"Estudio Integral de la Química"

Que presenta el pasante: MARGOS FACIÁN HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
Con número de cuenta: 30306250-1 para obtener el Título de: Licenciado en Contaduría

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

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HARÉ ARA EL ESPÍRITU"
Cuautitlán Izcalli, Méx. a 14 de noviembre de 2016.

PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO

	NOMBRE	FIRMA
PRESIDENTE	<u>M.A.N. Gustavo Amador Rodríguez Medina</u>	
VOCAL	<u>M.A. Juan Silva Hernández</u>	
SECRETARIO	<u>Mtro. Jerónimo Martínez Flores</u>	
1er SUPLENTE	<u>L.C. Miguel Ángel Moreno Contreras</u>	
2do SUPLENTE	<u>L.C. Rafael Galván Flores</u>	

NOTA: Los síndacos suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional (art. 127).
En caso de que algún miembro del jurado no pueda asistir al examen profesional deberá dar aviso por anticipado al departamento.
(Art. 127 RDP)

LMCT/sem*



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLÁN

ASUNTO: VOTO APROBATORIO

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

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

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

"Estudio Integral de la nómina"

Que presenta el posante: JOSÉ ARTURO TRINIDAD OSORIO
Con número de cuenta: 41207844-2 para obtener el Título de: Licenciado en Contaduría

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

ATENTAMENTE
"POR MI PAZA HABLARA EL ESPÍRITU"
Cuautitlán Itzatl, Méx. a 14 de noviembre de 2016.

PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO

	NOMBRE	FIRMA
PRESIDENTE	M.A.N. Gustavo Armandín Rodríguez Medina	
VOCAL	M.A. Juan Silva Hernández	
SECRETARIO	Mtro. Jerónimo Martínez Flores	
1er SUPLENTE	L.C. Miguel Ángel Moreno Contreras	
2do SUPLENTE	L.C. Rafael Galván Flores	

NOTA: Los suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional (art. 127).
En caso de que algún miembro del jurado no pueda asistir al examen profesional deberá dar aviso por anticipado al departamento.
(Art. 127 REPE)

UMC/11/16/16



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

ASUNTO: VOTO APROBATORIO

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

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

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

"Estudio Integral de la nómina"

Que presenta el posente: **JOSÉ ARTURO TRINIDAD OSORIO**

Con número de cuenta: **41207844-2** para obtener el Título de: Licenciado en Contaduría

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

ATENTAMENTE

"POR MIRAZA HARIARA EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcallí, Méx. a 14 de noviembre de 2016.

PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO

	NOMBRE	FIRMA
PRESIDENTE	<u>M.A.N. Gustavo Armando Rodríguez Medina</u>	
VOCAL	<u>M.A. Juan Oliva Hernández</u>	
SECRETARIO	<u>Mtro. Jerónimo Martínez Flores</u>	
1er SUPLENTE	<u>J.C. Miguel Ángel Múzaro Contreras</u>	
2do SUPLENTE	<u>L.C. Rafael Galván Flores</u>	

NOTA: Los sindicales suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional (art. 127).
En caso de que algún miembro del jurado no pueda asistir al examen profesional deberá dar aviso por anticipado al departamento.
(Art 127 REP)

LMU/887*

Agradecimientos

Le agradezco a Dios por haberme acompañado a lo largo de mi carrera, por guiarme siempre y darme las fuerzas para nunca decaer y especialmente por haberme dejado conocer a tantas personas que hicieron que este tiempo en la facultad haya sido tan inolvidable y sobre todas las cosas por la felicidad que me ha brindado.

Le doy gracias a mi Madre Florencia Hernández por siempre apoyarme y por los sacrificios que tuvo que hacer para que el día de hoy yo pueda estar aquí, por darme los valores que me han servido de guía para vivir y brindarme una excelente educación. Sobre todas las cosas por darme un ejemplo de lo que es luchar por lo que quieres y por los que amas.

A mis hermanos por siempre haber estado en los momentos de dificultades y quienes me enseñaron lo que una familia significa. A Laura por haberme enseñado el significado de persistencia, compromiso y responsabilidad. A Israel por haberme ayudado en el camino de mi carrera, al ser quien me ayudaba con mis dudas y prácticas, por enseñarme que jamás debemos rendirnos.

A Arturo por ser un amigo inolvidable de mi vida, por apoyarme en las buenas y en las malas, por ser aquella persona además de mi familia con quien siempre pude contar, por haber sido el mejor compañero de tesis y la persona que tuvo la paciencia de aguantarme en el proceso de elaboración.

Gracias al profesor Gustavo Armando Rodríguez Medina por haberme apoyado en la tesis y por motivarme a realizar el examen profesional, así como el haberme proporcionado sus conocimientos durante clases.

A la docencia de la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán quienes proporcionaron sus mejores conocimientos y vivencias en el ámbito laboral, para que actualmente sea el profesionista que soy. Alejandro Rodrigo Bautista Cruz, Aldo Viguera García, Jaime Navarro Mejía, Sergio Vitzimengari Hurtado Magdaleno,

Ricardo Ávila Ayala, Arturo Moreno Rivera, por mencionar algunos de los mejores profesores que he conocido.

A mis amigos de la Facultad quienes hicieron mi estancia una de las mejores partes de mi vida, así como quienes fueron los primeros en alentarme y apoyarme en cualquier complicación que tenía con mis estudios, así como por haberme brindado recuerdos que atesorare por siempre en mi corazón.

A la Doctora Tania Olmos y L.C. Sylvia Hernández por haberme inculcado un deseo de superación y quienes hicieron que reafirmara mi gusto por la contabilidad, así como para nunca dejar de actualizarme y siempre quererme superar como profesionista.

A Alejandro Juárez por ser un jefe excepcional en el trabajo, así como por haber sido la persona que me ayudo en ser el guía de la elaboración de mi tesis.

Y en general a todas aquellas personas que han contribuido a que logre esta meta, que, si bien no es la última, es una que con gusto hoy termina.

Marcos.

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por estar acompañando a lo largo de mi vida, llenarme de bendiciones una de ellas la oportunidad de cursar mi carrera profesional permitiendo superar todas las pruebas que esto conllevó dándome la serenidad y la fuerza necesaria para nunca desistir y lograr mi meta por más difícil que fueron los momentos.

Agradezco a mis padres Carmen Leonor Osorio Garcia y Juan Manuel Trinidad Parada por el hecho de darme la vida y permanecer en ella siempre arropándome con su amor y dándome lo mejor de cada uno. Agradezco sus consejos, sus regaños, así como sus felicitaciones por cada paso dado aun cuando este fuera uno pequeño, gracias por nunca renunciar a mí y seguir apoyando mis decisiones, así como por seguir cuidándome.

A mis hermanos por ser mis ejemplos de vida, por siempre cuidar a su hermano pequeño. Claudia siempre un ejemplo de sabiduría, persistencia y coraje, gracias por nunca dejarme caer y hacerme ver lo fuerte que soy. Juan un ejemplo de humildad, amor, y felicidad, gracias por saber que siempre cuento con mi hermano mayor y que no importa el día ni la hora siempre estarás ahí.

A mi abuela la señora Regina Parada Nuñez la cual desde antes de nacer ya había sido asignada para ser una gran bendición en mi vida, una segunda madre la cual dio lo mejor de sí misma para que yo lograra ser una persona de bien y a la cual le debo y por siempre estaré en deuda.

A Gabriela Pantoja Moreno por ser la compañera que escogí para el resto de mi vida y por haberme acompañado de principio a fin en este ciclo que hoy termina para comenzar uno nuevo donde estaremos y en el cual necesitare de su incondicional apoyo como hasta ahora.

A Marcos Hernández Hernández por ser mi amigo de carrera y ahora amigo de vida por apoyarme en todo lo que conllevó estar juntos en la facultad y crear un lazo irrompible de amistad, gracias por los momentos buenos y gracias porque malos no hubo, pero si de mucha tensión.

Gracias al profesor Gustavo Armando Rodriguez Medina por haberme apoyado en la tesis y por motivarme a realizar el examen profesional, así como el haberme proporcionado sus conocimientos durante clases.

A la docencia de la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán quienes proporcionaron su mejor conocimiento y vivencias en el ámbito laboral, para que actualmente sea el profesionista que soy. Alejandro Rodrigo Bautista Cruz, Aldo Viguera Garcia, Jaime Navarro Mejía, Sergio Vitzimengari Hurtado Magdaleno, Ricardo Ávila Ayala, Arturo Moreno Rivera, por mencionar algunos de los mejores profesores que he conocido.

A la Doctora Tania Olmos y L.C. Sylvia Hernández por haberme inculcado un deseo de superación y quien hizo que reafirmara mi gusto por la contabilidad, así como

para nunca dejar de actualizarme y siempre quererme superar como profesionalista. Y por haberme enseñado que el camino no es fácil, pero al final de este siempre hay una gran recompensa esperando.

Y en general a todas aquellas personas que han contribuido a que logre esta meta, que, si bien no es la última, es una que con gusto hoy termina.

Arturo T.

Índice

ABREVIATURAS.....	3
INTRODUCCIÓN	6
OBJETIVO.....	8
CAPÍTULO 1 ADMINISTRACIÓN	9
1.1 ¿QUÉ ES LA ADMINISTRACIÓN?	9
1.2 CARACTERÍSTICAS DE LA ADMISTRACIÓN.....	10
1.3 OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN.....	11
1.4 ELEMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN.....	14
1.4.1 Finanzas	16
1.4.2 Producción.....	17
1.4.3 Mercadotecnia	18
1.4.4 Recursos Humanos	20
CAPÍTULO 2 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	21
2.1 DEFINICIÓN	21
2.2 FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.....	22
2.3 OBJETIVOS DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.....	25
2.4 COMPOSICIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.....	30
2.5 DEPARTAMENTO DE NÓMINA	35
CAPÍTULO 3 LA RELACIÓN DE TRABAJO	38
3.1. ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	38
3.1.1.- Trabajo	38
3.1.2.- Trabajador	40
3.1.3.- Patrón	43
3.1.4.- Salario	43
3.2. DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	44
3.3. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	47
3.4. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	49
3.5. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	53
CAPÍTULO 4 DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRÓN Y EL TRABAJADOR.....	55
4.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR Y PATRÓN.....	55
4.2 SUELDOS Y SALARIOS.....	56

4.3 SALARIO MÍNIMO	58
4.4 CUOTAS OBRERO PATRONALES.....	63
CAPÍTULO 5 SEGURIDAD SOCIAL	66
5.1 CONCEPTO.....	66
5.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	66
5.3 SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO.....	68
5.4 REGÍMENES DEL IMMS	71
5.4.1 RÉGIMEN OBLIGATORIO	71
5.4.2 RÉGIMEN VOLUNTARIO.....	72
5.4.3 SEGUROS RÉGIMEN OBLIGATORIO.....	73
5.5 INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES	81
6.-CASO PRÁCTICO	87
6.1 BONOS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	91
6.2 INGRESOS EXENTOS DEL PAGO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA	95
6.3 JORNADAS LABORALES	105
6.4 DESPENSA.....	109
6.5 FACTOR DE INTEGRACIÓN PARA EFECTOS DE IMSS	118
6.6 FALTAS	134
7 BENEFICIOS.....	138
7.1.- CONTRIBUYENTES EXCEPTUADOS DE LLEVAR NÓMINA.....	138
7.2.- ESTÍMULOS FISCALES	141
7.2.1 Estímulo fiscal por contratación de personal con discapacidad.....	141
7.2.2.-Estímulo fiscal del fomento al primer empleo	142
7.2.3.-Ayuda alimentaria para los trabajadores	143
7.2.4.-Acreditamiento del subsidio para el empleo contra el ISR propio o el retenido a terceros.....	153
7.3.-OTROS BENEFICIOS	154
CONCLUSIÓN	158
BIBLIOGRAFÍA	159

ABREVIATURAS

Afore	Administradora de Fondos para el Retiro
CCF	Código Civil Federal
CFDF	Código Fiscal del Distrito Federal
CFF	Código Fiscal de la Federación
CNPTUE	Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
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
Decreto que establece el subsidio para empleo	Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta, del Código Fiscal de la Federación, de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios y de la Ley del el Impuesto al Valor Agregado, y se establece el Subsidio para el Empleo, publicada en el DOF el 1º. De octubre de 2007
DOF	Diario Oficial de la Federación
DTLISR2002	Disposiciones Transitorias de la Ley del ISR para 2002
DVTLISR2005	Disposiciones de Vigencia Temporal de la Ley del ISR para 2005
DVTLISR2010	Disposiciones de Vigencia Temporal de la Ley del ISR para 2010
FIEL	Firma Electrónica Avanzada
Fonavit	Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
Fovissste	Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
IETU	Impuesto empresarial a tasa única
IFE	Instituto Federal Electoral
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social

Infonavit	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
ISR	Impuesto sobre la renta
ISSFAM	Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado
JCA	Junta de Conciliación y Arbitraje
LAAT	Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores
LFT	Ley Federal del Trabajo
LIETU	Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única
LIF	Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2013
LISR	Ley del Impuesto sobre la Renta
LIVA	Ley del Impuesto al Valor Agregado
LSAR	Ley del Sistema del Ahorro para el Retiro
LSS	Ley del Seguro Social
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa
Racerf	Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización
Resolución de facilidades administrativas	Resolución de facilidades administrativas para los sectores de contribuyentes que en la misma se señalan para 2013
RMF para 2013	Resolución Miscelánea Fiscal para 2013
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
Rimpiolinfo	Reglamento para la Imposición de Multas por Incumplimiento de las Obligaciones que la Ley del Instituto del Fondo del Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y sus Reglamentos Establecen a Cargo de los Patrones
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
SD	Salario Diario
SDI	Salario Diario Integrado
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SEP	Secretaría de Educación Pública
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SMG	Salario Mínimo General
SER	Secretaría de Relaciones Exteriores
STPS	Secretaría del trabajo y Previsión Social
SUA	Sistema Único de Autodeterminación
TFJFA	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se hará un estudio integral de la nómina, dirigido principalmente a los estudiantes de las carreras de Licenciado en Contaduría y Licenciado en Administración, y para todas aquellas personas que estén interesadas en saber cómo se elabora una nómina.

Es indispensable el conocer las responsabilidades que conlleva la elaboración de nómina, una de las mayores responsabilidades que se tienen es el correcto cumplimiento de las leyes, desde la forma en que se elabora un contrato hasta la forma en que se tiene que reportar a la autoridad la misma nómina.

De esta forma empezaremos el presente Trabajo Profesional con el análisis desde el punto de vista de la administración en general llegando así al departamento de recursos humanos y a su vez este nos da paso a la elaboración de la nómina. Una vez tocado el tema central es necesario explicar algunos conceptos básicos como lo es el patrón o sujeto obligado y trabajador, quienes serán los dos actores principales de la elaboración de una nómina, una vez contemplados los conceptos anteriores, podremos comprender mejor el concepto de nómina.

La persona o personas que se encarguen de elaborar la nómina, tienen la responsabilidad de conocer el procedimiento y aplicar correctamente cada uno de los conceptos que integran la misma, para esto es necesario conocer las diferentes leyes que rigen la nómina, así como las percepciones y deducciones correctas que se tendrán que aplicar.

Los ordenamientos legales que analizaremos son los siguientes: Ley Federal del Trabajo (LFT), Ley del Seguro Social (LSS), Ley del Instituto del Fondo nacional de Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT), Ley del Impuesto Sobre La Renta (LISR), Código Fiscal de la Federación (CFF), Código Financiero del D.F. y Código Financiero del Estado de México y Resolución Miscelánea Fiscal 2016.

La estructura del presente trabajo será de lo general a lo particular, entendiendo así un poco más de los departamentos de una empresa involucrados en la elaboración de una nómina, así como los conceptos básicos para entender lo que son las percepciones y deducciones, pasando a la integración del salario para el Instituto Mexicano del Seguro Social, hasta llegar al cálculo de las cuotas obrero-patronal llegando así al cálculo de la nómina.

Finalmente aterrizaremos con la elaboración de un caso práctico donde podremos observar la aplicación leyes que existen y los procedimientos necesarios para cumplir correctamente con las diferentes autoridades, así como veremos algunos beneficios que tiene el crear una empresa en algunos estados de la República Mexicana.

OBJETIVO

Presentar un análisis de las obligaciones legales que se tienen que cumplir al elaborar una nómina, así como el proceso y los elementos necesarios.

CAPÍTULO 1 ADMINISTRACIÓN

1.1 ¿QUÉ ES LA ADMINISTRACIÓN?

La palabra administración proviene del latín “*ad*” y “*ministrare*”, donde *ad* significa al y *ministrare* significa servicio de, o sea, cumplimiento de una función bajo el mando de otra persona o prestación de un servicio a otro.

En la antigua Roma, aunque los escritos sobre administración están incompletos, se destaca que, mediante el uso del principio piramidal y la delegación de autoridad, la ciudad llega a ser un imperio con una organización y eficiencia que nunca antes se habían conocido.

La primera definición de administración se elabora en el año 5000 a.C. por los sumerios, quienes son la primera civilización conocida que registra las operaciones comerciales. Años más tarde, los egipcios fueron pioneros en lo que respecta a la descentralización del mando y las actividades. En el imperio japonés el comandante Sun Tsu reconoce en su obra “El Arte de la Guerra” la necesidad de planear, dirigir y controlar, lo que constituye premisa importante hasta los días actuales.

La administración es el proceso de diseñar y mantener un entorno en que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos. La administración es una de las actividades humanas más importantes. Desde que los seres humanos comenzaron a formar grupos para cumplir propósitos que no podían alcanzar de manera individual, la administración ha sido esencial para alcanzar la coordinación de los esfuerzos individuales.

A medida que la sociedad empezó a depender crecientemente del esfuerzo grupal y que muchos grupos organizados tendieron a crecer, la tarea de los administradores se volvió más importante.

Al estudiar la administración es de gran utilidad dividirla en cinco funciones específicas: planeación, organización, integración de personal, dirección y control, de

las cuales pueden organizarse los conocimientos que se hallan en la base de esas funciones. Es por eso que los principios, teorías, y técnicas se agrupan en esas cinco funciones. Este marco de referencia se ha probado y usado durante muchos años.

Aunque existen diferentes maneras de organizar estos conocimientos administrativos. Los administradores asumen la responsabilidad de emprender acciones que permitan a los individuos realizar sus mejores contribuciones al cumplimiento de objetivos grupales.

En consecuencia, la administración se aplica tanto a grandes como pequeñas empresas, lucrativas y no lucrativas, industria manufacturera y de servicios. Con el término “empresa” se alude a compañías, organismos gubernamentales, hospitales, universidades y otras organizaciones, de manera que todo refiere a las organizaciones comerciales como a las no comerciales.

1.2 CARACTERÍSTICAS DE LA ADMINISTRACIÓN

La administración posee características inherentes que la diferencian de otras disciplinas y tiene un carácter universal al existir en cualquier grupo social, posee valor instrumental dado que su finalidad es eminentemente práctica y resulta ser un medio para obtener un fin y no un fin en sí misma. La administración es una ciencia compuesta por principios y técnicas cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es posible alcanzar.

Al analizar los criterios antes referidos resulta innegable la trascendencia que tiene la administración en la vida del hombre y en el cumplimiento de sus metas. Por ello, se considera necesario mencionar las características más relevantes que fundamentan la importancia de la administración y su aplicación a cualquier actividad que se encuentre encaminada al cumplimiento de objetivos establecidos.

- **Universalidad:** El fenómeno administrativo surge donde quiera que exista un organismo social, debido a la existencia de la coordinación sistémica de medios y es el proceso global de toma de decisiones orientado a conseguir los objetivos mediante la planificación, organización, mando y control. La administración es imprescindible para el adecuado funcionamiento de cualquier actividad.
- **Especificidad:** El fenómeno administrativo es específico y distinto a cualquier otro al poseer características propias que no permiten confundirlo con otras ciencias o técnicas.
- **Simplificación del trabajo:** Simplifica el trabajo y el cumplimiento de los objetivos trazados para realizar cualquier actividad al establecer principios, métodos y procedimientos para lograr mayor rapidez y efectividad.
- **Productividad y eficiencia:** La productividad y eficiencia de cualquier actividad está en relación directa con la aplicación de una buena administración encaminada al logro de objetivos preestablecidos.
- **Flexibilidad:** Los principios y funciones administrativas se adaptan a cualquier actividad con objetivos definidos.

La administración es afín a todas aquellas ciencias o técnicas relacionadas con la eficiencia en el trabajo y el cumplimiento de objetivos. La rigidez en la administración es inoperante, mientras sus conceptos, teorías y principios administrativos se adaptan a las necesidades propias de cada grupo social.

1.3 OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Si no tiene ningún propósito que los individuos traten de cooperar y procurar lograr algo, no hay justificación para la administración. Es obligatorio un objetivo para que exista la sensación de logro. Habiendo algún propósito, la administración gira

alrededor de los objetivos. Las prácticas efectivas de la administración están relacionadas con la selección e identidad de los objetivos que se buscan.

Séneca afirmo hace siglos: “si el hombre no sabe hacia cual puerto se dirige, ningún viento es favorable”. Nadie duda de estas palabras. La falta de objetivos o no tenerlo claramente definidos hace la tarea administrativa innecesariamente difícil si es que la administración se va en su verdadera acepción.

El objetivo administrativo es una meta que se fija, que requiere un campo de acción definido y que sugiere la orientación para los esfuerzos de un dirigente. En esta definición se ha llamado la atención sobre cuatro conceptos y son:

- Meta.
- Campo de acción.
- Definición de la acción.
- Orientación.

Por lo general se considera a los objetivos como valores que deben alcanzarse. Sin embargo, como individuo, se puede tener un objetivo en la forma de una aspiración personal que puede ser mental o intangible. El ámbito o la gama del objetivo que se intenta están incluidos en el significado del objetivo administrativo.

Los límites prescritos para una empresa determinada, bien puede incluir en el objetivo más de un enunciado. Con frecuencia este es el caso. Un objetivo administrativo también denota situaciones definidas. Los propósitos que se enuncian en términos vagos o ambiguos no tienen sino un valor administrativo mínimo. Por ejemplo, objetivos tales como “hacer tanto como se pueda” y “terminar el trabajo pronto” se prestan a distintas interpretaciones y frecuentemente conducen a Confucio y desorden. Finalmente, la dirección está limitada por el objetivo que cubre los resultados a satisfacer, separando estos resultados de la gran masa de objetivos posibles.

En realidad, los objetivos poseen facultades inherentes en sí mismas para estimular la acción. Cuando son conocidos o están definidos, ayudan a identificar lo que debe hacerse y reducen al mínimo los olvidos o falsas interpretaciones.

La importancia de los objetivos está ampliamente aceptada. La mayoría de los administradores están de acuerdo en que son vitales. Objetivos inadecuados o inapropiados pueden atrasar la administración y sofocar las operaciones de cualquier organización. Con demasiada frecuencia no se enuncian los objetivos, se descuidan olvidan o ignoran. Se ha dicho que los objetivos constituyen el área olvidada de la administración. Es común que un gerente encuentre que los detalles de una operación inmediata han ocupado tanto tiempo que ha perdido de vista el objetivo principal básico del principal problema de la mano.

Los objetivos básicos en la administración son un prerrequisito para determinar cualquier curso de acción; deben ser:

- Definidos con claridad, de preferencia cuantificados y susceptibles de ser medidos
- Realistas, que se puedan lograr con cierto grado de dificultad,
- Entendidos, por ser específicos y conocidos de todos los miembros de la empresa afectadas por ellos.

La importancia de los distintos tipos de objetivos es que debe existir armonización si se desea lograr la unidad del esfuerzo. Eso es cierto, en especial, en los llamados objetivos internos, los que están dentro de una empresa dada. Sin embargo, estos objetivos internos deben ser compatibles también con los objetivos externos, los que se refieren a factores fuera de una empresa dada, para que la empresa pueda funcionar fuera de la sociedad, la tecnología y el ambiente dentro del cual existe.

Debido a que muchos creen que el principal objetivo administrativo de todas las empresas es obtener la utilidad financiera, se requiere un estudio sobre este tema. No todas las empresas están interesadas en obtener utilidades. Por ejemplo, iglesias, hospitales, instituciones caritativas y oficinas gubernamentales no tienen por meta las utilidades económicas. Las empresas no lucrativas normalmente dependen

de donativos, legados, colectas públicas, y algunos cargos, tributos o impuestos necesarios para que la empresa se sostenga. El objetivo básico en esas empresas no es obtener utilidades, sino prestar servicios útiles y socialmente benéficos. La clase de servicios que estas instituciones prestan y lo bien que lo prestan, son factores importantes de los cuales depende el monto de la ayuda económica que puedan obtener.

Sin embargo, esto no implica que las utilidades son de naturaleza primaria, es decir, que los ingresos totales menos los gastos totales, no sean importantes. Bajo el sistema competitivo, es verdad que una empresa debe mostrar utilidades para sobrevivir, para generar una reutilidad razonable a sus propietarios, para desarrollar y mejorar sus instalaciones, para contribuir a su comunidad y para pagar su parte de los gastos del gobierno. Especialmente las utilidades son necesarias para cubrir las indispensables obligaciones y para continuar ofreciendo un servicio fundamental.

1.4 ELEMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN

El proceso de administración se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa y dirigir y controlar sus actividades. Se ha comprobado que la eficiencia de la empresa es mucho mayor que la suma de las eficiencias de los trabajadores, y que ella debe alcanzarse mediante la racionalidad, es decir la adecuación de los medios (órganos y cargos) a los fines que se desean alcanzar, muchos autores consideran que el administrador debe tener una función individual de coordinar, sin embargo parece más exacto concebirla como la esencia de la habilidad general para armonizar los esfuerzos individuales que se encaminan al cumplimiento de las metas del grupo.

Desde finales del siglo XIX se ha definido la administración en términos de cuatro funciones específicas de los gerentes: la planificación, la organización, la dirección y

el control. Aunque este marco ha sido sujeto a cierto escrutinio, en términos generales sigue siendo el aceptado. Por tanto, cabe decir que la administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar metas establecidas por la organización

En cualquier organización que se aplique la administración siempre estarán presentes los siguientes elementos como forma básica de mirar el rumbo de la empresa y los medios que ayudaran a lograr la coordinación para el logro del objetivo de la empresa:

- Personas o recursos humanos
- Actividades
- Objetivos
- Recursos financieros, equipos, maquinarias, etc.
- Métodos (conocimientos, aplicaciones tecnológicas y operativas)

Los elementos de la fase mecánica administrativa se presentan en la siguiente forma:

Previsión: Consiste en la determinación, técnicamente realizada, de lo que se desea lograr por medio de un organismo social, y la investigación y valoración de cuáles serán las condiciones futuras en que dicho organismo habrá de encontrarse, hasta los diversos cursos de acción posible.

Planeación: Fija tiempos de las determinaciones de las unidades que se planteen en los objetivos.

Organización: Se refiere a la estructuración técnica de las relaciones, que debe darse entre las jerarquías, funciones y obligaciones, individuales necesarias en un organismo social para su mayor eficiencia.

Elementos de la dinámica administrativa:

Integración: Son conocimientos que se dan al organismo social de todos aquellos medios que la mecánica administrativa por lo cual deben ser eficaces para realizar este funcionamiento, para mejor desarrollo.

Dirección: es impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada miembro y grupo de un organismo social, con el fin de que el conjunto de todas ellas realice del modo más eficaz, los planes escogidos.

Control: consiste en el establecimiento de sistemas que nos permitan medir los resultados actuales y pasados en relación con los esperados, con el fin de saber si se ha obtenido lo que se esperaba, corregir, mejorar y formular nuevos planes.

La administración está destinada a organizar los recursos empresariales, humanos y materiales, en vistas a la consecución de sus objetivos. Independientemente de su tamaño, para lograr sus objetivos toda empresa lleva a cabo cuatro funciones básicas: elaborar producto, venderlo, manejar el dinero para producirlo y las ganancias que obtiene y coordinar al personal para que desempeñe sus labores. Estas cuatro funciones son conocidas como áreas funcionales o departamentos o departamentos de la empresa y se les conoce comúnmente como Producción, Finanzas, Mercadotecnia, y Recursos Humanos, respectivamente. La magnitud de estas áreas y sus nombres, así como el número de personas que las integra varían de acuerdo con la complejidad y las características específicas de cada empresa. A continuación, se analizan estas cuatro funciones básicas

1.4.1 Finanzas

De vital importancia es esta función, ya que toda empresa trabaja con base en constantes movimientos de dinero. Esta área se encarga de la obtención de fondos y del suministro del capital que se utiliza en el funcionamiento de la empresa, procurando disponer con los medios económicos necesarios para cada uno de los departamentos, con el objeto de que puedan funcionar debidamente. El área de

finanzas tiene implícito el objetivo del máximo aprovechamiento y administración de los recursos financieros.

Funciones:

- a) Tesorería: El tesorero es la persona encargada de controlar el efectivo, tomar de decisiones y formular los planes para aplicaciones de capital, obtención de recursos, dirección de actividades de créditos y cobranza, manejo de la cartera de inversiones.
- b) Contraloría: El contralor es el que realiza por lo común las actividades contables relativas a impuestos, presupuestos, auditoria interna, procesamiento de datos y estadísticas, contabilidad financiera y de costos, etc.

1.4.2 Producción

La función de operación comprende todo el proceso que se sigue desde que llega la materia prima hasta que esta convierte en un producto determinado. En las empresas de servicio esta función es conocida como operación. Tradicionalmente considerado como uno de los departamentos más importantes, ya que formula y desarrolla los métodos más adecuados para la elaboración de los productos y/o servicios, al suministrar y coordinar: mano de obra, equipo, instalaciones, materiales, y herramientas requeridas.

Funciones:

Ingeniería del Producto: Esta función comprende el diseño del producto que se desea comercializar, tomando en cuenta todas las especificaciones requeridas por los clientes.

- a) Ingeniería de la planta: Es responsabilidad del departamento de producción realizar el diseño pertinente de las instalaciones tomando en cuenta las

especificaciones requeridas para el adecuado mantenimiento y control del equipo.

- b) Ingeniería Industrial: Comprende la realización del estudio de mercado concerniente a métodos, técnicas, procedimientos y maquinaria de punta; investigación de las medidas de trabajo necesarias, así como la distribución física de la planta.
- c) Planeación y Control de la Producción: Es responsabilidad básica de este departamento establecer los estándares necesarios para respetar las especificaciones requeridas en cuanto a calidad, lotes de producción, stocks (mínimos y máximos de materiales en almacén), mermas, etc.
- d) Abastecimiento: El abastecimiento de materiales, depende de un adecuado tráfico de mercancías, embarques oportunos, un excelente control de inventarios, y verificar que las compras locales e internacionales que se realicen sean las más apropiadas.
- e) Control de Calidad: Es la resultante total de las características del producto y/o servicio en cuanto a mercadotecnia, ingeniería, fabricación y mantenimiento se refiere, por medio de las cuales el producto o servicio en uso es satisfactorio para las expectativas del cliente.
- f) Fabricación: Es el proceso de transformación necesario para la obtención de un bien o servicio.

1.4.3 Mercadotecnia

Si existe un punto clave dentro de la dirección de una empresa, esta es la mercadotecnia. La función de mercadotecnia abarca todo el ciclo de ventas y distribución desde la planeación del producto hasta la investigación de mercados, el almacenamiento, el contacto con distribuidores y la colocación del producto en los centros de distribución. Es una función trascendental ya que a través de ella se cumplen algunos de los propósitos institucionales de la empresa. Su finalidad es la de reunir los factores y hechos que influyen en el mercado, para crear lo que

el consumidor quiere, desea y necesita, distribuyéndolo en forma tal, que esté a su disposición en el momento oportuno , en el lugar preciso y al precio más adecuado.

Funciones:

- a) Investigación de mercados: Implica conocer quiénes son o pueden ser los consumidores o clientes potenciales; e identificar sus características. Cuanto más se conozca del mercado mayor serán las posibilidades de éxito.
- b) Decisiones sobre el producto y precio: Este aspecto se refiere al diseño del producto que satisfará las necesidades del grupo para el que fue creado.
- c) Distribución: Es necesario establecer las bases para que el producto pueda llegar del fabricante al consumidor; estos intercambios se pueden dar ya sea a través de mayoristas, minoristas, comisionistas o empresas que venden al detalle.
- d) Promoción: Es dar a conocer el producto al consumidor. Se debe persuadir a los clientes a que adquieran productos que satisfagan sus necesidades.
- e) Venta: Es toda actividad que genera en los clientes el último impulso hacia el intercambio. En esta fase se hace efectivo el esfuerzo de las actividades anteriores.
- f) Postventa: Es la actividad que asegura la satisfacción de necesidades a través del producto. Lo importante no es vender una vez, sino permanecer en el mercado, en este punto se analiza nuevamente el mercado con fines de retroalimentación.

Ninguna de estas funciones es, por sí sola la mercadotecnia. Solo cuando todas se interrelacionan se llega a lo que realmente es la mercadotecnia.

El departamento de ventas es el encargado de persuadir a un mercado de la existencia de un producto, valiéndose de su fuerza de ventas o de intermediarios, aplicando las técnicas y políticas de ventas acordes con el producto que se desea vender.

1.4.4 Recursos Humanos

Los Recursos Humanos son todas aquellas personas que integran o forman parte de una organización, se coordinan y optimizan las habilidades, los conocimientos y las experiencias, con el fin de lograr su máxima eficiencia. Se establecen mecanismos para trabajar al personal y lograr su óptimo desarrollo dentro de la compañía. Contar con una planta estable y motivada de personal, es una de las características fundamentales para lograr la excelencia en las organizaciones. El objeto del Departamento de Recursos Humanos es conseguir y conservar un grupo humano de trabajo cuyas características vayan de acuerdo con los objetivos de la empresa, a través de programas adecuados de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo.

Funciones:

- Contratación y empleo
- Capacitación y desarrollo
- Relaciones laborales:
- Servicios y Prestaciones:
- Higiene y Seguridad Industrial
- Planeación de Recursos Humanos
- Sueldos y Salarios:

CAPÍTULO 2 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2.1 DEFINICIÓN

Algunas definiciones de la administración de recursos son las siguientes:

Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

Es la disciplina que se encarga de organizar a los trabajadores y a las personas que laboran en una empresa para alcanzar los objetivos de ambas partes.

Es el conjunto de previsiones, medio y ejecutorio que se orientan a procurar justicia y armonía dentro de los ámbitos de trabajo, así como lograr el mayor grado de eficacia interna y externa a cualquier tipo de organización. En otras palabras, hace dos o tres décadas atrás se definía los recursos humanos simplemente como aquella que proporcionaba la fuerza laboral a una organización.

Actualmente, esa definición ha evolucionado y ahora se considera a los recursos humanos como el estudio que ayuda a las organizaciones a obtener, desarrollar, mantener y conservar el número y el tipo adecuado de colaboradores.

Otra definición moderna más concisa nos señala que la administración de los recursos humanos involucra todas las decisiones gerenciales y prácticas que afectan e influyen a la gente.

Los recursos humanos ahora son considerados como una pieza clave en el desarrollo de las empresas, ya que permite la realización de las metas de éstas elevando su papel a una posición estratégica

Significa conquistar y mantener las personas en la organización, trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización. “En la actualidad la técnica de selección del personal tiene que ser más subjetivas y más afinadas, determinando los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permitan allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, las pruebas psicométricas y los exámenes médicos.”

2.2 FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

La Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

El Departamento de Recursos Humanos es esencialmente de servicios. Sus funciones varían dependiendo del tipo de organización al que este pertenezca, a su vez, asesora, pero no dirige a sus gerentes y tiene la facultad de dirigir las operaciones de los departamentos.

Entre sus funciones esenciales podemos destacar las siguientes:

- Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados.
- Describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que lo ocupe.
- Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.

- Reclutar al personal idóneo para cada puesto.
- Capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función del mejoramiento de los conocimientos del personal.
- Brindar ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía entre éstos, además buscar solución a los problemas que se desatan entre estos.
- Llevar el control de beneficios de los empleados.
- Distribuye políticas y procedimientos de recursos humanos, nuevos o revisados, a todos los empleados, mediante boletines, reuniones, memorándums o contactos personales.
- Supervisar la administración de los programas de prueba.
- Desarrollar un marco personal basado en competencias.
- Garantizar la diversidad en el puesto de trabajo, ya que permite a la empresa triunfar en los distintos mercados nacionales y globales

Según el libro Reinventando Recursos Humanos: Cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento de: Margaret Butteris, el papel y la función de Recursos Humanos de la empresa consiste en las siguientes:

- Identificación y desarrollo de las competencias claves necesarias para respaldar el negocio. Una vez identificadas, se ponen en marcha estrategias para desarrollar o adquirir las competencias claves. La función empresarial es también responsable de monitorizar el progreso de desarrollo.
- Desarrollo de talento Ejecutivo. Recursos Humanos de la empresa es responsable de los sistemas que identifican y desarrollan el personal con mayor potencial de toda la organización, preparándolo junto a los directivos presentes, para alcanzar los objetivos empresariales presentes y futuros, incluyendo la planificación de sucesiones.
- Desarrollo de iniciativas de formación y desarrollo para respaldar la cultura, los valores y los principios operativos comunes. Utilizando las sesiones de

formación y desarrollo como vehículos de comunicación para desarrollar, implementar y sostener este principio.

- Desarrollo de modelos para la evaluación y retribución de los empleados. Recursos Humanos de la empresa identifica los modelos empresariales para la contratación, el juicio y la evaluación de los empleados.
- Desarrollo e implementación de políticas y programas de gestión de la actuación y la retribución para utilizarse en todas las compañías operativas.

Redefiniendo y reestructurando la función de Recursos Humanos

	Recursos Humanos Ayer	Recursos Humanos Hoy
Rol	Político, centralizado	Descentralizado; miembro de los equipos directivos de cada división
Captación y selección de personal	Pone anuncios, dirige entrevistas y chequea referencias	Predice requisitos futuros de personal y capacidades que respalden el plan estratégico. Desarrolla programas para ser un lugar atractivo en el que trabajar.
Retribución	Transaccional y centrado administrativamente. Prácticas incoherentes dentro de la empresa	Diseña planes de actuación equitativos que vinculan la retribución con la actuación divisional de la empresa.
Desarrollo	Informal y depende de cada	Identificación de competencias

ejecutivo e individual	directivo	organizacionales e individuales clave que respalden la empresa; planes para contratarlas
Empleado	Errático e Incoherente	Planes de comunicación y acción: visión, valores planes
Políticas y procedimientos	Rígidas, pero se rompen muchas reglas	Líneas guía ligadas a tendencias empresariales y cuestiones emergentes.

2.3 OBJETIVOS DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Atendiendo a que objetivos son los logros que se pretenden alcanzar con la ejecución de una acción. Los objetivos de la administración de Recursos Humanos se derivan de las metas de la empresa completa, los cuales, en toda organización, son la creación o distribución de algún producto o servicio.

El principal objetivo es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de forma que sean responsables desde el punto de vista estratégico, ético y social.

Según el libro Reinventando Recursos Humanos: Cambiando los Roles para crear una organización de alto rendimiento de Margaret Butteris, el objeto de los Recursos Humanos es contratar y trasladar personal, mantener informes y administrar salarios y beneficios.

Otros objetivos son:

- Crear, mantener y desarrollar un contingente de Recursos Humanos con habilidad y motivación para realizar los objetivos de la organización.
- Desarrollar condiciones organizacionales de aplicación, ejecución satisfacción plena de Recursos Humanos y alcance de objetivos individuales.
- Alcanzar eficiencia y eficacia con los Recursos Humanos disponibles.
- Contribuir al éxito de la empresa o corporación.
- Responder ética y socialmente a los desafíos que presenta la sociedad en general y reducir al máximo las tensiones o demandas negativas que la sociedad pueda ejercer sobre la organización.
- Apoyar las aspiraciones de quienes componen la empresa.
- Cumplir con las obligaciones legales.
- Rediseñar la función corporativa de Recursos Humanos para convertirla en una consultaría de la dirección de la empresa sobre contratación, formación, gestión, retribución, conservación y desarrollo de los activos humanos de la organización.

Dentro de estos objetivos están contenidos 4 tipos que son:

Objetivos Corporativos: La administración de recursos humanos está para apoyar a los dirigentes de la organización en los logros de los objetivos.

Objetivos Funcionales: Se debe mantener la administración de recursos humanos en un nivel apropiado para la organización. Cuando no existe ese balance apropiado es muy posible que se empiecen a desperdiciar muchos diferentes recursos. Para esto la organización puede decidir el nivel de equilibrio entre el número de integrantes del departamento de recursos humanos y el total de personal a su cargo.

Objetivos Sociales: Es responsabilidad del departamento de recursos humanos estar al tanto de las necesidades de la sociedad en general. Debe vigilar que se utilicen los recursos posibles para el beneficio de la sociedad y así poder evitar restricciones que pudieran darse.

Objetivos Personales: Todos los integrantes de una organización aspiran a diferentes metas personales y ahí radica la importancia del departamento de recursos humanos en la cual debe buscar cómo apoyar a los miembros de la organización para lograr sus propósitos. Cuando el empleado se siente insatisfecho su rendimiento disminuirá y por ende resultará baja producción, mala calidad del servicio o producto o inclusive aumenta la tasa de rotación. Por el otro lado si el empleado se siente en un ambiente de satisfacción personal en cuanto a los logros de metas personales y progreso dentro de la empresa resultará en un empleado posicionado de su puesto y contribuirá al éxito de la empresa en lo que a él respecta.

El departamento de Recursos Humanos es de línea o staff según los órganos que se aplican a la creación y distribución de ese producto o servicio, que es lo que hace la empresa, realizan la actividad básica de la organización, estos son los órganos de línea, lo que cuida de la Administración de Recursos Humanos es un órgano de Staff.

El papel de la Dirección de Línea

Con el cambio de las funciones de Recursos Humanos se espera que la dirección en línea desempeñe muchas actividades de RH tradicionales. Esto es posible por la automatización de herramientas y procesos de RH.

Se espera que los directivos de línea:

Realicen más entrevistas y contrataciones ellos mismos, en lugar de depender tanto del personal de RH.

Fomenten el cambio y ayuden a los empleados a largo plazo del proceso, comuniquen la visión y la dirección empresarial, expliquen las necesidades de cambio, y refuercen y respalden continuamente las nuevas directrices.

Manejen sistemas de gestión por resultado

Reconozcan la necesidad de reestructuración y reingeniería, y pongan el proceso en marcha.

Hagan un seguimiento de los indicadores empresariales y de RH que midan la eficacia de una estrategia en la empresa.

Compartan responsabilidades con RH de la empresa, en el desarrollo de ejecutivos y empleados, y en la planificación de sucesiones, asegurando que se ofrecen a todos los empleados oportunidades para desarrollar sus habilidades y competencias.

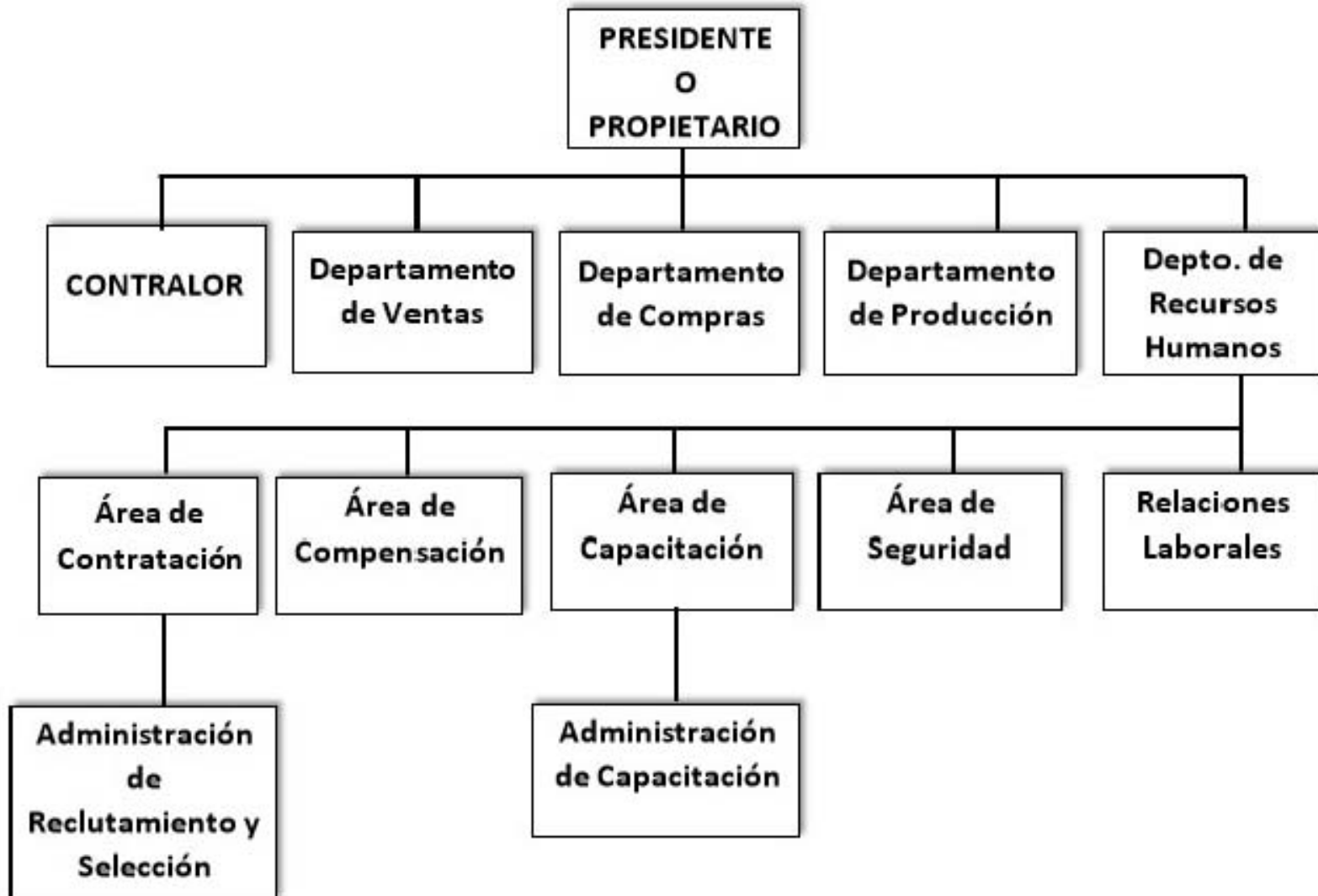
La Administración de Recursos Humanos para cada uno de sus jefes tiene una responsabilidad de línea, en cambio, para el resto de la empresa tiene una función de staff. Esta función está dada para los departamentos de asesoría y consultaría, los cuales solo dan recomendaciones de cómo mejorar el funcionamiento de un departamento x; ejemplo producción; a sus jefes o gerentes, pero nunca dan órdenes, no marcan las decisiones que los gerentes deben tomar, ni plantear las políticas de la empresa, solo dan recomendaciones; por esta razón el departamento de RH es de staff dentro de la empresa.

Entre los gerentes de los departamentos de línea y los de staff, siempre existirá el percance de que los primeros entienden que los segundos le están dando órdenes de cómo dirigir su departamento. Este problema solo tendrá solución cuando los jefes de línea comprendan que los jefes de RH (staff), solo están para ayudarlos y prestarles servicios de recomendaciones, que sirve para mejorar el proceso productivo, y solucionar los problemas que en este se presenten.

En la gráfica podemos ubicar la posición del departamento de personal en una empresa que tiene plenamente planteada la función de la Administración de Recursos Humanos.

Conforme las organizaciones crecen el departamento de Recursos Humanos se va especializando, inclusive en las organizaciones de tamaño intermedio y grande se crean subdepartamentos que funcionarán de diferentes maneras en la organización funciones altamente definidas y especializadas.

Ubicación del departamento de Recursos Humanos



2.4 COMPOSICIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

El Departamento de Recursos Humanos está compuesto por las siguientes áreas:

Reclutamiento de Personal

Las organizaciones tratan de atraer los individuos y obtener informaciones al respecto de ellos para decidir sobre la necesidad de admitirlos o no.

Reclutamiento: Es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

“Es una actividad fundamental del programa de gestión de Recursos Humanos de una organización. Una vez que se han terminado las necesidades de Recursos Humanos y los requisitos de los puestos de trabajo es cuando puede ponerse en marcha un programa de reclutamiento para generar un conjunto de candidatos potencialmente cualificados. Estos candidatos podrán conseguirse a través de fuentes internas o externas.” Es así como las fuentes de RH son denominadas fuentes de reclutamiento ya que pasan a ser blancos sobre los cuales incidirán las técnicas de reclutamiento.

El reclutamiento es básicamente un proceso de comunicación de mercado: exige información y persuasión. La iniciación del proceso de reclutamiento depende de la decisión de línea. Como el reclutamiento es una función de staff, sus actos dependen de una decisión en línea, generalmente denominada requerimientos de empleado o requerimientos de personal.

La función de reclutamiento es la de suplir la selección de candidatos. Es una actividad que tiene por objeto inmediato atraer candidatos, para seleccionar los futuros participantes de la organización.

El reclutamiento empieza a partir de los datos referentes a las necesidades presentes y futuras de los Recursos Humanos de la organización.

Selección

El proceso de selección comprende tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quién deberá contratarse.

El reclutamiento y selección de RH deben considerarse como dos fases de un mismo proceso.

La tarea de selección es la de escoger entre los candidatos que se han reclutado, aquel que tenga mayores posibilidades de ajustarse al cargo vacante.

Puede definirse la selección de RH como la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

La selección intenta solucionar dos problemas básicos:

La adecuación del hombre al cargo

La eficiencia del hombre al cargo

Diseño, descripción y análisis de cargos

La descripción de cargos es una relación escrita que define los deberes y las condiciones relacionadas con el cargo. Proporciona datos sobre lo que el aspirante hace, cómo lo hace, y por qué lo hace.

Un cargo, anotan Chruden y Sherman, “puede definirse como una unidad de organización que conlleva un grupo de deberes y responsabilidades que lo vuelven separado y distinto de los otros cargos.

Es el proceso que consiste en determinar los elementos o hechos que componen la naturaleza de un cargo y que lo hacen distinto de todos los otros existentes en la organización.

La descripción de cargos es la relación detallada de las atribuciones o tareas del cargo (lo que el ocupante hace), de los métodos empleados para la ejecución de esas atribuciones o tareas (cómo lo hace) y los objetivos del cargo (para qué lo hace).

El análisis de cargo es el proceso de obtener, analizar y registrar informaciones relacionadas con los cargos. Es un proceso de investigación de las actividades del trabajo y de las demandas de los trabajadores, cualquiera que sea el tipo o nivel de empleo.

Evaluación de Desempeño

Es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

El procedimiento para evaluar el personal se denomina evaluación de desempeño, y generalmente, se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una cantidad razonable de informaciones respecto a los empleados y a su desempeño en el cargo.

Su función es estimular o buscar el valor, la excelencia y las cualidades de alguna persona. Medir el desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo.

Beneficios Sociales

“Son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados”. Estos beneficios pueden ser financiados total o parcialmente por la empresa.

Su función es mantener y aumentar la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad; así como también, ahorrarles esfuerzos y preocupaciones a sus empleados.

Higiene y Seguridad

Constituyen dos actividades estrechamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo, capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. Según el concepto emitido por la Organización Mundial de Salud, la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad.

Su función está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo; así como también la prestación no solo de servicios médicos, sino también de enfermería, primeros auxilios; en tiempo total o parcial; según el tamaño de la empresa, relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo.

Entrenamiento y Desarrollo

Es el área que se encarga de capacitar en un corto plazo a los ocupantes de los puestos de la empresa, así como también se encarga de suministrar a sus empleados los programas que enriquecen su desempeño laboral; obteniendo de esta manera mayor productividad de la empresa.

Su función es que por medio a estos programas se lleve la calidad de los procesos de productividad de la empresa, aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desarrollo de determinado cargo o trabajo.

Relaciones Laborales

Se basa en la política de la organización, frente a los sindicatos, tomados como representantes de los anhelos, aspiraciones y necesidades de los empleados. Su objetivo es resolver el conflicto entre capital y trabajo, mediante una negociación política inteligente.

Desarrollo Organizacional

“EL DO se basa en los conceptos y métodos de la ciencia del comportamiento y estudia la organización como sistema total.” Su función es mejorar la eficacia de la empresa a largo plazo mediante intervenciones constructivas en los procesos y en la estructura de las organizaciones.

Base de datos y sistemas de Información

“El concepto Sistema de Información Gerencial (SIG), se relaciona con la tecnología informativa, que incluye el computador o una red de microcomputadores, además de programas específicos para procesar datos e información”. Su función es recolectar, almacenar y divulgar información, de modo que los gerentes involucrados puedan tomar decisiones, y mantener un mayor control y planificación sobre sus empleados.

Compensación

Está dada por el salario. Su función es dar una remuneración (adecuada por el servicio prestado) en valor monetario, al empleado.

Dentro de este último punto podemos encontrar en muchas empresas un departamento específico encargado de la administración de la nómina.

2.5 DEPARTAMENTO DE NÓMINA

Tiene como objetivo diseñar y procesar toda la información necesaria sobre los recursos humanos, para realizar los pagos y deducciones correspondientes al personal, mandos medios y superiores, empleados de confianza, y personal administrativo; a fin de que sus percepciones y/o remuneraciones les sean pagadas oportunamente, en tiempo y forma con base en la Ley Federal del Trabajo y contratos colectivos vigentes; así mismo se encarga de controlar y supervisar la asistencia de todos los trabajadores de las empresas.

FUNCIONES

Son funciones de la Unidad de Nómina, las siguientes:

- Elaborar las nóminas de pago para el personal docente, administrativo y código de trabajo de las remuneraciones mensuales de acuerdo a documentación e información emitida por la Dirección de Recursos Humanos y organismos existentes.
- Elaborar comprobantes individuales de pago de las remuneraciones
- Generar pagos de horas extraordinarias y suplementarias, de vacaciones no gozadas y retenciones judiciales
- Generar pagos de Fondos de Jubilación y Cesantía, así como de seguridad social.
- Efectuar liquidación según acuerdos y previas solicitudes y certificaciones.

- Recepción de documentos fuente para efectuar las nóminas de pago
- Control de la documentación previo a los pagos
- Mantenimiento actualizado de las bases de datos
- Registrar recuperación de recursos y cuentas por cobrar
- Seguimiento y control de contratos y su vencimiento
- Mantener actualizado el pago de remuneraciones de acuerdo a solicitudes de la Secretaría de Economía y Finanzas.
- Crear, modificar y solicitar aprobación de reformas al pago de remuneraciones
- Crear, modificar, validar y aprobar la generación de los comprobantes para el pago de la nómina.
- Procesar préstamos hipotecarios, quirografarios y generar planillas para pago.
- Coordinar con contabilidad el proceso de liquidación de anticipos de remuneraciones.
- Coordinar con tesorería el proceso de pago de impuesto a la Renta.
- Aplicar los descuentos convenidos con los trabajadores
- Archivo de la documentación requerida para efectuar los pagos
- Extender copias de comprobantes de pago

- Extender certificaciones de ingresos o egresos
- Instrumentar métodos y procedimientos que permitan mejorar la calidad del pago, a fin de atenuar al mínimo posible el número de reclamos, así como, la reducción de tiempos de trámite de los mismos.
- Responder y solventar preguntas sobre los pagos.
- Informes que solicite el Director o el departamento de contabilidad.
- Co-ayudar al departamento de contabilidad para que este último tenga la información necesaria en el momento oportuno.

RESPONSABILIDAD GENERAL

Los procedimientos administrativos ejecutados en la Sección Nómina se realizan en base a los lineamientos de las leyes, reglamentos, estatutos, resoluciones, disposiciones administrativas, acciones de personal, contratos y más normativa legal expedida a fin de lograr las metas propuestas por la institución.

En otras palabras, el departamento de nómina debe estar informado de todos los cambios en las leyes y disposiciones legales para que las empresas se encuentren en correcto cumplimiento con ellas.

CAPÍTULO 3 LA RELACIÓN DE TRABAJO

3.1. ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA RELACIÓN DE TRABAJO

Antes que nada, debemos mencionar que para que exista la nómina debe existir antes una relación de trabajo, ya que la nómina constituye remuneraciones que se cubren a los trabajadores por sus servicios.

La relación de trabajo se establece de manera formal por medio de un contrato de trabajo. En el contrato de trabajo se establecen las responsabilidades, derechos y obligaciones del trabajador en la organización.

Dentro de la legislación mexicana en la Ley Federal del Trabajo en su Título segundo: Las Relaciones Individuales de Trabajo, en su Capítulo I en el Artículo 20, dice que un contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Podemos observar de esta manera algunos elementos esenciales de la relación de trabajo, los cuales se enlistan a continuación:

3.1.1.- Trabajo

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, diversos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, pues según se ha considerado por algunos, el trabajo representa un obstáculo o reto para los individuos pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. Otros autores ubican la raíz en la palabra laborare o labrare que quiere decir labrar, término relativo a la labranza de la tierra. Otros más señalan que la palabra trabajo, proviene del griego tilbe, que es un concepto que denota una acción de apretar, oprimir o afligir.

Teniendo en cuenta la acepción que el Diccionario de la Real Academia Española otorga al término trabajo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”, puede decirse que el trabajo es el resultado de la actividad humana que tiene por objeto crear satisfactores y que hace necesaria la intervención del Estado para regular su vinculación y funcionamiento con los demás factores de la producción.

Es necesario señalar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 identifica al término como un principio de Derecho Social, al establecer que “el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien los presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

En el mismo tenor, en el artículo 8 de dicha normatividad se establece que trabajo es “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”, señalándose por lo que se refiere al término trabajador que éste “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Desde el punto de vista del derecho laboral se señala la necesidad de proteger al trabajador “ponderando de manera adecuada los aspectos sociales, económicos y políticos, ordenando las relaciones individuales y colectivas entre empresas y trabajadores, equilibrando los intereses de ambos y precisando sus derechos y deberes”. De esta manera, el trabajo requiere de una regulación que proteja los derechos de los empleados, por lo que se hace necesaria la regulación e intervención del Estado no solamente para velar por los derechos fundamentales, sino también para disponer de mecanismos para solucionar posibles contingencias como lesiones, enfermedades o fallecimiento y garantizar la protección del trabajador y su familia, es decir garantizar la previsión social.

De esta manera podemos entender que no se podrán establecer condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o

nacional, genero, 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 consideran discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

El artículo 4 de la LFT se refiere a lo citado en el párrafo anterior diciendo lo siguiente:

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 solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

3.1.2.- Trabajador

Según el artículo 8 de la Ley Federal de Trabajo el trabajador se define como la persona física que preste 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 servicio en forma personal y no a través de otra persona
- La prestación del servicio debe ser de forma subordinada.

El concepto de subordinación no está definido en la ley, sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en diversas tesis de jurisprudencia, define al concepto de subordinación en los términos siguientes:

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de

su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 319/94. Instituto Mexicano del Seguro Social. 15 de junio de 1994.

Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastacio Chávez García.

Amparo directo 240/94. Margarita Mora de Zazueta. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.

Véase: Jurisprudencia 1822, páginas 2938 y 2939, Apéndice 1917-1988.

Apéndice 1985, Quinta Parte, pág. 267.

SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 103-108, página 97. —Amparo directo 2621/77. —Jorge Lomelí Almeida. — 22 de septiembre de 1977. —Unanimidad de cuatro de votos. —Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 109-114, página 92. —Amparo directo 5686/76. —Jorge Zárate Mijangos. — 11 de enero de 1978. —Cinco votos. —Ponente: Juan Moisés Calleja García. — Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

Volúmenes 145-150, página 60. —Amparo directo 7070/80. —Fernando Lavín Malpica. —30 de marzo de 1981. —Cinco votos. —Ponente: María Cristina Salmarán de Tamayo.

Volúmenes 187-192, página 55. —Amparo directo 1362/84. —Aida Díaz Mercado Nagore. —5 de septiembre de 1984. —Unanimidad de cuatro votos. —Ponente: David Franco Rodríguez.

Volúmenes 187-192, página 55. —Amparo directo 9328/83. —Rodolfo Bautista López. —5 de septiembre de 1984. —Unanimidad de cuatro votos. —Ponente: David Franco Rodríguez.

Volúmenes 187-192, página 55. —Amparo directo 2353/83. —Guadalupe Flores Báez. —15 de noviembre de 1984. —Unanimidad de cuatro votos. —Ponente: María Cristina Salmarán de Tamayo.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 187-192, Quinta Parte, página 85, Cuarta Sala. Apéndice 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, Jurisprudencia, Suprema Corte de Justicia de la Nación, página 494, Cuarta Sala, tesis 608.

RELACIÓN LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE

LA. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Frustró Macareno.

Amparo directo 820/93. Oscar Muñoz Jiménez. 12 de enero de 1994. Unanimidad de votos.

Ponente: Enrique Avispe Narro. Secretario: José Garza Muñiz.

Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos.

Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 825/94. Dolores Martínez Alanís y coa. 23 de noviembre de 1994.

Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Amparo directo 96/95. Ceferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Avispe Narro. Secretario: Jesús S. Frustró Macareno.

Por otra parte, la LFT en su artículo 9 nos dice lo siguiente:

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

3.1.3.- Patrón

Según el Artículo 10 de la LFT nos dice patrón es 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 aquel, lo será también de estos.

3.1.4.- Salario

Conforme al artículo 82 de la LFT, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, por su parte el artículo 83 de la misma ley nos dice:

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

3.2. DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

En el artículo 35 de la LFT encontramos que 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.

De esta manera podemos distinguir que existen tres tipos de relaciones de trabajo, a continuación, se da una explicación de cada una de ellas:

a) Por obra determinada

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

b) Por tiempo determinado

Artículo 37 LFT. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

c) Por tiempo indeterminado

Volviendo al artículo 35 de la LFT encontramos en el último enunciado la explicación siguiente: A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 38. 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.

Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

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

Durante el periodo 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 esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-B. 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 adquiriera 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.

Artículo 39-C. 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.

Artículo 39-D. 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.

Artículo 39-E. 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.

Artículo 39-F. 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.

Artículo 40. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Artículo 41. La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

3.3. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN 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:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. 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;
- VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y
- VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

En los artículos siguientes de la Ley Federal de Trabajo se explica más a detalle cada uno de los casos anteriormente mencionados:

Artículo 42 Bis. En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Artículo 43. La suspensión a que se refiere el artículo 42 surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro

Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II. Tratándose de las fracciones III y IV, 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 quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo;

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años;

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses; y

V. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente.

Artículo 44. Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Artículo 45. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

3.4. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

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

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. 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;

II. 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;

III. 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 desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. 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;

VI. 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;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. 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;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV 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 a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón 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 la Junta de Conciliación y Arbitraje 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 prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

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

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Ésta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. 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;

III. 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;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. 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;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 52. 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.

3.5. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

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

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Artículo 54. 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.

Artículo 55. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

CAPÍTULO 4 DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRÓN Y EL TRABAJADOR

4.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR Y PATRÓN

Para la elaboración de una nómina se debe de tomar en cuenta si esta será quincenal o semanal, el artículo 88 de la Ley Federal de Trabajo establece que el pago del salario debe ser semanal cuando la ejecución del trabajo sea de carácter material, se infiere que en el trabajo que sea de manera intelectual se lleve a cabo el pago quincenal, en caso de existir una duda en la manera correspondiente de pago se recurrirá al artículo 18 de la Ley Federal de Trabajo el cual dice que lo que más favorezca al trabajador es el pago semanal, porque el dinero se recibe con mayor prontitud.

En los artículos antes mencionados de la Ley Federal de Trabajo no se establece el pago mensual al trabajador, esto no quiere decir que no se pueda realizar el pago mensual ya que en la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción VII establece que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad”. Esto siendo decisión de ambas partes la periodicidad con la cual se le retribuirá al trabajador por su desempeño laboral.

Artículo 1° LFT – La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A de la Constitución.

Artículo 5° LFT – Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

II. Una jornada mayor a la permitida por esta Ley.

V. Un salario inferior al mínimo.

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

VII. Un plazo mayor a una semana para el pago a los obreros y a los trabajadores de campo.

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos.

Artículo 10º LFT – Patrón es 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 aquel, lo será también de estos.

4.2 SUELDOS Y SALARIOS

El trabajo es un elemento de vital importancia en toda sociedad. Es el medio por el cual cada persona obtiene ingresos, beneficios o puede sobrevivir y al mismo tiempo aporta a los demás. Es así que todo trabajo se realiza a la espera de alguna remuneración o recompensa.

Sueldo o salario

Debemos tener claro que ambos son la retribución monetaria que recibe el hombre a cambio de un servicio prestado fruto de su trabajo. Ahora la diferencia es que el salario se paga en base a un día o por hora, aunque su liquidación sea semanal. Generalmente se asocia a trabajos de taller o de obras.

El término salario, deriva de "sal", aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella. Se les otorga a los obreros tomando en cuenta las horas, la cantidad de trabajo que realizan o todo a la vez. En este caso no se recibe una retribución fija a cambio de lo trabajado, sino que se toma en cuenta lo que se hace en cada jornada.

El sueldo es un método que se utiliza para remunerar o compensar a los empleados, pero en este caso se trata de una remuneración fija; que se recibe siempre igual en el tiempo acordado. El sueldo en tanto, se paga en forma quincenal o mensual y es una cantidad fija de dinero. Generalmente se asocia a trabajos administrativos, de oficina, intelectuales o de supervisión. El empleador ofrece una cantidad de dinero fija, a cambio de que el obrero realice determinado trabajo. Asimismo, el espacio de tiempo que el empleado permanece dentro del marco del trabajo; es igualmente fijo.

Artículo 82° LFT – Salario es la retribución que deba pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83° LFT – El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón en su caso, proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

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

Artículo 85° LFT – El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomará en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que, para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 88° LFT – Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Artículo 89° LFT – Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determina el salario diario.

4.3 SALARIO MÍNIMO

La figura del salario mínimo se establece con la promulgación de la Constitución General de la República publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917, específicamente en el artículo 123, fracción VI bajo el principio de que el salario mínimo deberá ser suficiente "...para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia...". Se determina, asimismo, en la fracción VIII, que el salario mínimo no podrá ser objeto de embargo, compensación o descuento alguno.

Entre 1917 y 1931, año éste último en que entró en vigor la primera Ley Federal del Trabajo, el sistema de comisiones especiales previsto por el Constituyente funcionó de manera precaria y anárquica, ya que la expedición de leyes de trabajo locales por cada estado de la federación, dentro del marco establecido por la Constitución, se desarrolló con múltiples limitaciones, dando lugar, en 1929, a las reformas constitucionales en las que se sustentaría la nueva legislación laboral federal.

En 1963, se crearon una Comisión Nacional y 111 Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, resultado de las reformas a la fracción VI del artículo 123 Constitucional y las correspondientes de la Ley Federal del Trabajo en materia de salarios mínimos, cuyo propósito fundamental fue el de procurar un más amplio y efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales en la materia.

En diciembre de 1986, el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados aprobaron una iniciativa del Ejecutivo que reforma sustancialmente el sistema, ya que la fracción VI establece, desde el 1 de enero de 1987, que los salarios mínimos serán fijados por una Comisión Nacional, lo que dio lugar a la desintegración del sistema de Comisiones Regionales vigente hasta el 31 de diciembre de 1986. (Dicha reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1986).

El nuevo precepto constitucional dispone la más amplia flexibilidad territorial en la fijación de los salarios mínimos, al señalar que éstos serán fijados por áreas geográficas que pueden estar integradas por uno o más municipios, de una o más entidades federativas, sin limitación alguna. Esta disposición permitió corregir deficiencias e inconsistencias observadas en cuanto a las zonas de aplicación de los salarios mínimos, así como tomar en cuenta, cuando fue necesario, las características particulares de áreas geográficas de rápido desarrollo o con características especiales.

Artículo 90° LFT – Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestado en una jornada de trabajo.

Características del salario mínimo.

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

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Artículo 91° LFT – Los salarios mínimos podrán ser general para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Artículo 92° LFT – Los salarios mínimos regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios trabajos especiales.

Artículo 93° Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación (a partir de 1ro de octubre de 2015, se homologan las áreas geográficas quedando solo un salario mínimo).

Antes del 1ro de octubre de 2015 las áreas geográficas se dividían de la siguiente manera:

Área geográfica “A”

Baja California: Todos los municipios del estado.

Baja California Sur: Todos los municipios del estado.

Municipios del Estado de Chihuahua: Guadalupe, Juárez, Praxedis G. Guerrero.

Distrito Federal

Municipios del Estado de Guerrero: Acapulco de Juárez.

Municipios del Estado de Jalisco: Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá, Zapopan.

Municipios de Estado de México: Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz, Tultitlán.

Municipios del Estado de Nuevo León: Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza, Santa Catarina.

Municipios del Estado de Sonora: Agua Prieta, Altar, Atil, Bácum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajame, Cananea, Carbó, Cucurme, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Gnenral Plutarco Elías Calles, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, La Colorada, Magdalena, Naco, Navojoa, Nogales, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, Puerto Peñasco, San Ignacio Rio Muerto, San Luis Rio Colorado, San Miguel de Horcasitas. Santa Ana, Santa Cruz, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras, Tubutama.

Municipios del Estado de Tamaulipas: Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Camargo, Ciudad Madero, El Mante, Gómez Farías, González, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Nuevo Morelos, Ocampo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando, Tampico, Valle Hermoso, Xicoténcatl.

Municipios del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave: Agua Dulce, Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoleacaque, Ixhuatlan del Sureste, Las Choapas, Minatitlán, Moloacán, Nanchita de Lázaro, Cárdenas del Río, Pozá Rica de Hidalgo, Tuxpan.

Área Geográfica "B"

Todos los Municipios del Estado de:

Aguascalientes, Campeche, Coahuila de Zaragoza, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán de Ocampo, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla,

Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán, Zacatecas.

Más todos los Municipios de los Estados de:

Chihuahua, Guerrero, Jalisco, México Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz de Ignacio de la Llave no comprendidos en el área A.

Artículo 94° LFT – Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 96° LFT – La Comisión Nacional determinará la decisión de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

Artículo 97° LFT – Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110 fracción V.

II. Pago de rentas que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores destinado a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras a la casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiado por el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley que se destinará a cubrir

los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional del que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

4.4 CUOTAS OBRERO PATRONALES

El IMSS, es la institución con mayor presencia en la atención a la salud y en la protección social de los mexicanos desde su fundación en 1943, para ello, combina la investigación y la práctica médica, con la administración de los recursos para el retiro de sus asegurados, para brindar tranquilidad y estabilidad a los trabajadores y sus familias, ante cualquiera de los riesgos especificados en la Ley del Seguro Social. Hoy en día, más de la mitad de la población mexicana, tiene algo que ver con el Instituto, hasta ahora, la más grande en su género en América Latina

Las cuotas obrero patronales son la suma total de dinero aportado al Instituto Mexicano del Seguro Social por los trabajadores, patrones y la cuota social que aporta el gobierno mexicano. Para su determinación se toman en cuenta, el salario base de cotización del trabajador, el salario mínimo del área geográfica del asegurado y los porcentajes que fija la ley del seguro social. El pago cubre los cinco seguros que ofrece el IMSS bajo el régimen obligatorio.

El derecho a la protección de la salud está vinculado por su origen, con el derecho asistencial y con el de la seguridad social. La asistencia constituye una de las primeras expresiones de la solidaridad social. En el artículo 4° párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que “toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73° de esta constitución” fijando en el parrado cuarto que “toda familia tiene derecho a disfrutar una vivienda digna y decorosa. La Ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tales objetivos”.

Artículo 123, fracción XIV CPEUM – Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simple incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

Artículo 123, fracción XXIX CPEUM – Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios y guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Artículo 5° LSS – La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.

Artículo 6° LSS – El Seguro Social comprende:

I. El régimen obligatorio, y

II. El régimen voluntario.

Artículo 8° LSS – Los derechohabientes para recibir, o en su caso, seguir disfrutando de las prestaciones que esta Ley otorga, deberán cumplir con los requisitos establecidos en la misma y en sus reglamentos.

Para tal efecto el Instituto expedirá para todos los derechohabientes, un documento de identificación a fin de que puedan ejercer los derechos que la Ley les confiere, según el caso.

Artículo 11° LSS – El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad:
- III. Invalidez y Vida:
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

Artículo 15° LSS – Los patrones están obligados a:

- I. Registrar e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y demás datos, dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles;
- II. Llevar los 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 presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;
- III. Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto.

CAPÍTULO 5 SEGURIDAD SOCIAL

5.1 CONCEPTO

La seguridad social, también llamada seguro social, se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como salud, vejez o discapacidades.

La seguridad social es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras.

La forma más común de identificar la seguridad social es mediante las prestaciones y la asistencia médica, sin embargo, esas son solo algunas de las formas en las que se presenta en la vida cotidiana. En los hechos, la seguridad social también se encuentra en los actos solidarios e inclusivos de las personas hacia los demás, pues esos actos llevan en sí mismos la búsqueda del bienestar social.

5.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La primera etapa, cerril de hecho, anecdótica, como rudimento algunas veces, y como noción primaria, otras, nos lleva al parecer hacia el año 1660. En dicha época, en forma casi pintoresca, una especie de seguro contra accidentes de trabajo se puso de manifiesto entre los piratas que infestaban las aguas del Mar de las Antillas, dando una primera muestra de solidaridad corporativa. Una segunda etapa la constituyen, ya dentro del mundo civilizado, las leyes dictadas en el año 1844 en Bélgica, en 1850 en el Perú y en 1861 en Italia, que estatúan el otorgamiento de pensiones muy limitadas o reducidas de jubilación. En el año 1854 Austria estableció la afiliación obligatoria de los trabajadores mineros a las Cajas de Confraternidad Minera, que servían prestaciones de enfermedad, accidentes de trabajo, invalidez,

ancianidad y muerte, a las cuales aportaban los obreros y patronos, quienes a su vez participaban de su administración. En Gran Bretaña, según ya hemos visto, el reverendo William Leweri consideró en 1860 la necesidad de que se instituyeran los seguros sociales, por ley.

Luego de estos antecedentes precursores aparece propiamente la etapa de la institución del Seguro Social Obligatorio establecido en forma gradual y debidamente organizado, impulsado por las gestas reivindicacioncitas de los sindicatos y de las masas de trabajadores.

El movimiento obrero organizado que propiciaba la lucha de clases dio lugar al intervencionismo estatal que buscaba regular un mercado laboral eficiente en base al trabajo asalariado. Fue esa una época caracterizada por el liberalismo anárquico y la planificación despótica en que la cuestión social se resolvía a través de la asistencia caritativa y el control represivo en los casos de marginación. En el terreno externo se movía el conflicto entre naciones.

Alemania, respetuosa férrea de la tradición prusiana, sobre el Estado autoritario, paternal, con todas las potestades, y que no había acatado en nada la doctrina económico-liberal del "laisser-faire", resulta ser la una de este instituto. El 17 de noviembre de 1881 el Emperador Guillermo I lanzó un mensaje a la nación anunciando la instauración del Seguro Social Obligatorio en el país, que había sido preparado por Bismarck, su Canciller. El 15 de junio de 1883 el Reichstag aprobó la Ley del Seguro de Enfermedad y Maternidad, el 6 de junio de 1884 la Ley de Seguro de Accidentes de Trabajo y en 1889 la Ley de Seguro de Invalidez y Vejez. En 1901, se esbozó el Código de Seguros Sociales que fue promulgado en 1911, constituyendo el primer Código de este tipo. La administración del Seguro de Enfermedad y Maternidad quedó encomendada a las Cajas de Ayuda Mutua, ya existentes; la de Accidentes de Trabajo, a las asociaciones de empleados; y la de Seguro de Pensiones, a las autoridades provinciales. Las tres partes interesadas en el sistema (patronos, trabajadores y Estado) intervenían en la administración de estos seguros, puesto que las tres acudían a los efectos de su financiación.

De esta manera, Alemania constituyó por mucho tiempo ejemplo único en el orden legislativo sobre cobertura obligatoria de los trabajadores patronados de la industria y del comercio. Como se verá en el Capítulo III. Legislaciones sobre contingencias parciales o separadas y para algunos sectores de trabajadores ya venían funcionando desde antes, al igual que lo hicieron otros países después; empero, con criterio orgánico y de cobertura a la población asalariada, sólo a partir de 1881 empezaron algunos países a proyectar y promulgar sus respectivas leyes (Noruega en 1894, Finlandia en 1895, Inglaterra en 1897, Francia e Italia en 1898, España y Hungría en 1900, etc.).

Cuando estalla la Primera Guerra Mundial, en 1914, la idea del Seguro Social Obligatorio prácticamente iluminaba ya el firmamento social del mundo, y obviamente estas instituciones también experimentaron un receso transitorio. A la terminación de la conflagración, el 28 de abril de 1919 se creó la O.N.U. y el 24 de junio de 1919 se suscribió el Tratado de Versalles creándose la O.I.T. con cometidos de coordinar los aspectos del trabajo e impulsar el Seguro Social en todo el orbe a través de Convenios y Recomendaciones Internacionales. Cada Seguro Social empieza a instaurarse entonces de acuerdo a los caracteres y fisonomías propios de cada país, constituyendo la mayoría de los casos una amalgama complicada de regímenes de seguros obligatorios e independientes.

5.3 SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

En el país, los antecedentes más cercanos de la seguridad social son la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México que se expidió en 1904 y la Ley sobre Accidentes de Trabajo del estado de Nuevo León de 1906 en las que “se reconocía, por primera vez en el país, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores”. Sin embargo, no existía todavía el reconocimiento de la responsabilidad del Estado en la provisión de bienestar social, que hasta entonces estaba circunscrita en su mayor parte al ámbito privado y familiar.

La Constitución de 1917 asume compromisos en materia social recogidos en los artículos 3, 73 y 123, entre los cuales se encuentran:

“garantizar la gratuidad de la enseñanza primaria impartida en los planteles públicos; aplicar medidas sanitarias preventivas en los casos de epidemias, invasión de enfermedades exóticas, alcoholismo y drogadicción; y fomentar, sin ninguna garantía ni procedimientos explícitos, el establecimiento de cajas de seguros populares (de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo y de accidentes) y de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas”.

Debe señalarse que México fue pionero en el tema, al mencionar constitucionalmente la seguridad social, la educación y la vivienda, tres pilares básicos del bienestar, en una época en que la discusión de las políticas de bienestar y de los derechos sociales era todavía un tema incipiente en la agenda internacional.

La creación del Departamento de Salubridad en 1917 y de la Secretaría de la Asistencia Pública en 1938 (que se fusionarían en 1943 formando la Secretaría de Salubridad y Asistencia), así como de la Secretaría de Educación Pública (SEP) en 1921, fueron avances importantes en materia de acciones sanitarias y de educación primaria, respectivamente. No obstante, en el campo de la seguridad social los resultados llegaron con mayor lentitud. En un principio, los empleados públicos eran los únicos que contaban con pensiones y hasta 1922 éstas fueron manejadas por la Secretaría de Hacienda. En 1925 se expidió la Ley de Pensiones Civiles y se creó la Dirección General de Pensiones Civiles de Retiro. Esta Ley, que fue reemplazada en 1946 por la Ley de Retiros, comprendía la protección de la salud, préstamos y pensiones por vejez, inhabilitación y muerte y extendía su cobertura a los trabajadores del sector público paraestatal como los ferrocarrileros, petroleros y electricistas. Sin embargo, la gran faltante en estas Leyes era la cobertura de la atención médica y las medicinas.

Aunque en 1929 se plasmó en el artículo 123 de la Constitución la necesidad de una Ley del Seguro Social (agregando el seguro de enfermedades a los seguros mencionados originalmente), fue hasta 1943 cuando se promulgó la Ley del Seguro

Social, a pesar de varios intentos con ese mismo propósito en el sexenio cardenista. Con esta Ley se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que se convierte en la institución más importante en materia de salud y de seguridad social, la cual contaba con los siguientes beneficios: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; enfermedades no profesionales y maternidad; invalidez, vejez y muerte, así como cesantía involuntaria en edad avanzada. Estos seguros eran financiados mediante contribuciones tripartitas del trabajador, el empleador y el Estado.

Dado que la cobertura se limitaba a trabajadores formales de las empresas paraestatales, privadas o de administración social, progresivamente se hicieron reformas para incorporar a otros sectores de la población: en 1955 se hizo obligatorio el aseguramiento de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares de seguros y fianzas de la República Mexicana y en 1974 se modificó el artículo 123 fracción XXIX de la Constitución para incluir como sujetos de la seguridad social a “trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”. De esta forma nacieron las siguientes instituciones:

- IMSS Instituto Mexicano del Seguro Social
- ISSSTE Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
- ISSFAM Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas
- INFONAVIT Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
- FOVISSSTE Fondo para la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores
- ISSEMYM El Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios.

5.4 REGÍMENES DEL IMMS

Las prestaciones que el IMSS brinda a sus derechohabientes se encuentran bajo dos tipos de regímenes: el Régimen Obligatorio y el Régimen Voluntario.

5.4.1 RÉGIMEN OBLIGATORIO

El obligatorio comprende a los trabajadores asalariados permanentes o eventuales, los miembros de sociedades cooperativas y las personas que determine el Ejecutivo Federal a través de decretos específicos.

Estos trabajadores y sus beneficiarios legales tienen derecho a la protección del Seguro Social en los siguientes seguros: Riesgos de trabajo, Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida, Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, Guarderías y Prestaciones Sociales.

En este caso el aseguramiento es a partir de la fecha en que inicia la relación laboral, se constituye la sociedad o inicia su vigencia el decreto respectivo.

Se controla con avisos de alta, modificación de salario y baja, porque se trata de un aseguramiento de tiempo transcurrido bajo seguro (es decir, desde la fecha de alta hasta la de baja). La base de cotización es el salario real integrado y se paga por mensualidades vencidas.

Artículo 12º LSS – Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

Trabajadores

I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal de Trabajo, presten en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando este, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.

Socios de cooperativas

II. Los socios de sociedades cooperativas.

Incorporados por decreto del Ejecutivo

III. Las personas que determine el Ejecutivo a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.

5.4.2 RÉGIMEN VOLUNTARIO

En el régimen voluntario, la afiliación es producto de una decisión individual o colectiva. Este cuenta con el seguro de Salud para la familia (SSFAM), el seguro facultativo y algunas otras modalidades de incorporación voluntaria.

En el Anexo A Prestaciones y Fuentes de Financiamiento de los Regímenes de Aseguramiento del IMSS A.2.2 Cobertura poblacional y prestaciones del Régimen Voluntario se establece que:

En el Régimen Voluntario, el acceso a la seguridad social depende de una decisión voluntaria, individual o colectiva, y no de una obligación patronal por existir una relación laboral subordinada y remunerada.

Las modalidades incluidas en el Régimen Voluntario son:

- Seguro Facultativo
- Seguro de Salud para la Familia
- Trabajadores domésticos
- Patrones personas físicas con trabajadores a su servicio
- Trabajadores al servicio de los gobiernos del estado
- Trabajadores al servicio de los gobiernos del estado
- Continuación voluntaria en el Régimen Obligatorio
- Trabajadores al servicio de los gobiernos del estado
- Incorporación voluntaria del campo al Régimen Obligatorio
- Trabajadores independientes

Artículo 240° LSS – Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del reglamento respectivo.

Artículo 241° LSS – Los sujetos amparados por el seguro de salud para la familia son los señalados en el artículo 84 de esta Ley y se sujetaran a los requisitos que se indica en el mismo.

5.4.3 SEGUROS RÉGIMEN OBLIGATORIO

En las modalidades del Régimen Voluntario no está incluida la cobertura para todos los seguros que comprenden en la Ley.

El Régimen Obligatorio se integra por cinco tipos de seguros: Riesgo de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada, y Vejez, y Guarderías y Prestaciones Sociales.

Artículo 7° LSS – El seguro social cubre las contingencias en proporción a los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en la forma y condiciones en la forma prevista por esta Ley y sus reglamentos.

Artículo 8 LSS – Los derechohabientes para recibir o, en su caso, seguir disfrutando de la prestación que esta Ley otorga, deberán cumplir con los requisitos establecidos en la misma y en sus reglamentos.

Para tal efecto el instituto expedirá a todos los derechohabientes, un documento de identificación a fin de que puedan ejercitar los derechos que la Ley les confiere según el caso.

5.4.3.1. Seguro de Riesgo de Trabajo

El Seguro de Riesgos de Trabajo protege al trabajador en caso de que sufra algún accidente o enfermedad relacionado con el ejercicio del trabajo, o aquel que pudiera ocurrir al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa, y a los beneficiarios del asegurado si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte. También beneficia a las empresas al relevarlas del cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo sobre la responsabilidad por esta clase de riesgos.

Artículo 41º LSS – Riesgos de Trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 70º LSS – Las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, inclusive los capitales constitutivos de las rentas liquidas al fin de año y los gastos administrativos serán cubiertos íntegramente por la cuota que para este efecto aporten los patrones y demás sujetos obligados.

Artículo 71º LSS – Las cuotas que por el seguro de riesgo de trabajo deban pagar los patrones se determinaran de acuerdo 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 que establezca el reglamento relativo.

5.4.3.2. Seguro de Enfermedades y Maternidad

El Seguro de Enfermedades y Maternidad otorga a los trabajadores afiliados al IMSS y, en su caso, a sus familiares, prestaciones en especie y en dinero, en caso de enfermedad no profesional o maternidad. En enfermedad no profesional, las prestaciones cubren atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y un subsidio en dinero cuando la enfermedad incapacite al asegurado para el trabajo. En

maternidad, las prestaciones incluyen atención obstétrica, ayuda en especie para lactancia, una canastilla al nacer el hijo y un subsidio de 100 por ciento del último salario diario de cotización, el cual se cubre por 42 días antes y 42 días después del parto. El SEM ofrece también la cobertura de prestaciones en especie a pensionados y a sus familiares (Gastos Médicos de Pensionados).

Artículo 105° LSS – Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en dinero, las prestaciones en especie, y los gastos administrativos del seguro de enfermedades y maternidad, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones y los trabajadores y demás sujetos y de contribución que corresponda al estado.

Artículo 106° LSS – Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiará en la forma siguiente:

I. Por cada asegurado se pagará una cuota diaria patronal equivalente a los trece puntos nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal.

II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado.

III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria para cada asegurado, equivalente a trece puntos nuevos por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad que resulte que resulte se actualizará se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Artículo 107° LSS – Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán sobre una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pague de la forma siguiente:

I. A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha misma cuota.

II. A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma.

III. Al gobierno federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restantes.

5.4.3.3. Seguro de Invalidez y Vida

El Seguro de Invalidez y Vida protege al trabajador en caso de accidente o enfermedad que ocurra fuera del entorno laboral y que tenga como consecuencia un estado de invalidez, y a sus familias, en caso de muerte del asegurado o pensionado. Este seguro se divide en dos ramos: Invalidez y Vida. El ramo de Invalidez protege al asegurado de la contingencia de quedar imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior a 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales⁶¹. El ramo de Vida cubre la contingencia del fallecimiento del asegurado o del pensionado de invalidez, otorgando a sus beneficiarios pensiones de viudez, orfandad y ascendencia.

Artículo 112 LSS – Los riesgos protegidos en este capítulo son invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez con los términos y modalidades previstos en esta Ley.

Artículo 113° LSS – El otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo requiere del cumplimiento de periodos de espera, medidos en semanas de cotización reconocidas por el Instituto, según se señala en las disposiciones de relativas a cada una de los amparados.

Artículo 119° LSS - Para los efectos de esta Ley existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración mayor al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

La declaración de invalidez deberá que ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 120° LSS – El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta Ley y sus reglamentos, el otorgamiento de las prestaciones siguientes:

I. Pensión temporal

II. Pensión definitiva

Artículo 127° LSS - Cuando ocurra la muerte de asegurado o pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo en las siguientes prestaciones.

I. Pensión viudez.

II. Pensión de orfandad.

III. Pensión a ascendentes.

IV. Ayuda asistencia a la pensionada por viudez, en el caso en los que requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule.

V. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título.

Artículo 146° LSS – Los recursos necesarios para financiar las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez y vida, así como la constitución de las reservas técnicas, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones, trabajadores y demás sujetos obligados, así como de la contribución que corresponda al Estado.

Artículo 147° LSS – A los patrones y a los trabajadores le corresponde cubrir para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

5.4.3.4. Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada

Es el seguro mediante el cual se busca otorgar pensiones más dignas, ya que cuenta con un sistema transparente en el que el trabajador, al ser propietario de los recursos de su cuenta individual para el retiro, nunca pierde las aportaciones hechas por él mismo, así como las que en su favor hagan el patrón y el Gobierno. Los asegurados que cumplan 65 años de edad, los que cumplan 60 años de edad y queden privados de trabajo remunerado, y los que deseen pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, previo cumplimiento de los requisitos señalados en la Ley. Asimismo, los beneficiarios legales de los pensionados por este Seguro al ocurrir la muerte de éste.

Artículo 152º LSS – Los riesgos protegidos por este capítulo son el retiro, la cesantía en edad avanzada y la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro en los términos y con las modalidades previstas en esta Ley.

Artículo 153º LSS – EL otorgamiento de las prestaciones contenidas en este capítulo requiere del cumplimiento de periodos de espera medidos en semanas de cotización reconocidas por el Instituto, conforme se señala en las disposiciones relativas a cada una de los ramos de aseguramiento amparados.

Las semanas de cotización amparadas por certificados de incapacidad médica para el trabajo, expedidos o reconocidos por el Instituto, serán consideradas únicamente para el otorgamiento de la pensión garantizada que en su caso corresponda.

Artículo 154 LSS – Para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los 60 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.

Artículo 161° LSS – El ramo de vejez al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones.

I. Pensión.

II, Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título.

III. Asignaciones familiares.

IV. Ayuda asistencial.

Artículo 162° LSS – Para tener el derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

Artículo 163° LSS – El otorgamiento de la pensión de vejez solo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 162 de esta Ley.

Artículo 167° LSS – Los patrones del Gobierno Federal, en la parte que les corresponde están obligados a enterar al instituto el importe de las cuotas obrero patronal y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Dichas cuotas se recibirán y se depositarán en las respectivas subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador, en los términos previstos en la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Artículo 168° LSS – Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán.

I. En el ramo de retiro a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador.

II. En los ramos de cesantía avanzad y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas de los tres puntos por ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización respectivamente.

III. En los ramos de cesantía avanzada y vejez la contribución del Estado será igual a los siete puntos ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales de estos ramos.

5.4.3.5 Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales

Este seguro, en su ramo de Guarderías, otorga derecho a este servicio a las mujeres trabajadoras aseguradas y a los trabajadores asegurados viudos o divorciados con la custodia de sus hijos, durante su jornada laboral. El servicio incluye aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación de los niños y niñas entre 43 días y 4 años de edad. Aunque el ramo de Prestaciones Sociales incluye prestaciones adicionales, tales como los centros de seguridad social y los teatros, el análisis complementario se centra en evaluar la situación financiera del ramo de Guarderías, del Sistema Nacional de Velatorios y de los Centros Vacacionales, dado que tienen mayor peso financiero dentro del ramo referido.

El ramo de las Prestaciones Sociales de este seguro ofrece a los asegurados, a los pensionados y a sus familias programas orientados a fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes, y a elevar su nivel de vida.

Artículo 201° LSS – El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera instancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o e aquel que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionarle cuidados al menor.

Artículo 208° LSS – Las prestaciones sociales comprenden.

I. Prestaciones sociales institucionales.

II. Prestaciones de solidaridad social.

Artículo 211° LSS – El monto de la prima para este seguro será del uno por ciento sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el 20 por ciento de dicho monto.

Artículo 212° LSS – Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de este capítulo, esto independientemente que tengan o no trabajadores de los señalados en el artículo 201 a su servicio.

Artículo 213° LSS – El Instituto podrá celebrar convenios de reversión de cuotas o subrogación de servicios, con los patrones que tengan instaladas guarderías a sus empresas o establecimientos cuando reúnan los requisitos señalados en las disposiciones relativas.

5.5 INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

En 1972 año se funda el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

El 21 de abril de 1972 se promulga la Ley del Infonavit, con la que se da cumplimiento al derecho a la vivienda de los trabajadores establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 5 de febrero de 1917, fecha de su promulgación. La forma consistió en reunir en un fondo nacional las aportaciones patronales del 5% del salario de cada uno de los trabajadores que

tuvieran contratados para darles la oportunidad de obtener un crédito de vivienda o el derecho a que sus ahorros les sean devueltos.

El 1° de mayo de 1975 se inauguran las Oficinas Centrales del Infonavit, en Barranca del Muerto 280, en la Ciudad de México. El edificio es obra de Teodoro González de León y Abraham Zabludowsky.

Se crean unidades administrativas básicas, como la Coordinación del Valle de México y la Auditoría Interna, con el objetivo de mejorar el control y las actividades del Infonavit. Se modifica el sistema de pago de los créditos para que los trabajadores de bajos ingresos puedan adquirir una vivienda digna; el financiamiento para la construcción de viviendas muestra una expansión muy significativa.

La presencia del Infonavit era ya una realidad en todo el país: durante los últimos 6 meses de 1975, se entrega, en promedio, un conjunto habitacional cada cuatro días y, en total, el número de viviendas terminadas asciende a 40,683 unidades, tres veces más en comparación con el año anterior.

Para atender a los derechohabientes de menores recursos, se desarrollan por primera vez en varias localidades programas de viviendas de crecimiento progresivo, dirigidos a reducir su costo inicial y diseñadas de modo que los trabajadores pudieran ampliarlas o mejorarlas con sus propios recursos.

Artículo 123, Fracción XII, Apartado A, título Sexto: del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

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

Artículo 136 LFT - Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias 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 sus salarios de los trabajadores a su servicio.

Artículo 143º LFT – Para los efectos de este capítulo, 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 del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa.
- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcione gratuitamente al trabajador, así como las despensas.
- e) Los premios de asistencia.

f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios este pactado en forma de tiempo fijo.

g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

Artículo 144 LFT – Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones equivalentes a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de la aplicación que corresponda.

Artículo 29º LINFO – Son obligaciones de los patrones:

I. Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere 31 de esta Ley.

Los patrones estarán obligados siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población.

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

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

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

Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley

y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

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

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

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

IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias.

Artículo 30° LINFO – Las obligaciones de efectuar las aportaciones y enterar los descuentos en que se refiere el artículo anterior, así como su cobro, tiene el carácter de fiscales

CONCEPTO	% PATRONAL	% OBRERO
I. Enfermedad y Maternidad		
I.I. Prestaciones en dinero de los trabajadores	0.700%	0.250%
I.II. Prestaciones en especie de los trabajadores		
(A) Con ingresos de hasta 3 S.M.V.G.D.F.	19.750%	N/A
(B) Con ingresos de más de 3 S.M.V.G.D. F	1.590%	0.560%
I.III. Prestaciones en especie de pensionados	1.050%	0.375%
II. Invalidez y Vida	1.750%	0.625%
III. Guarderías	1.000%	N/A
IV. Riesgo de trabajo	2.00%	N/A
V. Seguro de retiro	2.000%	N/A
VI. Cesantía en edad avanzada y vejez	3.150%	1.125%
VII. Aportación Patronal INFONAVIT	5.000%	N/A

6.-CASO PRÁCTICO

Artículo 804° LFT - El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Leyes que los rijan.

Artículo 15 LSS. Los patronos están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;

II. 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 presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;

IV. 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;

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos;

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

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan; las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan;

VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

VIII. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y

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

Artículo 98° LFT - Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 99° LFT - El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 100° LFT - El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

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

Artículo 101° LFT - El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

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

Artículo 102° LFT - Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

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

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos

producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

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

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

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.

En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores

alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

6.1 BONOS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Artículo 94° 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. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las entidades federativas y de los municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

II. Los rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.

III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.

IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 100 de esta Ley. Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 100 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 100 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.

El ingreso acumulable será la diferencia que exista entre el valor de mercado que tengan las acciones o títulos valor sujetos a la opción, al momento en el que el contribuyente ejerza la misma y el precio establecido al otorgarse la opción.

Cuando los funcionarios de la Federación, de las entidades federativas o de los municipios, tengan asignados automóviles que no reúnan los requisitos del artículo 36, fracción II de esta Ley, considerarán ingresos en servicios, para los efectos de este Capítulo, la cantidad que no hubiera sido deducible para fines de este impuesto de haber sido contribuyentes del mismo las personas morales señaladas.

Los ingresos a que se refiere el párrafo anterior se calcularán considerando como ingreso mensual la doceava parte de la cantidad que resulte de aplicar el por ciento máximo de deducción anual al monto pendiente de deducir de las inversiones en automóviles, como si se hubiesen deducido desde el año en que se adquirieron, así como de los gastos de mantenimiento y reparación de los mismos.

El pago del impuesto a que se refiere este artículo deberá efectuarse mediante retención que efectúen las citadas personas morales.

Se estima que los ingresos previstos en el presente artículo los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Para los efectos de este Capítulo, los ingresos en crédito se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en

este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

Artículo 137° RISR - Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe.

Artículo 7° LISR - Cuando en esta Ley se haga mención a persona moral, se entienden comprendidas, entre otras, las sociedades mercantiles, los organismos descentralizados que realicen preponderantemente actividades empresariales, las instituciones de crédito, las sociedades y asociaciones civiles y la asociación en participación cuando a través de ella se realicen actividades empresariales en México.

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

NATURALEZA ANÁLOGA

Para hacer una referencia clara de lo que es la Analógico es necesario primero tener en cuenta que deriva de la palabra Analogía, la misma está comprendida a partir de los términos griegos “Ana” que quiere decir “Reiteración o comparación” y “Logos” que nos indica el significado de “Razón y el conocimiento “, es decir que la analogía es aquella consistencia de las cosas la cual es repetitiva de acuerdo a la reacción que tienen ellos con el ambiente que los rodea y su propósito.

Cuando un objeto es analógico, hacemos mención de todo aquello que está destinado a ser continuo, propio de su conducta debe ser que su función no impida que lo analógico de su cuestión sea interrumpido. Analógico es continuidad entonces.

Entiéndase que una función analógica es una descripción muy elemental de lo que en realidad hace el objeto en cuestión. Las continuidades se mantienen siempre y cuando no exista un agente que interceda entre la función analógica. El transporte público debería de ser constantemente analógico, pero en el supuesto caso de que no se pueda seguir el camino por el cual está diseñado el recorrido debe desviarse interrumpiendo la analogía, pero continuando el trabajo.

Los bonos de puntualidad y asistencia no son de naturaleza análoga ya que dependen del trabajador para poder hacerse acreedor de ellos o perderlos por algún incumplimiento injustificado para la empresa y para las métricas con las que se pueden sumar al salario.

6.2 INGRESOS EXENTOS DEL PAGO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Artículo 93 LISR - No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

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

que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

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

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

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

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

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

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

VIII. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y

deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

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

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

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

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

XIII. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y los que obtengan por concepto del beneficio previsto en la Ley de Pensión Universal, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de

ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XIV. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un s

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

XVI. Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos:

a) Los agentes diplomáticos.

b) Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en los casos de reciprocidad.

c) Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.

d) Los miembros de delegaciones oficiales, en el caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.

e) Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.

f) Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.

g) Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.

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

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

XIX. Los derivados de la enajenación de:

a) La casa habitación del contribuyente, siempre que el monto de la contraprestación obtenida no exceda de setecientas mil unidades de inversión y la transmisión se formalice ante fedatario público. Por el excedente se determinará la ganancia y se calcularán el impuesto anual y el pago provisional en los términos del Capítulo IV de este Título, considerando las deducciones en la proporción que resulte de dividir el excedente entre el monto de la contraprestación obtenida. El cálculo y entero del impuesto que corresponda al pago provisional se realizará por el fedatario público conforme a dicho Capítulo. La exención prevista en este inciso será aplicable siempre que durante los tres años inmediatos anteriores a la fecha de enajenación de que se trate el contribuyente no hubiere enajenado otra casa habitación por la que hubiera obtenido la exención prevista en este inciso y manifieste, bajo protesta de decir verdad, dichas circunstancias ante el fedatario público ante quien se protocolice la operación. Párrafo reformado DOF 18-11-2015 El fedatario público deberá consultar al Servicio de Administración Tributaria a través de la página de Internet de dicho órgano desconcentrado y de conformidad con las reglas de carácter general que al efecto emita este último, si previamente el contribuyente ha enajenado alguna casa habitación durante los cinco años anteriores a la fecha de la enajenación de que se trate, por la que hubiera obtenido la exención prevista en este inciso y dará aviso al citado órgano desconcentrado de dicha enajenación, indicando el monto de la contraprestación y, en su caso, del impuesto retenido.

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

XX. Los intereses:

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

b) Pagados por sociedades cooperativas de ahorro y préstamo y por las sociedades financieras populares, provenientes de inversiones cuyo saldo promedio diario no exceda de 5 salarios mínimos generales del área geográfica del Distrito Federal, elevados al año. Para los efectos de esta fracción, el saldo promedio diario será el que se obtenga de dividir la suma de los saldos diarios de la inversión entre el número de días de ésta, sin considerar los intereses devengados no pagados.

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

de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios, que provengan de contratos de seguros de vida cuando la prima haya sido pagada directamente por el empleador en favor de sus trabajadores, siempre que los beneficios de dichos seguros se entreguen únicamente por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social y siempre que en el caso del seguro que cubre la muerte del titular los beneficiarios de dicha póliza sean las personas relacionadas con el titular a que se refiere la fracción I del artículo 151 de esta Ley y se cumplan los demás requisitos establecidos en la fracción XI del artículo 27 de la misma Ley. La exención prevista en este párrafo no será aplicable tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de dividendos derivados de la póliza de seguros o su colectividad. No se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios que provengan de contratos de seguros de vida, cuando la persona que pague la prima sea distinta a la mencionada en el párrafo anterior y que los beneficiarios de dichos seguros se entreguen por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal. El riesgo amparado a que se refiere el párrafo anterior se calculará tomando en cuenta todas las pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, contratadas en beneficio del mismo asegurado por el mismo empleador. Tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de jubilaciones, pensiones o retiro, así como de seguros de gastos médicos, se estará a lo dispuesto en las fracciones IV y VI de este artículo, según corresponda.

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

XXII. Los que se reciban por herencia o legado.

XXIII. Los donativos en los siguientes casos:

- a) Entre cónyuges o los que perciban los descendientes de sus ascendientes en línea recta, cualquiera que sea su monto.
- b) Los que perciban los ascendientes de sus descendientes en línea recta, siempre que los bienes recibidos no se enajenen o se donen por el ascendiente a otro descendiente en línea recta sin limitación de grado.
- c) Los demás donativos, siempre que el valor total de los recibidos en un año de calendario no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por el excedente se pagará impuesto en los términos de este Título.

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

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

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

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

XXVIII. Los que deriven de la enajenación de derechos parcelarios, de las parcelas sobre las que hubiera adoptado el dominio pleno o de los derechos comuneros, siempre y cuando sea la primera transmisión que se efectúe por los ejidatarios o comuneros y la misma se realice en los términos de la legislación de la materia. La enajenación a que se refiere esta fracción deberá realizarse ante fedatario público, y el enajenante deberá acreditar que es titular de dichos derechos parcelarios o comuneros, así como su calidad de ejidatario o comunero mediante los certificados o los títulos correspondientes a que se refiere la Ley Agraria. En caso de no acreditar la calidad de ejidatario o comunero conforme a lo establecido en el párrafo anterior, o que no se trate de la primera transmisión que se efectúe por los ejidatarios o comuneros, el fedatario público calculará y enterará el impuesto en los términos de este Título.

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

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

- a) Cuando quien perciba estos ingresos obtenga también de la persona que los paga ingresos de los señalados en el Capítulo I de este Título.
- b) Cuando quien perciba estos ingresos sea socio o accionista en más del 10% del capital social de la persona moral que efectúa los pagos.
- c) Cuando se trate de ingresos que deriven de ideas o frases publicitarias, logotipos, emblemas, sellos distintivos, diseños o modelos industriales, manuales operativos u

obras de arte aplicado. No será aplicable lo dispuesto en esta fracción cuando los ingresos se deriven de la explotación de las obras escritas o musicales de su creación en actividades empresariales distintas a la enajenación al público de sus obras, o en la prestación de servicios. Lo dispuesto en las fracciones XIX inciso b), XX, XXI, XXIII inciso c) y XXV de este artículo, no será aplicable tratándose de ingresos por las actividades empresariales o profesionales a que se refiere el Capítulo II de este Título. Las aportaciones que efectúen los patrones y el Gobierno Federal a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual que se constituya en los términos de la Ley del Seguro Social, así como las aportaciones que se efectúen a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, incluyendo los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda. Las aportaciones que efectúen los patrones, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, a la subcuenta de vivienda de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, y las que efectúe el Gobierno Federal a la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda. Las exenciones previstas en las fracciones XVII, XIX inciso a) y XXII de este artículo, no serán aplicables cuando los ingresos correspondientes no sean declarados en los términos del tercer párrafo del artículo 150 de esta Ley, estando obligado a ello.

La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el monto de la

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

Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será aplicable tratándose de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos ley, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en las fracciones XI y XXI del artículo 27 de esta Ley, aún cuando quien otorgue dichas prestaciones de previsión social no sea contribuyente del impuesto establecido en esta Ley.

6.3 JORNADAS LABORALES

Artículo 58° LFT – Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59° LFT – El trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

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

Artículo 60° LFT – Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y la seis.

Jornada mixta es la que comprende periodo de tiempos de las jornadas diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61° LFT – La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

NOMBRE	FECHA DE INGRESO	SALARIO	JORNADA	DÍAS
Luis Galván Monroy	03-05-1998	FIJO	8 HORAS	7
José Hernán Vigil	12-04-2005	FIJO	8 HORAS	7
Raúl Lora Patiño	08-09-2001	FIJO	8 HORAS	7
Saúl Mata Castro	08-09-2001	FIJO	8 HORAS	7
Lidia Ortiz Sanchez	02-10-2005	FIJO	8 HORAS	7
Rosa Quiroz Baez	05-05-2005	FIJO	8 HORAS	15
Juan Ruiz Lopez	05-05-1998	FIJO	8 HORAS	15
Carmen Suarez Hernandez	03-05-1998	FIJO	8 HORAS	15
Mario Terán Castro	09-05-1998	FIJO	8 HORAS	15
Manuel Veloz Paz	30-04-2011	FIJO	8 HORAS	15

Artículo 66° LFT – Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin excederse nunca de tres horas diarias ni tres veces a la semana.

Artículo 67° LFT – Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirá con una cantidad igual a la que corresponde a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68° LFT – Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

NOMBRE	INGRESO	SALARIO	JORNADA	DÍAS	SD	FECHA	HORAS EXTRAS						
							LUNES	MIERCOLES	VIERNES	DOBLES	TRIPLES	NO GRAVAN	GRAVAN
	03/05/1998	FIJO	8 HORAS	7	90.00	08/03/2016	4	3	3	9	1	202.50	33.75
	/2005	FIJO	8 HORAS	7	93.00	08/03/2016	2	3	1	6		139.50	
	/2001	FIJO	8 HORAS	7	85.00	08/03/2016		1		1		21.25	
	/2001	FIJO	8 HORAS	7	100.00	08/03/2016	1			1		25.00	
	/2005	FIJO	8 HORAS	7	95.00	08/03/2016	4	2	1	7		166.25	
	/2005	FIJO	8 HORAS	15	110.00	08/03/2016						-	
	/1998	FIJO	8 HORAS	15	120.00	08/03/2016		2		2		60.00	
idez	/1998	FIJO	8 HORAS	15	100.00	08/03/2016						-	
	/1998	FIJO	8 HORAS	15	150.00	08/03/2016						-	
	/2011	FIJO	8 HORAS	15	95.00	08/03/2016							

6.4 DESPENSA

Segunda Resoluciones de Modificaciones a la Resolución Miscelánea Fiscal para 2014

Concepto de vale de despensa

I.3.3.1.26. Para los efectos del artículo 27, fracción XI, primer párrafo de la Ley del ISR, se entenderá por vale de despensa, aquél que independientemente del nombre que se le designe, se proporcione a través de monedero electrónico y permita a los trabajadores que lo reciban, utilizarlo en establecimientos comerciales ubicados dentro del territorio nacional, en la adquisición de artículos de consumo que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

Los vales de despensa, no podrán ser canjeados por dinero, ya sea en efectivo o mediante títulos de crédito, o utilizados para retirar el importe de su saldo en efectivo, directamente del emisor o a través de cualquier tercero, por cualquier medio, incluyendo cajeros automáticos, puntos de venta o cajas registradoras, entre otros, tampoco podrán utilizarse para adquirir bebidas alcohólicas o productos del tabaco.

PAGOS PROVISIONALES POR SALARIO

Artículo 29° LSS – Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

- I. El mes natural será el periodo pagado de cuotas;
- II. Para fijar el salario en caso que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente.
- III. Si por la naturaleza o peculiaridad de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajo y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por

unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas en un salario con base en un salario inferior al mínimo.

El artículo 96° LISR 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. La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la siguiente:

SEGUNDA SECCIÓN
PODER EJECUTIVO
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

Anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2016

Contenido

A. Tarifa aplicable a pagos provisionales

1. Tarifa para el cálculo de los pagos provisionales que se deban efectuar durante 2016, tratándose de enajenación de inmuebles a que se refiere la regla 3.15.4 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2016.

B. Tarifas aplicables a retenciones

1. Tarifa aplicable en función de la cantidad de trabajo realizado y no de días laborados, correspondiente a 2016, calculada en días.

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 1 del rubro B.

Tarifa que incluye el subsidio para el empleo, aplicable a la tarifa del numeral 1 del rubro B.

2. Tarifa aplicable cuando hagan pagos que correspondan a un periodo de 7 días, correspondiente a 2016.

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 2 del rubro B.

Tarifa que incluye el subsidio para el empleo, aplicable a la tarifa del numeral 2 del rubro B.

3. Tarifa aplicable cuando hagan pagos que correspondan a un periodo de 10 días, correspondiente a 2016.

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 3 del rubro B.

Tarifa que incluye el subsidio para el empleo, aplicable a la tarifa del numeral 3 del rubro B.

4. Tarifa aplicable cuando hagan pagos que correspondan a un periodo de 15 días, correspondiente a 2016.

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 4 del rubro B.

Tarifa que incluye el subsidio para el empleo, aplicable a la tarifa del numeral 4 del rubro B.

5. Tarifa aplicable durante 2016, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 5 del rubro B.

Tarifa que incluye el subsidio para el empleo, aplicable a la tarifa del numeral 5 del rubro B.

6. Tarifa para el pago provisional del mes de enero de 2016, aplicable a los ingresos que perciban los contribuyentes a que se refiere el Capítulo II, Sección I, del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Tarifa para el pago provisional del mes de febrero de 2016, aplicable a los ingresos que perciban los contribuyentes a que se refiere el Capítulo II, Sección I, del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Tarifa para el pago provisional del mes de marzo de 2016, aplicable a los ingresos que perciban los contribuyentes a que se refiere el Capítulo II, Sección I, del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Tarifa para el pago provisional del mes de abril de 2016, aplicable a los ingresos que perciban los contribuyentes a que se refiere el Capítulo II, Sección I, del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Tarifa para el pago provisional del mes de mayo de 2016, aplicable a los ingresos que perciban los contribuyentes a que se refiere el Capítulo II, Sección I, del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Tarifa para el pago provisional del mes de junio de 2016, aplicable a los ingresos que perciban los contribuyentes a que se refiere el Capítulo II, Sección I, del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Tarifa para el pago provisional del mes de julio de 2016, aplicable a los ingresos que perciban los contribuyentes a que se refiere el Capítulo II, Sección I, del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Tarifa para el pago provisional del mes de agosto de 2016, aplicable a los ingresos que perciban los contribuyentes a que se refiere el Capítulo II, Sección I, del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Tarifa para el pago provisional del mes de septiembre de 2016, aplicable a los ingresos que perciban los contribuyentes a que se refiere el Capítulo II, Sección I, del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Tarifa para el pago provisional del mes de octubre de 2016, aplicable a los ingresos que perciban los contribuyentes a que se refiere el Capítulo II, Sección I, del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Tarifa para el pago provisional del mes de noviembre de 2016, aplicable a los ingresos que perciban los contribuyentes a que se refiere el Capítulo II, Sección I, del Título IV de la Ley del

Impuesto sobre la Renta.

Tarifa para el pago provisional del mes de diciembre de 2016, aplicable a los ingresos que perciban los contribuyentes a que se refiere el Capítulo II, Sección I, del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Tarifa aplicable para el cálculo de los pagos provisionales mensuales correspondientes a 2016, que efectúen los contribuyentes a que se refiere el Capítulo III, del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que obtengan ingresos por arrendamiento y en general por el otorgamiento del uso o goce temporal de bienes inmuebles.

Tarifa aplicable para el cálculo de los pagos provisionales trimestrales correspondientes a 2016, que efectúen los contribuyentes a que se refiere el Capítulo III, del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que obtengan ingresos por arrendamiento y en general por el otorgamiento del uso o goce temporal de bienes inmuebles.

Tarifa opcional aplicable para el cálculo del pago provisional correspondiente al primer semestre de 2016, que efectúen los contribuyentes que cumplan con sus obligaciones fiscales en los términos del Capítulo VIII del Título II de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Tarifa opcional aplicable para el cálculo del pago provisional correspondiente al segundo semestre de 2016, que efectúen los contribuyentes que cumplan sus obligaciones fiscales en los términos del Capítulo VIII del Título II de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

C. Tarifa para el cálculo del impuesto correspondiente a los ejercicios 2015 y 2016.

1. Tarifa para el cálculo del impuesto correspondiente al ejercicio de 2015.
2. Tarifa para el cálculo del impuesto correspondiente al ejercicio de 2016.

2. Tarifa aplicable cuando hagan pagos que correspondan a un periodo de 7 días, correspondiente a 2016.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	114.24	0.00	1.92
114.25	969.50	2.17	6.40
969.51	1,703.80	56.91	10.88
1,703.81	1,980.58	136.85	16.00
1,980.59	2,371.32	181.09	17.92

2,371.33	4,782.61	251.16	21.36
4,782.62	7,538.09	766.15	23.52
7,538.10	14,391.44	1,414.28	30.00
14,391.45	19,188.61	3,470.25	32.00
19,188.62	57,565.76	5,005.35	34.00
57,565.77	En adelante	18,053.63	35.00

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 2 del rubro B.

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto

Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo semanal
\$	\$	\$
0.01	407.33	93.73
407.34	610.96	93.66
610.97	799.68	93.66
799.69	814.66	90.44
814.67	1,023.75	88.06
1,023.76	1,086.19	81.55
1,086.20	1,228.57	74.83
1,228.58	1,433.32	67.83
1,433.33	1,638.07	58.38
1,638.08	1,699.88	50.12
1,699.89	En adelante	0.00

Tarifa que incluye el subsidio para el empleo, aplicable a la tarifa del numeral 2 del rubro B.

Límite inferior 1	Límite inferior 2	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior 1	Subsidio para el empleo semanal
\$	\$	\$	\$	%	\$
0.01	0.01	114.24	0.00	1.92	93.73
114.25	114.25	407.33	2.17	6.40	93.73
114.25	407.34	610.96	2.17	6.40	93.66
114.25	610.97	799.68	2.17	6.40	93.66

114.25	799.69	814.66	2.17	6.40	90.44
114.25	814.67	969.50	2.17	6.40	88.06
969.51	969.51	1,023.75	56.91	10.88	88.06
969.51	1,023.76	1,086.19	56.91	10.88	81.55
969.51	1,086.20	1,228.57	56.91	10.88	74.83
969.51	1,228.58	1,433.32	56.91	10.88	67.83
969.51	1,433.33	1,638.07	56.91	10.88	58.38
969.51	1,638.08	1,699.88	56.91	10.88	50.12
969.51	1,699.89	1,703.80	56.91	10.88	0.00
1,703.81	1,703.81	1,980.58	136.85	16.00	0.00
1,980.59	1,980.59	2,371.32	181.09	17.92	0.00
2,371.33	2,371.33	4,782.61	251.16	21.36	0.00
4,782.62	4,782.62	7,538.09	766.15	23.52	0.00
7,538.10	7,538.10	14,391.44	1,414.28	30.00	0.00
14,391.45	14,391.45	19,188.61	3,470.25	32.00	0.00
19,188.62	19,188.62	57,565.76	5,005.35	34.00	0.00
57,565.77	57,565.77	En adelante	18,053.63	35.00	0.00

Tarifa aplicable cuando hagan pagos que correspondan a un periodo de 15 días, correspondiente a 2016.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	244.80	0.00	1.92
244.81	2,077.50	4.65	6.40
2,077.51	3,651.00	121.95	10.88
3,651.01	4,244.10	293.25	16.00
4,244.11	5,081.40	388.05	17.92
5,081.41	10,248.45	538.20	21.36
10,248.46	16,153.05	1,641.75	23.52
16,153.06	30,838.80	3,030.60	30.00
30,838.81	41,118.45	7,436.25	32.00
41,118.46	123,355.20	10,725.75	34.00
123,355.21	En adelante	38,686.35	35.00

Tabla del subsidio para el empleo aplicable a la tarifa del numeral 4 del rubro B.

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo quincenal
\$	\$	\$
0.01	872.85	200.85
872.86	1,309.20	200.70
1,309.21	1,713.60	200.70
1,713.61	1,745.70	193.80
1,745.71	2,193.75	188.70
2,193.76	2,327.55	174.75
2,327.56	2,632.65	160.35
2,632.66	3,071.40	145.35
3,071.41	3,510.15	125.10
3,510.16	3,642.60	107.40
3,642.61	En adelante	0.00

Tarifa que incluye el subsidio para el empleo, aplicable a la tarifa del numeral 4 del rubro B.

Límite inferior 1	Límite inferior 2	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior 1	Subsidio para el empleo quincenal
\$	\$	\$	\$	%	\$
0.01	0.01	244.80	0.00	1.92	200.85
244.81	244.81	872.85	4.65	6.40	200.85
244.81	872.86	1,309.20	4.65	6.40	200.70
244.81	1,309.21	1,713.60	4.65	6.40	200.70
244.81	1,713.61	1,745.70	4.65	6.40	193.80
244.81	1,745.71	2,077.50	4.65	6.40	188.70
2,077.51	2,077.51	2,193.75	121.95	10.88	188.70
2,077.51	2,193.76	2,327.55	121.95	10.88	174.75
2,077.51	2,327.56	2,632.65	121.95	10.88	160.35
2,077.51	2,632.66	3,071.40	121.95	10.88	145.35

2,077.51	3,071.41	3,510.15	121.95	10.88	125.10
2,077.51	3,510.16	3,642.60	121.95	10.88	107.40
2,077.51	3,642.61	3,651.00	121.95	10.88	0.00
3,651.01	3,651.01	4,244.10	293.25	16.00	0.00
4,244.11	4,244.11	5,081.40	388.05	17.92	0.00
5,081.41	5,081.41	10,248.45	538.20	21.36	0.00
10,248.46	10,248.46	16,153.05	1,641.75	23.52	0.00
16,153.06	16,153.06	30,838.80	3,030.60	30.00	0.00
30,838.81	30,838.81	41,118.45	7,436.25	32.00	0.00
41,118.46	41,118.46	123,355.20	10,725.75	34.00	0.00
123,355.21	123,355.21	En adelante	38,686.35	35.00	0.00

NÓMINA 4TA SEMANA DE 23 - 29 FEBRERO 2016

123,355.21 En adelante

PERCEPCIONES

NOMBRE	INGRESO	SALARIO	JORNADA	DÍAS	SD	BONOS	DESPENSA	HORAS EXTRAS	TOTAL	ISPT	SUBSIDIO	SUB EFTVO	TOTAL
	5/3/1998	FIJO	8 HORAS	7	90.00	60.00	-	33.75	723.75	41.18	93.66	52.48	776.23
		FIJO	8 HORAS	7	93.00	42.00	-	-	693.00	39.21	93.66	54.45	747.45
		FIJO	8 HORAS	7	85.00	90.00	-	-	685.00	38.70	93.66	54.96	739.96
		FIJO	8 HORAS	7	100.00	-	-	-	700.00	39.66	93.66	54.00	754.00
		FIJO	8 HORAS	7	95.00	30.00	-	-	695.00	39.34	93.66	54.32	749.32
		FIJO	8 HORAS	15	110.00	140.00	687.35	-	2,477.35	147.53	200.70	53.17	2,530.51
		FIJO	8 HORAS	15	120.00	80.00	687.35	-	2,567.35	153.29	188.70	35.41	2,602.75
		FIJO	8 HORAS	15	100.00	200.00	687.35	-	2,387.35	141.77	200.70	58.93	2,446.27
		FIJO	8 HORAS	15	150.00	-	1,082.08	-	3,332.08	258.45	174.75	83.70	3,248.39
		FIJO	8 HORAS	15	95.00	230.00	687.35	-	2,342.35	138.89	160.35	21.46	2,363.80

6.5 FACTOR DE INTEGRACIÓN PARA EFECTOS DE IMSS

Artículo 76° LFT – Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

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

AÑOS	DÍAS VACAC.
1	6
2	8
3	10
4	12
5 A 9	14
10 A 14	16
15 A 19	18
20 A 24	20
25 A 29	22
30 A 34	24
35 A 39	26

Artículo 80° LFT – Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les corresponda durante el periodo de vacaciones.

Artículo 87° LFT – Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

-Ejemplo de factor de integración en el primer año.

6 días de vacaciones X 25% prima vacacional = 1.5 ÷ 365 días por año = 0.0041

15 días aguinaldo ÷ 365 días por año = 0.0411

$$0.0041 + 0.0411 = 0.0452$$

$$0.0452 + 1 = 1.0452$$

Factores de integración

DÍAS VACAC.	F. DE INTEG.
6	1.0452
8	1.0466
10	1.0479
12	1.0493
14	1.0507
16	1.0521
18	1.0534
20	1.0548
22	1.0562
24	1.0575
26	1.0589

CÁLCULO DE SDI CON Y SIN EXCEDENTES DE DESPENSA, HORAS EXTRAS

Artículo 27° LSS – El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, 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:

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

IV. 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 la participación en las utilidades de la empresa;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entienden 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;

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal;

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondo de algún plan de pensiones establecidas por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro y;

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para 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 las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebasé el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

EJEMPLO SALARIO DIARIO INTEGRADO CON ANTIGÜEDAD DE UN AÑO CON
DESPENSA Y EXCEDENTE DE DESPENSA

SALARIO DIARIO 200.00

DESPENSA 800.00

$$800 \div 30 = 26.67$$

SALARIO MÍNIMO GENERAL 73.04

DESPENSA EXENTA 40% DEL SMG

$$73.04 \times 40\% = 29.22 \text{ PARTE EXCEDENTE}$$

$$200 \times 1.0452 \text{ FACTOR DE INTEGRACIÓN} = 209.04$$

$26.67 - 29.22 = -2.53$, PARA EFECTOS DE INTEGRACIÓN AL SALARIO NO HAY
EXCEDENTE QUE GRAVAR

NOMBRE	INGRESO	SALARIO	JORNADA	DÍAS	SD	FECHA	DESPENSA					
							PERCIBIDA	EXENTA	DIARIA	GRAVABLE	TOTAL	
	03/05/1998	FIJO	8 HORAS	7	90.00	08/03/2016	800.00	29.72	26.32	-	3.40	184.21
	12/04/2005	FIJO	8 HORAS	7	93.00	08/03/2016	800.00	29.72	26.32	-	3.40	184.21
	08/09/2001	FIJO	8 HORAS	7	85.00	08/03/2016	800.00	29.72	26.32	-	3.40	184.21
	08/09/2001	FIJO	8 HORAS	7	100.00	08/03/2016	800.00	29.72	26.32	-	3.40	184.21
	02/10/2005	FIJO	8 HORAS	7	95.00	08/03/2016	800.00	29.72	26.32	-	3.40	184.21
	05/05/2005	FIJO	8 HORAS	15	110.00	08/03/2016	800.00	29.72	26.32	-	3.40	394.74
	05/05/1998	FIJO	8 HORAS	15	120.00	08/03/2016	800.00	29.72	26.32	-	3.40	394.74
ez	03/05/1998	FIJO	8 HORAS	15	100.00	08/03/2016	800.00	29.72	26.32	-	3.40	394.74
	09/05/1998	FIJO	8 HORAS	15	150.00	08/03/2016	1,000.00	29.72	32.89		3.17	493.42
	30/04/2011	FIJO	8 HORAS	15	95.00	08/03/2016	800.00	29.72	26.32	-	3.40	394.74

SALARIO MENSUAL 4,000
4,000 x 10% = 400 TOPE PARA BONOS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD
4,000 ÷ 30 = 133.33
133.33 x 10% = 13.33 tope para bonos de asistencia y puntualidad SDI

NOMBRE	INGRESO	SALARIO	JORNADA	DÍAS	SD	BONO				
						EXENTO ASIST	EXENTO PUNT	ASISTENCIA	PUNTUALIDAD	MAS DE 10%
	5/3/1998	FIJO	8 HORAS	7	90.00	9.00	9.00	10.00	10.00	2.00
	5	FIJO	8 HORAS	7	93.00	9.30	9.30	10.00	10.00	1.40
	1	FIJO	8 HORAS	7	85.00	8.50	8.50	10.00	10.00	3.00
	1	FIJO	8 HORAS	7	100.00	10.00	10.00	10.00	10.00	.
	5	FIJO	8 HORAS	7	95.00	9.50	9.50	10.00	10.00	1.00
	5	FIJO	8 HORAS	15	110.00	11.00	11.00	10.00	10.00	.
	8	FIJO	8 HORAS	15	120.00	12.00	12.00	10.00	10.00	.
	8	FIJO	8 HORAS	15	100.00	10.00	10.00	10.00	10.00	.
	8	FIJO	8 HORAS	15	150.00	15.00	15.00	10.00	10.00	.
	1	FIJO	8 HORAS	15	95.00	9.50	9.50	10.00	10.00	1.00

LEY INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

LINFONAVIT

Artículo 29.- Son obligaciones de los patrones:

I.- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el Artículo 31 de esta Ley; Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población Párrafo adicionado DOF 06-01-1997

Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción; Párrafo adicionado DOF 06-01-1997

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

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

Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

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

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta; Fracción reformada DOF 24-02-1992, 22-07-1994, 06-01-1997

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

A fin de que el Instituto pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarle la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan esta Ley y sus disposiciones reglamentarias; Fracción reformada DOF 07-01-1982, 06-01-1997

IV.- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias; Fracción adicionada DOF 06-01-1997

V.- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el Instituto

podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social la coordinación de estas acciones fiscales; Fracción adicionada DOF 06-01-1997

VI.- Atender los requerimientos de pago e información que les formulé el Instituto, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes; Fracción adicionada DOF 06-01-1997

VII.- Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los períodos de pago establecidos, tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción.

Asimismo, deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositará en una cuenta específica que se manejará en los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de la Vivienda, hasta en tanto se esté en posibilidad de individualizar los pagos a favor de sus titulares, en los términos de esta Ley. Lo anterior, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les abonen a sus cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, los importes que les correspondan.

La administradora de fondos para el retiro en la que el trabajador se encuentre registrado tendrá a petición del mismo, la obligación de individualizar las aportaciones a que se refiere esta fracción contra la presentación de las constancias mencionadas; Fracción adicionada DOF 06-01-1997

VIII.- Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho Código, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros. Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto en los términos de las

disposiciones reglamentarias correspondientes, y Fracción adicionada DOF 06-01-1997

IX.- Las demás previstas en la Ley y sus reglamentos. Fracción adicionada DOF 06-01-1997

La obligación de efectuar las aportaciones y hacer los descuentos a que se refieren las fracciones II y III anteriores, se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la Ley del Seguro Social, siempre que se dé aviso oportuno al Instituto, en conformidad al artículo 31. Tratándose de incapacidades expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, subsistirá la obligación del pago de aportaciones. Párrafo adicionado DOF 06-01-1997

En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón. Párrafo adicionado DOF 06-01-1997

Artículo 42.- Los recursos del Instituto se destinarán:

I.- En línea uno al financiamiento de la construcción de conjuntos de habitaciones para ser adquiridas por los trabajadores, mediante créditos que les otorgue el Instituto. Estos financiamientos sólo se concederán por concurso, tratándose de programas habitacionales aprobados por el Instituto y que se ajusten a las disposiciones aplicables en materia de construcción. Asimismo, el Instituto podrá descontar a las entidades financieras que cuenten con la respectiva autorización emitida para tal efecto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los financiamientos que hayan otorgado para aplicarse a la construcción de conjuntos habitacionales. Estos descuentos serán con la responsabilidad de esas entidades financieras.

El Instituto en todos los financiamientos que otorgue para la realización de conjuntos habitacionales, establecerá la obligación para quienes los construyan, de adquirir con

preferencia, los materiales que provengan de empresas ejidales, cuando se encuentren en igualdad de calidad, precio y oportunidad de suministro a los que ofrezcan otros proveedores.

Los beneficios otorgados por el presente Artículo a los programas habitacionales que se realizan con fondos del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se harán extensivos a los trabajadores derechohabientes de ese Instituto, que realicen operaciones de compra de casa habitación por medios distintos a los del Instituto, siempre y cuando sean para su uso y el monto de la operación así realizada no sea superior al valor de las casas habitación que el mismo proporciona a sus afiliados. Por el excedente se pagarán los impuestos en los términos previstos por las leyes respectivas.

REGLAS PARA EL OTORGAMIENTO DE CRÉDITOS A LOS TRABAJADORES DERECHOHABIENTES DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

SEGUROS

VIGÉSIMA. Los créditos que el Instituto otorgue a los trabajadores estarán cubiertos por un seguro para los casos de incapacidad total permanente o muerte, así como para los casos de incapacidad parcial permanente del cincuenta por ciento o más, o de invalidez definitiva en los términos previstos por la Ley del Seguro Social, de acuerdo a lo señalado en el artículo 51 de la Ley del Instituto, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio derivados de esos créditos. El costo de este seguro quedará a cargo del Instituto.

A fin de proteger el patrimonio de los trabajadores, el Instituto contratará, por cuenta del acreditado, el seguro de daños de la vivienda en garantía. Las primas correspondientes se repercutirán al acreditado, incorporándolas en el pago de la amortización del crédito.

Por su parte, los trabajadores que obtengan un crédito deberán contratar una cobertura de protección de pagos del crédito, ya sea mediante un seguro o un fondo mutualista que los trabajadores constituyan con aportaciones de su propio peculio. Para tal fin, el H. Consejo de Administración emitirá los lineamientos que establezcan las características, condiciones y modalidades que deberá reunir la cobertura de los seguros de protección de pagos o la cobertura que le proporcione el fondo mutualista.

Artículo 97 LFT - Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos

de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

Artículo 143 LFT - Para los efectos de este Capítulo 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

Artículo 51.- Los créditos que el Instituto otorgue a los trabajadores 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 Instituto derivados de esos créditos. Para estos efectos, se entenderá por incapacidad total permanente la pérdida de las facultades o aptitudes de una persona, que la imposibilite para desempeñar cualquier trabajo el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido. El costo del seguro a que se refieren los párrafos anteriores quedará a cargo del Instituto. Párrafo reformado DOF 06-01-1997

CONDICIONES GENERALES DE CONTRATACIÓN

TRANSITORIAS

ANEXO 1.

Requisitos de la Solicitud de Crédito.

ANEXO 2.

Términos y requisitos aplicables únicamente a los créditos indexados al salario mínimo.

F. Cuota Mensual de Amortización.

La Cuota Mensual de Amortización se establecerá en veces el Salario Mínimo, para lo cual se multiplicará el monto de crédito a otorgar en veces el salario mínimo, por el factor de descuento que le corresponda, considerando la edad y el ingreso del trabajador de acuerdo a la Tabla de Factores de descuento que se establece en el presente Anexo.

El Instituto también incorporará en el importe de la Cuota Mensual de Amortización el importe correspondiente a la amortización del crédito otorgado para Ecotecnologías, según la cuota mensual que se establece en las Tablas para Ecotecnologías que se establecen en el presente Anexo.

G. Ajuste del Saldo del Crédito.

El saldo de los créditos se ajustará cada vez que se modifiquen los salarios mínimos, incrementándose en la misma proporción en que aumente el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

La tasa de interés variable se ajustará semestralmente cuando el promedio del salario mensual integrado del trabajador derechohabiente varíe respecto al promedio del año inmediato anterior. Para efectos de lo anterior, el monto del salario mensual

integrado del trabajador que se considerará será el mayor entre el salario mensual promedio que hubiere tenido en los últimos seis bimestres y el considerado para el otorgamiento del crédito, expresado este último en múltiplos del salario mínimo general del Distrito Federal.

No obstante, lo anterior, el H. Consejo de Administración podrá establecer tasas de interés preferentes con el objeto de incentivar el financiamiento de viviendas que cumplan con requisitos de habitabilidad, ubicación y sustentabilidad, entre otros.

La tasa de interés aplicable inicialmente se determinará en el momento del ejercicio del crédito y en lo subsecuente se determinará y ajustará semestralmente, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, para ser aplicada en el siguiente semestre, sin que pueda ser inferior a la determinada en el momento del ejercicio del crédito. El Infonavit informará a los derechohabientes acreditados sobre la tasa de interés aplicada en los dos semestres inmediatos anteriores transcurridos en los correspondientes estados de cuenta que emita.

En caso de que se modifique la tasa de interés variable que se aplicará en el siguiente semestre, conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo, para el efecto de asegurar que el crédito otorgado se amortice en el plazo de amortización del crédito que se hubiere pactado en el respectivo contrato, se podrá ajustar concomitantemente la Cuota Mensual de Amortización y el pago correspondiente al Régimen Especial de Amortización.

NOMBRE	SALARIO	VSMG	%	MESEs	APORTACION	TOTAL	DÍAS TRABAJADO	RETENCION
BARRON AGUILA RENE	64.76	16.1120		2	15	2,116.83	61	242.91
HERRERA DELGADILLO JUAN ANTONIO	64.76	17.7536		2	15	2,329.45	61	267.31
ORTIZ MATA ARMANDO DE JESUS	64.76	22.4717		2	15	2,940.53	61	337.44
HERRERA ALVAREZ JOSÉ GUADALUPE	64.76	11.9170		2	15	1,573.49	61	180.56
DEL CASTILLO RDZ MA DEL SOCORRO	71.47		19.60%	2	15		31	449.25
DEL CASTILLO RDZ MA DEL SOCORRO	71.57		19.60%	2	15		28	392.78
CALDERA GARZA JOSÉ MARIA	67.69		19.60%	2	15		31	426.28
CALDERA GARZA JOSÉ MARIA	68.22		19.60%	2	15		28	374.39
QUIROZ ORTIZ GUILLERMO	64.76	22.7390		2	15	2,975.16	61	731.60

Artículo 95 LISR. - Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:

I. Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos de este Título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo.

II. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario y al resultado se le aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

La tasa a que se refiere la fracción II que antecede se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I anterior entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 152 de esta Ley; el cociente así obtenido se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

6.6 FALTAS

Artículo 47 LFT. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. 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. Ésta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. 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;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. 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;

VI. 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;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. 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 medico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

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

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.

Ejemplo de descuento por falta injustificada

a) Si el trabajador labora 5 días y descansa dos; los días a descontar los determinarás multiplicando las faltas en que incurrió por 1.4

b) Si el trabajador labora 6 días y descansa uno; los días a descontar los determinarás multiplicando las faltas en que incurrió por 1.16666667

Ejemplos:

a) faltó 3 días: $3 \times 1.4 = 4.2$, significa que debes descontarle 4.2 días de trabajo, 3 corresponden a las faltas incurridas y 1.2 a la proporción de los días de descanso.

b) faltó 3 días: $3 \times 1.16666667 = 3.5$, significa que debes descontarle 3.5 días de trabajo, 3 corresponden a las faltas incurridas y 0.5 a la proporción del día de descanso.

Lo anterior es así, ya que los días de descanso se generan por cada día de trabajo, por tanto, en la medida que se deje de trabajar se perderá el derecho proporcional al día de descanso.

O como coloquialmente se dice, mientras no se trabaje no se devenga el derecho al descanso.

- En el inciso a), si multiplicas el factor (0.4) por los días de labor (5), obtienes los días de descanso (2).

- En el inciso b), si multiplicas el factor (0.16666667) por los días de labor (6), obtienes los días de descanso (1).

7 BENEFICIOS

Muchos de los estados de la república mexicana dan beneficios por llevar trabajo a estos, por ello a continuación se darán algunos de estos beneficios que de alguna manera benefician al nuevo empresario.

7.1.- CONTRIBUYENTES EXCEPTUADOS DE LLEVAR NÓMINA

a) Sector primario

De conformidad con la regla 1.5 de la Resolución de Facilidades Administrativas, los contribuyentes dedicados a las actividades agrícolas, silvícolas, ganaderas o de pesca, que cumplan con sus obligaciones fiscales en los términos "De las personas morales del régimen simplificado" o "De las personas físicas con actividades empresariales o profesionales o del régimen intermedio" de la LISR, para los efectos del cumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones fiscales en materia de retenciones del ISR por los pagos efectuados a sus trabajadores eventuales del campo, en lugar de aplicar las disposiciones correspondientes al pago de salarios, podrán enterar el 4% por concepto de retenciones del ISR, correspondiente a los pagos realizados por concepto de mano de obra, en cuyo caso, sólo deberán elaborar una relación individualizada de los mismos, la cual indique:

- El monto de las cantidades que les son pagadas en el periodo de que se trate.
- El impuesto retenido.

Por lo que se refiere a los pagos realizados a los trabajadores distintos de los antes mencionados, se estará a lo dispuesto en la LISR.

Los contribuyentes que optaron por aplicar la facilidad antes mencionada, por el ejercicio de 2015 estuvieron relevados de cumplir con la obligación de presentar

declaración informativa por los pagos realizados a los trabajadores por los que ejerzan dicha opción, de conformidad con el artículo 99, fracción VII, de la LISR, siempre que, a más tardar el 15 de febrero de 2016, presenten en lugar de dicha declaración, la citada relación individualizada.

b) Sector de autotransporte terrestre de carga Federal

La regla 2.1 de la Resolución de Facilidades Administrativas señala que los contribuyentes dedicados a la actividad de autotransporte terrestre de carga Federal, que cumplan con sus obligaciones fiscales en los términos "De las personas morales del régimen simplificado" o "De las personas físicas con actividades empresariales o profesionales o del régimen intermedio" de la LISR, para los efectos del cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia de retenciones del impuesto por los pagos efectuados a sus trabajadores, en lugar de aplicar las disposiciones correspondientes al pago de salarios, podrán enterar el 7.5% por concepto de retenciones del ISR, correspondiente a los pagos realizados a operadores, macheteros y maniobristas, de acuerdo con el convenio que tengan celebrado con el IMSS, para el cálculo de las aportaciones de dichos trabajadores, en cuyo caso, sólo deberán elaborar una relación individualizada de los mismos, que indique el monto de las cantidades que le son pagadas en el periodo de que se trate.

Por lo que se refiere a los pagos realizados a los trabajadores distintos de los antes mencionados, se estará a lo dispuesto en la LISR.

Los contribuyentes que optaron por aplicar la facilidad antes mencionada, por el ejercicio de 2015 estuvieron relevados de cumplir con la obligación de presentar declaración informativa por los pagos realizados a los trabajadores por los que ejerzan dicha opción, conforme a la fracción VII del artículo 99 de la LISR, presenten en lugar de dicha declaración, la citada relación individualizada.

c) Sector de autotransporte terrestre foráneo de pasaje y turismo

De acuerdo con la regla 3.2 de la Resolución de Facilidades Administrativas, los contribuyentes dedicados a la actividad de autotransporte terrestre foráneo de pasaje y turismo, que cumplan con sus obligaciones fiscales en los términos "De las personas morales del régimen simplificado" o "De las personas físicas con actividades empresariales o profesionales o del régimen intermedio" de la LISR, para los efectos del cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia de retenciones del ISR por los pagos efectuados a sus trabajadores, en lugar de aplicar las disposiciones correspondientes al pago de salarios, podrán enterar el 7.5% por concepto de retenciones del ISR, correspondiente a los pagos realizados a operadores, cobradores, mecánicos y maestros, de acuerdo con el convenio que tengan celebrado con el IMSS, para el cálculo de las aportaciones de dichos trabajadores, en cuyo caso, sólo deberán elaborar una relación individualizada de los mismos, que indique el monto de las cantidades que le son pagadas en el periodo de que se trate y en los términos en que se elabora para los efectos de las aportaciones que realicen al IMSS.

Por lo que se refiere a los pagos realizados a los trabajadores distintos de los antes mencionados, se estará a lo dispuesto en la LISR.

Los contribuyentes que optaron por aplicar la facilidad antes mencionada, por el ejercicio de 2014 estuvieron relevados de cumplir con la obligación de presentar declaración informativa por los pagos realizados a los trabajadores por los que ejerzan dicha opción, de conformidad con el artículo 99, fracción VII, de la LISR, presenten en lugar de dicha declaración, la citada relación individualizada.

7.2.- ESTÍMULOS FISCALES

7.2.1 Estímulo fiscal por contratación de personal con discapacidad

De acuerdo con el artículo 186 de la LISR, el patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un 80% o más de la capacidad normal, o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos un monto equivalente al 100% del ISR de estos trabajadores retenido y enterado, conforme al Capítulo I del Título IV de la LISR, siempre y cuando el patrón esté cumpliendo respecto de dichos trabajadores, con la obligación contenida en el artículo 12 de la LSS (aseguramiento en el régimen obligatorio del IMSS), y además obtengan de dicho Instituto, el certificado de discapacidad del trabajador.

La fracción X del artículo 16 de la LIF (DOF 13/XI/2014) otorga un estímulo fiscal a las personas físicas o morales, contribuyentes del ISR, que empleen a personas que padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un 80% o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes.

El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente, para los efectos del ISR por el ejercicio correspondiente, un monto adicional equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas señaladas en el párrafo anterior. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del ISR del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de la LISR.

Este último estímulo fiscal será aplicable siempre que el contribuyente cumpla, respecto de los trabajadores por los que se aplique el mismo, con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la LSS y las de retención y entero a que se refiere el

Título IV, Capítulo I de la LISR y obtenga, respecto de los citados trabajadores, el certificado de discapacidad del trabajador expedido por el IMSS.

Los contribuyentes que apliquen el estímulo fiscal en cita por la contratación de personas con discapacidad, no podrán aplicar en el mismo ejercicio, respecto de las personas por las que se aplique este beneficio, el estímulo fiscal a que se refiere el artículo 186 de la LISR (a nuestro juicio, la referencia debiera hacerse al estímulo fiscal que prevé el primer párrafo del artículo 186 de la LISR).

Por otra parte, el segundo párrafo del artículo 186 de la LISR otorga un estímulo fiscal a quien contrate adulto mayor, consistente en el equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas de 65 años y más. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del ISR del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de la citada Ley.

En relación con el párrafo anterior, la regla I.3.20.2.1 de la Resolución Miscelánea Fiscal señala que el estímulo fiscal que podrán aplicar las personas que contraten adultos mayores, consiste en deducir de sus ingresos un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas de 65 años o más.

Por último, es importante señalar que el artículo 34, fracción XII, de la LISR indica que los contribuyentes podrán deducir al 100% las adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad a que se refiere el artículo 186 de la misma Ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente.

7.2.2.-Estímulo fiscal del fomento al primer empleo

De acuerdo con la fracción XXXVII del artículo noveno de las DTLISR2014, los patrones que durante la vigencia del Capítulo VIII del Título VII de la LISR abrogada, denominado "Del Fomento al Primer Empleo" (de 2011 a 2013), hubieran establecido

puestos de nueva creación para ser ocupados por trabajadores de primer empleo en los términos y condiciones establecidos en dicho Capítulo, tendrán el beneficio a que se refiere el mismo respecto de dichos empleos hasta por un periodo de 36 meses, conforme a lo previsto por el artículo 232 de la LISR abrogada.

7.2.3.-Ayuda alimentaria para los trabajadores

En el DOF del 17 de enero de 2011, la SHCP publicó el Decreto por el que se expide la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores (LAAT).

La LAAT es de aplicación en toda la República, y dada la importancia que implica tanto para las personas físicas como para las morales, a continuación analizaremos los beneficios fiscales aplicables a los patrones que opten por entregar a sus empleados la ayuda alimentaria a que se refiere dicha Ley, y a los propios trabajadores.

a) Propósito de la LAAT

Según el artículo 1o. de la LAAT, esta Ley tiene por objeto promover y regular la instrumentación de esquemas de ayuda alimentaria en beneficio de los trabajadores, con el propósito de mejorar su estado nutricional así como para prevenir las enfermedades vinculadas con una alimentación deficiente y proteger la salud en el ámbito ocupacional.

Cabe mencionar que los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, son aquellos hombres y mujeres que prestan a una persona física o moral un trabajo personal subordinado y cuyas relaciones laborales se encuentran comprendidas en el apartado A del artículo 123 de la CPEUM.

b) Objetivo de la ayuda alimentaria

El artículo 5o. de la LAAT dispone que el objetivo de la ayuda alimentaria es que los trabajadores se beneficien del consumo de una dieta correcta, y se entenderá como

tal aquella que es completa, equilibrada, saludable, suficiente, variada y adecuada, en términos de las disposiciones que al efecto expida la Secretaría de Salud.

c) Opción de otorgar ayuda alimentaria Modalidades

De acuerdo con el artículo 3o. de la LAAT, los patrones podrán optar, de manera voluntaria o concertada, por otorgar a sus trabajadores ayuda alimentaria en alguna de las modalidades establecidas en el mismo ordenamiento o mediante combinaciones de ellas.

Al efecto, se entiende que un patrón ha optado concertadamente por otorgar ayuda alimentaria, cuando el beneficio quede incorporado en un contrato colectivo de trabajo.

Las modalidades de ayuda alimentaria que los patrones podrán establecer son las siguientes:

- ✓ Comidas proporcionadas en:
 - Comedores.
 - Restaurantes.
 - Otros establecimientos de consumo de alimentos.

- ✓ Despensas proporcionadas en:
 - Canastillas de alimentos.
 - Vales de despensa en formato electrónico o impreso.

Nota:

Los establecimientos referidos podrán ser contratados directamente por el patrón o formar parte de un sistema de alimentación administrado por terceros mediante el uso de vales impresos o electrónicos.

La ayuda alimentaria no podrá ser otorgada en efectivo, ni por otros mecanismos distintos a las modalidades mencionadas.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 10 de la LAAT, los patrones deberán mantener un control documental suficiente y adecuado para demostrar que la ayuda alimentaria ha sido efectivamente entregada a sus trabajadores.

Requisitos de los vales utilizados para proporcionar ayuda alimentaria

Conforme al artículo 11 de la LAAT, los vales que se utilicen para proporcionar ayuda alimentaria deberán reunir los requisitos siguientes:

Vales impresos:

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

Actualmente solo se hacen deducibles los vales electrónicos para patrones, de esta manera para los años 2015 y posteriores solo se darán vales electrónicos.

Vales electrónicos:

- ✓ Para los vales electrónicos:

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

Artículo 12. Para el caso de los vales impresos y electrónicos previstos en esta Ley quedará prohibido:

- I. Canjearlos por dinero, ya sea en efectivo o mediante títulos de crédito;
- II. Canjearlos o utilizarlos para comprar bebidas alcohólicas o productos del tabaco;
- III. Usarlos para fines distintos a los de esta Ley o para servicios distintos a los definidos en el inciso b) o c) de la fracción I del artículo 7 o en la fracción II de ese mismo artículo, y
- IV. Utilizar la tarjeta de los vales electrónicos para retirar el importe de su saldo en efectivo, directamente del emisor o a través de cualquier tercero, por cualquier medio, incluyendo cajeros automáticos, puntos de venta o cajas registradoras, entre otros.

El artículo 13 de la LAAT indica que con el propósito de fomentar el establecimiento de los esquemas de ayuda alimentaria en las diversas modalidades que contiene esa ley y alcanzar los objetivos de la misma, los gastos en los que incurran los patrones para proporcionar servicios de comedor a sus trabajadores, así como para la entrega de despensas o de vales para despensa o para consumo de alimentos en establecimientos, se tendrán los siguientes beneficios fiscales:

Contribución	Tratamiento fiscal de la ayuda alimentaria
ISR	Las erogaciones que realicen los patrones a favor de sus trabajadores por concepto de ayuda alimentaria serán deducibles en los términos y condiciones establecidos en la LISR
ISR de los trabajadores	Los ingresos que obtengan los trabajadores por concepto de ayuda alimentaria se consideraran ingresos exentos por prestaciones de previsión social, en los términos y límites establecidos en la LISR
Aportaciones de seguridad social	Los ingresos que obtengan los trabajadores por concepto de ayuda alimentaria no formarán parte de la base de aportaciones de seguridad social en los términos y condiciones que para el caso dispongan las leyes de seguridad social aplicables

Cabe señalar que, en nuestra opinión, la LAAT no incluye ningún beneficio fiscal nuevo, pues remite a lo señalado en la Ley del ISR, la Ley del LIETU y la LSS; en este sentido, no modifica ninguna ley fiscal.

Por otra parte, el artículo 14 de la LAAT estipula que la STPS elaborará y difundirá una campaña nacional permanente encaminada a promover los beneficios para los patrones y los trabajadores vinculados al otorgamiento de la ayuda alimentaria en los términos, las modalidades y las condiciones previstos en ella.

Deducción en el ISR de la ayuda alimentaria

En virtud de que en la Ley de ISR a las prestaciones tales como las despensas, los vales de despensa o los vales de comedor se les da el tratamiento de previsión social, la ayuda alimentaria entregada a los trabajadores en términos de la LAAT a través de estos medios se sujetará a los límites y requisitos aplicables a la previsión social en el ISR, con excepción de los gastos en comedores que tienen su regulación específica.

Al efecto, el criterio normativo 48/2009/ISR del SAT, en relación con los vales de despensa, señala lo siguiente:

48/2009/ISR Vales de despensa. Son una erogación deducible para el empleador.

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

En este sentido, los vales de despensa son erogaciones patronales a favor de los trabajadores que tienen por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, otorgando beneficios al trabajador.

Así, de conformidad con lo previsto en el artículo 93, fracción VIII de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el importe de los vales de despensa que las empresas entreguen a sus trabajadores será un ingreso exento para el trabajador hasta el límite, que para los gastos de previsión social establece el último párrafo del citado artículo, y será un concepto deducible para el empleador en los términos del artículo 27, fracción XI de la misma Ley.

Definición de previsión social

El sexto párrafo del artículo 7o. de la Ley del ISR estipula que se consideran previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

Requisitos para la deducción de la previsión social

De acuerdo con el artículo 27, fracción XI, séptimo párrafo, de la Ley del ISR, para poder deducir el monto de las prestaciones otorgadas por los patrones a los trabajadores por concepto de previsión social, se deberá cumplir con lo siguiente (sólo se menciona lo aplicable a la ayuda alimentaria):

Que se otorguen de manera general.

Si se trata de trabajadores sindicalizados, se establezca conforme a los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley.

- Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos, siempre que se otorgue conforme a los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley y sea igual para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando sea distinto en relación con las proporcionadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, según sus contratos colectivos de trabajo o contratos-ley.
- En el caso de trabajadores no sindicalizados, cuando se otorgue la misma prestación a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado. A falta de trabajadores sindicalizados, se cumplirá con lo antes establecido cuando se esté a lo dispuesto en el último párrafo de la fracción XI del artículo 27 de la Ley del ISR, que a continuación se analiza.

Límite en la deducción de la previsión social

Según el último párrafo de la fracción XI del artículo 27 de la Ley del ISR, el monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la LSS a que se refiere el artículo 29 de la Ley del ISR, las

erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de diez veces el salario mínimo general (SMG) del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.

El límite máximo de deducción por concepto de previsión social, de acuerdo con la homologación de salario a partir del día 01 de octubre de 2015, es el siguiente:

SMG vigente a 2016 **Límite de deducción por concepto de
Previsión social (10 veces el SMG elevado al año)**

73.04

\$266,596

- Otros requisitos para la deducción de la previsión social son los siguiente:

Según el artículo 43 del RISR nos dice que los gastos que se hagan por concepto de previsión social deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador.

En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

Por otra parte, el artículo 43-A nos indica que cuando las prestaciones de previsión social que excedan de los límites establecidos la prestación excedente sólo será deducible cuando el contribuyente cubra por cuenta del trabajador el impuesto que corresponda a dicho excedente, considerándose el importe de dicho impuesto como

ingreso para el trabajador por el mismo concepto y efectúe asimismo las retenciones correspondientes.

Deducción de los gastos de comedor

Conforme al artículo 28 fracción XXI de la LISR para que sean deducibles los gastos por servicios de comedor se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1.- Que estén a disposición de todos los trabajadores de la empresa.
- 2.- Que los gastos de comedor no excedan de un SMG diario del área geográfica del contribuyente por cada trabajador que haga uso de los mismos y por los días que haya laborado.

Ingresos exentos para los trabajadores por concepto de ayuda alimenticia

Conforme al 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 terminación de la relación laboral.

Por otro lado, el artículo 93 de la LISR establece los ingresos que no pagarán ISR (ingresos exentos), entre otros:

- Tiempo extra.
- Indemnizaciones por riesgo de trabajo.
- Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro.
- Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios.
- Subsidios por incapacidad y becas educacionales.
- Previsión social.
- Cuota de seguridad social pagada por el patrón.
- Cajas y fondos de ahorro.
- Gratificación anual (aguinaldo).
- Viáticos.

Para cada uno de estos ingresos el mismo ordenamiento establece reglas y límites para su exención.

No se debe olvidar que la propia LISR establece, en su artículo 27, ciertos requisitos para las deducciones, incluidas las que se consideran ingresos exentos para el trabajador, por ejemplo:

- Previsión social: debe otorgarse en forma general.
- Vales de despensa a través de monederos electrónicos.
- Aportación al fondo de ahorro igual al monto aportado por trabajador. Límite de 13% del salario del trabajador, sin rebasar 1.3 veces el salario mínimo (VSM) del área geográfica del trabajador.
- Límite de 10 VSM en prestaciones de previsión social otorgada a trabajadores no sindicalizados.

Conforme a la regla I.3.3.1.16. De la RMF-14, para el ejercicio actual y el anterior, se debe determinar un cociente de la siguiente forma:

$$\text{Cociente} = \frac{\text{Total, de remuneraciones y prestaciones pagadas exentas para el trabajador}}{\text{Total, de remuneraciones y prestaciones pagadas por el Contribuyente}}$$

Si Cociente del ejercicio < Cociente del Ejercicio anterior = Proporción 0.53 no deducible

Si Cociente del ejercicio > Cociente del Ejercicio anterior = Proporción 0.47 no deducible

Dicha regla establece el procedimiento para determinar si se aplica el factor 0.53 o 0.47 a los ingresos que a su vez sean exentos para el trabajador.

7.2.4.-Acreditamiento del subsidio para el empleo contra el ISR propio o el retenido a terceros

De acuerdo con la fracción III del artículo octavo del Decreto que establece el subsidio para el empleo, quienes realicen los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al subsidio para el empleo sólo podrán acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dicho concepto, cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- a)** Lleven los registros de los pagos por los ingresos percibidos por los contribuyentes a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, identificando en ellos, en forma individualizada, a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.
- b)** Conserve los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados a los contribuyentes, el impuesto sobre la renta que, en su caso, se haya retenido y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del subsidio para el empleo.
- c)** Cumplan con las obligaciones previstas en las fracciones I, II y VI del artículo 118 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- d)** Conserve los escritos que les presenten los contribuyentes en los términos del sexto párrafo de la fracción I de este precepto, en su caso.
- e)** Presenten 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 Servicio de Administración
- f)** Paguen las aportaciones de seguridad social a su cargo por los trabajadores que gocen del subsidio para el empleo y las mencionadas en

el artículo 109, fracción VII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que correspondan por los ingresos de que se trate.

- g)** Anoten en los comprobantes de pago que entreguen a sus trabajadores, por los ingresos por prestaciones por servicios personales subordinados, el monto del subsidio para el empleo identificándolo de manera expresa y por separado.
- h)** Proporcionen a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados constancias del monto de subsidio para el empleo que se determinó durante el ejercicio fiscal correspondiente.
- i)** Entreguen, en su caso, en efectivo el subsidio para el empleo, en los casos a que se refiere el segundo párrafo de la fracción I del artículo octavo del Decreto que establece el subsidio para el empleo.

7.3.-OTROS BENEFICIOS

Además de los beneficios antes mencionados podemos encontrar que la ubicación de la empresa en los diferentes estados de la República Mexicana puede traer más beneficios como por ejemplo el siguiente:

**DECRETO No.
57/2010 I P.O.**

**LA SEXAGÉSIMA TERCERA LEGISLATURA DEL HONORABLE CONGRESO
DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, REUNIDA EN SU PRIMER PERIODO
ORDINARIO DE SESIONES, DENTRO DEL PRIMER AÑO DE EJERCICIO
CONSTITUCIONAL,**

D E C R E T A

ARTÍCULO PRIMERO. - Se expiden las normas básicas que regulan el otorgamiento de beneficios fiscales en el Estado de Chihuahua.

ARTÍCULO 1.- Para todos aquellos contribuyentes cuyas actividades se consideren estratégicas para el desarrollo económico del Estado, que inviertan en procesos de alto valor agregado o alto nivel tecnológico, desarrollen proveedores locales y generen nuevos empleos, entre otros, podrán gozar de los estímulos fiscales en materia del Impuesto Sobre Nóminas y de Derechos de Inscripción en el Registro Público de la Propiedad y del Notariado, en los siguientes términos:

A) Hasta un 100% de reducción en el pago del Impuesto Sobre Nóminas.

B) Hasta un 100% de reducción en los Derechos que se generen en el Registro Público de la Propiedad y del Notariado, con motivo de las inscripciones que realicen en materia de documentos que consignan la obtención de créditos, actos y acuerdos de Asamblea directamente relacionados con el desarrollo de sus actividades.

La vigencia, términos y condiciones en la individualización de estos beneficios, será determinada por el acuerdo correspondiente que para tal efecto emitan, de manera conjunta, las Secretarías de Economía y de Hacienda del Estado.

ARTÍCULO 2.- Para aquellos contribuyentes cuyos trabajadores obtengan la certificación en educación básica dentro del programa desarrollado por los Centros de Formación Educativa Básica para Adultos, dependiente del Instituto Chihuahuense de Educación para los Adultos, podrán hacerse acreedores al descuento de un salario mínimo elevado al mes, por cada uno de estos trabajadores certificados, acreditable contra el Impuesto Sobre Nómina.

Lo anterior, siempre y cuando la certificación se obtenga por parte de los Centros de Formación Educativa Básica auspiciado por el mismo contribuyente o por aquellos que formen parte del soporte institucional del ICHEA.

ARTÍCULO 3.- Para todos los contribuyentes obligados al pago del Impuesto Sobre Nóminas, que contraten a personas en situación de discapacidad y/o mayores de 40 años y/o jubilados o pensionados, gozarán de los siguientes estímulos fiscales:

A) Condonación hasta del 100 por ciento del pago de dicho impuesto por la o las personas contratadas consideradas en situación de discapacidad, es decir, aquella que padezca alguna disfunción en su organismo, equiparable a incapacidad parcial permanente superior al treinta por ciento de las previstas en el artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo, a excepción de la diabetes.

Cualquier otra disfunción distinta o no prevista en los términos de lo expuesto en el párrafo que antecede, podrá ser evaluada por una institución pública de seguridad social, por el Instituto Chihuahuense de la Salud o por las dependencias que administre la Secretaría de Salud Estatal, quien determinará el grado de discapacidad: si ésta fuere superior al treinta por ciento, tomando como parámetro lo previsto en el párrafo anterior, podrá ser otorgado el estímulo a que el presente Decreto se refiere, siempre que cumplan los demás requisitos en él establecidos.

Este beneficio se mantendrá en tanto subsista la relación laboral que le dio origen.

B) Condonación hasta del 100 por ciento del pago de dicho impuesto por la o las personas contratadas a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, que se encuentren en los siguientes supuestos: tengan 40 años de edad o más; tengan el carácter de jubilados o pensionados con motivo de sus servicios laborales. Lo anterior, siempre y cuando las remuneraciones mensuales del trabajador no excedan de cinco veces el salario mínimo general, elevado al mes.

El beneficio establecido en la fracción II será aplicable por un término máximo de dos años, siempre y cuando los destinatarios acrediten un aumento efectivo en su plantilla laboral.

Los demás términos y condiciones de estos beneficios serán determinados por el acuerdo correspondiente que para tal efecto emitan, de manera conjunta, las Secretarías de Economía y de Hacienda del Estado.

CONCLUSIÓN

El tema de nómina siempre ha sido un tema principal para la creación de cualquier empresa, debido a que siempre hay cambios en relación al salario y a las leyes que lo regulan, por ello es un tema extenso y complicado por lo cual es necesario siempre estar actualizado y capacitado en todos y cada una de las leyes que rigen la nómina, los salarios y los contratos.

A lo largo de la realización del presente trabajo profesional se pueden observar distintos puntos que las empresas no consideran importantes ni relevantes puesto que, como cada empresa es muy diferente entre sí por los giros, condiciones, empleados y controles que se deben tener, la falta de capacitación del personal que interviene en el proceso y elaboración de nómina son la principal razón de los problemas generados por concepto de la misma.

En el presente trabajo se trató de integrar los conceptos que componen la nómina, empezando desde lo general a lo particular tratando así de unificar la elaboración de la nómina para la mayoría de las empresas y poder así obtener un entendimiento claro de ellos.

En este Trabajo Profesional cabe destacar que hemos podido llegar a un entendimiento más profundo de la nómina, así como llegar a un proceso el cual pueda ayudar al lector a elaborar una nómina de manera más eficiente y de poderle brindar un criterio acerca de los componentes que esta misma conlleva.

No cabe duda que todo profesionista sin importar su carrera la capacitación continua y actualización es de vital importancia, más aún cuando se trata de alguien que enfoca su trabajo en la nómina ya que su desempeño es de gran responsabilidad, tanto para la empresa como para cada uno de los trabajadores de la misma.

BIBLIOGRAFÍA

1. Tristán Pérez, Administración Universitaria, 2001
2. Chiavenato, Introducción a la Teoría General de la Administración, 2000
3. WAYNE R., Mondy y NOE, Robert M. Administración de Recursos Humanos. Editorial Prentice-Hall. México 1997.
4. ARIAS Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. 1979
5. MORA, Consuelo y Otros. Administración de Recursos Humanos. México 1996.
6. Hampton, David R. Manual de desarrollo de recursos humanos, Trillas, México 1995, 2da edición.
7. Del Rivero Medina Jorge. Manual Práctico de las Relaciones Laborales, 2014 séptima edición, Tax Editores
8. Pérez Chávez, Campero, Fol. Manuel para el Control Integral de las Nóminas, Tax editores.
9. C.P. Luis Ángel Orozco Colín. Estudio Integral de la nómina 2016. 15ª edición, Ediciones Fiscales ISEF
10. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
11. Código Fiscal de la Federación 2016, Editorial Tax
12. Ley del Impuesto Sobre la Renta 2016 Editorial Tax
13. Ley del Impuesto al Valor Agregado 2016 Editorial Tax
14. Ley del Seguro Social Editorial Tax
15. Ley Federal del Trabajo 2016 Editorial Tax
16. Resolución Miscelánea 2016 Editorial Tax