



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN

“La nómina: Aspectos generales e integrales para su elaboración en una organización de servicios”

T E S I S

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

PRESENTAN

DOMÍNGUEZ CHÁVEZ ALBERTO JORGE

MOSCOSA HERNÁNDEZ JESÚS

ASESOR

L.C. YESCAS RAMÍREZ LUIS



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
SECRETARÍA GENERAL
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: 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 el: **Trabajo de Tesis**

La nómina: Aspectos generales e integrales para su elaboración en una organización de servicios

Que presenta el pasante: ALBERTO JORGE DOMÍNGUEZ CHÁVEZ
Con número de cuenta: 40002081-9 para obtener el Título de la carrera: Licenciatura en Contaduría

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

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Cuautitlán Izcalli, Méx. a 10 de octubre de 2019.

PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO

	NOMBRE	FIRMA
PRESIDENTE	M.A. Marcela Ángeles Dauahare	
VOCAL	C.P. José Francisco Astorga y Carreón	
SECRETARIO	L.C. Luis Yescas Ramírez	
1er. SUPLENTE	M.P. Pablo Navarro Moctezuma	
2do. SUPLENTE	M.A.N. Gustavo Armando Rodríguez Medina	

NOTA: los sinodales suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional (art. 127).



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
SECRETARÍA GENERAL
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: I.A. LAURA MARGARITA CORTAZAR FIGUEROA
Jefa del Departamento de Exámenes Profesionales

EXÁMENES de la FES Cuautitlán.

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

La nómina: Aspectos generales e integrales para su elaboración en una organización de servicios

Que presenta el pasante: JESÚS MOSCOSA HERNÁNDEZ

Con número de cuenta: 40002470-7 para obtener el Título de la carrera: Licenciatura en Contaduría

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

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a de 10 de Octubre 2019.

PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO

	NOMBRE	FIRMA
PRESIDENTE	M.A. Marcela Ángeles Dauahare	
VOCAL	C.P. José Francisco Astorga y Carreón	
SECRETARIO	L.C. Luis Yescas Ramírez	
1er. SUPLENTE	M.P. Pablo Navarro Moctezuma	
2do. SUPLENTE	M.A.N. Gustavo Armando Rodríguez Medina	

NOTA: los sinodales suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional (art. 127).

LMCF/ntm*

AGRADECIMIENTOS

A Dios

A mis padres: Guadalupe Chávez y Otilio Domínguez este trabajo está dedicado a ellos ya que sin su apoyo incondicional no se hubiera logrado.

A mi hermano y mi sobrina: Ricardo Domínguez y Fátima Domínguez.

A mis abuelitos: Evangelina, Juan y Eduviges.

A mis tíos: Luz María Chávez, Silvia Chávez, Ricardo Domínguez.

A mis primos: Ricardo, Norma, Vanessa, Karla, Paul, Pepe, Omar, Eduardo, Caro y Ruth.

A mi compañero de tesis y amigo: Jesús Moscosa por su apoyo durante la carrera y mi carrera profesional, pero sobre todo por su amistad.

A mis amigos: Miguel, Yanelli, Oscar, Luis y Hugo.

A mis compañeros de profesión: C.P. Raymundo Martínez y Efrén Herrera quienes me ayudaron en mi carrera.

A la UNAM: por darme el privilegio de ser formado ahí.

A mi asesor: Luis Yescas.

AGRADECIMIENTOS

A Dios.

A mis padres: Isabel Hernández Barreto (+) 2016 y Manuel Moscosa Pallares por brindarme las herramientas y los principios necesarios para afrontar los retos de la vida.

A mi esposa e hija: Nelly Ramírez Serrano e Isabella Moscosa Ramírez por compartir su vida conmigo y ser los motivos para seguir adelante.

A mi abuela: Modesta Hernández (+) 2010 por ser mi segunda madre.

A mis hermanos: Ornella Moscosa, Daisy Hernández y Gianni Moscosa.

A mis sobrinos: Hannia Moscosa, Jaydy Moscosa, Gillian Becerra, Kaled Moscosa y David Ávila.

A mi compañero de tesis: Alberto Jorge Domínguez por mantener nuestra amistad por tantos años.

A mis amigos: Oscar De Jesús, Luis López y Hugo López.

A la UNAM: por brindarme la oportunidad de haber sido parte de su historia, formarme como profesionista y por ende con orgullo decir que seré universitario toda la vida.

A mi asesor: Profesor Luis Yescas por su apoyo en este proyecto tan importante.

A todos los profesores: que me formaron a lo largo de mi historia académica.

ÍNDICE

Siglas y abreviaturas	1
Introducción	3
Tipo de investigación.....	4
Planteamiento del problema.....	5
Problema	6
Preguntas de investigación.....	6
Justificación	7
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos	8
Hipótesis	8
Nota a considerar	8
Capítulo 1. Generalidades de la nómina y la relación laboral	9
1.1. Antecedentes	9
1.2. Concepto, definición e importancia de la nómina.....	11
1.2.1. Tipos de nómina	13
1.3. Conceptos generales de la relación de trabajo	14
1.3.1. Trabajador.....	16
1.3.2. Patrón.....	17
1.3.3. Trabajo.....	18
1.3.4. Contrato	19
1.3.4.1. Tipos de contrato	19
1.3.5. Sueldo y salario	31
1.4. Condiciones mínimas de trabajo	32
1.4.1. Jornada de trabajo.....	32
1.4.2. Días de descanso obligatorios	34
1.4.3. Seguridad social.....	35
1.4.4. Aguinaldo	35
1.4.5. Vacaciones.....	36
1.4.6. Prima vacacional	36
1.4.7. Prima dominical.....	36
1.4.8. Previsión social.....	36

Capítulo 2. Marco legal regulatorio	37
2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	37
2.2. Ley Federal del Trabajo	39
2.3. Ley del Seguro Social	40
2.4. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	41
2.5. Ley del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.....	42
2.6. Ley del Impuesto Sobre la Renta	43
2.7. Código Fiscal de la Federación	44
Capítulo 3. Aspectos administrativos que intervienen en la elaboración de la nómina.....	45
3.1. División organizacional	45
3.2. Departamento de Recursos Humanos	46
3.3 Información necesaria para la elaboración de la nómina	50
3.3.1. Datos generales de los trabajadores.....	51
3.3.2. Reporte de incidencias.....	52
3.4. Sistemas de registro y elaboración de la nómina	53
3.4.1. Timbrado	55
3.4.2. Visor de comprobantes de nómina a través del portal del SAT	59
3.5. Registro contable y su importancia	61
3.6. Impuesto sobre nóminas.....	63
Capítulo 4. Percepciones dentro de la nómina.....	67
4.1. Salario	67
4.2. Tiempo extra	81
4.2.1. Horas extras dobles.....	81
4.2.2. Horas extras triples	82
4.3. Vacaciones	90
4.4. Prima vacacional	96
4.5. Prima dominical	99
4.6. Aguinaldo.....	101
4.7. Previsión social	107
4.8. Fondo de ahorro	112
4.9. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU).....	117
4.10. Subsidio al empleo	130

Capítulo 5. Deducciones dentro de la nómina	136
5.1. UMA	136
5.2. Impuesto sobre la renta	137
5.3. ISR pagos por separación.....	153
5.4. Cuotas IMSS	156
5.5. Descuentos por créditos INFONAVIT.....	167
5.5.1. Unidad Mixta INFONAVIT	168
5.5.2. Tipos de descuento crédito INFONAVIT	168
5.6. Descuentos por créditos FONACOT	172
5.7. Cuotas sindicales.....	174
5.8. Fondo de ahorro	175
Capítulo 6. Salario base de cotización	176
6.1. Integración del salario base de cotización.....	176
6.2. Límites del salario base de cotización.....	177
6.3. Determinación del salario base de cotización	178
6.3.1. Salario fijo	179
6.3.2. Salario variable.....	181
6.3.3. Salario mixto	183
6.4. Presentación de modificaciones.	185
Capítulo 7. Terminación de la relación de trabajo.....	187
7.1. Causas de terminación de la relación de trabajo	187
7.1.1. Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón	188
7.1.2. Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.....	189
7.1.3. Otros tipos de rescisiones laborales.....	190
7.2. Formalidades en la terminación de la relación de trabajo	193
7.3. Pagos por separación.....	194
7.3.1 Finiquito	195
7.3.2. Indemnización laboral	198
7.3.2.1. Salario diario integrado.....	199
7.3.2.2. Indemnización de tres meses	203
7.3.3 Indemnización de veinte días por año trabajado	204

7.3.3.1. Prima de antigüedad.....	206
Caso práctico.....	209
Conclusiones	240
Anexo.....	242
Referencias.....	245
Bibliografía	248
Documentos electrónicos.....	249

Siglas y abreviaturas

CFDI	Comprobante Fiscal Digital a través de Internet
CFE	Código Fiscal de la Federación
CONASAMI	Comisión Nacional de Salarios Mínimos
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CURP	Clave Única de Registro de Población
DOF	Diario Oficial de la Federación
INE	Instituto Nacional Electoral
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INFONACOT	Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
JCA	Junta de Conciliación y Arbitraje
LFT	Ley Federal del Trabajo
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta

LINFONACOT	Ley del INFONACOT
LINFONAVIT	Ley del INFONAVIT
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.
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
SAT	Servicio de Administración Tributaria
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
UMA	Unidad de Medida y Actualización
UMI	Unidad Mixta INFONAVIT

Introducción

El cálculo de la nómina es una parte importante para cualquier tipo de empresa ya que la retribución económica recibida es el principal incentivo de los trabajadores, por lo tanto, es muy importante explicar a los trabajadores todos los conceptos relacionados con su cálculo de las percepciones y deducciones (impuestos, seguridad social y prestaciones).

En el presente trabajo analizaremos los conceptos principales y generales que integran la nómina desde el origen de la relación trabajo, los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores, hasta el término de la relación laboral.

Esta investigación nos permitirá el entendimiento del proceso de una nómina y nos proporcionará las bases suficientes para su elaboración correcta y oportuna toda vez que es uno de los gastos y costos principales de las organizaciones con implicaciones, financieras, fiscales, laborales y sociales.

Asimismo, en este documento se especifican y detallan los fundamentos y cálculos de las percepciones y deducciones dentro de la nómina en un periodo determinado. A través de casos prácticos el lector será guiado acerca de los cálculos debidamente fundamentados con base a las leyes vigentes y que son necesarios para la realización correcta de la nómina; es importante mencionar que la investigación se encuentra dirigida hacia una empresa de servicios sin embargo los ejemplos descritos pueden ocuparse para empresas de otros giros.

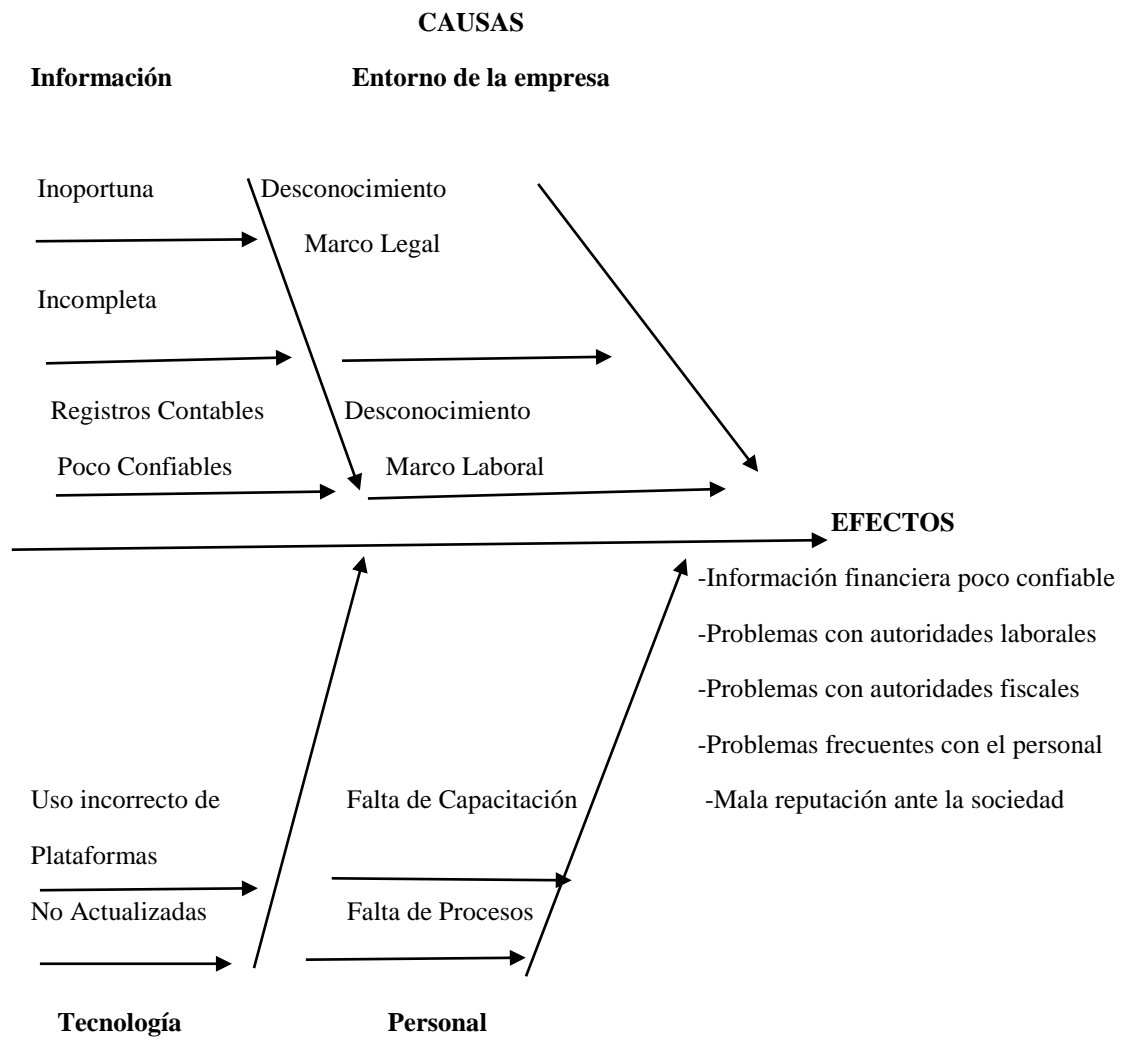
Toda persona que pretenda realizar una nómina obtendrá los conocimientos del porqué, dónde y cómo se determinan los importes que se perciben y deducen en la misma.

Tipo de investigación

Para la elaboración de la tesis se llevó a cabo la investigación bibliográfica, se consultó, recuperó y extrajo la información teórica y técnica emitida en libros, leyes y bases de datos en línea tales como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), la Ley del Seguro Social (LSS), el Código Fiscal de la Federación (CFF), la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT), la ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (LINFONACOT) y alrededor de nueve títulos citados en la bibliografía del presente trabajo de con la finalidad de realizar el análisis de la información existente relacionada a la nómina; para así establecer la relación entre los aspectos administrativos, percepciones y deducciones con los fundamentos fiscales y laborales que se deben considerar en la elaboración de la misma.

La investigación bibliográfica también es conocida como DOCUMENTAL. El desarrollo de la investigación bibliográfica de un tópico esquematiza el estado del arte de cualquier tema de estudio o ensayo, y está sustentado en tener acceso, recuperar, consultar y extraer el conocimiento significativo representado en la información científico-técnica, la cual se emite por medio de las fuentes de información (impresas y no impresas) como lo son: bases de datos en línea (Internet), índices, libros, resúmenes (abstracts), normas técnicas, patentes, repositorios disponibles en la Web, publicaciones periódicas, publicaciones electrónicas, etc. (Sánchez, G. & Ángeles, M. 2017).

Planteamiento del problema



Fuente: Elaboración propia.

Problema

Actualmente siguen existiendo organizaciones que desconocen el entorno, administrativo, laboral, fiscal, tecnológico y con personal poco capacitado o actualizado en relación a la elaboración de la nómina; lo cual suele desencadenar con frecuencia una serie de problemas que suelen ir desde revisiones de las autoridades fiscales u organismos recaudatorios como lo son el Sistema de Administración Tributaria (SAT), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT), Gobiernos Estatales; denuncias y/o revisiones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), tener un personal descontento, poco comprometido, mala reputación ante la sociedad que rodea a la organización y finalmente si la información de la nómina no es correcta por ende la contabilidad y los resultados financieros suelen ser poco confiables.

Preguntas de investigación

1. ¿Cuáles son los beneficios del manejo organizado y oportuno de la información del personal necesaria para la elaboración de la nómina?
2. ¿Qué tan indispensable es el conocimiento de los aspectos fiscales principales (teóricos y técnicos) que regulan el entorno para la elaboración de la nómina?
3. ¿Cuáles son los beneficios para las organizaciones en contar con personal actualizado en materia laboral respecto a las percepciones y deducciones dentro de la nómina?
4. ¿Cuáles son los beneficios para las organizaciones si se implementa un proceso integral para la elaboración de la nómina que contenga todos los aspectos para su elaboración (administrativos, laborales y fiscales)?

Justificación

En la actualidad las organizaciones requieren procesos administrativos para el flujo correcto y oportuno manejo de la información de su capital humano.

Es fundamental contar dentro de las empresas con personal constantemente capacitado y actualizado en los aspectos, tecnológicos, legales y fiscales que regulan la elaboración de la nómina.

Contar con el personal capacitado y los procesos suficientes beneficiará en los siguientes aspectos:

1. Administración correcta del personal.
2. Personal satisfecho con el pago oportuno y correcto de sus percepciones y deducciones
3. Disminución de problemas en materia laboral.
4. Eliminación de riesgos ante las autoridades regulatorias. IMSS, INFONAVIT, FONACOT y SAT.

Objetivo general

Describir, analizar, comprender y conocer las percepciones, deducciones y controles para la elaboración de la nómina a través de los cálculos debidamente fundamentados en el marco legal, laboral y administrativo para disminuir los riesgos, fiscales, laborales y administrativos en una organización.

Objetivos específicos

1. Recopilar la información teórica y técnica relacionada a la elaboración de la nómina.
2. Mostrar el proceso administrativo relacionado a la elaboración de la nómina
3. Analizar y comprender el marco fiscal y legal entorno a la nómina.
4. Ejemplificar con casos prácticos los cálculos de las percepciones y deducciones dentro de una nómina.

Hipótesis

De investigación

La implementación dentro de las organizaciones de un proceso administrativo integral para la elaboración de la nómina; así como la contratación de personal contable/administrativo y constantemente actualizado en materia fiscal, contable y laboral; posibilitará la planeación, ejecución, control y optimización de los recursos humanos y financieros.

Nota a considerar

Para efectos de este trabajo de investigación el cual se elaboró durante el año 2019 se utilizaron los valores vigentes de la UMA, la UMI, los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales hasta el 31 de diciembre de ese año.

Capítulo 1. Generalidades de la nómina y la relación laboral

1.1. Antecedentes

El concepto de nómina en México se remonta al sistema de una lista de raya, la cual contenía el nombre del trabajador, el ingreso o el pago del jornal, menos los descuentos; posteriormente se incluyeron datos generales, pagos adicionales y retenciones por deudas con el patrón. Después se incluyeron las prestaciones mínimas como seguridad social, gratificaciones navideñas y pagos relacionados con vacaciones. Con el pasar de los años surgió la nómina como la conocemos actualmente; un sistema de contabilidad que incluye el salario, el tiempo de trabajo, las deducciones y el resto de los datos relacionados con el personal.

En últimos años, el avance tecnológico ha logrado un mejor manejo de información, lo que soluciona los problemas que se presentaban a la hora de realizar los pagos de la nómina de los empleados, cuando se realizaban en un libro de contabilidad; los cuales afectaban a los trabajadores y por ende a la empresa. Otro de los problemas era el espacio y la dificultad de búsqueda manual, y por último el exceso de trabajo por no existir un sistema computarizado donde se llevará un control de estos archivos.

En México se puede disfrutar de una gestión de nómina computarizado que facilita a los dueños de negocio una organización y control de la nómina. Los beneficios que proporcionara este sistema es la incorporación de nuevas tecnologías a una empresa con el objetivo de favorecer y agilizar los procesos de cálculo de nómina. La evolución de la nómina en México va ligada de la historia del derecho laboral en el país: El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.

A lo largo de la Historia de México encontramos lo siguiente:

1. El México Prehispánico (1521): Existían conglomerados de civilizaciones interrelacionadas dentro de las cuales no existían relaciones y condiciones de trabajo antes de la conquista de los españoles, con base a la interpretación que existe de esa época.
2. El México Colonial (1521-1821): Se recopilan las Leyes de Indias en 1680 promulgadas por los monarcas españoles encargadas de regular la vida social, política y económica de los territorios americanos, las cuales trataban de otorgar derechos a los indígenas frente a algunos abusos que se estaban cometiendo durante el esclavismo que prevalecía.
3. El México Independiente (1821-1910): Existían jornadas de trabajo excesivas hasta de 18 horas. En la Constitución de 1857 Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta hablaron a favor de los derechos de los trabajadores.
4. El México Revolucionario (1910-1917): Se incluyen los artículos 5 y 123 en la Constitución de 1917.
5. El México Post Revolucionario (1917-1970): La LFT permite la celebración de dos tipos de contrato de trabajo, por tiempo determinado o tiempo indeterminado.
6. El México Actual (1970- a la fecha): Durante el año 2018 México, Estados Unidos y Canadá se reúnen para revisar la actualización del Tratado de Libre Comercio el cual cambiará de nombre a Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) esto da origen a que en México se realice una reforma laboral como condicionante para ratificar los acuerdos. Entre las principales modificaciones realizadas a las leyes Federal del Trabajo, Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Federal de la Defensoría Pública, del INFONAVIT y del Seguro Social, están la desaparición de las Juntas de Conciliación, a la creación del Centro Nacional de Conciliación, así como la libertad sindical y las garantías a los trabajadores del hogar. **(Marquet, P. (2014). Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>)**

1.2. Concepto, definición e importancia de la nómina

Concepto

Con base al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la palabra nómina proviene del latín nomina que es el plural de nomen; cuyo significado es nombre.

El citado Diccionario indica que el sentido actual de la nómina es el siguiente:

- a) Listado de personas o cosas.
- b) Relación nominal de los individuos que en una oficina pública o particular han de percibir haberes y justificar con su firma haberlos recibido.

Definición

Listado de trabajadores cuya relación laboral se encuentra vigente con un patrón ya sea persona física o persona moral y en donde con base a las leyes laborales y fiscales se calculan sus percepciones y deducciones a cambio de la prestación de un servicio subordinado por un tiempo definido en común acuerdo por ambas partes.

En la actualidad realizar la nómina se lleva a cabo mediante un proceso periódico o esporádico que se necesita realizar para determinar las percepciones que se tienen que pagar a los trabajadores y deducciones correspondientes a los mismos.

La nómina puede definirse como el conjunto de percepciones (haberes) a favor de los trabajadores (individuos) y a cargo de un patrón (oficina pública o particular), que se deriva de su relación de trabajo. Lo anterior es así, dado que, en términos prácticos, no existe una nómina si no hay una relación laboral (patrón-trabajador) (**Pérez, Campero y Fol, 2018**).

Importancia de la nómina

Es de suma importancia para las Entidades Económicas conocer las implicaciones que conlleva la elaboración correcta de la nómina ya que en ella se relacionan los ingresos y deducciones de los trabajadores con los cuales existe una relación laboral.

A continuación, se analizan las repercusiones en los diferentes ámbitos.

Social

El principal incentivo de cualquier trabajador son las percepciones que recibirá por prestar sus servicios es por ello que al elaborar la nómina en tiempo y forma brinda la seguridad a los trabajadores de que recibirán oportuna y correctamente su pago el cual representa sus ingresos personales y de quiénes en muchos casos dependen familias para el desarrollo de su vida cotidiana.

Laboral

El incumplir con el pago a los trabajadores o no realizar correctamente los cálculos de percepciones y deducciones podría derivar en demandas laborales en contra del patrón por parte de los trabajadores ante la STPS e IMSS. La consecuencia final en muchos casos es las Huelga.

Económico

Debido a que representa uno de los gastos y/o costos más importantes es de suma importancia conocer los importes derivados del cálculo de la nómina para realizar presupuestos, flujos de efectivo, estrategias financieras que beneficien a las empresas que incluso puedan generar nuevas fuentes de empleo.

1.2.1. Tipos de nómina

El proceso de la elaboración de la nómina es un proceso periódico el cual es determinado por las empresas.

Las nóminas se pueden clasificar atendiendo dos criterios principalmente: la periodicidad con la que se efectúa el pago y o según el tipo de percepciones; de ahí que existan diferentes tipos de nóminas.

Según la forma de pago

Entendemos por forma de pago, cada cuánto tiempo se elabora una nómina y se realiza el ingreso del salario al trabajador. Dependiendo del sector o incluso del país, la normativa puede ser diferente. Por ello encontramos que tenemos:

1. Nóminas semanales, que son periodos de siete días.
2. Nóminas quincenales, estas tienen dos periodos durante el mes, uno del 1 al 15 de cada mes y la otra del 16 al último día del mes.
3. Nóminas mensuales, estas se elaboran un día al mes.

Según los conceptos a pagar

Nóminas ordinarias: Son aquellas que son las que se pagan según su periodicidad (semanales, quincenales y mensuales), en estas se pagan las incidencias ordinarias (salarios, tiempo extra, prima vacacional, etc.).

Nóminas especiales: Son aquellas en las que se hacen pagos extraordinarios (aguinaldo, reparto de utilidades, indemnizaciones).

1.3. Conceptos generales de la relación de trabajo

Relación de trabajo

Para que pueda existir la nómina primero debe darse la relación de trabajo pues en ella se enlistan las percepciones de los trabajadores únicamente por la prestación de sus servicios.

La LFT menciona como la relación de trabajo a cualquiera que sea el acto que dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. (Art. 20, LFT).

Tipos de relaciones de trabajo

La LFT menciona 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 capacitación inicial. (Art. 35, LFT).

- a) Por obra determinada: el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. (Art. 36, LFT).
- b) Por tiempo determinado: el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:
 - 1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
 - 2. Cuando tenga solo por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
 - 3. En los demás casos previstos en la LFT. (Art. 37, LFT).
- c) Por tiempo indeterminado: a falta de estipulaciones bien detalladas, la relación será por tiempo indeterminado. (Art. 35, LFT).

Consideraciones contempladas en la LFT respecto a las relaciones de trabajo:

1. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia o trabajo. (Art. 39, LFT).
2. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de 30 días, con fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba podrá extenderse hasta 180 días solo 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 este periodo 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 en caso de que el trabajador no acredite que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar sus funciones, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de la LFT, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. (Art. 39-A, LFT).

3. 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 ya mando del patrón con el fin de que adquiera los conocimientos necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia máxima de la relación de trabajo mencionada en el párrafo anterior será de tres meses o en su caso, hasta seis meses solo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante este tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. (Art. 39-B, LFT).

4. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador. (Art. 39-C, LFT).
5. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables. (Art. 39-D, LFT).
6. 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 seguridad social del trabajador. (Art. 39-D, LFT).
7. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, esta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos de cálculo de la antigüedad. (Art.39-E, LFT).
8. 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. Por otro lado, 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. (Art. 39-F, LFT).
9. En ningún caso, los trabajadores estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año. (Art. 40, LFT).

Los elementos que conforman la relación laboral son:

1.3.1. Trabajador

Se define como la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. (Art. 8, LFT).

Sus características son:

- a) Ser una persona física.
- b) Prestar su servicio de forma personal y no a través de otra persona.
- c) La prestación del servicio debe ser en forma subordinada.

El concepto de subordinación no se define en la ley, pero la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en diversas tesis de jurisprudencia, la define en los términos siguientes:

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. **(Tesis de jurisprudencia IV 2º J/1, Segundo Tribunal Colegiado).**

Un 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. (Art. 9, LFT).

1.3.2. Patrón

Se define como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos. (Art. 10, LFT).

Intermediario: es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. (Art. 12, LFT).

No se consideran intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores. (Art. 13, LFT).

1.3.3. Trabajo

Dentro de la LFT encontramos tres señalamientos importantes:

- a) Se entenderá por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. (Art. 8, LFT).

Lo cual implica que no siempre se requiere un título o preparación académica para la obtención de un trabajo.

- b) El trabajo es un derecho y deber sociales, no es un artículo de comercio.

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

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

Las aptitudes y capacidades de las personas no son consideradas como discriminación al momento de seleccionar a una persona para desarrollar una actividad. (Art. 3, LFT).

- c) No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siempre y cuando sean lícitos; entiéndase que cualquier actividad que no sea considerada de esta manera incurre en delitos tipificados por las autoridades y en estos casos; los derechos mencionados en este artículo podrán vedarse por resolución de la autoridad competente. (Art. 4, LFT).

1.3.4. Contrato

Se puede definir como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones. Consiste en el acuerdo de dos o más personas para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones.

El contrato se puede definir como el acto jurídico a través del cual hay un acuerdo de dos o más voluntades para crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones. El contrato tiene su origen en el derecho civil y se encuentra regulado en el mismo Código, en el artículo 1793 dentro del Capítulo “Contratos” del Libro Cuarto “De las obligaciones”. **(López, E. 2018)**.

1.3.4.1. Tipos de contrato

Contrato individual de trabajo

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

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

Los elementos que conforman el contrato de trabajo son:

- a) Consentimiento lo cual significa el acuerdo de voluntades.
- b) El objeto, que implica la obligación de prestar el servicio personal subordinado por parte del trabajador y por parte del patrón, la obligación que existe de pagar un salario.

Supuestos para la validez del contrato

- a) La capacidad. Los menores de 15 años no podrán prestar servicios como trabajadores; los mayores de 15 años, pero menores de 16 años necesitan forzosamente la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan o de la autoridad política.

Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 15 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores.

- b) Ausencia de vicios del consentimiento. Sera causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador lo engañe con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. (Art.47 fracción I, LFT).
- c) La forma. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedara uno en poder de cada parte.

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

Contenido del contrato de trabajo

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberán contener:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población (CURP), Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y domicilio del trabajador y el patrón.
- b) Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y en su caso si está sujeta a un periodo de prueba.
- c) El servicio o servicios que deberán prestarse, los que determinarán con la mayor precisión posible.
- d) El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.
- e) La duración de la jornada.
- f) La formas y monto del salario.
- g) El día y lugar del pago del salario.
- h) La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la LFT.
- i) Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón. (Art. 25, LFT).

Figura 1. Ejemplo de contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado.

Contrato individual de trabajo que celebran por una parte el señor (o en su caso la empresa) _____ y por la otra _____ al tenor de las declaraciones y cláusulas siguientes:

DECLARACIONES

1. Declara al Sr. _____ contar con el RFC _____, tener asignada la CURP _____, ser legítimo propietario de la negociación o centro de trabajo denominado _____, contar con el RFC _____, ubicado en _____.
2. Declara el trabajador, Sr. _____ bajo protesta decir verdad, ser de nacionalidad mexicana, de _____ años de edad, estado civil _____ y con domicilio en _____ contar con el RFC _____ tener el número de seguridad social _____ y haberle sido asignada la CURP _____.
3. Declaran las partes que en centro de trabajo indicado la(s) actividad(es) preponderante(s) es (son): _____
4. El trabajador _____ manifiesta que tiene la capacidad y aptitudes para desarrollar las actividades indicadas en el antecedente que precede.
5. El patrón _____ requiere de los servicios de personal apto para el desarrollo de sus actividades y de modo especial para el puesto o funciones de _____
6. El trabajador _____ está conforme en desempeñar los requerimientos del patrón y en plasmar las condiciones generales de trabajo sobre las cuales prestará sus servicios personales.
7. Las partes manifiestan su interés en celebrar el presente contrato al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. Para efectos de mayor brevedad se denominará en lo sucesivo a _____ como “EL PATRON”, a _____ como “EL TRABAJADOR”, a la Ley Federal del Trabajo como la “LEY”, al referirse al presente documento como el “EL CONTRATO” y a los que suscriben como “LAS PARTES”.

SEGUNDA. Este “CONTRATO” se celebra por tiempo indeterminado.

TERCERA. La prestación de los servicios de “EL TRABAJADOR” consistirá en _____

CUARTA. El lugar de la prestación de los servicios de “EL TRABAJADOR” será en el domicilio de “EL PATRON”.

Asimismo, “LAS PARTES” convienen y acepta “EL TRABAJADOR” que cuando por razones administrativas del desarrollo de la actividad o prestación de servicios contratados haya necesidad de removerlo, podrá trasladarse al lugar el “EL PATRON” le asigne, siempre y cuando no se vea afectado su salario.

En este caso el “PATRON” le comunicará con anticipación la remoción del lugar de la prestación de servicios, indicándole el nuevo lugar asignado.

En caso de que en el nuevo lugar de prestación de servicios que le fuera asignado variara el horario de labores “EL TRABAJADOR” acepta allanarse a dicha movilidad.

QUINTA. La duración de la jornada de trabajo será de _____ horas semanales quedando distribuida de acuerdo con el siguiente horario de labores de las _____ a las _____ horas y de las _____ a las _____ horas, los días _____.

Cuando el horario de labores sea continuo “EL TRABAJADOR” tendrá derecho a media hora de descanso para tomar alimentos y le será computado dicho periodo dentro de su jornada de trabajo; quedando, en su caso, comprendido el mismo de las _____ horas a las _____ horas.

“EL TRABAJADOR” únicamente podrá laborar tiempo extraordinario cuando “EL PATRON” se lo indique mediante la orden por escrito, la que señalará el día o los días y el horario en el cual se desempeñará el mismo. Para computar el tiempo laborado, “EL TRABAJADOR” deberá recabar y conservar la orden referida, a fin de que en su momento quede debidamente pagado el tiempo extra laborado; la falta de presentación de esa orden sólo es imputable al “EL TRABAJADOR”.

SEXTA. “EL TRABAJADOR” percibirá por la prestación de sus servicios como salario diario, la cantidad de \$ _____ (_____ PESOS 00/100 MN), los cuales serán cubiertos en efectivo y en moneda nacional del cuño corriente. Del salario anterior, “EL PATRON” hará por cuenta de él “EL TRABAJADOR”, las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a impuestos sobre la renta, seguro social, cuota sindical, etc., así como los respectivos a descuentos para amortizar el INFONAVIT o FONACOT, en su caso.

“EL TRABAJADOR” deberá, cada vez que le sea pagado su salario, extender a favor de “EL PATRON”, el recibo correspondiente en los documentos que el mismo le presente para tales fines.

SEPTIMA. “EL TRABAJADOR” recibirá el pago de su salario en el domicilio del lugar de la prestación de sus servicios; cuando la distancia que haya entre su lugar de asignación y el de las oficinas de el “PATRON” exceda de _____ kilómetros, el pago se hará donde indique el “PATRON”.

El “PATRON” pagará el salario a el “TRABAJADOR”, los días _____ de cada (semana, decena, catorcena, quincena). (Si se trata de trabajo manual, será cuando menos semanal. Si se trata de trabajo de oficina será quincenal).

OCTAVA. “EL TRABAJADOR” tendrá derecho por cada seis días de labores, a descansar uno con el pago de salario correspondiente.

Queda establecido preferentemente como día de descanso semanal, el día _____ de cada semana, pudiendo ser cambiado el mismo.

NOVENA. Cuando “EL TRABAJADOR” por razones administrativas tenga que laborar el día domingo, “EL PATRON” le pagará además de su salario ordinario, un 25% como prima dominical sobre el salario ordinario devengado, independientemente del día de descanso semanal al que tendrá derecho.

DECIMA. Quedan establecidos como días de descanso obligatorio, los señalados en artículo 74 de “LA LEY”.

DECIMA PRIMERA. “EL TRABAJADOR” tendrá derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones según lo establecido en el artículo 76 de “LA LEY”, tomando en consideración la antigüedad del trabajador, así como a disfrutar del salario que le corresponda. De igual modo recibirá la prima vacacional respectiva, equivalente al _____ de _____ días del importe pagado por concepto de vacaciones.

DECIMA SEGUNDA. “EL TRABAJADOR” tendrá derecho a recibir por parte de “EL PATRON”, antes del día 20 de diciembre de cada año, el importe correspondiente a _____ días de salario como pago del aguinaldo a que se refiere el artículo 87 de “LA LEY”, o su parte proporcional pro fracción de año.

DECIMA TERCERA. “EL TRABAJADOR” acepta someterse a los exámenes médicos que periódicamente establezca “EL PATRON” en los términos del artículo 134 fracción X, de “LA LEY”, a fin de mantener en forma óptima sus facultades físicas e intelectuales, para el mejor desempeño de sus funciones. El médico que practique los reconocimientos será designado y retribuido por “EL PATRON”.

DECIMA CUARTA. “EL TRABAJADOR” deberá integrarse a los planes, programas y comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, así como a los de seguridad e higiene en el trabajo que tiene constituidos “EL PATRON”, tomando parte activa dentro de los mismos según los cursos establecidos y medidas preventivas de riesgo de trabajo.

DECIMA QUINTA. “EL TRABAJADOR” deberá observar y cumplir todo lo contenido en el Reglamento Interior de Trabajo con que cuenta “EL PATRON” y que tiene fijado en las áreas de mayor visibilidad.

DECIMA SEXTA. “EL TABAJADOR” acepta, y por ende queda establecido, que cuando por razones convenientes para “EL PATRON” éste modifique el horario de trabajo, podrá desempeñar su jornada en que quede establecido ya que sus actividades al servicio de “EL PATRON” son prioritarias y no se contraponen a otras que pudiera llegar a desarrollar.

DECIMA SEPTIMA. “EL TRABAJDOR” deberá dar fiel cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 134 de “LA LEY” y que corresponden a las obligaciones de los trabajadores en el desempeño de sus labores al servicio de “EL PATRON”.

DECIMA OCTAVA. “EL TRABAJADOR” deberá presentarse puntualmente a sus labores en el horario de trabajo establecido y firmar las listas de asistencia acostumbradas o checar su tarjeta de asistencia en el reloj-

checador diariamente. En caso de retraso o falta de asistencia injustificada, “EL PATRON” podrá imponerle cualquier corrección disciplinaria de las que contenga el Reglamento Interior de Trabajo o “LA LEY”.

DECIMA NOVENA. Para todo lo previsto en el presente “CONTRATO” se estará a lo contenido en el Contrato Colectivo de Trabajo con que cuente “EL PATRON” o bien lo prescrito por “LA LEY” o el Contrato Ley respectivo en su caso, así como el Reglamento Interior de Trabajo.

VIGESIMA. “LAS PARTES” reconocen fecha de antigüedad o de inicio de la prestación de servicios de “EL TRABAJADOR” a partir del día _____.

Leído que fue el presente contrato por quienes en el intervienen lo ratifican e impuestos de su contenido lo suscriben por _____ quedando en poder de cada una de las partes un ejemplar.

En la Ciudad de _____ a los _____ días del mes de _____

Al calce las Firmas del TRABAJADOR, EL PATRÓN y los TESTIGOS.

Fuente: Campero, E., Fol R. & Pérez J. (2018) Manual para el control integral de las nóminas. México, Tax Editores.

Figura 2. Ejemplo de contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

Contrato individual de trabajo que por tiempo determinado y con carácter eventual, celebran por una parte _____ a quien en lo sucesivo se denominará “EL TRABAJADOR” y por la otra _____ a la que en lo sucesivo se denominará “EL PATRON” o “LA EMPRESA” al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

1. “EL PATRON” declara:

- a) Ser una sociedad o persona física constituida conforme a las leyes del país.
- b) Contar con un RFC _____.
- c) Tener asignada una CURP _____.
- d) Tener un domicilio en _____.
- e) Estar representada en este contrato por _____.

2. Por su parte, “EL TRABAJADOR” declara:

- a) Llamarse como queda escrito.
- b) Ser de nacionalidad _____.
- c) Tener _____ años de edad.
- d) Ser su estado civil _____.
- e) Tener como RFC _____.
- f) Tener un número de seguridad social _____.
- g) Tener como CURP _____.
- h) Tener su domicilio particular en _____.

i) Estar enterado de que “LA EMPRESA”, necesita de sus servicios por tiempo fijo y con carácter eventual a partir del día _____ del mes de _____ del año de _____.

CLAUSULAS

PRIMERA.”EL PATRON” contrata al “EL TRABAJADOR” por tiempo determinado y eventualmente por el periodo comprendido entre el día _____ del mes de _____ del año de _____ y el día _____ del mes de _____ del año de _____ para prestar sus servicios y labores en el puesto de _____. Las mencionadas labores

son estrictamente de carácter eventual toda vez que las partes consideran que en término de duración de este contrato pueden llevarse a cabo en forma total.

SEGUNDA. El presente contrato obliga a lo expuestamente pactado conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo y la duración del mismo será la que señala en la cláusula anterior, por lo que al concluir su término, las partes contratantes lo darán por terminado con apoyo en el artículo antes mencionado e igualmente en los artículos 35; 37, fracción I; 53, fracción III y demás relativos de la citada Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad de ninguna naturaleza para el “PATRON”.

TERCERA. “EL TRABAJADOR” se obliga a participar en todos los planes de capacitación y adiestramiento que “LA EMPRESA” le imparta para el mejor desarrollo de sus aptitudes y conocimientos, planes que podrán implantarse dentro de los programas de producción y durante las labores de “EL TRABAJADOR”. De igual modo deberá observar las medidas preventivas de riesgos de trabajo.

CUARTA. “EL TRABAJADOR” prestará sus servicios en el domicilio de “LA EMPRESA” o en el lugar que éste indique en la ciudad _____.

QUINTA. El horario de las labores de “EL TRABAJADOR” será _____. “EL TRABAJADOR” conviene con “LA EMPRESA” en que en cualquier momento su horario de trabajo puede ser modificado de acuerdo con las necesidades de la misma, por lo que “LA EMPRESA” podrá establecer dicho horario con cualquiera de las modalidades que señala el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, ya sea para implantar una labor semanal de lunes a viernes y obtener de reposo el sábado en la tarde, del sábado completo o cualquier otra modalidad equivalente.

SEXTA. “EL TRABAJADOR” devengará un salario diario de \$ _____ (_____ PESOS 00/100 MN), el cual será cubierto los días _____ de cada _____ en el cual se encuentra incluida la proporción correspondiente a los séptimos días de descanso obligatorio, y le será pagado en el domicilio de “LA EMPRESA”.

Del salario anterior, “LA EMPRESA” hará por cuenta de “EL TRABAJADOR” las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a impuestos sobre la renta, seg. social, cuota sindical, etc.

SEPTIMA. Por cada seis días de trabajo “EL TRABAJADOR” disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro que será preferentemente el día _____ de cada semana. “LA EMPRESA” queda facultada para variar el descanso semanal conforme a las necesidades de la misma.

OCTAVA. “EL TRABAJADOR” se obliga en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo a someterse a todos los reconocimientos y exámenes médicos que “LA EMPRESA” indique.

NOVENA. “EL TRABAJADOR” se obliga a observar y respetar las disposiciones del contrato colectivo y del reglamento interior de trabajo que exista en “LA EMPRESA”.

DECIMA. Si “EL TRABAJADOR” se presenta con retardo a sus labores será potestativo para “LA EMPRESA” admitirlo, y si lo hace cubrirá únicamente el tiempo efectivo de trabajo desarrollado, para tal efecto, el retardo máximo es de _____ minutos.

DECIMA PRIMERA. “EL TRABAJADOR” disfrutará de los días de descanso obligatorio y vacaciones que señale el contrato colectivo respectivo, o en su defecto la Ley Federal del Trabajo, así como del aguinaldo proporcional respectivo que la Ley Federal del Trabajo establece. De igual modo recibirá la prima vacacional respectiva, equivalente al _____ del importe pagado por concepto de vacaciones.

DECIMA SEGUNDA. Lo no previsto por este contrato se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo o del contrato colectivo de trabajo existente, así como el reglamento interior de trabajo.

DECIMA TERCERA. Las partes contratantes manifiestan expresamente que la temporalidad del presente contrato se debe a que la naturaleza del trabajo así lo exige y se hace consistir en:

1. Sustitución temporal de otro y otros trabajadores (especificar)_____

2. Por tratarse de trabajo de temporada (especificar)

Exposiciones

Seminario

Edecanes

Cosecha

Exportación de materia prima extraordinaria

Realizar una fabricación extraordinaria

Surtir un pedido extraordinario

Inversión de capital determinado

Otros (especificar)

DECIMA CUARTA. Las partes contratantes manifiestan en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo que, si vencido el término fijado en la cláusula primera subsiste la materia de trabajo, la relación laboral se prolongará única y exclusivamente por el tiempo que produce dicha circunstancia y, consecuentemente finalizada ésta, terminará también el contrato y/o relación laboral existente entre las partes contratantes.

Leído que fue el presente contrato por quienes en el intervienen lo ratifican e impuestos de su contenido lo suscriben por_____ quedando en poder de cada una de las partes un ejemplar.

En la Ciudad de _____ a los _____ días del mes de_____

Al calce las Firmas del TRABAJADOR, EL PATRÓN y los TESTIGOS.

Fuente: Campero, E., Fol R. & Pérez J. (2018). Manual para el control integral de las nóminas. México, Tax Editores.

Contrato colectivo de trabajo

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

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

Si el patrón se niega a firmar el contrato, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la LFT. (Arts. 386 y 387, LFT).

Características del contrato colectivo

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

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, excepto cuando las partes hubiesen convenido una fecha posterior. (Art 390, LFT).

El contrato colectivo deberá contener lo siguiente:

- a) Los nombres y domicilios de los contratantes.
- b) Las empresas y establecimientos que abarque.
- c) Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- d) Las jornadas de trabajo.
- e) Los días de descanso y vacaciones.
- f) El monto de los salarios.
- g) Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- h) Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- i) Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la LFT.
- j) Las demás estipulaciones que convengan las partes. (Art. 391, LFT).

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

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

No producirá efectos de contrato colectivo, el convenio al que le falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales. (Arts. 391 Bis y 393, LFT).

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

El contrato colectivo de trabajo termina:

- a) Por mutuo consentimiento.
- b) Por terminación de la obra.
- c) Por el cierre de la empresa o establecimiento, siempre que, en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento. (Art 401, LFT).

1.3.5. Sueldo y salario

El sueldo y el salario son equivalentes a la percepción recibida por el trabajador derivada de la prestación de sus servicios subordinados a una persona física o persona moral.

Diferencias entre el sueldo y el salario

Se le conoce como sueldo a la percepción recibida por los trabajadores de confianza y que ocupan puestos con características administrativas y/o de supervisión de personal a su cargo. Comúnmente denominados “empleados”. Así mismo se le denomina sueldo a la percepción recibida por aquellos trabajos de índole intelectual que por lo general su pago es una cantidad fija.

El salario se trata de la percepción recibida por los trabajadores cuyas actividades son meramente de carácter operativo dentro de las organizaciones y que a su vez en la mayoría de los casos podrá variar en función a la cantidad de horas y/o días que trabaje.

1.4. Condiciones mínimas de trabajo

1.4.1. Jornada de trabajo

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. (Art. 58, LFT).

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de 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. (Art. 59, LFT).

Tipos de jornada:

- Jornada diurna: es la comprendida entre las seis y veinte horas.
- Jornada nocturna: es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- Jornada mixta: es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menos de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. (Art. 60, LFT).

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. (Art.61, LFT).

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos. (Art. 63, LFT).

Es parte del compromiso del trabajador, ocupar sus energías por el tiempo estipulado, en beneficio del patrón. Pero también es perjudicial para la salud tener jornadas demasiadas largas, y con ello un menor rendimiento y disminución de la producción, además del peligro que representa el cansancio natural que puede producir accidentes de trabajo. Por eso aun cuando el patrón y trabajador pueden fijar la duración no se debe de exceder de los límites.

En el caso de las mujeres gozan de ciertas prerrogativas específicas, con la finalidad de proteger la maternidad.

En el periodo de lactancia tendrán derecho a dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. (Art. 170 Fracc. IV, LFT).

Para proteger a los menores que no sean explotados hay una jornada especial para ellos, además de que no podrán trabajar en la jornada nocturna.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos. (Art. 177, LFT).

Jornada extraordinaria.

Es aquella que se genera por circunstancias extraordinarias, las cuales pueden ser originadas por intereses económicos del patrón, o para poder cumplir con compromisos comerciales o compromisos técnicos que exigen que la jornada ordinaria de trabajo continúe.

- a) Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. (Art. 66, LFT).
- b) Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. (Art. 67, LFT).

- c) 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 por esta ley. (Art. 68, LFT).

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en la LFT.

1.4.2. Días de descanso obligatorios

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

El día de descanso no tiene que ser necesariamente el día domingo, aunque siempre se procura que sea ese día. Es importante señalar que el patrón puede determinar cuál es el día de descanso, pero siempre es aconsejable que sea de común acuerdo con los trabajadores o con el sindicato y debiendo de indicarlo en los contratos.

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

También la ley considera algunos días de descanso como obligatorios.

Son días de descanso obligatorio:

- a) El 1° de enero;
- b) El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- c) El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

- d) El 1° de mayo;
- e) El 16 de septiembre;
- f) El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- g) El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- h) El 25 de diciembre, y
- i) El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. (Art. 74, LFT).

Si el patrón requiere que en días de descanso obligatorio haya alguna actividad laboral, se pueden poner de acuerdo patrón y trabajadores o patrón y sindicato el número de trabajadores que deberán prestar sus servicios los días de descanso obligatorio y si el trabajador no se presentara se tomara como desobediencia.

1.4.3. Seguridad social

Los trabajadores tienen derecho a ser incorporados al IMSS para recibir atención médica sin costo, esta prestación también cubrirá sus incapacidades por enfermedad o maternidad. Adicionalmente el trabajador queda afiliado al INFONAVIT y al SAR. De este modo el patrón se obliga a realizar las aportaciones correspondientes a estas entidades.

1.4.4. Aguinaldo

La LFT contempla que se tiene que pagar como mínimo 15 días de salario si se trabajó un año, o la parte proporcional en caso de no haberlo cumplido. (Art. 87, LFT).

1.4.5. Vacaciones

Al cumplir un año de trabajo en una misma organización, las personas tienen derecho a un mínimo de 6 días de vacaciones con goce de sueldo. (Art. 76, LFT).

1.4.6. Prima vacacional

Por ley los trabajadores deben recibir al menos el 25% de los salarios correspondientes a los días de vacaciones que le correspondan a su periodo vacacional. (Art. 80, LFT).

1.4.7. Prima dominical

Se denomina así al pago adicional del 25% de un salario ordinario cuando las personas laboran en domingo. (Art. 71, LFT).

1.4.8. Previsión social

Se considera previsión social a las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a los trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. (Art. 7 quinto párrafo, LISR).

Capítulo 2. Marco legal regulatorio

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la ley máxima que rige la vida económica, social y política en México.

La Constitución, entendida como eje central de la vida jurídica de la Nación, se encuentra en constante cambio, acorde con las necesidades que surgen en torno a la sociedad y a nuestra propia realidad; por lo tanto, debemos entenderla como un ente vivo, que muta al unísono que el ser humano.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, como Tribunal Constitucional de México, tiene encomendada la importante tarea de erigirse como el máximo intérprete de la Constitución, de forma que la Carta Magna se convierte en el instrumento primordial en el cual se fundamenta su diario quehacer para la impartición de justicia.

Derecho al Trabajo

El Art. 123 nos dice lo siguiente: toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. (**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2019**).

Quiénes serán regidos por las leyes sobre el trabajo

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

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

Promulgación

El 5 de febrero de 1917 se promulgó la nueva Constitución, con el nombre Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la del 5 de febrero de 1857, que entraría en vigor el 1 de mayo del mismo año. Ese mismo día se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

Debido a que inicialmente la intención fue reformar la Constitución vigente, la nueva Constitución tomó como base fundamental los ordenamientos de la de 1857, especialmente lo referente a los derechos humanos, aunque ya no los menciona como tales, sino que alude a las llamadas “garantías individuales”; también agregó varios puntos del Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906 y muchos más cambios para ajustarse a la nueva realidad social del país. Finalmente, el proyecto de reformar la constitución de 1857 derivó en una nueva Constitución.

Estructura

La Constitución de 1917 está compuesta por 136 artículos divididos en nueve Títulos, los cuales se encuentran subdivididos en Capítulos. La Constitución está conformada por dos partes, conocidas como dogmática y orgánica. En la dogmática quedaron consignadas las garantías individuales y se reconocen derechos y libertades sociales. La parte orgánica corresponde a la división de los poderes de la unión y el funcionamiento fundamental de las instituciones del Estado.

2.2. Ley Federal del Trabajo

Es la máxima ley de derecho laboral en México y solo está por encima de ella la Constitución Política, en la cual se consagró el derecho al trabajo en su artículo 123.

Promulgación

El Derecho del Trabajo nació con la Constitución de Querétaro del 5 de febrero de 1917. En la misma se consagraba este derecho, protegiendo a aquellas personas económicamente débiles. Un año después, el Congreso del Estado de Veracruz expidió su propia Ley del Trabajo, que serviría como base para la elaboración de nuevas normas legales, entre ellas de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.

Esta primera ley fue derogada el 1 de mayo de 1970, pero posteriormente se le realizaron una serie de modificaciones en la parte procesal, que permitieron ponerla nuevamente en vigencia hasta nuestros días.

Estructura

La LFT está constituida por 1,010 artículos y 13 transitorios.

2.3. Ley del Seguro Social

Es el marco legislativo bajo el que rige sus operaciones el Instituto Mexicano del Seguro Social. De acuerdo con la Ley del Seguro Social (LSS) "la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado La misma Ley define al Seguro Social como el instrumento básico de la seguridad social y precisa que la organización y administración del Seguro Social están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Promulgación

El 19 de enero de 1943 se promulga la ley del Seguro Social, reglamentaria de la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución Federal, que desde su primer artículo señalara que el seguro social constituye un servicio público nacional establecida con carácter obligatorio.

Se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social. Según su exposición de motivos, "garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo", son la finalidad de esta ley que establece el Seguro Social y crea el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Estructura

La LSS está constituida por 319 artículos y 29 transitorios.

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

Es el marco legislativo bajo el que rige sus operaciones el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), el cual es un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propios constituido el 24 de abril de 1972 y su objeto es:

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

Promulgación

El 21 de abril de 1972 se promulgas las LINFONAVIT con la que se da cumplimiento al derecho a la vivienda de los trabajadores establecido en la CPEUM el 5 de febrero de 1917 fecha de su promulgación. La forma consistió en reunir 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.

Estructura

La LINFONAVIT está constituida por 71 artículos y 5 transitorios.

2.5. Ley del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores

El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores se creó por decreto presidencial publicado el 2 de mayo de 1974, como respuesta del Gobierno Federal a las demandas de los trabajadores a través del Congreso del Trabajo, en el sentido de apoyar a la clase trabajadora con financiamiento para la adquisición de bienes y servicio.

Esta institución inició desde entonces su importante labor de otorgar créditos para adquisición de bienes y servicios que contribuyan a elevar el nivel de vida de los trabajadores, incrementando su bienestar y el de sus familias.

La LINFONACOT es el marco legislativo bajo el que rige sus operaciones. De conformidad con el Artículo 1 de dicha Ley, el INFONACOT, es un organismo público descentralizado de interés social sectorizado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con personalidad jurídica y patrimonio propio y autosuficiencia presupuestal.

Hoy en día el INFONACOT es una organización que fomenta el desarrollo integral de los trabajadores y el crecimiento de su patrimonio familiar, promoviendo el acceso al mejor crédito del mercado y otros servicios financieros, para la obtención de bienes y servicios de alta calidad a precios competitivos.

Promulgación

El 24 de abril de 2006 El INFONACOT abandonó su figura de fideicomiso al expedirse la Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

Estructura

La LINFONACOT está constituida por 33 artículos y 10 transitorios.

2.6. Ley del Impuesto Sobre la Renta

La LISR es el marco legislativo en el cual se rige el ISR. El ISR es el Impuesto Sobre la Renta, es un impuesto directo sobre las ganancias obtenidas en el ejercicio, siendo las ganancias la diferencia entre los ingresos y las deducciones autorizadas. Este impuesto debe de ser pagado mensualmente al Servicio de Administración Tributaria o, dependiendo de lo que diga la ley y la normativa en relación a la Coordinación Fiscal entre las Entidades Federativas y la Federación, puede ser pagado también a las Oficinas Autorizadas por las Entidades Federativas.

Promulgación

El 21 de febrero de 1924 se publica la Ley para la Recaudación de los Impuestos Establecidos en la Ley de Ingresos Vigente sobre Sueldos, Salarios, Honorarios y Utilidades de las Empresas, y significó mayor recaudación para el estado. Esta ley enfrentó una férrea oposición por parte de los grupos empresariales, pero para legitimar su creación los gobiernos en turno asociaron su logro como una conquista de la pasada Revolución de 1910. Sin embargo, es en la Ley del 18 de marzo de 1925 en que aparece ya definido el nombre de Impuesto Sobre la Renta y se define lo que debe entenderse por ingreso. De ahí en lo sucesivo siguieron modificaciones a esta ley que se fue adaptando a los tiempos económicos del país.

Cabe señalar que en el ejercicio 2013, fue derogada la ley de ISR 2002, y surgió una nueva ley con vigencia a partir del 1 de enero de 2014.

Estructura

La LISR está constituida por 204 artículos, disposiciones de vigencia temporal, disposiciones transitorias y el subsidio al empleo

2.7. Código Fiscal de la Federación

El Código Fiscal de la Federación es un compendio de diversos aspectos fiscales, cuyo objetivo es determinar las contribuciones y las diversas obligaciones que se deben cumplir en relación con los impuestos federales; en términos legales, es el ordenamiento jurídico que define los conceptos fiscales fundamentales, fija los procedimientos para obtener los ingresos fiscales del gobierno, la forma de ejecución de las resoluciones fiscales, los recursos administrativos, así como los procedimientos y sistemas para resolver las controversias ante el Tribunal Fiscal de la Federación, entre otros aspectos.

Asimismo, aunque no es su objetivo primordial, también regula la aplicación de las leyes fiscales en la medida en que estas no se encuentren determinadas en las propias leyes que establecen los gravámenes a los cuales están sujetos los entes económicos y las personas físicas. Se concluye que el CFF gira en torno a las personas morales y las personas físicas.

Promulgación

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1981. Entró En vigor a partir del 1 de enero de 1983, excepción hecha del Título VI, del Procedimiento Contencioso Administrativo, cuya vigencia inició el 1 de abril de 1983.

Estructura

El CFF está constituida por 263 artículos y 10 transitorios.

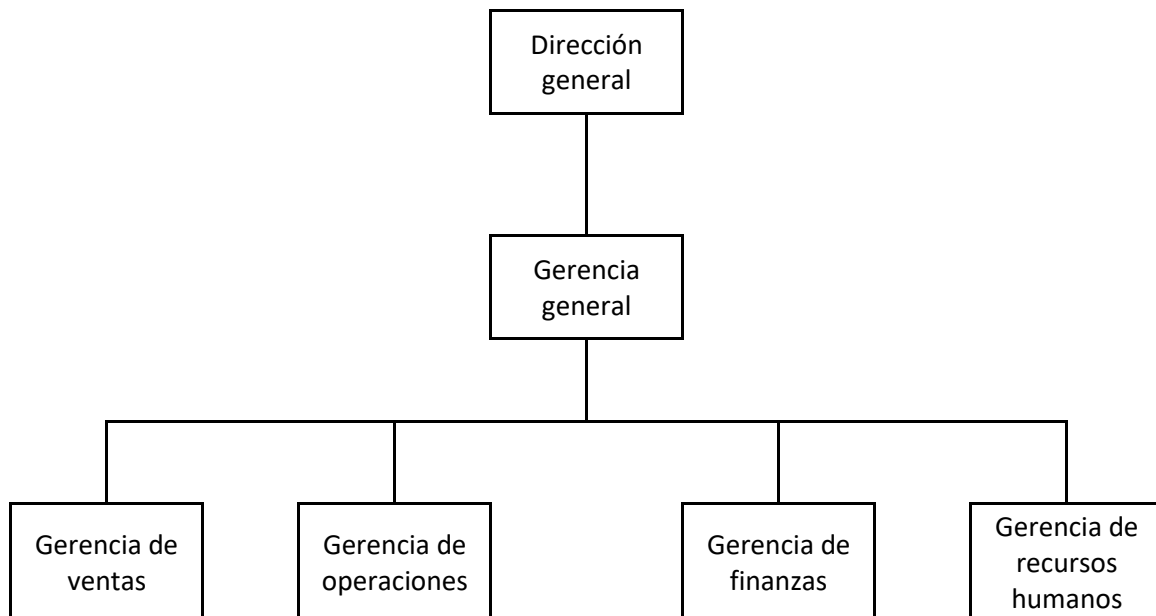
Capítulo 3. Aspectos administrativos que intervienen en la elaboración de la nómina

3.1. División organizacional

El capital humano es parte fundamental de cualquier organización; es imperativo que exista una estructura bien definida de puestos y jerarquías para el correcto funcionamiento de la misma.

Toda división organizacional se aprecia claramente a través de un organigrama, el cual se aconseja sea del conocimiento de todos los trabajadores pertenecientes a una organización. De esta manera se visualizan los distintos departamentos y niveles jerárquicos que conforman a la organización. Pueden crearse organigramas por departamentos y el organigrama principal.

Figura 3. Ejemplo de un organigrama



Fuente: Elaboración propia.

3.2. Departamento de Recursos Humanos

Es función del departamento de Recursos Humanos administrar a través de procedimientos y políticas el desarrollo de los elementos humanos; proveer a las demás áreas del capital humano requerido; así como de la información referente a la nómina para la planeación financiera y presupuestal de la organización.

El encargado de realizar la Nómina depende completamente de la información que le proporciona el Jefe o Gerente del departamento de Recursos Humanos es por ello que forma parte de su estructura organizacional.

A continuación, se describen brevemente las funciones principales del departamento.

Proveer de capital humano a la organización

Se encarga de proveer a las demás áreas de la organización con el personal calificado para el desarrollo de las actividades específicas a través de su proceso de selección:

- a) Reclutamiento.
- b) Selección.
- c) Inducción.
- d) Integración.

Capacitación y evaluación

Consiste en capacitar y evaluar periódicamente a los empleados con miras a cumplir los siguientes objetivos:

- a) Mantener al personal actualizado en los procesos internos de producción.
- b) Asegurar y mantener los estándares de calidad.
- c) Fomentar el desarrollo personal de los empleados.
- d) Incrementar el desarrollo del personal dentro de la organización.

Relaciones laborales

Consiste en conciliar los intereses entre los representantes de la organización y el personal a través de:

- a) Comunicación.
- b) Disciplina.
- c) Desarrollo y progreso del personal.
- d) Motivación.

Relaciones sociales

Brindar atención a las necesidades de los trabajadores y procurar brindarles ayuda en su bienestar personal a través de:

- a) Protección y vigilancias.
- b) Seguridad e higiene.
- c) Actividades recreativas.

Administración de Sueldos y Salarios

Su principal objetivo es lograr que el personal de una organización sea compensado justa y equitativamente de acuerdo con el esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo a través de:

- a) Determinación de Salarios.
- b) Descripción y asignación de puestos.
- c) Evaluación de méritos.
- d) Evaluación de aspectos cuantitativos.

Elaboración de la nómina

Llamamos proceso de nómina al proceso, periódico o esporádico, que necesitamos hacer para determinar las percepciones (netas) que tenemos que pagar a un empleado por sus servicios. **(Orozco, L. 2018).**

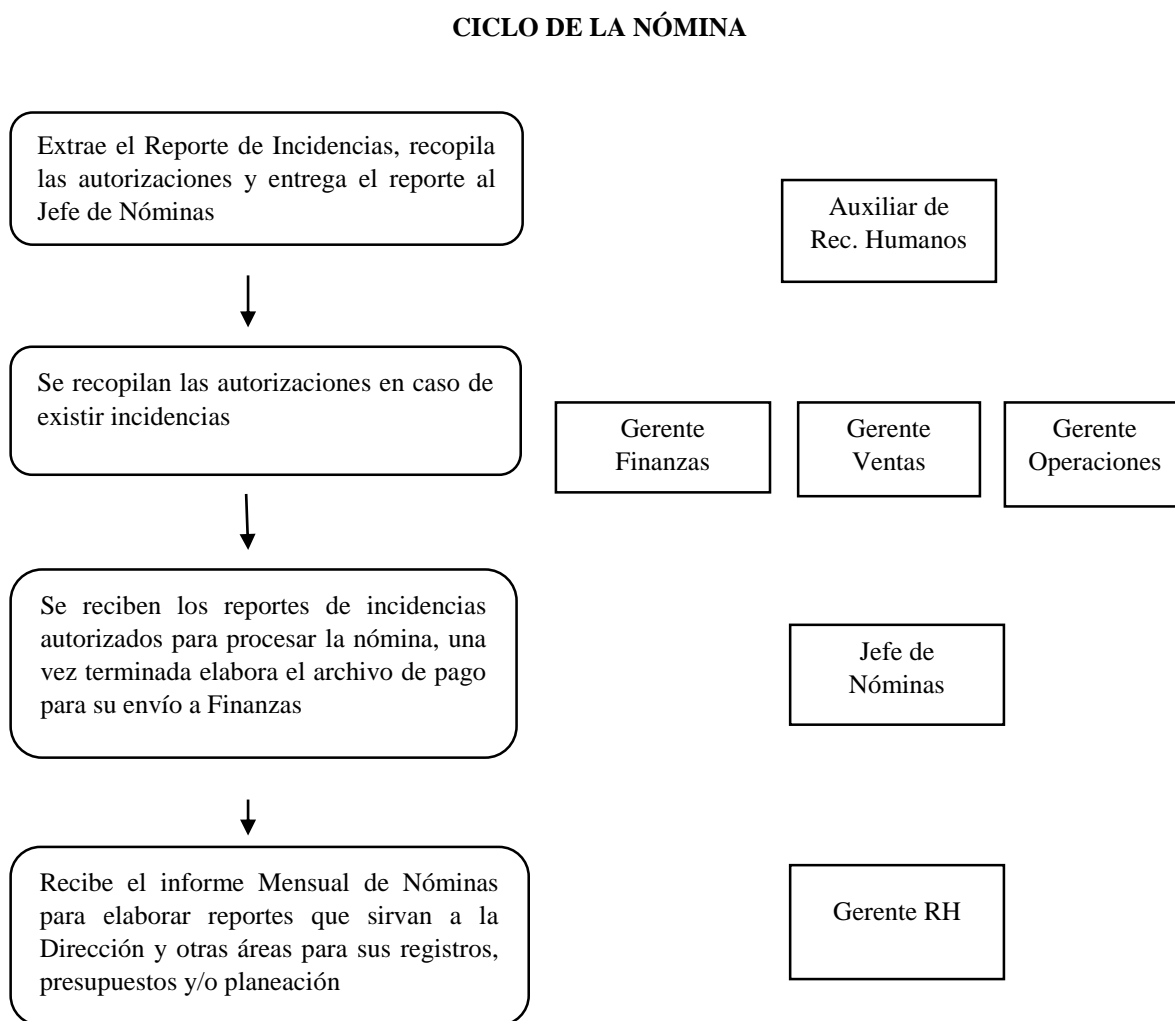
En la práctica es muy común encontrar dentro del área de recursos humanos al encargado de elaborar la nómina; en muchas ocasiones las organizaciones cometen el error de cubrir este puesto con un profesionalista cuyo perfil es meramente administrativo.

Así mismo existen empresas en las cuales el encargado de la elaboración de la nómina depende de la gerencia de finanzas debido a que dentro de este departamento se controla el presupuesto anual destinado al capital humano y de esta manera se ejerce un control más directo del mismo.

Cabe mencionar que para el correcto cálculo de la nómina es necesario que el encargado de elaborarla preferentemente su perfil sea de un Licenciado en Contaduría o Contador Público que tenga los siguientes conocimientos:

- a. Conozca los principales fundamentos laborales, fiscales, de seguridad social de las siguientes leyes LFT, LIMSS y LISR.
- b. Cuento con los conocimientos de los cálculos del IMSS, ISR, INFONAVIT y FONACOT.
- c. Conocimientos contables del registro de la nómina
- d. Conocimientos en el manejo de algún sistema vigente para la elaboración y timbrado de la nómina.

Figura 4. Ejemplo del ciclo de la nómina



Fuente: *Elaboración propia.*

3.3 Información necesaria para la elaboración de la nómina

La información que se requiere para poder procesar la nómina se encuentra bajo resguardo del Departamento de Recursos Humanos mediante expedientes los cuales serán archivados según convenga y de acuerdo a las necesidades de cada empresa.

Hoy en día es muy común encontrar empresas que de forma digital almacenan la información de cada uno de sus empleados.

3.3.1. Datos generales de los trabajadores

Se recomienda recopilar la siguiente información, aunque cada organización determina la documentación requerida:

- a) Solicitud de Empleo debidamente firmada por el Solicitante.
- b) Comprobante de Domicilio Vigente el cual se recomienda actualizar eventualmente.
- c) Credencial Vigente expedida por el Instituto Nacional Electoral (INE)
- d) RFC, inscrito en el SAT.
- e) Cartilla Militar.
- f) CURP.
- g) Número de Seguridad Social.
- h) Cartas de Recomendación de sus tres últimos empleos.
- i) Comprobante del último grado de estudios.
- j) Fotografía Vigente.
- k) Currículum Vitae.
- l) Número Telefónico y Correo Electrónico.

Una vez que el trabajador pertenece a la empresa es aconsejable incluir en un expediente adicional a la información presentada la siguiente:

- a) Número de Empleado.
- b) Alta en el IMSS.
- c) Contrato de Trabajo.
- d) Controles de Asistencia.
- e) Capacitaciones.
- f) Promociones Obtenidas.

- g) Evaluaciones de Desempeño
- h) Actas Administrativas.
- i) En caso de separación.
 - Carta Renuncia.
 - Finiquito o Liquidación.
 - Encuesta de salida con los motivos de su separación.

3.3.2. Reporte de incidencias

Parte fundamental para la elaboración de la Nómina es el reporte de incidencias en el cual se ven reflejados principalmente los siguientes datos:

Reporte de asistencias

En este reporte se visualizan las inasistencias de los trabajadores; las cuales pueden o no estar justificadas. En este reporte se podrán observar las asistencias registradas los días domingos; las cuales computan para el pago de la prima dominical.

Reporte de checadas

En este reporte se puede apreciar que los trabajadores hayan checado obligatoriamente cada uno de los tiempos señalados por la empresa tales como: entrada, salida a comer y entrada de comer, salida.

Incluso se puede visualizar las salidas anticipadas las cuales deberán estar previamente autorizadas.

Reporte de retardos

En este reporte se visualizan las llegadas posteriores al tiempo marcado como entrada oficial.

Reporte de tiempo extra

En este reporte se observan las horas extras previamente autorizadas que haya laborado cada trabajador.

Actualmente los desarrolladores de sistemas han creado programas capaces de enlazar esta información con su sistema de elaboración de la nómina. Existen empresas que aún procesan esta información con reportes en papel debidamente autorizados por los supervisores o gerentes de área.

La información que brinda este reporte suele servir también para la evaluación del desempeño de los trabajadores.

3.4. Sistemas de registro y elaboración de la nómina

En el pasado los registros de la nómina eran muy rudimentarios los cuales se realizaban en hojas tabulares a mano; con el paso del tiempo y la comercialización de las computadoras surgieron herramientas como el Excel para llevar un mejor control siendo esta tarea más sencilla en la realización de los cálculos; sin embargo, aún se requería la realización de cálculos manuales.

En la actualidad los mismos desarrolladores de sistemas contables se encargaron de crear Sistemas que automatizan la realización de los cálculos con base a la legislación vigente del ISR y de las cuotas del Seguro Social.

Es muy importante que antes de comenzar a utilizar cualquier sistema de nóminas se debe verificar la parametrización del mismo por primera y única ocasión; de esta manera se asegurarán de que las nóminas que se realicen son correctas para ello se recomienda realizar cálculos manuales a la par; como medida de comprobación.

Estos sistemas recopilan la información básica del patrón y los empleados la cual se debe tener a la mano:

- a) Nombre o razón social
- b) RFC
- c) Registro patronal
- d) Registro patronal
- e) Tablas vigentes de ISR

Empleado

- a) Fecha de ingreso
- b) CURP
- c) RFC
- d) Nombre completo
- e) Fecha de ingreso
- f) Salario diario
- g) Puesto del trabajador
- h) Departamento al que pertenece
- i) 9.-Tipo de contrato

Algunos de los sistemas más utilizados son el NOI de ASPEL y el NOMINPAQ de CONTPAQ, así como el ERP (Planeación de Recursos de la Empresa) SAP.

3.4.1. Timbrado

En la actualidad más de 49 millones de personas reciben algún tipo de salario por sus actividades laborales, pero solo 33.1 millones son trabajadores formales los cuales generan impuestos para el país.

Debido a lo anterior, el Congreso de la Unión a finales del 2013 aprobó una serie de cambios Fiscales con el fin de combatir la evasión fiscal al lograr un mayor control sobre los ingresos que obtienen estas personas físicas y así tener más conocimiento de los impuestos que se recaudarán por concepto de retenciones a sueldos y salarios.

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

En su página el SAT nos indica que:

El recibo de nómina se genera cuando se efectúan pagos a los trabajadores por sueldos, salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

Fundamento legal

El Art 29, primer y último párrafos del CFF indican que cuando las leyes fiscales establezcan la obligación de expedir comprobantes fiscales por los actos o actividades que realicen, por los ingresos que se perciban o por las retenciones de contribuciones que efectúen, los contribuyentes deberán emitirlos mediante documentos digitales a través de la

página de Internet del Servicio de Administración Tributaria. Las personas que adquieran bienes, disfruten de su uso o goce temporal, reciban servicios o aquéllas a las que les hubieren retenido contribuciones deberán solicitar el comprobante fiscal digital por Internet respectivo.

El Servicio de Administración Tributaria, mediante reglas de carácter general, podrá establecer facilidades administrativas para que los contribuyentes emitan sus comprobantes fiscales digitales por medios propios, a través de proveedores de servicios o con los medios electrónicos que en dichas reglas determine. De igual forma, a través de las citadas reglas podrá establecer las características de los comprobantes que servirán para amparar el transporte de mercancías.

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

Debido a lo anterior, todos los empleadores de nuestro país deberán timbrar cada uno de los recibos de nómina que generen y entreguen a sus trabajadores a través de un Proveedor Autorizado de Certificaciones (PAC), y dicho trámite deberá cumplir los mismos requisitos que un Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI).

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

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

Es muy importante mencionar que de acuerdo con la reglamentación que el SAT ha publicado, las empresas solo cuentan con los siguientes días para el timbrado con base al número de trabajadores:

- De 1 a 50 trabajadores: 3 días hábiles.
- De 51 a 100 trabajadores: 5 días hábiles.
- De 101 a 300 trabajadores: 7 días hábiles.
- De 301 a 500 trabajadores: 9 días hábiles.
- Más de 500 trabajadores: 11 días hábiles.

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

Debido a que el recibo de nómina se convirtió en un nuevo Comprobante Fiscal Digital, este debe incluir el Complemento Fiscal de Recibo de Nómina, el cual integra la siguiente información con base al artículo 29-A del CFF los requisitos fiscales de los CDFIS son:

- a) Versión.
- b) Registro Patronal.
- c) Número de Empleado.
- d) CURP.

- e) Tipo de Régimen.
- f) Número de Seguridad Social.
- g) Fecha de Pago.
- h) Fecha Inicial del Pago.
- i) Fecha Final de Pago.
- j) Número de días pagados.
- k) Departamento.
- l) Cuenta Clabe.
- m) Banco.
- n) Fecha de Inicio de Relación Laboral.
- o) Antigüedad.
- p) Puesto.
- q) Tipo de Contrato.
- r) Tipo de Jornada.
- s) Periodicidad del Pago.
- t) Salario Base Cotización Aportaciones.
- u) Riesgo del Puesto.
- v) Salario Diario Integrado.
- w) Percepciones.
- x) Deducciones.
- y) Incapacidades.
- z) Horas Extra.

3.4.2. Visor de comprobantes de nómina a través del portal del SAT

Durante 2019 la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) a través del portal del SAT publica dos nuevas herramientas de consulta de los comprobantes de nómina para los patrones y trabajadores. Toda vez que los recibos de nómina son timbrados la información contenida en los mismos es recibida y almacenada en la base de datos del SAT. La intención es poner al alcance de trabajadores y patrones dicha información para verificar posibles errores en la emisión de la nómina y corregirlos oportunamente antes de la declaración anual que se presenta a más tardar el 30 de abril de cada año.

Acceso a la herramienta

Se deberá ingresar al portal www.sat.gob.mx y contar con el RFC, la contraseña o la e.firma vigente; en ambos casos tratándose de un patrón o trabajador.

Visor de comprobantes de nómina para el patrón

Sirve para que consultes los pagos realizados a tus trabajadores de forma acumulada, así como para verificar la información de forma individual de cada uno de tus empleados que les hayas expedido un comprobante de nómina.

El objetivo es consultar la información correspondiente a los pagos realizados por concepto de sueldos y salarios a los trabajadores.

La información que se brinda es:

- a) Consulta global, que muestra la información acumulada de los pagos realizados considerando toda la nómina.
- b) Consulta por trabajador, que permitirá conocer la información particular realizada a cada uno de los trabajadores.

Las personas que lo pueden consultar son todos aquellos patrones que durante el ejercicio fiscal realizaron pagos por concepto de sueldos, salarios, conceptos asimilados a salarios y pagos por separación, a través de los comprobantes de nómina, cada vez que el patrón lo requiera.

Visor de comprobantes de nómina para el trabajador

Sirve para que el trabajador pueda consultar sus ingresos y retenciones por concepto de sueldos, salarios, asimilados a salarios y pagos por separación, manifestados al SAT por los patrones, a través de los comprobantes de nómina que se expidieron.

Su objetivo es conocer la información correspondiente a los ingresos y retenciones por sueldos y salarios declaradas por los patrones ante el SAT.

La información que se brinda es:

- a) Acumulada anual total, en donde se conocerá la suma de todos los pagos realizados por los patrones.
- b) Anual, que contiene la información anualizada de los pagos realizados por cada patrón.
- c) Mensual, con el detalle de los pagos recibidos por cada mes de calendario.
- d) Detalle del CFDI, que contiene el listado de los comprobantes que el patrón expidió y fueron pagados en cada mes.

Las personas que lo pueden consultar son todas aquellas personas físicas que perciban ingresos por sueldos y salarios o hayan recibido un comprobante con complemento de nómina.

3.5. Registro contable y su importancia

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

Los registros de nómina de los que hemos hablado deben ser considerados de los auxiliares de la contabilidad. Naturalmente, debe existir un Sistema Contable (manual o computarizado) que trabaje sobre un catálogo de cuentas.

La contabilización debe reunir, entre otras, estas características:

Ser completa: Si el Sistema Contable es manual, se debe contabilizar nómina por nómina, si el sistema es computarizado, podrá ser nómina por nómina o todas las nóminas de un tipo (semanal, quincenal, confidencial, etc.) por mes. En ambos casos, se debe incluir la contabilización de las provisiones que se calculen en la misma.

Ser confiable: Deberá establecerse un procedimiento de cifras de control y una revisión periódica para verificar la coincidencia entre los registros de nómina y los registros contables. En caso de que existan ‘pagos por fuera’ deben incorporarse inmediatamente a la nómina.

Ser significativa: El registro de la nómina hacia la contabilidad debe ser suficientemente resumida para hacerla ágil y lo suficientemente detallada para hacer útil la información contable.

Ser oportuna: Si el número de empleados es significativo y los tipos de nómina son varios, la contabilización deberá ser algo muy definido y muy claro para poder tener las pólizas con la oportunidad debida, aunque lo ideal será tener un sistema de nómina computarizado.

Ser clara: Se deben preestablecer claves contables que sean entendibles por todo el que deba intervenir ahora y en el futuro.

A continuación, se muestran los cargos y abonos comúnmente utilizados en el registro y pago de la nómina.

Figura 5. Registro contable de la provisión de la nómina:

Debe		Haber	
Provisión de la nómina			
Cuenta	Nombre	Cuenta	Nombre
Gastos	Sueldos	Impuestos	ISR retenido sueldos
Gastos	Horas extras	Impuestos	IMSS trabajador
Gastos	Prima vacacional	Deudores	Descuentos a empleados
			Descuento crédito
			INFONAVIT, FONACOT, Cuotas
Gastos	Aportaciones patronales	Acreedores	sindicales
Subsidio al empleo	Subsidio al empleos pagado a los trabajadores	Acreedores	Sueldos por pagar
Sumas iguales			

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6. Registro contable del pago de la nómina:

Debe		Haber	
Registro del pago de nómina			
Cuenta	Nombre	Cuenta	Nombre
Acreedores	Sueldos por pagar	Bancos	Transferencias a los trabajadores
		Sumas iguales	

Fuente: Elaboración propia.

3.6. Impuesto sobre nóminas

El Impuesto Sobre Nóminas o ISN es un impuesto estatal que grava la realización de pagos de dinero por concepto de remuneraciones al trabajo personal en relación de dependencia.

Los sueldos y salarios, dinero pagado por tiempo extraordinario, bonos, primas de antigüedad, comisiones, ayudas, son considerados remuneración para este impuesto.

Este impuesto alcanza y obliga a las personas físicas o morales que, en su carácter de patrones, realicen pagos por remuneración a sus trabajadores.

Base imponible del Impuesto sobre Nóminas

Conceptos que integran la base del impuesto

1. Sueldos y salarios.
2. Tiempo extraordinario de trabajo.
3. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.
4. Compensaciones.
5. Gratificaciones y aguinaldos.
6. Participación patronal al fondo de ahorros.
7. Primas de antigüedad.
8. Comisiones.
9. Pagos realizados a administradores.

Conceptos que no integran la base del impuesto sobre nóminas

1. Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
2. Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro.
3. Gastos funerarios.
4. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro.
5. Cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
6. Las aportaciones adicionales.
7. Gastos de representación y viáticos.
8. Alimentación, habitación y despensas onerosas.
9. Intereses subsidiados en créditos al personal.

10. Primas por seguros obligatorios.
11. Prestaciones de previsión social regulares y permanentes.
12. Las participaciones en las utilidades de la empresa.
13. Personas contratadas con discapacidad.

Forma de declarar el Impuesto sobre Nóminas

Cabe mencionar que, este impuesto se paga mensualmente a través de la “Declaración de Pago del Impuesto Sobre Nóminas”. Su pago se realiza en las oficinas recaudadoras locales de la Dirección de Ingresos por lo general cada entidad asigna un número de Registro y una contraseña para ingresar a través de su sitio web a realizar la declaración correspondiente a cada periodo.

Formas de Pago del Impuesto sobre Nóminas

Este impuesto puede ser pagado a través de los links que proporciona cada entidad a través de su sitio web o en su forma impresa en la ventanilla bancaria de los bancos autorizados.

Los sujetos alcanzados por el Impuesto sobre nóminas tienen la obligación de llevar un registro detallado de las erogaciones que se efectúen en concepto de remuneraciones al trabajo personal.

Figura 7. Impuesto sobre nóminas estatales. Tasas durante 2019.

Entidad	Porcentaje del Impuesto	Sitios web de finanzas por estados
Aguascalientes	2.00%	http://www.aguascalientes.gob.mx
Baja California	1.80%	http://www.bajacalifornia.gob.mx
Baja California Sur	2.50%	http://www.bcs.gob.mx/
Campeche	De 2.00% a 3.00%	http://www.finanzas.campeche.gob.mx
Chiapas	2.00%	http://www.haciendachiapas.gob.mx
Chihuahua	3.00%	http://www.chihuahua.gob.mx
Coahuila	2.00%	http://www.sfcoahuila.gob.mx
Colima	2.00%	http://www.finanzas.col.gob.mx
Ciudad de México	3.00%	http://www.finanzas.df.gob.mx
Durango	2.00%	http://www.sfa-durango.gob.mx
Estado de México	3.00%	http://www.edomexico.gob.mx
Guanajuato	2.30%	http://www.guanajuato.gob.mx
Guerrero	2.00%	http://www.egbs1.com.mx
Hidalgo	De 0.5% a 2%	http://www.hidalgo.gob.mx
Jalisco	2.00%	http://sefin.jalisco.gob.mx/
Michoacán	2.00%	http://tesoreria.michoacan.gob.mx
Morelos	2.00%	https://www.ingresos.morelos.gob.mx/
Nayarit	2.00%	http://www.hacienda-nayarit.gob.mx
Nuevo León	3.00%	http://www.nl.gob.mx
Oaxaca	3.00%	http://www.finanzasoaxaca.gob.mx
Puebla	2.50%	http://www.puebla.gob.mx
Querétaro	2.00%	http://www.recaudanet.gob.mx
Quintana Roo	2.00%	http://www.quintanaroo.gob.mx
San Luis Potosí	2.50%	http://www.slpfinanzas.gob.mx
Sinaloa	2.40% a 3.00%	http://laip.sinaloa.gob.mx/Portal
Sonora	2.00%	http://www.siafhacienda.gob.mx
Tabasco	2.50%	http://saf.tabasco.gob.mx
Tamaulipas	3.00%	http://finanzas.tamaulipas.gob.mx
Tlaxcala	3.00%	http://www.finanzastlax.gob.mx
Veracruz	3.00%	http://portal.veracruz.gob.mx
Yucatán	2.50%	http://www.yucatan.gob.mx
Zacatecas	2.50%	http://transparencia.zacatecas.gob.mx

Fuente: Elaboración propia con datos recuperados de los sitios web de finanzas por cada entidad federativa.

Capítulo 4. Percepciones dentro de la nómina

4.1. Salario

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

Concepto de sueldo y salario

Su etimología.

El término salario, deriva de “sal”, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.

Sueldo, proviene de “sólidus”: moneda de oro de peso cabal.

Su diferencia.

El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario. El sueldo se paga por mes o quincena.

Pero la verdadera diferencia es de índole sociológica: el salario se aplica más bien trabajos manuales o de taller. El sueldo, a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

Su definición.

En un sentido lato, aplicable tanto a sueldo como a salario, puede definirse: “toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo.”

Más concisamente: “la remuneración por una actividad productiva”. **(Reyes, Agustín. 2004).**

Disposiciones que se enuncian dentro de la LFT

El Salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. (Art. 83, LFT).

Los plazos para el pago nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material, y de 15 días para los demás trabajadores. (Art. 88, LFT).

El salario mínimo es la cantidad que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados de una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. (Art. 90, LFT).

Clasificación de los salarios mínimos:

- a) Generales: Para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas. (Art. 91, LFT).

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) es un organismo público descentralizado creado mediante la reforma a la fracción VI del artículo 123 de la CPEUM, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, así como las correspondientes reformas y adiciones a la LFT publicadas en el mismo Diario el 31 de diciembre de ese mismo año.

Tiene como objetivo fundamental como lo establecido en el artículo 94 de la LFT en el que se encomienda que, en su carácter de órgano tripartito, lleve a cabo la fijación de los salarios mínimos legales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la CPEUM con las condiciones económicas y sociales del país, proporcionando la equidad y la justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia.

Figura 8. Tabla de salarios mínimos 2019 establecidos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos vigentes a partir del 1 de enero de 2019.

Área Geográfica	MXN
Salario mínimo general diario en México	\$102.68
Salario mínimo general diario en frontera norte	\$176.72

Fuente: *Elaboración propia con datos de la CONASAMI (2019).*

- b) Profesionales: Para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas. (Art. 91, LFT).

Figura 9. Salarios mínimos profesionales vigentes a partir del 1 de enero del año 2019
Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

No.	Profesiones, oficios y trabajos especiales	Zona libre de frontera norte	Resto del país
1	Albañilería, oficial de	\$176.72	\$120.70
2	Boticas, farmacias y droguerías, dependiente(a) de mostrador en	\$176.72	\$104.99
3	Bulldózer y/o traxcavo, operador(a) de	\$176.72	\$127.14
4	Cajero(a) de máquina registradora	\$176.72	\$107.07
5	Cantiner(a) preparador(a) de bebidas	\$176.72	\$109.56
6	Carpintero(a) de obra negra	\$176.72	\$120.70
7	Carpintero(a) en fabricación y reparación de muebles, oficial	\$176.72	\$118.47
8	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	\$176.72	\$122.42
9	Colchones, oficial en fabricación y reparación de	\$176.72	\$110.79
10	Colocador(a) de mosaicos y azulejos, oficial	\$176.72	\$118.00
11	Construcción de edificios y casas habitación, yesero(a) en	\$176.72	\$111.67
12	Cortador(a) en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	\$176.72	\$108.36
13	Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	\$176.72	\$106.89
14	Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	\$176.72	\$110.08
15	Chofer acomodador(a) de automóviles en estacionamientos	\$176.72	\$112.50
16	Chofer de camión de carga en general	\$176.72	\$123.48
17	Chofer de camioneta de carga en general	\$176.72	\$119.57
18	Chofer operador(a) de vehículos con grúa	\$176.72	\$114.45
19	Draga, operador(a) de	\$176.72	\$128.45
20	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	\$176.72	\$120.40
21	Electricista instalador(a) y reparador(a) de instalaciones eléctricas, oficial	\$176.72	\$118.00
22	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	\$176.72	\$119.28
23	Electricista reparador(a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	\$176.72	\$114.45
24	Empleado(a) de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	\$176.72	\$104.64
25	Encargado(a) de bodega y/o almacén	\$176.72	\$108.90
26	Ferreterías y tlapalerías, dependiente(a) de mostrador en	\$176.72	\$111.37
27	Fogonero(a) de calderas de vapor	\$176.72	\$115.40
28	Gasolinero(a), oficial	\$176.72	\$106.89
29	Herrería, oficial de	\$176.72	\$116.28

No.	Profesiones, oficios y trabajos especiales	Zona libre de frontera norte	Resto del país
30	Hojalatero(a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	\$176.72	\$118.47
31	Lubricador(a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	\$176.72	\$107.82
32	Manejador(a) en granja avícola	\$176.72	\$103.35
33	Maquinaria agrícola, operador(a) de	\$176.72	\$121.37
34	Máquinas para madera en general, oficial operador(a) de	\$176.72	\$115.40
35	Mecánico(a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	\$176.72	\$125.14
36	Montador(a) en talleres y fábricas de calzado, oficial	\$176.72	\$108.36
37	Peluquero(a) y cultor(a) de belleza en general	\$176.72	\$112.50
38	Pintor(a) de automóviles y camiones, oficial	\$176.72	\$116.28
39	Pintor(a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	\$176.72	\$115.40
40	Planchador(a) a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	\$176.72	\$107.07
41	Plomero(a) en instalaciones sanitarias, oficial	\$176.72	\$115.63
42	Radiotécnico(a) reparador(a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	\$176.72	\$120.40
43	Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	\$176.72	\$104.64
44	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente(a) de mostrador en	\$176.72	\$108.90
45	Reparador(a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	\$176.72	\$113.97
46	Reportero(a) en prensa diaria impresa	\$248.09	\$248.09
47	Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	\$248.09	\$248.09
48	Repostero(a) o pastelero(a)	\$176.72	\$120.70
49	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	\$176.72	\$121.37
50	Secretario(a) auxiliar	\$176.72	\$124.85
51	Soldador(a) con soplete o con arco eléctrico	\$176.72	\$119.28
52	Tablajero(a) y/o carnicero(a) en mostrador	\$176.72	\$112.50
53	Tapicero(a) de vestiduras de automóviles, oficial	\$176.72	\$114.45
54	Tapicero(a) en reparación de muebles, oficial	\$176.72	\$114.45
55	Trabajo social, técnico(a) en	\$176.72	\$136.48
56	Vaquero(a) ordeñador(a) a máquina	\$176.72	\$104.64
57	Velador(a)	\$176.72	\$106.89
58	Vendedor(a) de piso de aparatos de uso doméstico	\$176.72	\$110.08
59	Zapatero(a) en talleres de reparación de calzado, oficial	\$176.72	\$108.36

Fuente: Elaboración propia con datos de la CONASAMI (2019).

Protección del Salario en la LFT

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. (Art. 98, LFT).

El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados. (Art. 99, LFT).

La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en dicha Ley. (Art.106, LFT).

El Artículo 123, Apartado A fracc. X, de la CPEUM, ordena que el pago del salario será en efectivo en moneda de curso legal, y se encuentra prohibido efectuar el pago con mercancías o con cualquier signo representativo en que se pretenda sustituir la moneda.

Asimismo, el inciso “e” de la fracción XXVII de dicho precepto, establece que es nula condición que entrañe obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

El lugar de pago del salario

El pago de salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios. Asimismo, se prohíbe el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes, de casas de juego de azar y de asignación, en los centros de trabajo. (Arts. 108 y 116, LFT).

Economatos

El artículo 123 de la CPEUM prohíbe el establecimiento de lo que se llamó en el pasado tiendas de raya, sin embargo, la época moderna conoce una nueva institución que tiene por objeto mediante la intervención del patrón y del sindicato de trabajadores, vender artículos de consumo a precio reducido, este sistema se ha generalizado entre los trabajadores públicos y funciona con éxito en numerosos centros de trabajo.

Prohibición de las multas

Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea la causa o concepto. (Art. 107, LFT).

Prohibición general de los descuentos y sus excepciones

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

- a) Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, por pagos hechos en exceso al trabajador, por errores, pérdidas, averías o por 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 el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA).
- b) Pago de renta de habitaciones, que no podrá exceder del 15% del salario.

- c) Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT, se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 LFT, 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.
- d) Pago de cuotas para la construcción y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del valor de la UMA.
- e) Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por autoridad competente.
- f) 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.
- g) Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.
- h) Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el FONACOT destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

Prohibición a reducir los salarios

La reducción del salario es causa de rescisión de la relación del trabajo y es imputable al patrón. (Art 51, fracc. IV, LFT).

Prohibición de las colectas

Se prohíbe en forma total las colectas en los centros de trabajo. (Arts. 133, fracción VI y 135 fracción VIII, LFT).

Obligación de pagar el salario directamente al trabajador

Solo en 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. (Art. 100, LFT).

Nulidad de la cesión de salarios

Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé. (Art. 104, LFT).

La inembargabilidad del salario

Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo en el caso de pensiones alimentaciones decretadas por la autoridad competente a favor de los acreedores alimentarios. (Art. 112, LFT).

Defensa del salario contra los acreedores del patrón

Entre otros aspectos, se mencionan los siguientes:

- a) Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los que sean a favor del IMSS, sobre todos los bienes del patrón. (Arts. 123, Apartado A, fracc. XXIII, CPEUM y 113, LFT).

- b) Las deudas contraídas por los trabajadores en favor de los patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y, en ningún caso por ningún motivo, se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes. (Art 123, Apartado A fracción XXIV, CPEUM).
- c) Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La JCA procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones. (Art 114, LFT).

Determinación del salario

Para poder determinar el salario diario es importante mencionar que al existir meses con diferentes días algunos de 30 o 31 días se debe determinar el factor estándar mensual.

Determinación del factor mensual

	Días del año	365
Entre	Meses del año	12
Igual	Factor mensual	30.4

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se ejemplifica la determinación del salario diario, salario semanal y salario quincenal:

Se pretende negociar el sueldo del empleado “A” por \$ 5,000.00 mensuales y se requiere conocer su salario diario, salario semanal y salario quincenal.

Determinación del salario diario

	Salario mensual	\$5,000.00
Entre	Factor mensual	30.4
Igual	Salario diario	\$164.47

Fuente: Elaboración propia.

Para obtener el salario semanal y quincenal se multiplica el salario diario por 7 y 15.2 días respectivamente.

Determinación del salario semanal

	Salario diario	\$164.47
Por	Días del periodo de la nómina	7
Igual	Salario semanal	\$1,151.29

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del salario quincenal

	Salario diario	\$164.47
Por	Días del periodo de la nómina	15.2
Igual	Salario quincenal	\$2,499.94

Fuente: Elaboración propia.

Dentro del cálculo del salario se debe tomar en cuenta el día de descanso:

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

Con base a este artículo es fundamental conocer el cálculo del Factor para el pago del séptimo día.

Determinación del factor por día de trabajo

	Séptimo día	1
Entre	Días laborables de la semana	6
Igual	Proporción diaria del séptimo día	0.1667

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10. Cuadro de días trabajados en una semana con la parte proporcional del día de descanso.

Días trabajados	Parte proporcional	Días pagados	Interpretación
1	0.1667	1.17	Si un trabajador labora 1 día se le pagan 1.17 días
2	0.3334	2.33	Si un trabajador labora 2 días se le pagan 2.33 días
3	0.5	3.5	Si un trabajador labora 3 días se le pagan 3.50 días
4	0.6667	4.67	Si un trabajador labora 4 días se le pagan 4.67 días
5	0.8335	5.83	Si un trabajador labora 5 días se le pagan 5.83 días
6	1	7	Si un trabajador labora 6 días se le pagan 7 días

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Salario	100%	0%	100%	0%

Fuente: Elaboración propia.

En el capítulo 5 se analizará el ISR, sin embargo, a continuación, se muestra su tratamiento fiscal.

Ejemplos

El trabajador “A” tiene un salario mensual de \$6,000.00 y se le paga por nómina semanal, y trabajo los 6 días de la semana. Se requiere calcular el salario.

Primero se obtiene el salario diario.

Salario diario		
	Salario mensual	\$6,000.00
Entre	Días del periodo de la nómina	30.4
Igual	Salario diario	\$197.37

Fuente: Elaboración propia.

Después el salario diario se multiplica por los días trabajados durante el periodo de nómina, y se le suma la parte proporcional del séptimo día de descanso obligatorio.

Salario por días trabajados		
	Salario diario	\$197.37
Por	Días trabajados	6
Igual	Salario por días trabajados	\$1,184.22

Fuente: Elaboración propia.

Días trabajados	Parte proporcional	Días pagados	Interpretación
6	1	7	Si un trabajador labora 6 días se le pagan 7 días

Fuente: Elaboración propia.

Parte proporcional séptimo día		
	Salario diario	\$197.37
Por	Parte proporcional séptimo día	1
Igual	Salario parte proporcional del séptimo día	\$197.37

Fuente: Elaboración propia.

Salario por periodo de nómina		
	Salario por días trabajados	\$1,184.22
Más	Salario parte proporcional del séptimo día	\$197.37
Igual	Salario por periodo de nómina	\$1,381.59

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Salario	\$1,381.59	\$0.00	\$1,381.59	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

El trabajador “B” tiene un salario mensual de \$7,000.00 y se le paga por nómina semanal, solo trabajo 5 días. Se requiere calcular el salario.

Salario diario

	Salario mensual	\$7,000.00
Entre	Días del periodo de la nómina	30.4
Igual	Salario diario	\$230.26

Fuente: Elaboración propia.

Salario por días trabajados

	Salario diario	\$230.26
Por	Días trabajados	5
Igual	Salario por días trabajados	\$1,151.30

Fuente: Elaboración propia.

A este trabajador como solo trabajo cinco días (tuvo una falta), se le paga la parte proporcional del séptimo día.

Días trabajados	Parte proporcional	Días pagados	Interpretación
5	0.8335	5.83	Si un trabajador labora 5 días se le pagan 5.83 días

Fuente: Elaboración propia.

Parte proporcional séptimo día

	Salario diario	\$230.26
Por	Parte proporcional séptimo día	0.8335
Igual	Salario parte proporcional del séptimo día	\$191.92

Fuente: Elaboración propia.

Salario por periodo de nómina

	Salario por días trabajados	\$1,151.30
Más	Salario parte proporcional del séptimo día	\$191.92
Igual	Salario por periodo de nómina	\$1,343.22

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Salario	\$1,343.22	\$0.00	\$1,343.22	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

4.2. Tiempo extra

En la práctica se le considera tiempo extra a las horas laboradas después de las jornadas de trabajo.

Según la CPEUM Art. 123 Fracción XI del Apartado A, cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada de trabajo, se pagará como salario por el tiempo excedente, un 100% más de lo fijado para las horas normales y se señala que en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

La LFT contempla lo siguientes aspectos:

Prolongación de la jornada por circunstancias adversas

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

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

4.2.1. Horas extras dobles

Prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias.

La jornada de trabajo también podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, pero sin exceder nunca de tres horas diarias ni tres veces por semana. (Art. 66, LFT).

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, es decir se pagarán al doble. (Art. 67, LFT).

Determinación del valor de tiempo extra doble

Primero se divide el salario diario entre las horas de la jornada laboral (en este ejemplo se van a tomar la jornada diurna de 8 horas) y el resultado se multiplica por dos.

	Salario diario	\$500.00
Entre	Horas de la jornada laboral (diurna)	8
Igual	Cuota por hora	\$62.50
Por	Dos	2
Igual	Importe del valor de la hora extra doble	\$125.00

Fuente: Elaboración propia.

4.2.2. Horas extras triples

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

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

El artículo 64 de LFT menciona que cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Si durante el tiempo de reposo o de comida, el trabajador realiza sus labores cotidianas u otras asignadas previamente, la LFT no aclara si ese tiempo debe ser considerado como tiempo extraordinario.

Los artículos 63 y 64 de la LFT prevén que, durante la jornada continua, deben concederse al trabajador un descanso de por lo menos media hora, estableciendo que cuando no pueda salir del lugar donde presta sus servicios, el lapso correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada laboral. Este tiempo debe considerarse como efectivamente trabajado y por consiguiente debe remunerarse a razón de salario ordinario. Pero en el supuesto de que el trabajador obrero labore en lugar de descansar, el salario que debe cubrirse es el correspondiente para la jornada extraordinaria, en aplicación analógica de lo dispuesto por el artículo 123 fracc. XI de la CPEUM al incrementar la jornada laboral por el tiempo relativo al susodicho periodo de descanso.

Determinación del valor de tiempo extra triple

Se divide el salario diario entre las horas de la jornada laboral (jornada diurna de 8 horas) y el resultado se multiplica por tres.

	Salario diario	\$500.00
Entre	Horas de la jornada laboral (diurna)	8
Igual	Cuota por hora	\$62.50
Por	Tres	3
Igual	Importe del valor de la hora extra triple	\$187.50

Fuente: Elaboración propia.

Tiempo extra

A continuación, se muestran tres ejemplos de reporte de tiempo extra para determinar cuántas horas son dobles o triples.

Reporte horas extras 1

Día	Horas trabajadas	Extras dobles	Extras triples
Lunes	5	3	2
Martes			
Miércoles	2	2	0
Jueves			
Viernes	2	2	0
Sábado			
Domingo			
Total	9	7	2

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro se aprecia lo que indica la LFT en los artículos 66 y 68 para contemplarse como horas extras dobles en este caso el trabajador laboro hasta 3 horas durante tres días distintos en un total de 9 horas a la semana, lunes, miércoles y viernes. El remanente de 2 horas trabajadas el día lunes se computan como horas triples.

Reporte horas extras 2

Día	Horas trabajadas	Extras dobles	Extras triples
Lunes	3	3	0
Martes	0	0	0
Miércoles	3	3	0
Jueves	3	3	0
Viernes	0	0	0
Sábado	0	0	0
Domingo	0	0	0
Total	9	9	0

Fuente: Elaboración propia.

En este ejemplo como el tiempo extra al no rebasar las nueve horas a la semana, ni rebasa las tres horas diarias, y no son más de tres días a la semana todas las horas extras son dobles.

Reporte horas extras 3

Día	Horas trabajadas	Extras dobles	Extras triples
Lunes	1	1	0
Martes	1	1	0
Miércoles	1	1	0
Jueves	1	0	1
Viernes	1	0	1
Sábado	1	0	1
Domingo	0	0	0
Total	6	3	3

Fuente: Elaboración propia.

En este caso se puede contemplar que, a pesar de no superar las tres horas diarias permitidas, al trabajar más de 3 días a la semana tiempo extraordinario estas se vuelven triples.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Tiempo extra doble para un trabajador con un salario mínimo (\$102.68)	0%	100%	0%	100%
Tiempo extra doble hasta el valor de 5 UMAS por semana (\$422.45)	50%	50%	0%	100%
Tiempo extra excedente del valor de 5 UMAS por semana (422.45)	100%	0%	0%	100%
Tiempo extra triple	100%	0%	100%	0%

Fuente: Elaboración propia.

Ejemplos

El trabajador “A” tiene un salario diario mínimo de \$102.68, una jornada laboral de 8 horas diarias; trabajo 9 horas extras dobles y 2 horas extras triples. Se requiere calcular el tiempo extra.

Determinación del tiempo extra doble (Art. 67, LFT)

	Salario diario	\$102.68
Entre	Horas de la jornada laboral (diurna)	8
Igual	Cuota por hora	\$12.84
Por	Dos	2
Igual	Importe del valor de la hora extra doble	\$25.67
Por	Horas extras dobles trabajadas	9
Igual	Importe tiempo extra doble	\$231.03

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del tiempo extra triple (Art. 68, LFT)

	Salario diario	\$102.68
Entre	Horas de la jornada laboral (diurna)	8
Igual	Cuota por hora	\$12.84
Por	Tres	3
Igual	Importe del valor de la hora extra triple	\$38.51
Por	Horas extras triples trabajadas	2
Igual	Importe tiempo extra triple	\$77.01

Fuente: Elaboración propia.

Como este trabajador tiene salario mínimo las horas extras dobles no gravan para ISR, sin embargo, las horas extras triples gravan todo para ISR.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Tiempo extra doble para un trabajador con un salario mínimo (\$102.68)	\$0.00	\$231.03	\$0.00	\$231.03
Tiempo extra triple	\$77.01	\$0.00	\$77.01	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

El trabajador “B” tiene un salario diario de \$200.00, una jornada laboral de 8 horas diarias; trabajo 9 horas extras dobles y 2 horas extras triples. Se requiere calcular el tiempo extra.

Determinación del tiempo extra doble (Art. 67, LFT)

	Salario diario	\$200.00
Entre	Horas de la jornada laboral (diurna)	8
Igual	Cuota por hora	\$25.00
Por	Dos	2
Igual	Importe del valor de la hora extra doble	\$50.00
Por	Horas extras dobles trabajadas	9
Igual	Importe tiempo extra doble	\$450.00

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del tiempo extra triple (Art. 68, LFT)

	Salario diario	\$200.00
Entre	Horas de la jornada laboral (diurna)	8
Igual	Cuota por hora	\$25.00
Por	Tres	3
Igual	Importe del valor de la hora extra triple	\$75.00
Por	Horas extras triples trabajadas	2
Igual	Importe tiempo extra triple	\$150.00

Fuente: Elaboración propia.

Ya que se tiene el valor del tiempo extra, hay que revisar si el tiempo extra doble no rebasa el tope del valor de 5 UMAS por semana (para efecto de ISR).

Primero se toma el valor del tiempo extra doble y se multiplica por el 50%, después se compara con el tope del valor exento por semana.

Valor tiempo extra doble exento para ISR (Art. 93, LISR)

	Importe tiempo extra doble	\$450.00
Por	Cincuenta por ciento de exención	50%
Igual	Importe tiempo extra doble exento	\$225.00

Fuente: Elaboración propia.

Valor tiempo extra doble gravado para ISR (Art. 93, LISR)

	Importe tiempo extra doble	\$450.00
Por	Cincuenta por ciento de exención	50%
Igual	Importe tiempo extra doble gravado	\$225.00

Fuente: Elaboración propia.

Valor tiempo extra doble exento para ISR (Art. 93, LISR)

	Valor de la UMA	\$84.49
Por	Cinco	5
Igual	Valor tope tiempo extra doble por semana exento	\$422.45

Fuente: Elaboración propia.

Valor tiempo extra doble exento para ISR (Art. 93, LISR)

	Importe tiempo extra doble exento	\$225.00
Menos	Valor tope horas extras dobles por semana	\$422.45
Igual	Importe tiempo extra doble excedente de lo exento por semana	-\$197.45

Fuente: Elaboración propia.

En este ejemplo el 50% del importe de las horas extras no rebasa el tope del valor de 5 UMAS a la semana, por lo tanto, la mitad se queda exenta para ISR.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Hora extra doble hasta el valor de 5 UMAS por semana (\$422.45)	\$225.00	\$225.00	\$0.00	\$450.00
Hora extra triple	\$150.00	\$0.00	\$150.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

El trabajador “C” tiene un salario diario de \$ 500.00, una jornada laboral de 8 horas diarias; trabajo 9 horas extras dobles y 2 horas extras triples. Se requiere calcular el tiempo extra.

Determinación del tiempo extra doble (Art. 67, LFT)

	Salario diario	\$500.00
Entre	Horas de la jornada laboral (diurna)	8
Igual	Cuota por hora	\$62.50
Por	Dos	2
Igual	Importe del valor de la hora extra doble	\$125.00
Por	Horas extras dobles trabajadas	9
Igual	Importe tiempo extra doble	\$1,125.00

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del tiempo extra triple (Art. 68, LFT)

	Salario diario	\$500.00
Entre	Horas de la jornada laboral (diurna)	8
Igual	Cuota por hora	\$62.50
Por	Tres	3
Igual	Importe del valor de la hora extra triple	\$187.50
Por	Horas extras triples trabajadas	2
Igual	Importe tiempo extra triple	\$375.00

Fuente: Elaboración propia.

Valor hora extra doble exento para ISR (Art. 93, LISR)

	Importe tiempo extra doble	\$1,125.00
Por	Cincuenta por ciento de exención	50%
Igual	Importe tiempo extra doble exento	\$562.50

Fuente: Elaboración propia.

Valor hora extra doble gravado para ISR (Art. 93, LISR)

	Importe tiempo extra doble	\$1,125.00
Por	Cincuenta por ciento de exención	50%
Igual	Importe tiempo extra doble gravado	\$562.50

Fuente: Elaboración propia.

Valor tiempo extra doble exento para ISR (Art. 93, LISR)

	Valor de la UMA	\$84.49
Por	Cinco	5
Igual	Valor tope tiempo extra doble por semana exento	\$422.45

Fuente: Elaboración propia.

Valor tiempo extra doble exento para ISR (Art. 93, LISR)

	Importe tiempo extra doble exento	\$562.50
Menos	Valor tope horas extras dobles por semana	\$422.45
Igual	Importe tiempo extra doble excedente de lo exento por semana	\$169.95

Fuente: Elaboración propia.

En este caso el 50% del importe de las horas extras si rebasa el tope del valor de 5 UMAS a la semana, por lo que el excedente de grava para ISR.

Importe tiempo extra doble gravado para ISR (Art. 93, LISR)

	Importe tiempo extra doble gravado	\$562.50
Más	Importe tiempo extra doble excedente de lo exento por semana	\$140.05
Igual	Importe tiempo extra doble gravado	\$702.55

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Tiempo extra excedente del valor de 5 UMAS por semana (\$422.45)	\$702.55	\$422.45	\$0.00	\$1,125.00
Hora extra triple	\$375.00	\$0.00	\$375.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

4.3. Vacaciones

Con base al Art. 76 de la LFT los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios.

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

Figura 11. Cuadro de días correspondientes por antigüedad.

Días de vacaciones por antigüedad (Art. 76, LFT)	
Años trabajados	Días correspondientes
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

Fuente: Elaboración propia.

Puntos a considerar en la LFT

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

Tratándose de trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año. (Art. 77, LFT).

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Figura 12. Constancia de antigüedad.

Constancia de Antigüedad

Nombre del trabajador: _____

Por medio de la presente, con fundamento en los artículos 158 y 989 de la LFT, expedimos esta constancia de antigüedad considerando que su fecha de ingreso a la empresa fue el día _____ de _____ de _____, siendo su antigüedad actual de _____ años. Por ello, le corresponden _____ días de vacaciones, las cuales deberán ser disfrutadas en los siguientes periodos. _____

Nombre del patrón o representante legal

Fuente: Campero, E., Fol R. & Pérez J. (2018) Manual para el control integral de las nóminas. México, Tax Editores.

Esta constancia será el documento por el cual el patrón hará del conocimiento del trabajador el momento en que pueden ejercer el derecho para disfrutar de las vacaciones. Asimismo, con la misma el patrón podrá probar, en caso de conflicto que otorgó el derecho para disfrutar las vacaciones a los subordinados. (Art. 81, LFT).

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

Los menores de 18 años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de 18 días laborables, por lo menos. (Art. 179, LFT).

Determinación del pago de vacaciones

Para el pago de vacaciones solo se multiplica el salario diario por el número de días de vacaciones tomados.

Determinación pago de vacaciones (Art. 76, LFT)

	Salario diario	\$200.00
Por	Días de vacaciones tomados	8
Igual	Importe vacaciones	\$1,600.00

Fuente: Elaboración propia.

Cuando el trabajador termina su relación laboral y no ha cumplido el año de servicios, se le pagará la parte proporcional de las vacaciones (los días que le correspondan según su antigüedad) de los días trabajados hasta su fecha de salida.

Para pagar vacaciones cuando el trabajador termina su relación laboral antes de cumplir el año completo se tiene que obtener un factor para pagar la parte proporcional.

Este factor se obtiene dividiendo los días de vacaciones que le corresponden de acuerdo a su antigüedad entre 365 días.

Factor pago proporcional de vacaciones (Art. 79, LFT)

	Días de vacaciones correspondientes	6
Entre	Días que dura el año	365
Igual	Factor pago proporcional de vacaciones	0.0164

Fuente: Elaboración propia.

El siguiente paso es multiplicar el factor por los días trabajados durante el año a partir de la fecha en que el trabajador ingresó, o a partir de la fecha en que cumplió el año trabajado, y se multiplica por el salario diario.

Determinación pago proporcional de vacaciones (Art. 79, LFT)

	Días trabajados	185
Por	Factor pago proporcional de vacaciones	0.0164
Por	Salario diario	\$200.00
Igual	Importe parte proporcional de vacaciones	\$606.80

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Vacaciones	100%	0%	100%	0%

Fuente: Elaboración propia.

Ejemplo

El trabajador “A” tiene una antigüedad de 8 años y se fue de vacaciones tomando todo su periodo correspondiente y tiene un salario diario de \$200.00. Se requiere calcular el pago de las vacaciones.

Días de vacaciones por antigüedad (Art. 76, LFT)

Años trabajados	Días correspondientes
5 a 9	14

Fuente: Elaboración propia.

A este trabajador le corresponden 14 días de vacaciones.

Determinación pago de vacaciones (Art. 76, LFT)

	Salario diario	\$200.00
Por	Días de vacaciones tomados	14
Igual	Importe vacaciones	\$2,800.00

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Vacaciones	\$2,800.00	\$0.00	\$2,800.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

El trabajador “B” tiene un salario de \$300.00 diarios, decide separarse antes de cumplir su primer año de servicios en la empresa; laboró solamente 135 días. Se requiere calcular el pago de las vacaciones.

Al no cumplir el año completo a este trabajador se le tiene que pagar solo la parte proporcional de sus vacaciones correspondientes. Como estaba en su primer año, solo le corresponde el periodo vacacional de seis días.

Días de vacaciones por antigüedad (Art. 76, LFT)

Años trabajados	Días correspondientes
1	6

Fuente: Elaboración propia.

Factor pago proporcional de vacaciones (Art. 79, LFT)

	Días de vacaciones correspondientes	6
Entre	Días que dura el año	365
Igual	Factor pago proporcional de vacaciones	0.0164

Fuente: Elaboración propia.

Determinación pago proporcional de vacaciones

	Días trabajados	135
Por	Factor pago proporcional de vacaciones	0.0164
Por	Salario diario	\$300.00
Igual	Importe parte proporcional de vacaciones	\$664.20

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Vacaciones	\$664.20	\$0.00	\$664.20	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

4.4. Prima vacacional

La LFT en su artículo 80 indica que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Este pago se hace con el objeto de que los trabajadores tengan un dinero extra a sus ingresos normales para disfrutar sus vacaciones.

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

Determinación prima vacacional

Para obtener el importe de la prima vacacional se tiene que multiplicar el importe de las vacaciones disfrutadas por el porcentaje de prima vacacional (el cual no debe de ser menor de 25%).

Determinación pago prima vacacional (Art. 80, LFT)		
	Importe vacaciones	\$1,500.00
Por	Porcentaje de prima vacacional	25%
Igual	Importe pago prima vacacional	\$375.00

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Prima vacacional	El excedente del valor 15 UMAS (\$1,267.35)	Hasta el valor de 15 UMAS (\$1,267.35)	100%	0%

Fuente: Elaboración propia.

Ejemplos

El trabajador “A” se le pagaron \$2,000.00 por concepto de vacaciones y tiene una prima vacacional del 30%. Se requiere el cálculo de la prima vacacional.

Determinación pago prima vacacional (Art. 80, LFT)

	Importe vacaciones	\$2,000.00
Por	Porcentaje de prima vacacional	30%
Igual	Importe pago prima vacacional	\$600.00

Fuente: Elaboración propia.

Para efectos de ISR se debe de comparar si rebasa el límite que establece la ley.

Valor prima vacacional exenta para ISR (Art. 93, LISR)

	Valor de la UMA	\$84.49
Por	Quince	15
Igual	Valor prima vacacional exenta	\$1,267.35

Fuente: Elaboración propia.

Valor prima vacacional gravada para ISR (Art. 93, LISR)

	Importe prima vacacional	\$600.00
Menos	Valor prima vacacional exenta	\$1,267.35
Igual	Valor prima vacacional gravada	-\$667.35

Fuente: Elaboración propia.

Como aquí el importe de la prima vacacional no rebasa el importe exento, la prima vacacional no grava nada para efecto de ISR.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Prima vacacional	\$0.00	\$600.00	\$600.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

El trabajador “B” disfruto sus vacaciones y se le pagaron \$8,500.00 y tiene una prima vacacional del 25%. Se requiere el cálculo de la prima vacacional.

Determinación pago prima vacacional (Art. 80, LFT)		
	Importe vacaciones	\$8,500.00
Por	Porcentaje de prima vacacional	25%
Igual	Importe pago prima vacacional	\$2,125.00

Fuente: Elaboración propia.

Valor prima vacacional exenta para ISR (Art. 93, LISR)		
	Valor de la UMA	\$84.49
Por	Quince	15
Igual	Valor prima vacacional exenta	\$1,267.35

Fuente: Elaboración propia.

Valor prima vacacional gravada para ISR (Art. 93, LISR)		
	Importe prima vacacional	\$2,125.00
Menos	Valor prima vacacional exenta	\$1,267.35
Igual	Valor prima vacacional gravada	\$857.65

Fuente: Elaboración propia.

En este ejemplo el importe de la prima vacacional si rebasa el valor exento, por lo que el excedente queda gravado, y lo demás queda exento.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Prima vacacional	\$857.65	\$1,267.35	\$2,125.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

4.5. Prima dominical

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

Determinación prima dominical

Para obtener el valor de la prima dominical se multiplica el salario diario por el 25% correspondiente a la prima dominical.

Determinación pago prima dominical (Art. 71, LFT)		
	Importe vacaciones	\$200.00
Por	Porcentaje de prima dominical	25%
Igual	Importe pago prima vacacional	\$50.00

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Prima dominical	El excedente del valor de la UMA (\$84.49) por semana	Hasta el valor de 1 UMA (\$84.49) por semana	100%	0%

Fuente: Elaboración propia.

Ejemplos

El trabajador “A” laboro el día domingo y tiene un salario de \$300.00 diarios. Determinar la prima dominical.

Determinación pago prima dominical (Art. 71, LFT)

	Salario diario	\$300.00
Por	Porcentaje de prima dominical	25%
Igual	Importe pago prima vacacional	\$75.00

Fuente: Elaboración propia.

Se hace la comparación para ver si el importe rebasa el límite exento para ISR.

Valor prima dominical gravada para ISR (Art. 93, LISR)

	Importe prima dominical	\$75.00
Menos	Valor prima dominical exenta por semana	\$84.49
Igual	Valor prima dominical gravada	-\$9.49

Fuente: Elaboración propia.

Al no rebasar el importe de la prima dominical el valor de una UMA, toda la prima dominical está exenta para ISR.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Prima dominical	\$0.00	\$75.00	\$75.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

El trabajador “B” laboro el día domingo y tiene un salario de \$540.00 diarios. Determinar el valor de la prima dominical.

Determinación pago prima dominical (Art. 71, LFT)

	Salario diario	\$540.00
Por	Porcentaje de prima dominical	25%
Igual	Importe pago prima vacacional	\$135.00

Fuente: Elaboración propia.

Valor prima dominical gravada para ISR (Art. 93, LISR)

	Importe prima dominical	\$135.00
Menos	Valor prima dominical exenta por semana	\$84.49
Igual	Valor prima dominical gravada	\$50.51

Fuente: Elaboración propia.

En este ejemplo el valor de la prima dominical si rebasa la parte exenta para ISR, por lo que la parte excedente queda gravada para ISR.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Prima dominical	\$50.51	\$84.49	\$135.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

4.6. Aguinaldo

La LFT en su artículo 87 establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, el cual deberá ser equivalente a 15 de días de salario, por lo menos. Por lo cual se debe interpretar que el Patrón tendrá hasta el día 19 de diciembre.

Toda aquella persona que se encuentre sujeta a una relación laboral; se trate de un trabajador eventual o permanente; confianza o sindicalizado, tiene derecho a percibir el aguinaldo anual.

La finalidad de esta retribución es ayudar a los trabajadores a sufragar los gastos relacionados con las fiestas de fin de año; sin embargo, la LFT precisa que cualquier trabajador que preste servicios en la empresa tiene derecho a recibir la prestación, independientemente de que se encuentre laborando o no en la fecha de pago del aguinaldo y de que haya cumplido o no un año de servicio, en cuyo caso, el aguinaldo se pagará por la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que se hubiere trabajado, cualquiera que fuere éste.

Determinación del pago de aguinaldo

El pago del aguinaldo se calcula multiplicando el salario diario por los días de aguinaldo (los días de aguinaldo no deben de ser menor de 15).

	Salario diario	\$200.00
Por	Días de aguinaldo	15
Igual	Importe pago aguinaldo	\$3,000.00

Fuente: Elaboración propia.

En la práctica existen opiniones y criterios que indican que el pago del aguinaldo debe realizarse proporcionalmente a los días laborados, con respecto a trabajadores que, aun cuando hayan prestado sus servicios en la empresa durante el 1º de enero al 31 de diciembre, no hubieran completado el año de servicios por diversas causas, como por ejemplo faltas injustificadas. Es necesario atender o identificar la razón por la que se generó la falta del trabajador.

Figura 13. Faltas que computan o no como tiempo laborado para el cálculo del aguinaldo.

Causa que origina la falta	¿Se considera tiempo laborado?	Fundamento legal
Incapacidad por Riesgo de Trabajo	Si	Artículos 123, Apartado A, fracc. XIV de la CPEUM y 127 fracc. IV de la LFT
Incapacidad por Maternidad	Si	Artículos 123, Apartado A, fracc. V de la CPEUM y 127 fracc. IV de la LFT
Incapacidad Temporal por enfermedad General	No	Artículos 42 fracc. II de la LFT y 24 de la LSS
Por alistarse y servir en la guardia nacional	No	Artículos 42 fracc. V de la LFT
Ser designado como representante de organismos estatales y federales	No	Artículos 42 fracc. VI de la LFT
Por arresto y prisión preventiva	No	Artículos 42 fracc. III y IV de la LFT
Vacaciones	Si	Artículo 76 de la LFT
Permisos con goce de sueldo	Si	No existe, sin embargo, es de considerarse que se tiene un pago de sueldo que respalda la prestación del servicio.
Permisos sin goce de sueldo. Suspensión por medidas disciplinarias. Faltas injustificadas	No	No existe, sin embargo, es de tomarse en cuenta que aunque estos casos no se señalan en la LFT como causas de suspensión de la relación laboral, no hay retribución que respalde la prestación del servicio, por tanto, no se deben considerar para el cálculo del aguinaldo.

Fuente: Campero, E., Fol R. & Pérez J. (2018) Manual para el control integral de las nóminas. México, Tax Editores.

Ya después de computar los días trabajados para el aguinaldo, y estos no tengan 365 días, se les debe hacer el cálculo de la parte proporcional.

Primero se debe obtener un factor dividiendo los días de aguinaldo entre 365 días.

Factor pago proporcional de aguinaldo (Art. 87, LFT)

	Días de aguinaldo	15
Entre	Días que dura el año	365
Igual	Factor pago proporcional de aguinaldo	0.0411

Fuente: Elaboración propia.

El factor se multiplica por los días trabajados computados para el aguinaldo y el resultado se multiplica por el salario diario.

Determinación pago proporcional de aguinaldo (Art. 87, LFT)

	Días trabajados computados para el aguinaldo	185
Por	Factor pago proporcional de aguinaldo	0.0411
Por	Salario diario	\$200.00
Igual	Importe parte proporcional de aguinaldo	\$1,520.70

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Aguinaldo	El excedente del valor 30 UMAS (\$2,534.70)	Hasta el valor de 30 UMAS (\$2,534.70)	100%	0%

Fuente: Elaboración propia.

Ejemplos

El trabajador “A” laboro todo el año, tiene un aguinaldo de 15 días y un salario de \$150.00 diarios.

Determinación pago de aguinaldo (Art. 87, LFT)

	Salario diario	\$150.00
Por	Días de aguinaldo	15
Igual	Importe pago aguinaldo	\$2,250.00

Fuente: Elaboración propia.

Para efecto del ISR, se debe de comparar el importe del aguinaldo con el límite de exención de la LISR.

Valor aguinaldo exento para ISR (Art. 93, LISR)

	Valor de la UMA	\$84.49
Por	Treinta	30
Igual	Valor aguinaldo exento	\$2,534.70

Fuente: Elaboración propia.

Valor aguinaldo gravado para ISR (Art. 93, LISR)

	Importe aguinaldo	\$2,250.00
Menos	Valor aguinaldo exento por semana	\$2,534.70
Igual	Valor aguinaldo gravado	-\$284.70

Fuente: Elaboración propia.

El valor del aguinaldo no rebasa el importe exento que marca la ley, por lo tanto, en este caso todo el importe del aguinaldo está exento.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Aguinaldo	\$0.00	\$2,250.00	\$2,250.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

El trabajador “B” tiene para efecto de aguinaldo 221 días, recibe 20 días de aguinaldo y tiene un salario de \$400.00 diarios

Factor pago proporcional de aguinaldo (Art. 87, LFT)

	Días de aguinaldo	20
Entre	Días que dura el año	365
Igual	Factor pago proporcional de aguinaldo	0.0548

Fuente: Elaboración propia.

Determinación pago proporcional de aguinaldo (Art. 87, LFT)

	Días trabajados computados para el aguinaldo	221
Por	Factor pago proporcional de aguinaldo	0.0548
Por	Salario diario	\$400.00
Igual	Importe parte proporcional de aguinaldo	\$4,844.32

Fuente: Elaboración propia.

Ya con el importe del aguinaldo, se compara con la parte exenta que marca la LISR.

Valor aguinaldo gravado para ISR (Art. 93, LISR)

	Importe aguinaldo	\$4,844.32
Menos	Valor aguinaldo exento por semana	\$2,534.70
Igual	Valor aguinaldo gravado	\$2,309.62

Fuente: Elaboración propia.

Como el importe del aguinaldo es mayor a la parte exenta, el excedente está gravado para ISR.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Aguinaldo	\$2,309.62	\$2,534.70	\$4,844.32	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

4.7. Previsión social

Dentro de la LISR artículo 7 en su párrafo quinto establece que se considera como previsión social las erogaciones efectuadas que tengan como objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de los trabajadores, 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. No se consideran previsión las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.

Partidas de previsión social

- a) Subsidios por incapacidad.
- b) Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- c) Guarderías infantiles.
- d) Actividades culturales y deportivas.
- e) Fondos de ahorro.
- f) Seguros de vida.
- g) Despensas o vales de despensa.
- h) Habitación.
- i) Reembolso de gastos médicos.
- j) Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas.
- k) Seguro de gastos médicos mayores.
- l) Vales para gasolina.
- m) Vales para ropa.
- n) Equipo de transporte para el personal.
- o) Artículos escolares y dotación de anteojos.
- p) Ayuda para gastos de funeral.

Para efecto del ISR la LISR en el Art. 27 fracción XI nos menciona que para que estas partidas de previsión social sean deducibles para el patrón; que cuando se trate de gastos de

previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. Tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Previsión social	Cuando la suma del salario más las prestaciones de previsión social es mayor al valor de 7 UMAS elevado a la semana (\$4,140.01), se grava el excedente del valor de una UMA elevado a la semana (\$591.43)	Cuando la suma del salario más las prestaciones de previsión social es menor al valor de 7 UMAS elevado a la semana (\$4,140.01), cuando es mayor a esto se está exento hasta el valor de una UMA elevado a la semana (\$591.43)	Gravan al 100% excepto los vales de despensa que gravan el excedente del 40% del valor de una UMA elevado a la semana (\$236.57)	Exenta solo la despensa hasta 40% del valor de una UMA elevado a la semana (\$236.57)

Fuente: Elaboración propia.

Para entender este tratamiento veremos el siguiente ejemplo.

Los siguientes trabajadores percibieron vales de despensa. Determinar el valor del exento y gravado de ISR y de IMSS.

ISR

Trabajador	Salario semanal	Vales de despensa (previsión social)
A	\$2,300.00	\$250.00
B	\$1,750.00	\$205.00
C	\$2,070.00	\$230.00
D	\$6,000.00	\$500.00
E	\$8,100.00	\$700.00
F	\$16,000.00	\$1,500.00

Fuente: Elaboración propia.

Primero se debe de sumar el salario semanal más la suma de las percepciones por previsión social.

Trabajador	Salario semanal	Total percepciones previsión social	Suma de salario más total de percepciones previsión social
A	\$2,300.00	\$250.00	\$2,550.00
B	\$1,750.00	\$205.00	\$1,955.00
C	\$2,070.00	\$230.00	\$2,300.00
D	\$6,000.00	\$500.00	\$6,500.00
E	\$8,100.00	\$700.00	\$8,800.00
F	\$16,000.00	\$1,500.00	\$17,500.00

Fuente: Elaboración propia.

Ya que se tiene los totales se tiene que comparar con los límites de exención que marca la LISR y ver si los rebasa.

Se determina el valor de las siete UMAS elevadas a la semana arrojando el monto del tope.

Determinación del valor exento para previsión social a la semana (Art. 93, LISR)

	Valor de la UMA	\$84.49
Por	Siete	7
Igual	Valor de siete UMAS	\$591.43
Por	Días del periodo de la nómina	7
Igual	Valor exento para previsión social a la semana	\$4,140.01

Fuente: Elaboración propia.

Trabajador	Suma de salario más total de percepciones previsión social	Valor exento para previsión social a la semana	Excede el valor exento
A	\$2,550.00	\$4,140.01	No
B	\$1,955.00	\$4,140.01	No
C	\$2,300.00	\$4,140.01	No
D	\$6,500.00	\$4,140.01	Si
E	\$8,800.00	\$4,140.01	Si
F	\$17,500.00	\$4,140.01	Si

Fuente: Elaboración propia.

Aquí se puede observar como los trabajadores “D”, “E” y “F” si rebasan el valor de la UMA elevado a la semana. Ahora a estos trabajadores se necesita revisar si el valor del total de las prestaciones por previsión social rebasa el valor de una UMA elevado a la semana.

		Trabajador D	Trabajador E	Trabajador F
	Total prestaciones previsión social	\$500.00	\$700.00	\$1,500.00
Menos	Valor de una UMA elevado a la semana	\$591.43	\$591.43	\$591.43
Igual	Previsión social gravada	-\$91.43	\$108.57	\$908.57

Fuente: Elaboración propia.

Al realizar el comparativo del importe correspondiente a la previsión social contra el valor de la UMA elevada a la semana se determina que el Trabajador E y F tienen una parte gravada.

IMSS

Para efectos de IMSS, el Art. 27 de la LIMSS nos menciona que la despesa está exenta hasta el 40% del valor de una UMA (elevada a la semana).

Determinación del valor exento para despesa a la semana (Art. 27, LSS)		
	Valor de la UMA	\$84.49
Por	Porcentaje exento para despesa	40%
Igual	Valor exento para despesa	\$33.80
Por	Días del periodo de la nómina	7
Igual	Valor exento para despesa a la semana	\$236.57

Fuente: Elaboración propia.

Lo comparamos con el monto de la despesa que recibieron los trabajadores para ver cuánto grava para IMSS.

		Trabajador					
		A	B	C	D	E	F
	Despensa	\$250.00	\$205.00	\$230.00	\$500.00	\$700.00	\$1,500.00
Menos	Valor exento despensa semanal	\$236.57	\$236.57	\$236.57	\$236.57	\$236.57	\$236.57
Igual	Despensa gravada semanal	\$13.43	-\$31.57	-\$6.57	\$263.43	\$463.43	\$1,263.43

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar que los trabajadores “A”, “D”, “E” y “F” rebasan el límite de la parte exenta, por lo tanto, para ellos el excedente graba para IMSS, como los trabajadores “B” y “C” no rebasan el límite de la parte exenta, el total del importe de despensa está exento para IMSS.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Previsión social trabajador "A"	\$0.00	\$250.00	\$13.43	\$236.57

Fuente: Elaboración propia.

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Previsión social trabajador "B"	\$0.00	\$205.00	\$0.00	\$205.00

Fuente: Elaboración propia.

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Previsión social trabajador "C"	\$0.00	\$230.00	\$0.00	\$230.00

Fuente: Elaboración propia.

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Previsión social trabajador "D"	\$0.00	\$500.00	\$263.43	\$236.57

Fuente: Elaboración propia.

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Previsión social trabajador "E"	\$108.57	\$591.43	\$463.43	\$236.57

Fuente: Elaboración propia.

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Previsión social trabajador "F"	\$908.57	\$591.43	\$1,263.43	\$236.57

Fuente: Elaboración propia.

4.8. Fondo de ahorro

El fondo de ahorro es una prestación que otorgan las empresas y que ayuda como incentivo a la práctica del ahorro, en donde se forma un capital con las aportaciones de los empleados y de la empresa, normalmente el fondo de ahorro se destina a otorgar préstamos durante el ejercicio y los intereses que generan se traducen en un ingreso más.

Deducibilidad del fondo de ahorro para la empresa

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

1. Se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.
2. El monto de las aportaciones efectuadas por el patrón sea igual al monto aportado por los trabajadores.
3. La aportación del patrón no exceda del 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el valor anual de la UMA.
4. Se cumplan los requisitos de permanencia que se establecen en el artículo 49 del RISR a saber:

- a. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez al año.
- b. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos de valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.
- c. Que en caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. En los casos en que se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que cubrió la totalidad de dicho préstamo.

La exención de ISR de los ingresos por fondos de ahorro para el trabajador

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

Asimismo el artículo 149 del RISR establece que tampoco se pagara el impuesto tratándose de ingresos provenientes de fondos de ahorro, establecidos por personas físicas que obtengan ingresos por actividades empresariales o por personas morales con fines no lucrativos siempre que dichos fondos de ahorro cumplan con los requisitos de deducibilidad que se mencionaron en este capítulo, lo anterior sin perjuicio de las disposiciones fiscales respecto de los fondos de ahorro constituidos por personas morales.

Determinación del fondo de ahorro

Para determinar el fondo de ahorro, solo se multiplica el salario semanal por el porcentaje del fondo de ahorro.

Determinación del fondo de ahorro trabajador

	Salario diario	\$150.00
Por	Porcentaje de fondo de ahorro	13%
Igual	Importe fondo de ahorro trabajador	\$19.50

Fuente: Elaboración propia.

Como ya se mencionó el fondo de ahorro lo integran la aportación del trabajador y la aportación del patrón, y para que sea deducible es necesario las aportaciones sean iguales.

Por lo tanto.

Fondo de ahorro

	Importe fondo de ahorro trabajador semanal	\$136.50
Más	Importe fondo de ahorro patrón semanal	\$136.50
Igual	Total importe fondo de ahorro	\$273.00

Fuente: Elaboración propia.

Para efectos de ISR solo se considera como ingreso la aportación del patrón, la parte del trabajador es un ahorro que ellos mismos están haciendo. En el caso del recibo de nómina la aportación del patrón aparece como percepción, pero como no recibe esa cantidad de dinero también debe de aparecer la misma cantidad en las deducciones, asimismo la aportación del trabajador también aparece como deducción.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Fondo de ahorro	El excedente del 13% del salario	Hasta el 13% del salario	Cuando no se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador	Cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador
	El excedente del valor de 1.3 UMAS elevado a la semana (\$768.86)	Hasta el valor de 1.3 UMAS elevado a la semana (\$768.86)		

Fuente: Elaboración propia.

Ejemplo.

Los trabajadores “A”, “B” y “C” tienen los siguientes datos:

Trabajador	Salario semanal	Porcentaje fondo de ahorro
A	\$1,400.00	12%
B	\$1,400.00	15%
C	\$6,300.00	13%

Fuente: Elaboración propia.

Se requiere que se calcule el fondo de ahorro de cada trabajador.

		Trabajador		
		A	B	C
	Salario semanal	\$1,400.00	\$1,400.00	\$6,300.00
Por	Porcentaje fondo de ahorro	12%	15%	13%
Igual	Fondo de ahorro semanal	\$168.00	\$210.00	\$819.00

Fuente: Elaboración propia.

Para efecto de ISR se compara con los límites exentos de la LISR. Primero se obtiene el límite de exención del porcentaje.

Determinación del valor exento para fondo de ahorro a la semana (Art. 93, LISR)

		A	B	C
	Salario semanal	\$1,400.00	\$1,400.00	\$6,300.00
Por	Porcentaje fondo de ahorro	13%	13%	13%
Igual	Límite exención fondo de ahorro semanal	\$182.00	\$182.00	\$819.00

Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, lo que rebasa este porcentaje estará gravado para ISR.

Determinación del fondo de ahorro gravado ISR (Art. 93, LISR)

		A	B	C
	Fondo de ahorro semanal trabajador	\$168.00	\$210.00	\$819.00
Menos	Límite exención fondo de ahorro semanal	\$182.00	\$182.00	\$819.00
Igual	Fondo de ahorro gravado semanal	-\$14.00	\$28.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

En este caso el único que rebasa el límite es el trabajador “B”, por lo que la parte que excede está gravada para ISR.

Después se tiene que revisar que no rebasen el valor de 1.3 UMAS elevado a la semana.

Determinación del valor exento para fondo de ahorro a la semana (Art. 93, LISR)

	Valor de la UMA	\$84.49
Por	Uno punto tres	1.3
Igual	Valor exento para fondo de ahorro	\$109.84
Por	Días del periodo de la nómina	7
Igual	Valor exento para fondo de ahorro a la semana	\$768.86

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del fondo de ahorro gravado ISR (Art. 93, LISR)

		A	B	C
	Fondo de ahorro semanal trabajador	\$168.00	\$210.00	\$819.00
Menos	Límite exención fondo de ahorro semanal	\$768.86	\$768.86	\$768.86
Igual	Fondo de ahorro gravado semanal	-\$600.86	-\$558.86	\$50.14

Fuente: Elaboración propia.

Solo el trabajador “C” rebasa el límite y tiene una parte del fondo de ahorro que está gravada para ISR.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Fondo de ahorro trabajador "A"	\$0.00	\$168.00	\$0.00	\$168.00

Fuente: Elaboración propia.

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Fondo de ahorro trabajador "B"	\$28.00	\$182.00	\$0.00	\$210.00

Fuente: Elaboración propia.

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Fondo de ahorro trabajador "C"	\$50.14	\$768.86	\$0.00	\$819.00

Fuente: Elaboración propia.

4.9. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU)

La CPEUM en su fracción IX del Apartado A del artículo 123 menciona que se entiende por utilidad, la ganancia líquida obtenida por la empresa después de descontar el interés y la amortización del capital invertido.

El tanto por ciento que correspondería al trabajo nunca será menor del 10% sobre la utilidad obtenida por las empresas.

El tratamiento de la participación de los trabajadores en las utilidades está regulado en la LFT en los artículos 117 al 131.

Sujetos obligados al reparto de las utilidades

La LFT define como empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, por lo tanto, se entiende que cualquier persona física o moral constituida bajo estos términos, con independencia de la actividad económica a la que se dedique y siempre que tenga personal a su servicio, estará obligada al reparto; por tanto, son obligados aquellos con calidad de patrones.

Consideraciones previas al reparto de las utilidades

Los artículos 123 Apartado A fracción IX de la CPEUM 117 a 122 de la LFT, señalan los derechos del trabajador a recibir copia de la declaración anual que presenten los patrones y formular las objeciones pertinentes.

Destacan los siguientes puntos que establece el reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT.

1. Para resolver las objeciones presentadas por los trabajadores en contra de la declaración anual de ISR que presente el Patrón, el SAT realizará los estudios e investigaciones correspondientes.
2. El procedimiento de revisión que realice el SAT respecto a las objeciones deberá concluirse para efectos fiscales y de participación de utilidades sin que proceda el desistimiento por parte de los trabajadores.
3. Compete ejercer al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, al del contrato ley en la empresa o en su caso a la mayoría de los trabajadores de la misma los siguientes derechos.

- a. Recibir copia de la declaración anual del ISR presentada por los patrones ante el SAT.
 - b. Formular las objeciones correspondientes.
4. El reparto de utilidades en beneficio de los trabajadores deberá efectuarse dentro de los 60 días naturales siguientes a la fecha en que corresponda pagar el ISR anual, sin que sea obstáculo para ello que los trabajadores hayan impugnado por escrito la declaración anual del ISR que presente el patrón.
5. Si la empresa presenta con posterioridad una declaración anual de ISR complementaria, procederá a realizar un reparto adicional dentro del plazo igual al citado anteriormente.
6. El importe de las utilidades que no se hayan reclamado en el año en que sean exigibles, se adicionará a la utilidad del año siguiente, para ser repartido entre todos los trabajadores.
7. Los patrones, dentro del plazo 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que se presenta la declaración anual del ISR o en su caso a partir de la fecha de la declaración anual complementaria, entregarán copia de ésta y podrán a disposición los anexos de la misma al representante del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley en la empresa o a la mayoría de los trabajadores.
8. Los trabajadores podrán solicitar a la unidad administrativa competente del SAT, los servicios de orientación sobre la información que contenga la declaración anual del ISR, para efectos de objetar los renglones que consideren pertinentes.

Figura 14. Calendario para la presentación de la declaración anual.

Contribuyentes	Plazo para la presentación de la declaración anual	Plazo para el pago de PTU
Personas morales	31 de marzo	30 de mayo
Personas físicas	30 de abril	29 de junio

Fuente: *Elaboración propia.*

Sujetos exentos al reparto de las utilidades

Con base al artículo 126 LFT no se encuentran obligadas a repartir utilidades las agrupaciones siguientes:

1. Cuyas relaciones de trabajo se rigen por el apartado B del Art 123 CPEUM por sus características de servicio.
 - a. Instituciones públicas de los tres poderes de la Unión, el gobierno federal y los estados de la República.
 - b. Empresas constituidas como organismos descentralizados.
2. Cuyas relaciones de trabajo se rigen por el Apartado B del Art 123 CPEUM por las disposiciones laborales específicas.
 - a. Empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento. No debe confundirse la fecha de constitución con la de inicio de operaciones, ya que el año de exención empieza a contar a partir del primer día de inicio de actividades, independientemente de la fecha de constitución.
 - b. Empresas de nueva creación dedicadas a elaborar un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.
 - c. Empresas de la industria extractiva de nueva creación, durante el periodo de exploración.
 - d. Las instituciones de asistencia privada que realicen actos con fines humanitarios y de asistencia, sin el propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
3. El IMSS y el INFONAVIT, así como las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales o humanitarios.
4. Las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso que no exceda el fijado por la STPS esto es de \$300,000.00.

Trabajadores con derecho a la PTU

Todos los trabajadores tienen derecho a la PTU sin embargo la finalidad es otorgar este derecho de manera equitativa y justa a cada beneficiario el artículo 127 de la LFT señala:

1. Los trabajadores de planta participan independientemente del número de días laborados durante el ejercicio sujeto a reparto.
2. Los trabajadores eventuales participan en el reparto cuando hayan trabajado por lo menos 60 días durante el año ya sea en forma continua o discontinua.
3. Los trabajadores de confianza excepto directores, administradores y gerentes generales, participan independientemente de los días laborados, con la limitación salarial en caso de percibir salarios superiores a los de trabajadores sindicalizados o de planta con el salario más alto aumentado en un 20%.
4. Los exempleados participan en tanto hayan laborado en el ejercicio objeto del reparto, en calidad de eventuales (si laboraron cuando menos 60 días) o de planta sin importar el número de días laborados y que no haya prescrito su derecho.

Trabajadores sin derecho a la PTU

Quedan excluidos las siguientes personas:

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

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

Salario base para el pago de la PTU

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

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

Días por considerar para el reparto.

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

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

Integración de la Comisión Mixta para la PTU

La comisión tendrá a su cargo las actividades siguientes:

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

Procedimiento para elaborar el proyecto de reparto de utilidades

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

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

Procedimiento para la distribución de la PTU a los trabajadores

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

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

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

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
PTU	El excedente del valor 15 UMAS (\$1,267.35)	Hasta el valor de 15 UMAS (\$1,267.35)	0%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Ejemplo:

Se requiere distribuir las utilidades generadas en 2018 y el remanente no distribuido en 2017.

Planteamiento

	Renta gravable del ejercicio 2018	\$700,000.00
Por	Porcentaje de PTU	10%
Igual	Importe PTU 2018	\$70,000.00
Más	Remanente de la PTU 2017 no distribuida	\$10,000.00
Igual	Importe de la PTU a repartir en 2019	\$80,000.00

Fuente: Elaboración propia.

Una vez que se conoce el importe de PTU por repartir se procede a determinar las bases de distribución.

- a) Repartición por días laborados
- b) Repartición por salarios

Reparto de utilidades (Art. 123, LFT)

Importe de la PTU a repartir en 2019	\$80,000.00
50% aplicable al número de días	\$40,000.00
50% aplicable al salario	\$40,000.00

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se muestran los datos de los empleados durante 2018

Trabajador	Tipo	Salario diario	Días trabajados	Días de incapacidad temporal	Salario anual
A	Planta	\$250.00	315	50	\$78,750.00
B	Confianza	\$400.00	365	0	\$146,000.00
C	Confianza	\$280.00	365	0	\$102,200.00
D	Confianza	\$350.00	90	0	\$31,500.00
E	Eventual	\$350.00	50	0	\$17,500.00

Fuente: Elaboración propia.

Para determinar el tope a salarios se selecciona al trabajador sindicalizado con el salario más alto para cubrir el requisito de equidad en el reparto. En este caso es el trabajador "A".

Determinación tope salarial (Art. 127 Fracc. II, LFT)

	Salario más alto de un trabajador sindicalizado "A"	\$250.00
Por	Porcentaje de incremento	20%
Igual	Excedente de salario del trabajador sindicalizado "A"	\$50.00

Fuente: Elaboración propia.

Determinación tope salarial (Art. 127 Fracc. II, LFT)

	Salario más alto de un trabajador sindicalizado "A"	\$250.00
Más	Excedente de salario del trabajador sindicalizado "A"	\$50.00
Igual	Salario tope considerado para el reparto de PTU	\$300.00
Por	Días del año	365
Igual	Tope salarial para reparto de PTU	\$109,500.00

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se procede a la repartición de PTU por días trabajados.

Se realiza la sumatoria de los días trabajados durante el año por todos los trabajadores que tienen derecho a PTU; en este caso se excluye al trabajador "E" el cual es eventual y únicamente laboro 50 días durante el año.

Sumatoria de días trabajados

	Trabajador "A"	365
Más	Trabajador "B"	365
Más	Trabajador "C"	365
Más	Trabajador "D"	90
Igual	Total de días trabajados	1,185

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, se consideran como días laborados los 50 días de incapacidad del trabajador “A”.

Con el dato del total de los días trabajados se procede a calcular el factor aplicable para la repartición de la PTU por los días trabajados.

Determinación del factor por días trabajados

	Importe de la PTU a repartir por días laborados	\$40,000.00
Entre	Total de días laborados	1,185
Igual	Factor aplicable al reparto de PTU por días	33.7553

Fuente: Elaboración propia.

Para determinar la PTU individual correspondiente a los días trabajados; el factor determinado será multiplicado por los días que trabajo cada trabajador de forma individual.

Reparto de PTU por días trabajados (Art. 123, LFT)

		A	B	C	D
	Días trabajados	365	365	365	90
Por	Factor días trabajados	33.7553	33.7553	33.7553	33.7553
Igual	Importe reparto PTU días trabajados	\$12,320.68	\$12,320.68	\$12,320.68	\$3,037.98

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se determinará la repartición de PTU por salarios

Se realiza la sumatoria de los sueldos anuales pagados a cada uno de los trabajadores con derecho a PTU. Se excluye nuevamente al trabajador “E” al no cumplir con el mínimo de días laborados durante el año.

Lo primero que se debe considerar es el tope de salarios que se determinó; el cual aplica para aquellos trabajadores que lo rebasen. En este caso el trabajador “B” tiene un sueldo anual de \$146,000.00 y para efectos de la repartición equitativa por salarios será considerado únicamente hasta por el importe del tope de salarios por \$109,500.00.

Sumatoria salarios anuales

	Trabajador "A"	\$78,750.00
Más	Trabajador "B"	\$109,500.00
Más	Trabajador "C"	\$102,200.00
Más	Trabajador "D"	\$31,500.00
Igual	Total de salarios anuales	\$321,950.00

Fuente: Elaboración propia.

Con el dato del total de los sueldos anuales pagados se procede a calcular el factor aplicable para la repartición de la PTU por los salarios.

Determinación del factor por salarios

	Importe de la PTU a repartir por salarios	\$40,000.00
Entre	Total de salarios	\$321,950.00
Igual	Factor aplicable al reparto de PTU por salarios	0.1242

Fuente: Elaboración propia.

Para determinar la PTU individual por salarios; el factor será multiplicado por el salario anual de cada trabajador. Se debe considerar que existirán diferencias al multiplicar el factor por los salarios debido a las fracciones decimales la cuales pueden ser ajustadas.

Reparto de PTU por salarios (Art. 123, LFT)

		A	B	C	D
	Salarios	\$78,750.00	\$109,500.00	\$102,200.00	\$31,500.00
Por	Factor salarios	0.1242	0.1242	0.1242	0.1242
Igual	Importe reparto PTU salarios	\$9,783.90	\$13,604.28	\$12,697.33	\$3,913.56

Fuente: Elaboración propia.

El importe de PTU a repartir por cada trabajador será el siguiente:

Reparto de PTU (Art. 123, LFT)

		A	B	C	D
	Importe reparto PTU días trabajados	\$12,320.68	\$12,320.68	\$12,320.68	\$3,037.98
Más	Importe reparto PTU salarios	\$9,783.90	\$13,604.28	\$12,697.33	\$3,913.56
Igual	Importe reparto PTU	\$22,104.58	\$25,924.96	\$25,018.01	\$6,951.54

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal

Finalmente se determinará la parte gravada de la PTU por cada trabajador.

Valor PTU exenta para ISR (Art. 93, LISR)

	Valor de la UMA	\$84.49
Por	Quince	15
Igual	Valor PTU exenta	\$1,267.35

Fuente: Elaboración propia.

Determinación PTU gravada (Art. 93, LISR)

		A	B	C	D
	Importe reparto PTU	\$22,104.58	\$25,924.96	\$25,018.01	\$6,951.54
Menos	Valor PTU exenta	\$1,267.35	\$1,267.35	\$1,267.35	\$1,267.35
Igual	Importe reparto PTU gravada	\$20,837.23	\$24,657.61	\$23,750.66	\$5,684.19

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
PTU trabajador "A"	\$20,837.23	\$1,267.35	\$0.00	\$22,104.58

Fuente: Elaboración propia.

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
PTU trabajador "B"	\$24,657.61	\$1,267.35	\$0.00	\$25,924.96

Fuente: Elaboración propia.

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
PTU trabajador "C"	\$23,750.66	\$1,267.35	\$0.00	\$25,018.01

Fuente: Elaboración propia.

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
PTU trabajador "D"	\$5,684.19	\$1,267.35	\$0.00	\$6,951.54

Fuente: Elaboración propia.

4.10. Subsidio al empleo

Subvención

Son todos los actos administrativos en favor del sujeto pasivo señalados en una ley fiscal, con el fin de favorecer, ayudar o auxiliar en forma económica a una actividad o a un grupo de personas, por parte del Estado; están dentro del Derecho Público, que además revisten las características de generalidad, temporalidad y no afectan a las finanzas públicas.

Subsidio

La definición de esta subvención es la siguiente: son las ayudas o auxilios económicos señalados en una ley fiscal, que, dentro del Derecho Público y por medio de un acto administrativo llamado subvención, otorga el Estado de manera general, temporal y sin que afecte a las finanzas públicas, a los sujetos pasivos de la relación tributaria para favorecer a un grupo de personas o a una actividad, en atención a su situación precaria, producida sobre todo por un acontecimiento negativo de la naturaleza o del fenómeno económico de la inflación. (Córdova, P. 2017).

Actualmente sabemos que el subsidio para el empleo es un beneficio a cargo del Gobierno Federal otorgado a través de los empleadores al momento de efectuar la determinación de las retenciones del ISR por los salarios pagados.

Conforme al artículo décimo transitorio de la LISR se otorga el subsidio para el empleo en los términos siguientes:

Los contribuyentes que perciban ingresos de los previstos en el primer párrafo o la fracción I del artículo 94 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación,

gozarán del subsidio para el empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 96 de la misma Ley.

Cómo se calcula el subsidio

El subsidio para el empleo se calculará aplicando a los ingresos que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta que correspondan al mes de calendario de que se trate, la siguiente tabla:

Figura 15. Tabla del subsidio mensual. (Artículo décimo transitorio Ley del Impuesto Sobre la Renta).

Para ingresos de	Hasta ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo mensual
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

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

Generalidades del subsidio al empleo.

1. El retenedor podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo.
2. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del subsidio para el empleo no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.
3. En los casos en los que los empleadores realicen pagos por salarios, que comprendan periodos menores a un mes, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a cada pago, dividirán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla contenida en esta fracción, entre 30.4. El resultado así obtenido se multiplicará por el número de días al que corresponda el periodo de pago para determinar el monto del subsidio para el empleo que le corresponde al trabajador por dichos pagos.
4. Cuando los pagos por salarios sean por periodos menores a un mes, la cantidad del subsidio para el empleo que corresponda al trabajador por todos los pagos que se hagan en el mes, no podrá exceder de la que corresponda conforme a la tabla prevista en esta fracción para el monto total percibido en el mes de que se trate.
5. Cuando los empleadores realicen en una sola exhibición pagos por salarios que comprendan dos o más meses, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a dicho pago, multiplicarán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla contenida en esta fracción por el número de meses a que corresponda dicho pago.
6. Cuando los contribuyentes presten servicios a dos o más empleadores deberán elegir, antes de que alguno les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, al empleador que les entregará el subsidio para el empleo, en cuyo caso, deberán comunicar esta situación por escrito a los demás empleadores, a fin de que ellos ya no les den el subsidio para el empleo correspondiente.

Consideraciones para el cálculo anual.

Las personas obligadas a efectuar el cálculo anual del impuesto sobre la renta a que se refiere el artículo 97 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, por los conceptos a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 94 de la misma Ley, que hubieran aplicado el subsidio para el empleo en los términos de la fracción anterior, estarán a lo siguiente:

1. El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos previstos en el primer párrafo o la fracción I del artículo 94 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año calendario, al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 152 de la misma Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente.
2. En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 152 de la Ley del Impuesto sobre la Renta exceda de la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte. Contra el impuesto que resulte a cargo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.
3. En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 152 de la Ley del Impuesto sobre la Renta sea menor a la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente, no habrá impuesto a cargo del contribuyente ni se entregará cantidad alguna a este último por concepto de subsidio para el empleo.

Los contribuyentes a que se refieren el primer párrafo y la fracción I del artículo 94 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que se encuentren obligados a presentar declaración anual en los términos de la citada Ley, acreditarán contra el impuesto del ejercicio determinado conforme al artículo 152 de la misma Ley el monto que por concepto de subsidio para el empleo se determinó conforme a la fracción anterior durante el ejercicio fiscal correspondiente, previsto en el comprobante fiscal que para tales efectos les sea proporcionado por el patrón, sin exceder del monto del impuesto del ejercicio determinado conforme al citado artículo 152.

En el caso de que el contribuyente haya tenido durante el ejercicio dos o más patrones y cualquiera de ellos le haya entregado diferencias de subsidio para el empleo en los términos del segundo párrafo de la fracción anterior, esta cantidad se deberá disminuir del importe de las retenciones efectuadas acreditables en dicho ejercicio, hasta por el importe de las mismas.

Requisitos para el acreditamiento del subsidio.

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:

1. 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 94 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.
2. Conserve los comprobantes fiscales 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.

3. Cumplan con las obligaciones previstas en las fracciones I, II y V del artículo 99 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
4. Conserve los escritos que les presenten los contribuyentes en los términos del sexto párrafo de la fracción I de este precepto, en su caso.
5. 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 Tributaria.
6. 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 93, fracción X, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que correspondan por los ingresos de que se trate.
7. Anoten en los comprobantes fiscales 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.
8. Proporcionen a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados el comprobante fiscal del monto de subsidio para el empleo que se determinó durante el ejercicio fiscal correspondiente.
9. 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 de este precepto.

En el capítulo 5.1 referente al ISR se ejemplifica la aplicación del subsidio al empleo en su relación directa con este impuesto.

Capítulo 5. Deducciones dentro de la nómina

5.1. UMA

La Unidad de Medida y Actualización (UMA) es la referencia económica en pesos para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores.

Será utilizada como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores.

Con esta medida se desindexa el salario mínimo como elemento de índice o referencia para fines ajenos al salario, y se toma la UMA. Art 123 fracción VI de la CPEUM. Todas las menciones al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, así como cualquier disposición jurídica que emane de todas las anteriores, se entenderán referidas a la UMA. Artículo tercero transitorio del decreto publicado en el DOF el 27/01/2016, que reforma al Artículo 26 de la CPEUM.

Figura 16. Valor diario, mensual y anual de la UMA.

Año	Valor histórico de la UMA a partir de 2017		
	Diario	Mensual	Anual
2019	\$84.49	\$2,568.50	\$30,822.00
2018	\$80.60	\$2,450.24	\$29,402.88
2017	\$75.49	\$2,294.90	\$27,538.80

Fuente: *Elaboración propia con datos del INEGI (2019).*

El valor mensual de la UMA se calcula multiplicando su valor diario por 30.4 veces y su valor anual se calcula multiplicando su valor mensual por 12.

5.2. Impuesto sobre la renta

Sujeto, objeto, base y tarifa

El sujeto es la persona que cubre la cantidad de impuesto, en este caso el trabajador, el objeto, es la causa por la que se paga el impuesto, para nuestro estudio es el salario, la base se determina considerando las cantidades de percepciones exentas y gravadas del trabajador, y la tarifa se aplica a razón de que a mayor ingreso gravable mayor el es por ciento aplicable, en general máximo 35%. **(Martínez, J. 2019).**

De acuerdo al artículo 99, fracción I de la LISR, quienes hagan pagos por salarios tendrán la obligación de efectuar la retención del impuesto por estos ingresos. Para obtener la retención del debemos de considerar los siguientes elementos:

Ingresos gravables: La retención se hará aplicando la tarifa del Art. 96 de la LISR a la totalidad de los ingresos gravables. Para determinar el ingreso gravable se tomarán los ingresos totales menos los ingresos exentos, sobre este ingreso gravable se calculará el impuesto para los pagos mensuales.

Figura 17. Tarifas y tablas mensuales de sueldos y salarios. (Art. 96, Ley del Impuesto Sobre la Renta)

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje sobre excedente de límite inferior
\$0.01	\$578.52	\$0.00	1.92%
\$578.53	\$4,910.18	\$11.11	6.40%
\$4,910.19	\$8,629.20	\$288.33	10.88%
\$8,629.21	\$10,031.07	\$692.96	16.00%
\$10,031.08	\$12,009.94	\$917.26	17.92%
\$12,009.95	\$24,222.31	\$1,271.87	21.36%
\$24,222.32	\$38,177.69	\$3,880.44	23.52%
\$38,177.70	\$72,887.50	\$7,162.74	30.00%
\$72,887.51	\$97,183.33	\$17,575.69	32.00%
\$97,183.34	\$291,550.00	\$25,350.35	34.00%
\$291,550.01	En adelante	\$91,435.02	35.00%

Los ingresos exentos: El artículo 93 señala que los ingresos por los que no se pagará ISR:

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

- II. Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere la fracción anterior, se pagará el impuesto en los términos de este Título.
- III. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.
- IV. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de quince veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, y el beneficio previsto en la Ley de Pensión Universal. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.
- V. Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere la fracción anterior, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el Reglamento de esta Ley.
- VI. Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
- VII. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.
- VIII. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
- IX. La previsión social a que se refiere la fracción anterior es la establecida en el artículo 7, quinto párrafo de esta Ley.

- X. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, del presente Título.
- XI. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas para sus trabajadores cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, del presente Título.
- XII. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.
- XIII. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y los que obtengan por concepto del beneficio previsto en la Ley de Pensión Universal, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

- XIV. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.
- XV. Por el excedente de los ingresos a que se refiere la fracción anterior se pagará el impuesto en los términos de este Título.
- XVI. 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.

Ejemplo

Se consideran los ingresos gravados obtenidos durante el mes por concepto de salarios y se le restan los ingresos exentos por salarios, y se obtiene una base para calcular el impuesto.

Determinación del impuesto según la tarifa del (Art. 96, LIRS)

	Ingresos obtenidos en el mes	\$6,000.00
Menos	Ingresos exentos obtenidos en la semana	\$500.00
Igual	Base gravable	\$5,500.00

Fuente: Elaboración propia.

Una vez que se determina la base gravable se busca en la tabla del Art. 96 de la LISR entre que rango de ingresos se encuentra, entre el límite inferior y el límite superior (ver Fig. 17); en este ejemplo la base gravable se encuentra en el tercer renglón (este renglón se usara para todo el cálculo del impuesto).

A esta base gravable se le resta el valor del límite inferior y se obtiene un excedente.

	Base gravable	\$5,500.00
Menos	Límite inferior	\$4,910.19
Igual	Excedente	\$589.81

Fuente: Elaboración propia.

A este excedente se le multiplica el porcentaje sobre excedente de la tabla del Art. 96 LISR (ver Fig. 17), y se obtiene un ISR marginal.

	Excedente	\$589.81
Por	% Aplicable s/excedente del límite inferior	10.88%
Igual	ISR marginal	\$64.17

Fuente: Elaboración propia.

Al ISR marginal determinado se le deberá sumar la cuota fija de la tabla del Art 96 LISR (ver Fig. 17) para obtener el ISR.

	ISR marginal	\$64.17
Más	Cuota fija	\$288.33
Igual	ISR según tarifa del artículo 96 LISR	\$352.50

Fuente: Elaboración propia.

Una vez determinado el impuesto causado, se comparará con el subsidio al empleo determinado con base en la tabla contenida en la fracción I del artículo decimo de las disposiciones transitorias de la LISR. (ver Fig. 15). Se aplicará el subsidio para el empleo en forma mensual.

En los casos en que el ISR determinado con base a la tarifa del artículo 96 de la LISR sea menor que el subsidio para el empleo mensual, el retenedor (patrón) deberá entregar al contribuyente (trabajador) la diferencia que se obtenga.

Cuando el ISR determinado sea mayor que el subsidio para el empleo que corresponda al contribuyente (trabajador) la diferencia será el impuesto que deberá retener el patrón.

	ISR según tarifa del artículo 96 LISR	\$352.50
Menos	Subsidio al empleo	\$392.77
Igual	Subsidio al empleo por entregar	-\$40.27

Fuente: Elaboración propia.

Los ingresos que perciban los contribuyentes (trabajadores) derivados del subsidio para el empleo no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

Cuando los contribuyentes (trabajadores) presten sus servicios a dos o más empleadores (patrones) deberán elegir antes que alguno les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, al empleador que les efectuará las entregas del subsidio para el empleo, en cuyo caso, deberán comunicar esta situación por escrito a los demás empleadores, a fin de que ellos ya no les den el subsidio para el empleo correspondiente. Dicho de otra manera, en este supuesto únicamente un patrón podrá hacer entrega del subsidio al empleo.

Cuando las nóminas se elaboren en periodos diferentes a los del periodo mensual se puede optar por hacer la retención con base al artículo 176 RLIRS.; las personas obligadas a efectuar retenciones en términos del artículo 96 de la Ley, cuando hagan pagos que comprendan un periodo de siete, diez o quince días, podrán optar por efectuar la retención de acuerdo con lo establecido en dicho artículo, o bien, aplicando a la totalidad de los ingresos percibidos en el periodo de que se trate, la tarifa del artículo mencionado, calculada en semanas, decenas o quincenas, según corresponda, que para tal efecto publique en el Diario Oficial de la Federación el SAT.

Figura 18. Tarifas y tablas semanales de sueldos y salarios. (Art. 96, Ley del Impuesto sobre la Renta).

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje sobre excedente de límite inferior
\$0.01	\$133.21	\$0.00	1.92%
\$133.22	\$1,130.64	\$2.59	6.40%
\$1,130.65	\$1,987.02	\$66.36	10.88%
\$1,987.03	\$2,309.79	\$159.53	16.00%
\$2,309.80	\$2,765.42	\$211.19	17.92%
\$2,765.43	\$5,577.53	\$292.88	21.36%
\$5,577.54	\$8,790.95	\$893.55	23.52%
\$8,790.96	\$16,783.34	\$1,649.34	30.00%
\$16,783.35	\$22,377.74	\$4,047.05	32.00%
\$22,377.75	\$67,133.22	\$5,837.23	34.00%
\$67,133.23	En adelante	\$21,054.11	35.00%

Figura 19. Tabla de subsidio al empleo semanales. (Art. décimo disposiciones transitorias de la Ley del Impuesto Sobre la Renta).

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

Figura 20. Tarifas y tablas decenales de sueldos y salarios. (Art. 96, Ley del Impuesto Sobre la Renta).

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje sobre excedente de límite inferior
\$0.01	\$190.30	\$0.00	1.92%
\$190.31	\$1,615.20	\$3.70	6.40%
\$1,615.21	\$2,838.60	\$94.80	10.88%
\$2,838.61	\$3,299.70	\$227.90	16.00%
\$3,299.71	\$3,950.60	\$301.70	17.92%
\$3,950.61	\$7,967.90	\$418.40	21.36%
\$7,967.91	\$12,558.50	\$1,276.50	23.52%
\$12,558.51	\$23,976.20	\$2,356.20	30.00%
\$23,976.21	\$31,968.20	\$5,781.50	32.00%
\$31,968.21	\$95,904.60	\$8,338.90	34.00%
\$95,904.61	En adelante	\$30,077.30	35.00%

Figura 21. Tabla de subsidio al empleo decenales. (Art. décimo disposiciones transitorias de la Ley del Impuesto Sobre la Renta).

Para ingresos de	Hasta ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo decenal
\$0.01	\$581.90	\$133.90
\$581.91	\$872.80	\$133.80
\$872.81	\$1,142.40	\$133.80
\$1,142.41	\$1,163.80	\$129.20
\$1,163.81	\$1,462.50	\$125.80
\$1,462.51	\$1,551.70	\$116.50
\$1,551.71	\$1,755.10	\$106.90
\$1,755.11	\$2,047.60	\$96.90
\$2,047.61	\$2,340.10	\$83.40
\$2,340.11	\$2,428.40	\$71.60
\$2,428.41	En adelante	\$0.00

Figura 22. Tarifas y tablas quincenales de sueldos y salarios. (Art. 96, Ley del Impuesto Sobre la Renta).

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje sobre excedente de límite inferior
\$0.01	\$285.45	\$0.00	1.92%
\$285.46	\$2,422.80	\$5.55	6.40%
\$2,422.81	\$4,257.90	\$142.20	10.88%
\$4,257.91	\$4,949.55	\$341.85	16.00%
\$4,949.56	\$5,925.90	\$452.55	17.92%
\$5,925.91	\$11,951.85	\$627.60	21.36%
\$11,951.86	\$18,837.75	\$1,914.75	23.52%
\$18,837.76	\$35,964.30	\$3,534.30	30.00%
\$35,964.31	\$47,952.30	\$8,672.25	32.00%
\$47,952.31	\$143,856.90	\$12,508.35	34.00%
\$143,856.91	En adelante	\$45,115.95	35.00%

Figura 23. Tabla de subsidio al empleo quincenales. (Art. décimo disposiciones transitorias de la Ley del Impuesto Sobre la Renta).

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

Ejemplo

Cálculo del ISR utilizando las tablas para un periodo semanal.

El trabajador “A” recibe su pago semanal de \$1,100.00 de los cuales \$100.00 son exentos.

Determinación del ISR semanal (Art. 96, LISR)

	Ingresos obtenidos en la semana	\$1,000.00
Menos	Ingresos exentos obtenidos en la semana	\$100.00
Igual	Base gravable	\$900.00
Menos	Límite inferior	\$133.22
Igual	Excedente	\$766.78
Por	% Aplicable s/excedente del límite inferior	6.40%
Igual	ISR marginal	\$49.07
Mas	Cuota fija	\$2.29
Igual	ISR según tarifa del artículo 96 LISR semanal	\$51.36

Fuente: Elaboración propia.

Aplicación del subsidio (Artículo Décimo Transitorio, LISR)

	ISR según tarifa del artículo 96 LISR	\$51.36
Menos	Subsidio al empleo	\$88.06
Igual	ISR a retener o subsidio al empleo a entregar	-\$36.70

Fuente: Elaboración propia.

En este caso el subsidio correspondiente resulta mayor que el ISR, por lo tanto, se le entregará al trabajador por concepto de subsidio al empleo la cantidad de \$36.70.

El trabajador “B” recibe su pago semanal de \$1,800.00, de los cuales \$200.00 son exentos.

Determinación del ISR semanal (Art. 96, LISR)

	Ingresos obtenidos en la semana	\$1,800.00
Menos	Ingresos exentos obtenidos en la semana	\$200.00
Igual	Base gravable	\$1,600.00
Menos	Límite inferior	\$1,130.65
Igual	Excedente	\$469.35
Por	% Aplicable s/excedente del límite inferior	10.88%
Igual	ISR marginal	\$51.07
Mas	Cuota fija	\$66.36
Igual	ISR según tarifa del artículo 96 LISR semanal	\$117.43

Fuente: Elaboración propia.

Aplicación del subsidio (Artículo Décimo Transitorio LISR)

	ISR según tarifa del artículo 96 LISR	\$117.43
Menos	Subsidio al empleo	\$58.38
Igual	ISR a retener o subsidio al empleo a entregar	\$59.05

Fuente: Elaboración propia.

En este caso el ISR determinado es mayor que el subsidio al empleo correspondiente, por lo tanto, se le retendrá al trabajador la cantidad de \$59.05.

5.3. ISR pagos por separación

La LISR en su Art. 95 nos indica que cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnización u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas.

1. 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 a la totalidad a los demás ingresos por lo que se deba pagar el impuesto y no aplicará la fracción 2 de este artículo.

2. 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 se resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

La tasa a la que se refiere el punto 2 que antecede se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I anterior entre la cantidad a la cual le aplicó la tarifa del artículo 152 de esta Ley; es el cociente así obtenido se multiplicará por cien y el producto se expresa en por ciento.

Determinación del ISR por pagos por separación.

Se requiere conocer el ISR por retener al trabajador “A” el cual cuenta con 10 años de antigüedad en la compañía; el cual obtiene los siguientes conceptos por pagos por separación.

Prima de antigüedad	\$20,277.60
Indemnización de 3 meses	\$61,547.85
Indemnización de 20 días por año trabajado	\$134,973.36
Ultimo sueldo mensual ordinario	\$19,500.00

Fuente: Elaboración propia.

Para obtener el factor de la tasa de retención de ISR por separación, primero se debe calcular el ISR del último sueldo mensual ordinario.

Determinación del ISR (Art. 96, LISR)

	Ingresos obtenidos en el mes	\$19,500.00
Menos	Ingresos exentos obtenidos en el mes	\$0.00
Igual	Base gravable	\$19,500.00
Menos	Límite inferior	\$12,009.95
Igual	Excedente	\$7,490.05
Por	Porcentaje aplicable s/excedente del límite inferior	21.36%
Igual	ISR marginal	\$1,599.87
Mas	Cuota fija	\$1,271.87
Igual	ISR según tarifa del artículo 96 LISR	\$2,871.74

Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente se debe dividir el ISR del último sueldo mensual ordinario entre el último sueldo mensual ordinario.

Determinación ISR pagos por separación (Art. 95, LISR)

	ISR del último sueldo del mes ordinario	\$2,871.74
Entre	Sueldo del último mes ordinario	\$19,500.00
Igual	Factor de tasa de retención	0.1473

Fuente: Elaboración propia.

Se suman todos los ingresos por conceptos de pagos por separación.

Determinación ISR pagos por separación (Art. 95, LISR)

	Prima de antigüedad	\$20,277.60
Más	Indemnización de 3 meses	\$61,547.85
Más	Indemnización de 20 días por año trabajado	\$134,973.36
Igual	Total pagas por separación	\$216,798.81

Fuente: Elaboración propia.

De estos ingresos se deben calcular los ingresos exentos (Art. 93, Fracc. XIII, LISR), que son el valor de 90 UMAS por año trabajado.

Ingresos exentos pagos por separación (Art. 93, LISR)

	Valor de la UMA	\$84.49
Por	Días exentos	90
Por	Años trabajados	10
Igual	Ingresos exentos por pagos por separación	\$76,041.00

Fuente: Elaboración propia.

Se calculan los ingresos gravados restando de los pagos por separación la parte exenta.

Determinación ISR pagos por separación (Art. 95, LISR)

	Total pagas por separación	\$216,798.81
Menos	Ingresos exentos por pagos por separación	\$76,041.00
Igual	Base gravable por pagos por separación	\$140,757.81

Fuente: Elaboración propia.

Por último, se multiplica la base gravable por el factor de la tasa de retención.

Determinación ISR pagos por separación (Art. 95, LISR)

	Base gravable por pagos por separación	\$140,757.81
Por	Factor de tasa de retención	0.1473
Igual	ISR gastos por separación	\$20,733.63

Fuente: Elaboración propia.

5.4. Cuotas IMSS

Las cuotas del IMSS pertenecen a la suma total en dinero que es aportado al Instituto Mexicano del Seguro Social por los trabajadores, patrones y la cuota que aporta el gobierno mexicano. Para determinarlas se toma en cuenta el salario base de cotización del trabajador y los porcentajes que fija la ley del seguro social. El pago cubre los cinco seguros que ofrece el IMSS bajo el régimen obligatorio.

Coloquialmente las podemos definir como aquellas cantidades que paga el patrón al IMSS para que sus trabajadores tengan acceso a la salud, servicios médicos y un fondo para el retiro.

La seguridad social es una decisión que arranca en nuestra propia Constitución Política, en donde el trabajador y su familia tienen el derecho de recibir plena protección frente a los riesgos de la vida, enfermedad, salud, fallecimiento, accidentes de trabajo; protección que tiene dos grandes renglones:

1. Atención médica.
2. Derecho al disfrute de las pensiones.

En el concepto del Estado mexicano, la seguridad social es una función pública, solidaria, en donde todos esos universos que fueron cambiando, en razón de que la misma seguridad se fue extendiendo, deciden compartir sus riesgos y sus beneficios a manera de poder garantizar la cobertura frente a los riesgos de la vida: los que siguen trabajando pueden atender a aquellos que están padeciendo una enfermedad y aquellos que fallecen, sus familias reciben la cobertura de quienes siguen con plena capacidad productiva. **(Hernández, J. & Juárez C. 2015).**

Cálculo de las cuotas obrero patronales

Se toma como base el salario base de cotización y se multiplica por los días que dure el periodo de la nómina (en este caso siete días), descontando los días de inasistencia (dependiendo de los distintos ramos del seguro) y después se multiplica por las tarifas establecidas.

Los ramos del seguro que se deben de pagar son los siguientes:

Seguro de enfermedad 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.

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

- a) Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente a los trece puntos nueve por ciento del valor de una UMA;
- b) Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el valor de la UMA; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado. (Art. 106, LSS).

La tasa sobre el valor de la UMA a que se refiere la fracción I del artículo 106, se incrementará el primero de julio de cada año en sesenta y cinco centésimas de punto porcentual. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007, hasta llegar a uno veinte punto cuatro por ciento. (Art. décimo noveno transitorio LSS).

La tasa a que se refiere la fracción II del artículo 106, se reducirá el primero de julio de cada año en cuarenta y nueve centésimas de punto porcentual la que corresponde a los patrones y en dieciséis centésimas de punto porcentual la que corresponde pagar a los trabajadores.

Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007, hasta llegar a un uno punto diez por ciento, y cero puntos cuatro por ciento respectivamente. (Artículo décimo noveno transitorio LSS).

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

- a) A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota;
- b) A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma. (Art. 107, LSS).

Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, los patrones, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de uno punto cinco por ciento sobre el salario base de cotización.

De dicha cuota corresponderá al patrón pagar el uno punto cero cinco por ciento, a los trabajadores el cero punto trescientos setenta y cinco por ciento y al Estado el cero punto cero setenta y cinco por ciento. (Art. 25, LSS).

Seguro de invalidez y vida

Protege los medios de subsistencia de los asegurados y sus familias, garantizando el derecho a la salud y a la asistencia médica, en caso de accidente o enfermedad que ocurra fuera del entorno laboral y que tenga como consecuencia un estado de invalidez o, incluso, la muerte.

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 por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales. 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. Adicionalmente, cuentan con asistencia médica a cargo del seguro de enfermedades y maternidad.

A los patrones y a los trabajadores les 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. (Art. 147, LSS).

Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

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. (Art. 168, fracc. I, LSS).

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

Seguro de guarderías y prestaciones sociales.

El ramo de prestaciones sociales incluye prestaciones adicionales, tales como los centros de seguridad social y los teatros, guarderías, del Sistema Nacional de Velatorios y de los Centros Vacacionales, dado que tienen mayor peso financiero dentro del ramo referido.

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 laboral¹¹¹. 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.

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 veinte por ciento de dicho monto. (Art. 211, LSS)

Figura 24. Tabla de factores para cuotas obrero patronales y aportaciones de vivienda

Ramo de seguro	Tipo	Cuotas a cubrir			Base para cálculo	Fundamento legal
		Patrón	Obrero	Total		
Riesgos de trabajo	En especie y en dinero	Prima de riesgo vigente de la empresa	0.000%	Prima de riesgo vigente de la empresa	SBC	Art. 71 LSS
Enfermedades y maternidad	Cuota fija	20.400%	0.000%	20.400%	UMA	Art. 106 fracción I y décimo noveno transitorio LSS
	Aplicación al excedente de 3 UMAS	1.100%	0.400%	1.500%	SBC-(3 UMAS)	Art. 106 fracción II y décimo noveno transitorio LSS
	Prestaciones en dinero	0.700%	0.250%	0.950%	SBC	Art. 107 fracción I y II LSS
	Gastos médicos pensionados	1.050%	0.375%	1.425%	SBC	Art. 25 LSS
Invalidez y vida	En dinero	1.750%	0.625%	2.375%	SBC	Art. 147 LSS
Retiro	En dinero	2.000%	0.000%	2.000%	SBC	Art. 168. fracción I LSS
Cesantía en edad avanzada y vejez	En dinero	3.150%	1.125%	4.275%	SBC	Art. 168. fracción II LSS
Guarderías y prestaciones sociales	En especie	1.000%	0.000%	1.000%	SBC	Art 211 LSS
INFONAVIT	Crédito para vivienda	5.000%	0.000%	5.000%	SBC	Art. 29, fracc. II LINFONAVIT

Fuente: *Elaboración propia.*

Para efectos de las retenciones que se le hacen al trabajador en la nómina, solo aplican las cuotas obrero.

Determinación de cuotas obrero nomina semanal.

El trabajador “A” tiene un Salario Base de Cotización (SBC) de \$260.00 y trabajo toda la semana. Se requiere obtener las cuotas obrero de la semana.

Salario base de cotización	\$260.00
Días trabajados	7

Fuente: Elaboración propia.

Se debe revisar si el SBC rebasa o no el valor de 3 UMAS (\$253.47), de ser así se calcula el seguro de enfermedad y maternidad en especie de la siguiente manera:

	Salario base de cotización	\$260.00
Menos	Valor de 3 UMAS	\$253.47
Igual	Base IMSS	\$6.53

Fuente: Elaboración propia.

Como en este caso el salario base de cotización si rebasa el valor de las 3 UMAS se deberá hacer el cálculo del seguro, multiplicando el excedente por el porcentaje de seguro de enfermedad y maternidad en especie, por los días trabajados:

Determinación del seg. de enf. y mat. en especie (Art. 106 Fracc. II y décimo noveno transitorio LSS)

	Base IMSS	\$6.53
Por	Porcentaje de seguro de enfermedad y maternidad en especie	0.400%
Por	Días trabajados	7
Igual	Seguro de enfermedad y maternidad en especie	\$0.18

Fuente: Elaboración propia.

Cuando el salario base de cotización no rebasa el valor de las 3 UMAS, no se calcula el seguro de enfermedad y maternidad en especie.

Para los demás ramos del seguro, cada uno se calculará multiplicando el SBC por el porcentaje de seguro que le corresponde a cada uno (ver los porcentajes en la figura 26), posteriormente se multiplican por los días trabajados:

Determinación del seguro de enfermedad y maternidad en dinero (Art. 107 Fracción I y II LSS)

	Salario base de cotización	\$260.00
Por	Porcentaje de seguro de enfermedad y maternidad en dinero	0.250%
Por	Días trabajados	7
Igual	Seguro de enfermedad y maternidad en dinero	\$4.55

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del seguro de invalidez y vida (Art. 147, LSS)

	Salario base de cotización	\$260.00
Por	Porcentaje de seguro de invalidez y vida	0.625%
Por	Días trabajados	7
Igual	Seguro de invalidez y vida	\$11.38

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del seguro de gastos médicos (Art. 25, LSS)

	Salario base de cotización	\$260.00
Por	Porcentaje de seguro de gastos médicos	0.375%
Por	Días trabajados	7
Igual	Seguro de gastos médicos	\$6.83

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del seguro de cesantía y vejez (Art. 168, Fracc. II, LSS)

	Salario base de cotización	\$260.00
Por	Porcentaje de seguro de cesantía y vejez	1.125%
Por	Días trabajados	7
Igual	Seguro de cesantía y vejez	\$20.48

Fuente: Elaboración propia.

El monto a retener semanalmente al trabajador correspondiente a las cuotas obrero será la suma de todos los ramos del seguro:

Determinación retenciones cuotas obrero

	Seguro de enfermedad y maternidad en especie	\$0.18
Más	Seguro de enfermedad y maternidad en dinero	\$4.55
Más	Seguro de invalidez y vida	\$11.38
Más	Seguro de gastos médicos	\$6.83
Más	Seguro de cesantía y vejez	\$20.48
Igual	Retención cuotas obrero semanal	\$43.41

Fuente: Elaboración propia.

Ejemplo

El trabajador “B” tiene un SBC de \$150.00 diarios y tuvo una falta durante la semana. Por lo tanto, se toman como seis los días trabajados.

	Salario base de cotización	\$150.00
Menos	Valor de 3 UMAS	\$253.47
Igual	Base IMSS	-\$103.47

Fuente: Elaboración propia.

Al no rebasar el SBC, no se calcula el seguro de enfermedad y maternidad en especie.

Para determinar el resto de los ramos del seguro se multiplica el SBC por los porcentajes correspondientes:

Determinación del seguro de enfermedad y maternidad en dinero (Art. 107 Fracción I y II LSS)

	Salario base de cotización	\$150.00
Por	Porcentaje de seguro de enfermedad y maternidad en dinero	0.250%
Por	Días trabajados	6
Igual	Seguro de enfermedad y maternidad en dinero	\$2.25

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del seguro de invalidez y vida (Art. 147, LSS)

	Salario base de cotización	\$150.00
Por	Porcentaje de seguro de invalidez y vida	0.625%
Por	Días trabajados	6
Igual	Seguro de invalidez y vida	\$5.63

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del seguro de gastos médicos (Art. 25, LSS)

	Salario base de cotización	\$150.00
Por	Porcentaje de seguro de gastos médicos	0.375%
Por	Días trabajados	6
Igual	Seguro de gastos médicos	\$3.38

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del seguro de cesantía y vejez (Art. 168, Fracc. II, LSS)

	Salario base de cotización	\$150.00
Por	Porcentaje de seguro de cesantía y vejez	1.125%
Por	Días trabajados	6
Igual	Seguro de cesantía y vejez	\$10.13

Fuente: Elaboración propia.

El monto a retener semanal de las cuotas obrero es el siguiente:

Determinación retenciones cuotas obrero

	Seguro de enfermedad y maternidad en especie	\$0.00
Más	Seguro de enfermedad y maternidad en dinero	\$2.25
Más	Seguro de invalidez y vida	\$5.63
Más	Seguro de gastos médicos	\$3.38
Más	Seguro de cesantía y vejez	\$10.13
Igual	Retención cuotas obrero semanal	\$21.39

Fuente: Elaboración propia.

El trabajador “C” tiene un SBC de \$600.00 diarios y trabajo todos los días.

	Salario base de cotización	\$600.00
Menos	Valor de 3 UMAS	\$253.47
Igual	Base IMSS	\$346.53

Fuente: Elaboración propia.

Como en este caso su salario base de cotización si rebasa el valor de las 3 UMAS se deberá calcular el seguro de enfermedad y maternidad en especie.

Determinación del seg. de enf. y mat. en especie (Art. 106 Fracc. II y décimo noveno transitorio LSS)

	Base IMSS	\$346.53
Por	Porcentaje de seguro de enfermedad y maternidad en especie	0.400%
Por	Días trabajados	7
Igual	Seguro de enfermedad y maternidad en especie	\$9.70

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del seguro de enfermedad y maternidad en dinero (Art. 107 Fracción I y II LSS)

	Salario base de cotización	\$600.00
Por	Porcentaje de seguro de enfermedad y maternidad en dinero	0.250%
Por	Días trabajados	7
Igual	Seguro de enfermedad y maternidad en dinero	\$10.50

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del seguro de invalidez y vida (Art. 147, LSS)

	Salario base de cotización	\$600.00
Por	Porcentaje de seguro de invalidez y vida	0.625%
Por	Días trabajados	7
Igual	Seguro de invalidez y vida	\$26.25

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del seguro de gastos médicos (Art. 25, LSS)

	Salario base de cotización	\$600.00
Por	Porcentaje de seguro de gastos médicos	0.375%
Por	Días trabajados	7
Igual	Seguro de gastos médicos	\$15.75

Fuente: Elaboración propia.

Determinación del seguro de cesantía y vejez (Art. 168, Fracc. II LSS)

	Salario base de cotización	\$600.00
Por	Porcentaje de seguro de cesantía y vejez	1.125%
Por	Días trabajados	7
Igual	Seguro de cesantía y vejez	\$47.25

Fuente: Elaboración propia.

El monto a retener semanal de las cuotas obrero es el siguiente:

Determinación retenciones cuotas obrero

	Seguro de enfermedad y maternidad en especie	\$9.70
Más	Seguro de enfermedad y maternidad en dinero	\$10.50
Más	Seguro de invalidez y vida	\$26.25
Más	Seguro de gastos médicos	\$15.75
Más	Seguro de cesantía y vejez	\$47.25
Igual	Retención cuotas obrero semanal	\$109.45

Fuente: Elaboración propia.

5.5. Descuentos por créditos INFONAVIT

Quando el trabajador obtenga un crédito INFONAVIT, es obligación del patrón retener la parte de su salario la cantidad mensual que se acordó en el contrato, el descuento se debe de hacer en cuanto reciba el aviso de retención de descuentos o la cédula de determinación de cuotas, aportaciones y/o amortizaciones. En estos documentos se indica el número de crédito, el tipo y el valor del descuento.

5.5.1. Unidad Mixta INFONAVIT

Es la Unidad Mixta INFONAVIT (UMI), y corresponde al valor que se usa para calcular el importe de la amortización de los créditos INFONAVIT que están en VSM o factor de descuento, el cual se determina en base al incremento de la inflación acumulada.

Este valor se obtiene con fundamento en el sexto transitorio del decreto en materia de desindexación del salario mínimo de la CPEUM, publicado el 27 de enero de 2016 en el Diario Oficial de la Federación, así como de su actualización en el mismo Diario el 10 de enero de 2019.

Figura 25. Valor de la UMI

Año	Valor UMI
2017	\$75.49
2018	\$78.43
2019	\$82.22

Fuente: Elaboración propia con datos del INFONAVIT (2019).

5.5.2. Tipos de descuento crédito INFONAVIT

De acuerdo al artículo 29, fracción III de la LINFONAVIT, los patrones deben retenerle de su salario la cantidad determinada por el instituto. Existen 3 tipos de descuento que son, factor de descuento VSM (Veces Salario Mínimo), cuota fija y porcentaje.

Factor de descuento.

El cálculo se hace con base en el factor de descuento en VSM general consignado en el aviso de retención o cédula bimestral por el valor de la UMI vigente.

Conforme a las reformas a la Ley de INFONAVIT publicadas el 27 de abril de 2016, en el Diario Oficial de la Federación, para 2019, los créditos en Veces Salario Mínimo se actualizan a una tasa de 4.83%, por lo que el valor de la UMI será de 82.22 pesos diarios, conforme el artículo 44 segundo párrafo de la ley del INFONAVIT, en el que se establece que el incremento de los créditos en VSM no podrá ser superior al porcentaje en que se incrementa la UMA.

La determinación del monto anterior se realizó tomando como referencia el porcentaje del incremento del salario mínimo vigente para 2019, que fue de 5.00%, y el porcentaje que representó la inflación en 2018, que fue de 4.83%, dando la cantidad de \$82.22 ($74.83 * 4.83\% = 3.79 + 78.43 = 82.22$), monto que durante el 2019 se usará como base para el cálculo de las amortizaciones de los créditos otorgados en VSM.

Determinación del descuento por factor de descuento.

Se multiplica el valor de descuento (este valor lo asigna el INFONAVIT) se multiplica por el valor de la UMI, el cual da un valor mensual, al cual hay que multiplicarlo por dos, (ya que los pagos de estas retenciones se hacen bimestralmente).

Determinación descuento crédito INFONAVIT por factor de descuento		
	Valor de descuento	10.5810
Por	Valor UMI	\$82.22
Igual	Importe mensual	\$869.97
Por	Dos (Bimestre)	2
Igual	Importe bimestral	\$1,739.94

Fuente: Elaboración propia.

A este importe se le deberá sumar el importe del seguro de vivienda bimestral que es de \$15.00 (esto es general para todos los créditos) Art. 51 LINFONAVIT.

Determinación descuento crédito INFONAVIT por factor de descuento más seguro de vivienda

Igual	Importe bimestral	\$1,739.94
Mas	Importe de seguro de vivienda bimestral	\$15.00
Igual	Total descuento bimestral	\$1,754.94

Fuente: Elaboración propia.

Para prorratear esta cantidad a fin de que quede un importe semanal se divide entre el número de días que dura el bimestre, y se multiplica por el número de días que dura el periodo de la nómina.

Determinación descuento crédito INFONAVIT por factor de descuento más seg. de viv. por semana

	Total descuento bimestral	\$1,754.94
Entre	Días del bimestre	61
Igual	Descuento diario	\$28.77
Por	Días del periodo de nómina	7
Igual	Importe descuento por nómina semanal	\$201.39

Fuente: Elaboración propia.

Cuota fija.

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

Determinación del descuento por cuota fija.

Como su nombre lo indica es una cuota fija mensual, por lo que el importe que asigna el INFONAVIT, es la cantidad mensual a retener, se deberá multiplicar por dos para obtener el valor bimestral.

A este importe se le deberá sumar el importe del seguro de vivienda bimestral que es de \$15.00 (esto es general para todos los créditos). Art. 51 LINFONAVIT.

Para prorratear esta cantidad a fin de que quede un importe semanal se divide entre el número de días que dura el bimestre, y se multiplica por el número de días que dura el periodo de la nómina.

Determinación descuento crédito INFONAVIT por cuota fija más seg. de viv. por semana

	Valor de descuento mensual	\$1,500.00
Por	Dos	2
Igual	Importe bimestral	\$3,000.00
Mas	Importe de seguro de vivienda bimestral	15
Igual	Total descuento bimestral	\$3,015.00
Entre	Días del bimestre	61
Igual	Descuento diario	\$49.43
Por	Días del periodo de nómina	7
Igual	Importe descuento por nómina semanal	\$345.98

Fuente: Elaboración propia.

Porcentaje.

El cálculo para el pago de la amortización se hace en razón del salario base de cotización por el porcentaje de descuento asignado por el INFONAVIT.

Determinación del descuento por porcentaje.

Se deberá multiplicar el SBC por el porcentaje que asigna el INFONAVIT; para obtener el importe bimestral se multiplica por los días que conforman el bimestre.

A este importe se le deberá sumar el importe del seguro de vivienda bimestral que es de \$15.00 (esto es general para todos los créditos). (Art. 51, LINFONAVIT).

Para prorratear esta cantidad a fin de que quede un importe semanal se divide entre el número de días que dura el bimestre, y se multiplica por el número de días que dura el periodo de la nómina.

Determinación descuento crédito INFONAVIT por porcentaje más seg. de viv. por semana

	Valor de descuento	25.00%
Por	Salario diario integrado	\$100.00
Igual	Descuento diario	\$25.00
Por	Días del bimestre	61
Igual	Importe bimestral	\$1,525.00
Mas	Importe de seguro de vivienda bimestral	15
Igual	Total descuento bimestral	\$1,540.00
Entre	Días del bimestre	61
Igual	Descuento diario	\$25.25
Por	Días del periodo de nómina	7
Igual	Importe descuento por nómina	\$176.72

Fuente: Elaboración propia.

5.6. Descuentos por créditos FONACOT

Una de las obligaciones patronales es la contenida en el artículo 132, fracción XXVI Bis de la Ley Federal del Trabajo, consistente en afiliar a los centros de trabajo al INFONACOT, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona. La afiliación será gratuita para el trabajador.

El trabajador puede obtener un crédito ya sea en efectivo en la cual el trabajador selecciona el importe de acuerdo al límite de crédito y se le deposite en su cuenta de nómina, o que se le otorgue una tarjeta de crédito respaldada por un emisor con la cual el trabajador puede hacer uso de su línea de crédito aprobada.

La empresa está obligada a realizar el descuento a los salarios de los trabajadores que cuenten con crédito FONACOT dependiendo del periodo de la nómina (semanal, quincenal o mensual).

La empresa deberá enterar mensualmente al INFONACOT los descuentos retenidos al trabajador según el calendario de pagos que se publica en la página del instituto.

Figura 26. Calendario de pagos.

Emisión de	Generación de emisión	Publicación en el portal	Fecha límite de pago
Enero 2019	Jue, 13-Dic-19	Vie, 14-Dic-18	Vie, 08-Feb-19
Febrero 2019	Jue, 17-Ene-19	Vie, 18-Ene-19	Jue, 07-Mar-19
Marzo 2019	Mié, 20-Feb-19	Jue, 21-Feb-19	Vie, 05-Abr-19
Abril 2019	Mié, 20-Mar-19	Jue, 21-Mar-19	Mié, 08-May-19
Mayo 2019	Lun, 22-Abr-19	Mar, 23-Abr-19	Vie, 07-Jun-19
Junio 2019	Mar, 21-May-19	Mie, 22-May-19	Vie, 05-Jul-19
Julio 2019	Mié, 19-Jun-19	Jue, 20-Jun-19	Mié, 07-Ago-19
Agosto 2019	Jue, 18-Jul-19	Vie, 19-Jul-19	Vie, 06-Sep-19
Septiembre 2019	Mar, 20-Ago-19	Mie, 21-Ago-19	Lun, 07-Oct-19
Octubre 2019	Jue, 19-Sep-19	Vie, 20-Sep-19	Vie, 08-Nov-19
Noviembre 2019	Jue, 17-Oct-19	Vie, 18-Oct-19	Vie, 06-Dic-19
Diciembre 2019	Mie, 20-Nov-19	Jue, 21-Nov-19	Mié, 08-Ene-20
Enero 2019	Jue, 12-Dic-19	Vie, 13-Dic-19	Lun, 10-Feb-20

Fuente: *Elaboración propia con datos del FONACOT (2019).*

La empresa deberá revisar las cédulas de notificación del INFONACOT para saber los datos de los créditos, estas contienen la información del o los créditos que tiene el trabajador, así como el monto a descontar mensualmente.

Determinación de descuentos por créditos FONACOT.

Para determinar el monto a descontar se deberán revisar las cédulas de notificación y consultar el importe mensual a pagar, después de deberá dividir entre el número de días que tiene el mes y finalmente multiplicar el resultado por el número de días del periodo de la nómina.

Determinación descuento crédito FONACOT

	Importe cuota mensual crédito	\$800.00
Entre	Días del mes	31
Igual	Importe cuota diaria crédito	\$25.81
Por	Días del periodo de nómina	7
Igual	Importe descuento por nómina	\$180.65

Fuente: Elaboración propia.

5.7. Cuotas sindicales

Los sindicatos son asociaciones de trabajadores creadas para preservar condiciones dignas de trabajo, son autónomos por los que tienen sus propios reglamentos siempre en busca del bien común de los trabajadores, por lo que para que puedan seguir funcionando un sindicato, los trabajadores deben de aportar un apoyo económico acordado por el sindicato.

El sindicato puede acordar con la empresa que este apoyo sea descontado del salario de los trabajadores, la empresa tiene la obligación de cumplir con esta petición aceptando los reglamentos del sindicato (una cantidad fija a descontar) y cumpliendo con lo estipulado en el artículo 110 fracción VI de la LFT.

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

Para el cálculo de las cuotas sindicales se toma el salario diario y se multiplica por los días del periodo de nómina, el resultado se multiplica por el porcentaje de cuotas sindicales previamente acordado.

Determinación cuotas sindicales

	Salario diario	\$200.00
Por	Días del periodo de nómina	7
Igual	Salario periodo de nómina	\$1,400.00
Por	Porcentaje cuota sindical	1%
Igual	Cuota sindical periodo de nómina	\$14.00

Fuente: Elaboración propia.

5.8. Fondo de ahorro

El fondo de ahorro y su tratamiento se revisó en el tema 4.8 de la presente tesis tratándose de una prestación que otorgan las empresas en donde se forma un capital con las aportaciones de los empleados y de la empresa.

Por lo tanto, el importe que otorga la empresa se considera una percepción dentro de la nómina y el importe que aporta el trabajador una deducción.

Por lo cual recordaremos lo que indica el artículo 27 fracción XI de la LISR el cual establece que las aportaciones a los fondos de ahorro serán deducibles cuando el monto de las aportaciones efectuadas por el patrón sea igual al monto aportado por los trabajadores.

Capítulo 6. Salario base de cotización

6.1. Integración del salario base de cotización

El Salario Base de Cotización (SBC) es aquel con el cual está registrado un trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Revisamos el Art 27 de la LSS y nos indica que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Conceptos que se excluyen del Salario base de cotización (Art. 127, LSS)

1. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
2. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlos más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
3. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
4. Las cuotas que en términos de esta ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al INFONAVIT, y las participaciones en las utilidades de la empresa.
5. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el 20% del valor de la UMA.

6. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando el importe no rebase el 40% del valor de la UMA.
7. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del SBC.
8. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
9. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT.

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

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

6.2. Límites del salario base de cotización

Límites de cotización para cuotas IMSS e INFONAVIT

Según el Art. 28 de la LSS, los patrones deben de inscribir a sus trabajadores con el salario base de cotización que perciban al momento de su afiliación, teniendo como límites superiores 25 veces el valor de la UMA. y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva. Para el INFONAVIT, el Art. 29 de la fracc. II de la LINFONAVIT dice que para determinar el límite superior salarial para el pago de las aportaciones se deberá de aplicar lo señalado en la LSS.

Límite inferior

El límite inferior para cotizar ante el IMSS e INFONAVIT, se obtiene de multiplicar el salario mínimo vigente por el factor de integración del SBC con las prestaciones mínimas de ley. (Art. 28, LSS).

Límite inferior para cotizar en el IMSS (Art. 28, LSS)

	Salario mínimo vigente	\$102.68
Por	Factor de integración salario base de cotización prestaciones mínimas de ley	1.0452
Igual	Límite inferior de salario base de cotización	\$107.32

Fuente: Elaboración propia.

Límite superior

El límite superior tiene un tope de 25 veces el valor de la UMA.

Límite superior para cotizar en el IMSS (Art. 28, LSS)

	Valor UMA	\$84.49
Por	Número de veces del límite superior	25
Igual	Límite superior del salario base de cotización	\$2,112.25

Fuente: Elaboración propia.

6.3. Determinación del salario base de cotización

Existen 3 tipos de salario base de cotización, salarios fijos, salarios variables y salarios mixtos.

6.3.1. Salario fijo

El salario fijo es el que contiene todas las percepciones y prestaciones anuales en promedio que ya son previamente conocidas (aguinaldo, vacaciones, prima vacacional), ya sea que estén por ley o en los contratos. Como mínimo un trabajador debe de contratarse con las prestaciones de ley.

Datos para un trabajador que es contratado con las prestaciones mínimas de ley. Se pide calcular el SBC.

Salario diario	\$200.00
Días de aguinaldo	15
Días de vacaciones	6
Prima vacacional	25%

Fuente: Elaboración propia.

Para obtener el factor de integración se debe de multiplicar los días de vacaciones por el porcentaje de la prima vacacional.

Determinación factor de integración SBC

	Días correspondientes de vacaciones	6
Por	Porcentaje de prima vacacional	25%
Igual	Días por prima vacacional	1.5

Fuente: Elaboración propia.

Al resultado se le suman los días de aguinaldo.

Determinación factor de integración SBC

	Días por prima vacacional	1.5
Más	Días de aguinaldo	15
Igual	Total de percepciones	16.5

Fuente: Elaboración propia.

El total de las percepciones se divide entre 365 y al resultado se le suma la unidad para obtener el factor de integración del SBC.

Determinación factor de integración SBC

Igual	Total de percepciones	16.5
Entre	Días del año	365
Igual	Cociente	0.0452
Más	Unidad	1
Igual	Factor de integración SBC	1.0452

Fuente: Elaboración propia.

El salario diario se multiplica por el factor y se así se obtiene el SBC fijo.

Determinación SBC fijo (Art. 27, LSS)

	Salario diario	\$200.00
Por	Factor de integración SBC	1.0452
Igual	SBC	\$209.04

Fuente: Elaboración propia.

Figura 27. A continuación se muestra una tabla de cómo queda el factor del SBC con prestaciones de ley de 1 hasta 29 años de antigüedad.

Años de antigüedad	Días de vacaciones	Prima vacacional	Días por prima vacacional	Días de aguinaldo	Total de percepciones	Días del año	Factor de SBC
1	6	25%	1.5	15	16.5	365	1.0452
2	8	25%	2	15	17	365	1.0466
3	10	25%	2.5	15	17.5	365	1.0479
4	12	25%	3	15	18	365	1.0493
5 a 9	14	25%	3.5	15	18.5	365	1.0507
10 a 14	16	25%	4	15	19	365	1.0521
15 a 19	18	25%	4.5	15	19.5	365	1.0534
20 a 24	20	25%	5	15	20	365	1.0548
25 a 29	22	25%	5.5	15	20.5	365	1.0562
30 a 34	24	25%	6	15	21	365	1.0575
35 a 39	26	25%	6.5	15	21.5	365	1.0589

Fuente: Elaboración propia.

El Art. 30, fracción I de la LSS nos dice, cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos.

6.3.2. Salario variable

Cuando los trabajadores reciben alguna prestación que no se tiene contemplada en un inicio o bien se desconoce su monto, estaremos frente a un salario variable.

El Art. 30, fracción II de la LSS establece lo siguiente, si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período.

Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período.

Algunas prestaciones de naturaleza variable pueden ser:

- a) Tiempo extraordinario, su pago sólo se presente si los trabajadores prolongan su jornada laboral ordinaria.
- b) Comisiones, su cuantía depende de los logros del comisionista.
- c) Premios por asistencia y puntualidad, se otorgan si los trabajadores cumplen con las condiciones establecidas por el patrón en las políticas de su otorgamiento.
- d) Premios o bonos de productividad, se pagan a los trabajadores que alcancen las metas definidas por la empresa con lo cual se proporciona una mayor productividad.
- e) Destajos, se entregan a los colaboradores según el número de piezas elaboradas en determinado tiempo, por lo que el salario que se percibe varía constantemente.

- f) Días de descanso semanal u obligatorio laborados, cuando la empresa requiere que sus subordinados presten sus servicios en el día que les corresponde disfrutar su descanso semanal o bien, el que obligatoriamente marca la LFT en su Art. 74, el patrón está obligado a entregar el pago respectivo a quienes prestan el servicio.

Determinación del salario variable.

El trabajador "A" labora por destajo y se le paga por servicio realizado, para efectos del ejercicio considerará el bimestre de Septiembre y Octubre de 2019

Concepto	Percepciones durante Septiembre 2019		
	Unidades	Costo unitario	Importe total
Servicios "A"	50	\$50.00	\$2,500.00
Servicios "B"	10	\$100.00	\$1,000.00
Servicios "C"	25	\$120.00	\$3,000.00
Servicios "D"	15	\$150.00	\$2,250.00
		Total	\$8,750.00

Fuente: Elaboración propia.

Concepto	Percepciones durante Octubre 2019		
	Unidades	Costo unitario	Importe total
Servicios "A"	90	\$50.00	\$4,500.00
Servicios "B"	15	\$100.00	\$1,500.00
Servicios "C"	20	\$120.00	\$2,400.00
Servicios "D"	23	\$150.00	\$3,450.00
		Total	\$11,850.00

Fuente: Elaboración propia.

Para calcular el salario variable se deben de sumar los ingresos del bimestre anterior. Se suman las percepciones totales de Septiembre más las de Octubre de 2019.

Determinación salario base de cotización variable (Art. 30 Fracc. II, LSS)		
	Total de percepciones de Septiembre 2019	\$8,750.00
Más	Total de percepciones de Octubre 2019	\$11,850.00
Igual	Total de percepciones Septiembre Octubre de 2019	\$20,600.00

Fuente: Elaboración propia.

El total de las percepciones se divide entre los días que duro el bimestre Septiembre- Octubre.

Determinación salario base de cotización variable (Art. 30 fracc. II, LSS)

	Total de percepciones Septiembre Octubre de 2019	\$20,600.00
Entre	Días que tiene el bimestre Septiembre-Octubre 2019	61
Igual	Salario base de cotización para Noviembre-Diciembre 2019	\$337.70

Fuente: Elaboración propia.

6.3.3. Salario mixto

El Art. 30, fracción III de la LSS establece lo siguiente; en los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Determinación del salario mixto.

El trabajador “B” tiene las siguientes percepciones en el bimestre de Septiembre y Octubre de 2019.

Total, de percepciones por el bimestre Septiembre y Octubre 2019

Salario mensual	\$8,000.00
Días de aguinaldo	15
Días de vacaciones	10
Prima vacacional	25%
Bono de productividad Septiembre	\$900.00
Bono de productividad Octubre	\$1,100.00

Fuente: Elaboración propia.

Se deberá calcular el factor del SBC fijo, el primer paso es obtener el salario diario.

Determinación salario diario

	Salario mensual	\$8,000.00
Entre	Factor mensual	30.4
Igual	Salario diario	\$263.16

Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente se calcula el factor del SBC fijo.

Determinación factor SBC fijo

	Días correspondientes de vacaciones	10
Por	Porcentaje de prima vacacional	25%
Igual	Días por prima vacacional	2.5
Más	Días de aguinaldo	15
Igual	Total de percepciones	17.5
Entre	Días del año	365
Igual	Cociente	0.0479
Más	Unidad	1
Igual	Factor de integración salario base de cotización fijo	1.0479

Fuente: Elaboración propia.

Hecho lo anterior se deberá calcular el factor del SBC variable, por lo cual se deben de sumar las percepciones variables del bimestre Septiembre - Octubre y dividirse entre el número de días que contiene el bimestre.

Determinación SBC variable

	Total de percepciones de Septiembre 2019	\$900.00
Más	Total de percepciones de Octubre 2019	\$1,100.00
Igual	Total de percepciones Septiembre Octubre de 2019	\$2,000.00
Entre	Días que tiene el bimestre Septiembre-Octubre 2019	61
Igual	Salario base de cotización variable para Noviembre-Diciembre 2019	\$32.79

Fuente: Elaboración propia.

Se requiere obtener el factor del SBC variable el cual se obtiene de dividir el SBC del bimestre de Septiembre y Octubre de 2019 entre el salario diario.

Determinación factor SBC variable

Igual	Salario base de cotización variable para Noviembre-Diciembre 2019	\$32.79
Entre	Salario diario	263.16
Igual	Factor de integración SBC variable Nov-Dic 2019	0.1246

Fuente: Elaboración propia.

Se suman los factores de SBC fijo más el factor del SBC variable y se multiplica por el salario diario para obtener el SBC mixto para el bimestre de Noviembre-Diciembre de 2019.

Determinación SBC mixto (Art. 30 fracc. III, LSS)

	Factor de integración salario base de cotización fijo	1.0479
Más	Factor de integración SBC variable Nov-Dic 2019	0.1246
Igual	Factor de integración salario base de cotización mixto	1.1725
Por	Salario diario	\$263.16
Igual	Salario base de cotización mixto para Nov-Dic 2019	\$308.56

Fuente: Elaboración propia.

6.4. Presentación de modificaciones.

1. Los avisos de modificaciones salariales deben comunicarse al IMSS dentro de los primeros cinco días hábiles de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre. (Art. 34, fracc. II, LSS).
2. En los casos previstos en la fracción III del artículo 30, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación en los términos de la fracción II anterior. (Art. 34 fracc. III, LSS).

En este supuesto, las modificaciones de salario surtirán efecto a partir del primer día del mes calendario siguiente al bimestre que sirvió de base para establecer dicho cambio y estarán vigentes durante todo el bimestre Art. 53, segundo párrafo Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

Es decir, si el salario variable o mixto de un trabajador es comunicado en los primeros cinco días hábiles de noviembre, estará vigente desde el 1o de noviembre y hasta el 31 de diciembre del año correspondiente.

Si la presentación de esos movimientos es extemporánea, surtirán efectos a partir de la fecha de recepción de los avisos por el IMSS sin importar que se señale el día primero del mes del que se trate, de ahí la importancia de presentar los avisos en el tiempo indicado. (Art. 54 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización).

Capítulo 7. Terminación de la relación de trabajo

La terminación de la relación de trabajo es un concepto de carácter laboral y tiene como función disolver las relaciones de trabajo, y sea por mutuo consentimiento o por un hecho que haga que ya no se pueda continuar con la relación, y esto genera siempre obligaciones y derechos para el empleado y el patrón.

7.1. Causas de terminación de la relación de trabajo

El Art. 53 de la LFT nos menciona que son causas de terminación de las relaciones de trabajo las siguientes:

1. El mutuo consentimiento de las partes.
2. La muerte del trabajador.
3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36,37 y 38.
4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
5. Los casos a que se refiere el artículo 434.

El Art. 46 de la LFT, nos indica que el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Lo cual implica

- a) El patrón podrá rescindir la relación laboral cuando tenga causa justificada sin la obligación de pagar indemnizaciones.
- b) El trabajador podrá rescindir la relación laboral cuando tenga causa justificada con el derecho a que el patrón lo indemnice con base a la ley.

7.1.1. Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón

El Art. 47 de la LFT menciona que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón las siguientes:

1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuían al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
3. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
4. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
5. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivos de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
6. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
7. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
8. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
9. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

10. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada;
11. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
12. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
13. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
14. La sentencia ejecutoriada que imponga el trabajador por una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
15. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación de un servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiera la fracción IV del artículo 43; y
16. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en los que al trabajo se refiere.

7.1.2. Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

El Art. 51 de la LFT nos indica que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador las siguientes:

1. Engañar el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
2. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

3. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
4. Reducir el patrón el salario del trabajador;
5. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
6. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
7. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
8. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
9. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y
10. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que el trabajo se refiere.

7.1.3. Otros tipos de rescisiones laborales.

Rescisión sin justificación

Cuando el patrón rescinde al trabajador su contrato sin causa justificada.

Cuando se solicita la reinstalación

- a) El trabajador podrá solicitar ante la JCA, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

- b) Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.
- c) Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.
- d) En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.
- e) Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.
- f) Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia. (Art. 48 LFT)

Sin la obligación a reinstalar al trabajador

- a) El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- b) Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- c) Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo
- d) En los casos de trabajadores de confianza.
- e) En el servicio doméstico.
- f) Cuando se trate de trabajadores eventuales. (Art. 49, LFT).

Rescisión de la relación de trabajo con más de 20 años

- a) Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. (Art. 161, LFT).
- b) La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Rescisión de los trabajadores de confianza

- a) El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47. (Art. 185, LFT).
- b) En el caso a que se refiere el punto anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación. (Art. 186, LFT).

7.2. Formalidades en la terminación de la relación de trabajo

Aviso de rescisión

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. (Art 47, LFT).

Plazo de separación

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

7.3. Pagos por separación

Existen dos maneras de identificar la conclusión de un vínculo laboral, a saber:

1. Finiquito.
2. Indemnización laboral

Es importante saber que la LFT no indica el significado de dichos términos, sin embargo, en la práctica es común el uso de dichos términos.

Según el tipo de terminación de la relación laboral le corresponderán los pagos conforme a la ley; dichos pagos serán estudiados en los siguientes temas.

Dependiendo del motivo de la terminación de la relación laboral, se deben de hacer los siguientes pagos:

Figura 28. Causas de terminación de trabajo

Causa	Indemnización			
	Finiquito	Tres meses	Veinte días por año trabajado	Prima de antigüedad
Renuncia voluntaria	Sí			Si, solo en caso de que el trabajador tenga más de 15 años de servicio
Despido injustificado	Sí	Sí		Sí
Cuando el trabajador hubiere demandado al patrón ante la JCA la reinstalación y éste no la hubiera concedido			Sí	

Fuente: Elaboración propia.

7.3.1 Finiquito

El finiquito es el pago de los derechos del trabajador por la terminación de la relación laboral cualquiera que fuese la causa a cargo del patrón o del trabajador.

Se integra por las partes proporcionales de:

- a) Vacaciones. (Art. 79, LFT).
- b) Prima vacacional. (Art. 80, LFT).
- c) Aguinaldo. (Art. 87, LFT).
- d) Y otros pagos generados por el trabajador durante el tiempo en que laboró y que no han sido cubiertos al momento de la separación.

Determinación pago de finiquito

El trabajador “A” con fecha de ingreso del día 1 de marzo de 2017, renunció el día 21 de junio de 2019, su salario y prestaciones son las siguientes:

Salario diario	\$300.00
Días de aguinaldo	15
Días de vacaciones	10
Prima vacacional	25%

Fuente: Elaboración propia.

Para el cálculo de los días proporcionales de aguinaldo se deberán contar los días trabajados a partir del año en curso (2019), en este caso se cuenta a partir del 1 de enero.

Mes	Días
Enero	31
Febrero	28
Marzo	31
Abril	30
Mayo	31
Junio	21
Total días	172

Fuente: Elaboración propia.

En este ejemplo han transcurrido 172 días a partir del día 1 de enero al 21 de junio de 2019. Por lo tanto, el importe de la parte proporcional de aguinaldo se determina a continuación:

Determinación parte proporcional de aguinaldo (Art. 87, LFT)

	Días de aguinaldo	15
Entre	Días de año	365
Por	Factor de aguinaldo	0.0411
Por	Días trabajados	172
Igual	Días proporcionales	7.07
Por	Salario diario	\$300.00
Igual	Importe parte proporcional de aguinaldo 2019	\$2,120.55

Fuente: Elaboración propia.

Para obtener la parte proporcional de las vacaciones del periodo 2020 se deberán tomar en cuenta los días trabajados transcurridos desde su fecha de ingreso o en su defecto a partir de su último año cumplido de antigüedad hasta la fecha de separación. Es decir; en este ejemplo el trabajador ingreso el 1 de marzo de 2017 por lo tanto el 1 de marzo de 2018 cumplió su primer año de antigüedad por lo cual le correspondieron 6 días de vacaciones las cuales debió disfrutar; para el 1 de marzo de 2019 cumplió su segundo año de antigüedad por lo cual le correspondieron 8 días de vacaciones; de esta manera para el periodo de 2020 se deberán calcular los días transcurridos a partir de su fecha de antigüedad: del 01 de marzo de 2019 hasta la fecha en que termina su relación de trabajo la cual es el 21 de junio de 2019 de la siguiente manera:

Mes	Días
Marzo	31
Abril	28
Mayo	31
Junio	21
Total días	111

Fuente: Elaboración propia.

Se determinaron 111 días trabajados para calcular el importe de las vacaciones proporcionales.

Determinación parte proporcional de vacaciones (Art. 79, LFT)

	Días de vacaciones periodo 2020	10
Entre	Días de año	365
Por	Factor de aguinaldo	0.0274
Por	Días trabajados	111
Igual	Días proporcionales	3.04
Por	Salario diario	\$300.00
Igual	Importe parte proporcional de vacaciones periodo 2020	\$912.33

Fuente: Elaboración propia.

Para determinar la prima vacacional se debe multiplicar el importe de la parte proporcional de las vacaciones de 2020 determinado por el porcentaje de la prima vacacional.

Determinación parte proporcional de prima vacacional (Art. 80, LFT)

	Importe parte proporcional de vacaciones periodo 2020	\$912.33
Por	Porcentaje de prima vacacional	25%
Igual	Importe parte proporcional de prima vacacional periodo 2020	\$228.08

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, para obtener el importe total del finiquito se suman todos los conceptos determinados:

Determinación importe total del finiquito

	Aguinaldo	\$2,120.55
Más	Vacaciones	\$912.33
Más	Prima vacacional	\$228.08
Igual	Total finiquito	\$3,260.96

Fuente: Elaboración propia.

El tratamiento fiscal para el finiquito ya se mostró en el capítulo cuatro.

7.3.2. Indemnización laboral

La indemnización laboral está constituida por los siguientes conceptos:

- a) Indemnización de 3 meses.
- b) Indemnización de veinte días por año trabajado.
- c) Prima de antigüedad.

Tratamiento fiscal

Percepción	ISR (Art. 93, LISR)		IMSS (Art. 27, LSS)	
	Gravado	Exento	Gravado	Exento
Pagos por separación indemnizaciones y prima de antigüedad	Excedente del valor de 90 UMAS (\$7,604.10) por cada año trabajado	Hasta el valor de 90 UMAS (\$7,604.10) por cada año trabajado	0%	100%

Fuente: Elaboración propia.

7.3.2.1. Salario diario integrado

Para determinar los pagos para las indemnizaciones de 3 meses y 20 días por año, no se usa el salario diario, se usa el salario diario integrado del mes anterior a la separación laboral.

Integración del salario

1. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
2. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 de la LFT
3. En los casos en que el salario sea por unidad de obra y en general cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.
4. Cuando sean retribuciones mixtas, se considerarán los elementos variables más los conceptos fijos. (Art. 89, LFT).

Determinación del salario integrado.

Salario diario integrado fijo.

El trabajador “A” tiene un salario diario de \$150.00 y tiene las prestaciones mínimas de ley.

Salario diario	\$150.00
Días de aguinaldo	15
Días de vacaciones	6
Prima vacacional	25%

Fuente: Elaboración propia.

Se tiene que obtener un factor, el cual se determina multiplicando los días de vacaciones por el porcentaje de la prima vacacional lo cual arroja el número de días por la prima vacacional, a los cuales se le sumarán los días correspondientes de aguinaldo.

El número total de días por percepciones se dividirá entre 365 para obtener el cociente, a este último se le suma la unidad para obtener el factor de integración del salario.

Determinación factor de integración salario diario integrado fijo

	Días correspondientes de vacaciones	6
Por	Porcentaje de prima vacacional	25%
Igual	Días por prima vacacional	1.5
Más	Días de aguinaldo	15
Igual	Total de percepciones	16.5
Entre	Días del año	365
Igual	Cociente	0.0452
Más	Unidad	1
Igual	Factor de integración salario diario integrado fijo	1.0452

Fuente: Elaboración propia.

El salario diario se multiplica por el factor de integración del salario diario integrado.

Determinación salario diario integrado fijo

	Salario diario	\$150.00
Por	Factor de integración salario diario integrado	1.0452
Igual	Salario diario integrado fijo	\$156.78

Fuente: Elaboración propia.

Salario diario integrado variable.

El trabajador “B” tuvo las siguientes percepciones por destajo el mes anterior.

	Pago destajo obra A	\$3,000.00
Más	Pago destajo obra B	\$2,500.00
Más	Pago destajo obra C	\$8,100.00
Igual	Total percepciones mensual	\$13,600.00

Fuente: Elaboración propia.

Para obtener salario diario integrado variable se sumarán todas las percepciones que hubo durante el mes de anterior y el resultado se divide entre 30.4 (factor mensual).

Determinación salario diario integrado variable

	Total percepciones mes anterior	\$13,600.00
Entre	Factor mensual	30.4
Igual	Salario diario integrado variable	\$447.37

Fuente: Elaboración propia.

Salario diario integrado mixto.

Esta clase de salario se determina cuando se tienen ambos tipos de percepciones: salario fijo y salario variable, para su cálculo se deben de obtener los factores de integración fijo y variable.

El trabajador “C” tiene un salario de \$300.00 diarios y tiene las siguientes prestaciones.

Salario diario	\$300.00
Días de aguinaldo	20
Días de vacaciones	12
Prima vacacional	50%

Fuente: Elaboración propia.

Además, durante el mes anterior (Octubre) obtuvo los siguientes ingresos.

Tiempo extra	\$800.00
Bono de productividad	\$1,000.00
Prima dominical	\$150.00
Vales de despensa	\$400.00

Fuente: Elaboración propia.

Primero se calcula el factor de integración de la parte fija.

Determinación del factor salario diario integrado fijo

	Días correspondientes de vacaciones	12
Por	Porcentaje de prima vacacional	50%
Igual	Días por prima vacacional	6
Más	Días de aguinaldo	20
Igual	Total de percepciones	26
Entre	Días del año	365
Igual	Cociente	0.0712
Más	Unidad	1
Igual	Factor de integración salario diario integrado fijo	1.0712

Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente se debe calcular la parte variable, sumando todas las percepciones variables que se tuvieron en el mes anterior.

	Tiempo extra	\$800.00
Más	Bono de productividad	\$1,000.00
Más	Prima dominical	\$150.00
Más	Vales de despensa	\$400.00
Igual	Total de percepciones del mes anterior (Octubre)	\$2,350.00

Fuente: Elaboración propia.

El total de percepciones se divide entre el número de días del mes anterior; para efectos del ejercicio se considera el mes de Octubre (31 días), y el resultado se divide entre el salario diario para obtener el factor de integración de la parte variable.

Determinación del factor salario diario integrado variable

	Total de percepciones del mes anterior	\$2,350.00
Entre	Días del mes anterior (Octubre)	31
Igual	Promedio diario de percepciones del mes anterior	\$75.81
Entre	Salario diario	\$300.00
Igual	Factor de integración salario base de cotización variable	0.2527

Fuente: Elaboración propia.

Se suman los dos factores para obtener el factor de integración del salario base de cotización mixto.

Determinación del factor salario diario integrado mixto

	Factor de integración salario base de cotización fijo	1.0712
Más	Factor de integración salario base de cotización variable	0.2527
Igual	Factor de integración salario base de cotización mixto	1.3239

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, el salario diario se multiplica por el factor de integración del salario base de cotización para obtener el salario base de cotización para calcular la liquidación.

Determinación del salario diario integrado mixto

	Salario diario	\$300.00
Por	Factor de integración salario base cotización mixto	1.3239
Igual	Salario diario integrado	\$397.17

Fuente: Elaboración propia.

7.3.2.2. Indemnización de tres meses

La indemnización de tres meses es el pago de los derechos del trabajador por la terminación de la relación laboral cuando la causa está a cargo del patrón a modo de resarcir el perjuicio ocasionado y que el trabajador y su familia puedan subsistir durante estos tres meses. (Art.123 apartado A, fracc. XXII, CPEUM).

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago. (Art 48, LFT).

Determinación de la indemnización de 3 meses

Determinación liquidación de tres meses (Art. 48, LFT)		
	Salario integrado mes anterior	\$9,000.00
Por	Tres meses	3
Igual	Indemnización de tres meses	\$27,000.00

Fuente: Elaboración propia.

7.3.3 Indemnización de veinte días por año trabajado

Esta indemnización se paga con la finalidad de sancionar al patrón que separo injustificadamente de su puesto a un trabajador por tiempo indefinido, por lo tanto, si el patrón niega la reinstalación del trabajador tendrá que pagar los 20 días por año.

El Art 49 LFT nos menciona que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la LFT en los casos siguientes:

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

4. En el servicio doméstico; y
5. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

El Art. 50 LFT nos menciona que las indemnizaciones a que se refiere el artículo 49 LFT consistirán:

1. Si la relación de trabajo fuer por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
2. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados

Determinación de la indemnización de 20 días por año trabajado

El trabajador “A” tiene derecho al pago de la indemnización de 20 días por año trabajado, los datos para el cálculo son los siguientes:

Salario diario integrado mes anterior	\$420.00
Años trabajados	6

Fuente: Elaboración propia.

Se multiplicará el salario diario integrado del mes anterior por los veinte días de la indemnización por los años trabajados.

Determinación de indemnización de veinte días por año trabajado (Art. 50, LFT)

	Salario diario integrado mes anterior	\$420.00
Por	Días de indemnización	20
Por	Años trabajados	6
Igual	Indemnización de veinte días por año trabajado	\$50,400.00

Fuente: Elaboración propia.

7.3.3.1. Prima de antigüedad

La prima de antigüedad es una percepción que el patrón da a los trabajadores por el tiempo trabajado en la empresa, es independiente de las otras prestaciones y no tiene nada que ver con las indemnizaciones que se paga a los trabajadores cuando son despedidos injustificadamente.

La prima de antigüedad consiste en el pago de 12 días de salario por cada año trabajado Art. 162 LFT.

Para tener derecho a la prima de antigüedad el trabajador deberá estar en los siguientes supuestos:

1. Sean separados de su puesto justificada o injustificadamente.
2. Fallezcan por cualquier causa.
3. Sean declarados como inválidos por el Seguro Social.
4. Se produzca una incapacidad permanente total o derivado de un riesgo de trabajo.
5. Se retiren en forma voluntaria de su trabajo, siempre y cuando tengan 15 años o más de servicios, o exista una renuncia como consecuencia del inicio de la tramitación de una pensión aun cuando no se tengan 15 años de antigüedad.

Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de la LFT, el salario no podrá ser menor al salario mínimo, y nos dice que tendrá como tope el valor de dos UMAS.

Determinación de la prima de antigüedad

El trabajador “A” y el trabajador “B” tendrán derecho a la prima de antigüedad con los siguientes datos:

Trabajador "A"

Salario diario	\$150.00
Años trabajados	18

Fuente: Elaboración propia.

Trabajador "B"

Salario diario	\$500.00
Años trabajados	10

Fuente: Elaboración propia.

Cálculo de la prima de antigüedad del trabajador "A"

Se deberá determinar si el salario del trabajador rebasa el tope; para ello se multiplica el valor de la UMA por 2.

	Valor UMA	\$84.49
Por	Días de tope	2
Igual	Tope salarial para pagar la prima de antigüedad	\$168.98

Fuente: Elaboración propia.

Se compara el tope salarial contra el salario diario del trabajador:

Si el salario diario del trabajador es menor que el tope (\$168.98) se deberá considerar para el pago de la prima de antigüedad.

Determinación de tope salarial para prima de antigüedad (Art. 486, LFT)

	Tope salarial para pagar la prima de antigüedad	\$168.98
Menos	Salario diario del trabajador	\$150.00
Igual	Excedente del tope salarial para pagar la prima de antigüedad	\$18.98

Fuente: Elaboración propia.

En este caso el salario diario del trabajador (\$ 150.00) no rebasa el tope salarial que marca la ley, por lo tanto, se utilizará para el cálculo de la prima de antigüedad.

El salario se multiplica por los 12 días que marca la LFT y se multiplica por los años trabajados.

Determinación prima de antigüedad (Art. 162, LFT)

	Salario diario	\$150.00
Por	Días para la prima de antigüedad	12
Por	Años trabajados	18
Igual	Prima de antigüedad	\$32,400.00

Fuente: Elaboración propia.

Cálculo de la prima de antigüedad del trabajador “B”

Comparativo del tope salarial contra el salario diario del trabajador.

Determinación de tope salarial para prima de antigüedad (Art. 486, LFT)

	Tope salarial para pagar la prima de antigüedad	\$168.98
Menos	Salario diario del trabajador	\$500.00
Igual	Excedente del tope salarial para pagar la prima de antigüedad	-\$331.02

Fuente: Elaboración propia.

El salario del trabajador “B” si rebasa el tope salarial, por lo que el salario que se va a tomar para el cálculo de la prima de antigüedad es el tope salarial (\$168.98)

Determinación prima de antigüedad (Art. 162, LFT)

	Salario diario	\$168.98
Por	Días para la prima de antigüedad	12
Por	Años trabajados	10
Igual	Prima de antigüedad	\$20,277.60

Fuente: Elaboración propia.

Caso práctico

La empresa Alkon Services S.A. de C.V. con RFC: ASR-960206-LJ7 y Registro Patronal Y6813217114, con domicilio en Calle Destajistas No. 126 Col. San Jerónimo Tepetlcalco Cuautitlán Izcalli, CP 54879 Edo de Méx.; cuyo giro es el mantenimiento y atención de garantías a equipos de cómputo de la marca Lenovo, requiere elaborar la nómina semanal de sus trabajadores y para ello cuenta con los siguientes datos:

1.-Información de los trabajadores

Datos personales		Trabajador "A"	Datos personales		Trabajador "B"
Nombre	Efrén Herrera Samaniego		Nombre	Fernando Morales Rojas	
RFC	HESE730517YJ8		RFC	MORF800122KL7	
CURP	HESE730517HDFRMF09		CURP	MORF800122HMCRJR01	
NSS	62907322053		NSS	50978011655	
Fecha ingreso	20/12/2000		Fecha ingreso	16/04/2018	
Puesto	Gerente de Op.		Puesto	Supervisor	
Departamento	On Site		Departamento	On Site	
Régimen	Sueldos		Régimen	Sueldos	
Tipo de contrato	Indeterminado		Tipo de contrato	Indeterminado	
Sindicalizado	No		Sindicalizado	No	
Tipo de jornada	Diurna		Tipo de jornada	Diurna	
Periodicidad	Semanal		Periodicidad	Semanal	
Banco	Bancomer		Banco	Bancomer	

Percepciones		Trabajador "A"	Percepciones		Trabajador "B"
Salario mensual	40,000.00		Salario mensual	20,000.00	
Días de aguinaldo	30		Días de aguinaldo	30	
Vacaciones	15		Vacaciones	15	
Prima vacacional	25%		Prima vacacional	25%	
Fondo de ahorro	5%		Fondo de ahorro	5%	

Deducciones		Trabajador "A"	Deducciones		Trabajador "B"
Créd. INFONAVIT	Si		Créd. INFONAVIT	No	
Tipo de descuento	Factor de descuento		Tipo de descuento	N/A	
Valor de descuento	45.4512		Valor de descuento	N/A	
Créd. FONACOT	No		Créd. FONACOT	Si	
Valor de descuento	N/A		Valor de descuento	2,500.00	
Cuotas sindicales	N/A		Cuotas sindicales	N/A	

Datos personales	Trabajador "C"
Nombre	Hugo López Juárez
RFC	LOJH741212H77
CURP	LOJH741212HDFPRG05
NSS	70917422654
Fecha ingreso	15/07/2005
Puesto	Jefe de Personal
Departamento	Recursos humanos
Régimen	Sueldos
Tipo de contrato	Indeterminado
Sindicalizado	No
Tipo de jornada	Diurna
Periodicidad	Semanal
Banco	Bancomer

Datos personales	Trabajador "D"
Nombre	Lucero López Cisneros
RFC	LUCA880916LL8
CURP	LUCA880916MMCPSC04
NSS	62008830642
Fecha ingreso	16/04/2017
Puesto	Dispatcher
Departamento	On Site
Régimen	Sueldos
Tipo de contrato	Indeterminado
Sindicalizado	No
Tipo de jornada	Diurna
Periodicidad	Semanal
Banco	Bancomer

Percepciones	Trabajador "C"
Salario mensual	15,000.00
Días de aguinaldo	30
Vacaciones	15
Prima vacacional	25%
Fondo de ahorro	5%

Percepciones	Trabajador "D"
Salario mensual	6,000.00
Días de aguinaldo	15
Vacaciones	15
Prima vacacional	35%
Fondo de ahorro	5%

Deducciones	Trabajador "C"
Créd. INFONAVIT	No
Tipo de descuento	N/A
Valor de descuento	N/A
Créd. FONACOT	No
Valor de descuento	N/A
Cuotas sindicales	N/A

Deducciones	Trabajador "D"
Créd. INFONAVIT	Si
Tipo de descuento	Cuota fija
Valor de descuento	1120
Créd. FONACOT	No
Valor de descuento	N/A
Cuotas sindicales	1%

Datos personales	Trabajador "E"
Nombre	Isabel Basilio Hernández
RFC	BAHI810523JT1
CURP	BAHI810523MDFCRS03
NSS	72038110553
Fecha ingreso	01/08/2010
Puesto	Dispatcher
Departamento	On Site
Régimen	Sueldos
Tipo de contrato	Indeterminado
Sindicalizado	Si
Tipo de jornada	Diurna
Periodicidad	Semanal
Banco	Bancomer

Datos personales	Trabajador "F"
Nombre	Eliecer Moreno Peralta
RFC	MOPE810227CH3
CURP	MOPE810227HCSRRL01
NSS	65028117001
Fecha ingreso	30/06/2015
Puesto	Dispatcher
Departamento	On Site
Régimen	Sueldos
Tipo de contrato	Indeterminado
Sindicalizado	Si
Tipo de jornada	Diurna
Periodicidad	Semanal
Banco	Bancomer

Percepciones	Trabajador "E"
Salario mensual	6,000.00
Días de aguinaldo	15
Vacaciones	15
Prima vacacional	35%
Fondo de ahorro	5%

Percepciones	Trabajador "F"
Salario mensual	6,000.00
Días de aguinaldo	15
Vacaciones	15
Prima vacacional	35%
Fondo de ahorro	5%

Deducciones	Trabajador "E"
Créd. INFONAVIT	No
Tipo de descuento	N/A
Valor de descuento	N/A
Créd. FONACOT	Si
Valor de descuento	700.00
Cuotas sindicales	1%

Deducciones	Trabajador "F"
Créd. INFONAVIT	Si
Tipo de descuento	Porcentaje
Valor de descuento	0.2
Créd. FONACOT	No
Valor de descuento	N/A
Cuotas sindicales	1%

Datos personales	Trabajador "G"
Nombre	Cristina Quijada Sánchez
RFC	QUSC950430JT2
CURP	QUSC950430MMCJNR01
NSS	79159512079
Fecha ingreso	08/01/2019
Puesto	Limpieza
Departamento	Recursos humanos
Régimen	Sueldos
Tipo de contrato	Indeterminado
Sindicalizado	Si
Tipo de jornada	Diurna
Periodicidad	Semanal
Banco	Bancomer

Percepciones	Trabajador "G"
Salario mensual	3,500.00
Días de aguinaldo	15
Vacaciones	15
Prima vacacional	35%
Fondo de ahorro	5%

Deducciones	Trabajador "G"
Créd. INFONAVIT	No
Tipo de descuento	N/A
Valor de descuento	N/A
Créd. FONACOT	No
Valor de descuento	N/A
Cuotas sindicales	1%

Fuente: Elaboración propia.

2.-Incidencias reportadas de la nómina por el periodo del 4 al 10 de noviembre de 2019

Resumen de días laborados.

Trabajador	Días trabajados y vacaciones disfrutadas						
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
A	Vacacion.	Vacacion.	Vacacion.	Vacacion.	Trabajado	Trabajado	Descanso
B	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Descanso
C	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Falta	Trabajado	Trabajado	Descanso
D	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Descanso
E	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Vacacion.	Descanso
F	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Descanso
G	Falta	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Trabajado	Falta	Descanso

Fuente: Elaboración propia.

Trabajador	Total días trabajados	Total vacaciones	Total faltas
A	2	4	0
B	6	0	0
C	5	0	1
D	6	0	0
E	5	1	0
F	6	0	0
G	4	0	2

Fuente: Elaboración propia.

Resumen de tiempo extra laborado

Trabajador	Tiempo Extra						
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
A	0	0	0	0	0	0	0
B	2	0	0	1	1	0	3
C	4	0	3	0	1	0	0
D	2	2	2	2	2	2	0
E	0	1	0	1	1	0	4
F	0	3	0	3	0	3	0
G	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia.

Trabajador	Total tiempo extra	
	Tiempo extra doble	Tiempo extra triple
A	0	0
B	4	3
C	7	1
D	6	6
E	3	4
F	9	0
G	0	0

Fuente: Elaboración propia.

3.-Determinación del salario diario. (Ver capítulo 4.1 Salario)

Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
Salar. mensual	\$40,000.00	\$20,000.00	\$15,000.00	\$6,000.00	\$6,000.00	\$6,000.00	\$3,500.00
Entre Fact. mensual	30.40	30.40	30.40	30.40	30.40	30.40	30.40
Igual Salario diario	\$1,315.79	\$657.89	\$493.42	\$197.37	\$197.37	\$197.37	\$115.13

Fuente: Elaboración propia.

4.-Determinación del factor de integración para el SBC. (Ver capítulo 6.1 SBC)

Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
Días de vacaciones	18	8	16	10	14	12	6
Por Porcentaje prima vac.	25%	25%	25%	35%	35%	35%	35%
Mas Días de aguinaldo	30	30	30	15	15	15	15
Igual Base para factor	34.50	32.00	34.00	18.50	19.90	19.20	17.10
Entre Días del año	365	365	365	365	365	365	365
Igual Factor	0.0945	0.0877	0.0932	0.0507	0.0545	0.0526	0.0468
Mas Unidad	1	1	1	1	1	1	1
Igual Factor SBC parte fija	1.0945	1.0877	1.0932	1.0507	1.0545	1.0526	1.0468

Fuente: Elaboración propia.

5.- Determinación del SBC. (Ver capítulo 6.1 SBC)

Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
Salario diario	\$1,315.79	\$657.89	\$493.42	\$197.37	\$197.37	\$197.37	\$115.13
Por Factor de integración	1.0945	1.0877	1.0932	1.0507	1.0545	1.0526	1.0468
Igual SBC	\$1,440.16	\$715.57	\$539.38	\$207.37	\$208.13	\$207.75	\$120.53

Fuente: Elaboración propia.

6.-Determinación del descuento por faltas. (Ver capítulo 4.1 Salario)

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Faltas	0	0	1	0	0	0	2
Mas	Parte proporcional	0.00	0.00	0.17	0.00	0.00	0.00	0.33
Igual	Total de faltas	0.00	0.00	1.17	0.00	0.00	0.00	2.33

Fuente: Elaboración propia.

7.-Determinación del pago del salario. (Ver capítulo 4.1 Salario)

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Días del periodo	7	7	7	7	7	7	7
	Días trabajados	2	6	5	6	5	6	4
Mas	Parte prop. Sep. día	1.00	1.00	0.83	1.00	1.00	1.00	0.67
Igual	Total de días a pagar	3.00	7.00	5.83	7.00	6.00	7.00	4.67
Por	Salario diario	\$1,315.79	\$657.89	\$493.42	\$197.37	\$197.37	\$197.37	\$115.13
Igual	Salario semanal	\$3,947.37	\$4,605.26	\$2,876.64	\$1,381.58	\$1,184.21	\$1,381.58	\$537.66

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal.

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	ISR gravado	\$3,947.37	\$4,605.26	\$2,876.64	\$1,381.58	\$1,184.21	\$1,381.58	\$537.66
	ISR exento	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	IMSS gravado	\$3,947.37	\$4,605.26	\$2,876.64	\$1,381.58	\$1,184.21	\$1,381.58	\$537.66
	IMSS exento	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

8.-Determinación de las vacaciones. (Ver capítulo 4.3 Vacaciones)

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Vac. disfrutadas	4	0	0	0	1	0	0
Por	Salario diario	\$1,315.79	\$657.89	\$493.42	\$197.37	\$197.37	\$197.37	\$115.13
Igual	Vacaciones	\$5,263.16	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$197.37	\$0.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal.

Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
ISR gravado	\$5,263.16	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$197.37	\$0.00	\$0.00
ISR exento	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00

Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
IMSS gravado	\$5,263.16	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$197.37	\$0.00	\$0.00
IMSS exento	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

9.- Determinación de la prima vacacional. (Ver capítulo 4.4 Prima vacacional)

Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
Vacaciones	\$5,263	\$0	\$0	\$0	\$197	\$0	\$0
Porc. prima vacacional	25%	25%	25%	35%	35%	35%	35%
Igual Prima vacacional	\$1,315.79	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$69.08	\$0.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
Prima vacacional	\$1,315.79	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$69.08	\$0.00	\$0.00
Menos Valor 15 UMAS	\$1,267.35	\$1,267.35	\$1,267.35	\$1,267.35	\$1,267.35	\$1,267.35	\$1,267.35
Igual Prima vac. Gravada	\$48.44	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal.

Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
ISR gravado	\$48.44	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
ISR exento	\$1,267.35	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$69.08	\$0.00	\$0.00

Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
IMSS gravado	\$1,315.79	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$69.08	\$0.00	\$0.00
IMSS exento	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

10.-Determinación de la prima dominical. (Ver capítulo 4.4 Prima vacacional)

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Salario diario	\$0	\$658	\$0	\$0	\$197	\$0	\$0
Por	Porc. prima domin.	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%
Igual	Prima dominical	\$0.00	\$164.47	\$0.00	\$0.00	\$49.34	\$0.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Prima dominical	\$0.00	\$164.47	\$0.00	\$0.00	\$49.34	\$0.00	\$0.00
Menos	Valor 1 UMA	\$84.49	\$84.49	\$84.49	\$84.49	\$84.49	\$84.49	\$84.49
Igual	Prima dom. gravada	\$0.00	\$79.98	\$0.00	\$0.00	-\$35.15	\$0.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal.

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	ISR gravado	\$0.00	\$79.98	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
	ISR exento	\$0.00	\$84.49	\$0.00	\$0.00	\$49.34	\$0.00	\$0.00

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	IMSS gravado	\$0.00	\$164.47	\$0.00	\$0.00	\$49.34	\$0.00	\$0.00
	IMSS exento	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

11.-Determinación de las horas extras dobles. (Ver capítulo 4.2.1 Horas extras dobles)

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Salario diario	\$0.00	\$657.89	\$493.42	\$197.37	\$197.37	\$197.37	\$0.00
Entre	Horas jornada laboral	8	8	8	8	8	8	8
Igual	Cauto por hora	\$0.00	\$82.24	\$61.68	\$24.67	\$24.67	\$24.67	\$0.00
Por	Dos	2	2	2	2	2	2	2
Igual	Cuota hora extra doble	\$0.00	\$164.47	\$123.36	\$49.34	\$49.34	\$49.34	\$0.00
Por	Horas extras dobles trab.	0	4	7	6	3	9	0
Igual	Horas extras dobles	\$0.00	\$657.88	\$863.48	\$296.04	\$148.02	\$444.08	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Horas extras dobles	\$0.00	\$657.88	\$863.48	\$296.04	\$148.02	\$444.08	\$0.00
Por	Porc. de exención	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Igual	Importe gravado ISR	\$0.00	\$328.94	\$431.74	\$148.02	\$74.01	\$222.04	\$0.00
	Importe exento ISR	\$0.00	\$328.94	\$431.74	\$148.02	\$74.01	\$222.04	\$0.00
Menos	Tope de exención	422.45	422.45	422.45	422.45	422.45	422.45	422.45
	Horas extras dobles							
Igual	Excedente gravado	-\$422.45	-\$93.51	\$9.29	-\$274.43	-\$348.44	-\$200.41	-\$422.45

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal.

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	ISR gravado	\$0.00	\$328.94	\$441.03	\$148.02	\$74.01	\$222.04	\$0.00
	ISR exento	\$0.00	\$328.94	\$422.45	\$148.02	\$74.01	\$222.04	\$0.00

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	IMSS gravado	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
	IMSS exento	\$0.00	\$657.88	\$863.48	\$296.04	\$148.02	\$444.08	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

12.-Determinación de las horas extras triples. (Ver capítulo 4.2.2 Horas extras triples)

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Salario diario	\$0.00	\$657.89	\$493.42	\$197.37	\$197.37	\$0.00	\$0.00
Entre	Horas jornada laboral	8	8	8	8	8	8	8
Igual	Cuota por hora	\$0.00	\$82.24	\$61.68	\$24.67	\$24.67	\$0.00	\$0.00
Por	Tres	3	3	3	3	3	3	3
Igual	Cuota hora extra triple	\$0.00	\$246.71	\$185.03	\$74.01	\$74.01	\$0.00	\$0.00
Por	Horas extras triples trab.	0	3	1	6	4	0	0
Igual	Horas extras triples	\$0.00	\$740.12	\$185.02	\$444.07	\$296.04	\$0.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal.

Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
ISR gravado	\$0.00	\$740.12	\$185.02	\$444.07	\$296.04	\$0.00	\$0.00
ISR exento	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00

Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
IMSS gravado	\$0.00	\$740.12	\$185.02	\$444.07	\$296.04	\$0.00	\$0.00
IMSS exento	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

13.-Determinación del fondo de ahorro. (Ver capítulo 4.8 Fondo de ahorro)

Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
Percepciones por salario en la semana	\$9,210.53	\$4,605.26	\$2,876.64	\$1,381.58	\$1,381.58	\$1,381.58	\$537.66
Por Porcentaje de fondo de ahorro	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Igual Fondo de ahorro	\$460.53	\$230.26	\$143.83	\$69.08	\$69.08	\$69.08	\$26.88

Porcentaje de fondo de ahorro	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Menos Porcentaje de fondo de ahorro exento	13%	13%	13%	13%	13%	13%	13%
Igual Porcentaje de fondo de ahorro gravado	-8%	-8%	-8%	-8%	-8%	-8%	-8%

Fondo de ahorro	\$460.53	\$230.26	\$143.83	\$69.08	\$69.08	\$69.08	\$26.88
Menos Valor 1.3 UMAS (elevado a la semana)	\$733.46	\$733.46	\$733.46	\$733.46	\$733.46	\$733.46	\$733.46
Igual Fondo de ahorro gravado	-\$272.93	-\$503.20	-\$589.63	-\$664.38	-\$664.38	-\$664.38	-\$706.58

Fuente: Elaboración propia.

Tratamiento fiscal.

Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
ISR gravado	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
ISR exento	\$460.53	\$230.26	\$143.83	\$69.08	\$69.08	\$69.08	\$26.88

Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
IMSS gravado	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
IMSS exento	\$460.53	\$230.26	\$143.83	\$69.08	\$69.08	\$69.08	\$26.88

Fuente: Elaboración propia.

14.-Cálculo del ISR por sueldos y salarios. (Ver capítulo 5.2 ISR)

Total de percepciones.

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Salario semanal	\$3,947.37	\$4,605.26	\$2,876.64	\$1,381.58	\$1,184.21	\$1,381.58	\$537.66
Mas	Vacaciones	\$5,263.16	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$197.37	\$0.00	\$0.00
Mas	Prima vacacional	\$1,315.79	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$69.08	\$0.00	\$0.00
Mas	Prima dominical	\$0.00	\$164.47	\$0.00	\$0.00	\$49.34	\$0.00	\$0.00
Mas	Horas extras dobles	\$0.00	\$657.88	\$863.48	\$296.04	\$148.02	\$444.08	\$0.00
Mas	Horas extras triples	\$0.00	\$740.12	\$185.02	\$444.07	\$296.04	\$0.00	\$0.00
Mas	Fondo de ahorro	\$460.53	\$230.26	\$143.83	\$69.08	\$69.08	\$69.08	\$26.88
Igual	Total percepciones	\$10,986.84	\$6,398.01	\$4,068.98	\$2,190.77	\$2,013.14	\$1,894.74	\$564.55

Fuente: Elaboración propia.

Total percepciones gravadas.

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Salario semanal	\$3,947.37	\$4,605.26	\$2,876.64	\$1,381.58	\$1,184.21	\$1,381.58	\$537.66
Mas	Vacaciones	\$5,263.16	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$197.37	\$0.00	\$0.00
Mas	Prima vacacional	\$48.44	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
Mas	Prima dominical	\$0.00	\$79.98	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
Mas	Horas extras dobles	\$0.00	\$328.94	\$441.03	\$148.02	\$74.01	\$222.04	\$0.00
Mas	Horas extras triples	\$0.00	\$740.12	\$185.02	\$444.07	\$296.04	\$0.00	\$0.00
Mas	Fondo de ahorro	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
Igual	Base gravable	\$9,258.97	\$5,754.30	\$3,502.70	\$1,973.67	\$1,751.63	\$1,603.62	\$537.66

Fuente: Elaboración propia.

Total percepciones exentas.

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Salario semanal	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
Mas	Vacaciones	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
Mas	Prima vacacional	\$1,267.35	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$69.08	\$0.00	\$0.00
Mas	Prima dominical	\$0.00	\$84.49	\$0.00	\$0.00	\$49.34	\$0.00	\$0.00
Mas	Horas extras dobles	\$0.00	\$328.94	\$422.45	\$148.02	\$74.01	\$222.04	\$0.00
Mas	Horas extras triples	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
Mas	Fondo de ahorro	\$460.53	\$230.26	\$143.83	\$69.08	\$69.08	\$69.08	\$26.88
Igual	Base exenta	\$1,727.88	\$643.70	\$566.28	\$217.10	\$261.51	\$291.12	\$26.88

Fuente: Elaboración propia.

Cálculo ISR semanal.

	Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
	Ingresos	\$10,986.84	\$6,398.01	\$4,068.98	\$2,190.77	\$2,013.14	\$1,894.74	\$564.55
Menos	Exento	\$1,727.88	\$643.70	\$566.28	\$217.10	\$261.51	\$291.12	\$26.88
Igual	Base gravable	\$9,258.96	\$5,754.31	\$3,502.70	\$1,973.67	\$1,751.63	\$1,603.62	\$537.67
Menos	Límite inferior	\$8,790.96	\$5,577.54	\$2,765.43	\$1,130.65	\$1,130.65	\$1,130.65	\$133.22
Igual	Excedente	\$468.00	\$176.77	\$737.27	\$843.02	\$620.98	\$472.97	\$404.45
Por	Porc. aplicable s/ excedente del lim. Inf.	30.00%	23.52%	21.36%	10.88%	10.88%	10.88%	6.40%
Igual	ISR marginal	\$140.40	\$41.58	\$157.48	\$91.72	\$67.56	\$51.46	\$25.88
Mas	Cuota fija	\$1,649.34	\$893.55	\$292.88	\$66.36	\$66.36	\$66.36	\$2.59
Igual	ISR total	\$1,789.74	\$935.13	\$450.36	\$158.08	\$133.92	\$117.82	\$28.47
	ISR total	\$1,789.74	\$935.13	\$450.36	\$158.08	\$133.92	\$117.82	\$28.47
Menos	Subsidio al empleo	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$58.38	\$93.66
Igual	ISR a cargo (a favor)	\$1,789.74	\$935.13	\$450.36	\$158.08	\$133.92	\$59.44	-\$65.19

Fuente: Elaboración propia.

15.-Cálculo de las cuotas IMSS. (Ver capítulo 5.4 IMSS)

Seguro de enfermedad y maternidad en especie

	Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
	SBC	1,440.16	715.57	539.38	207.37	208.13	207.75	120.53
	SBC	\$1,440.16	\$715.57	\$539.38	\$207.37	\$208.13	\$207.75	\$120.53
Menos	Valor de 3 UMAS	\$253.47	\$253.47	\$253.47	\$253.47	\$253.47	\$253.47	\$253.47
Igual	Base IMSS	\$1,186.69	\$462.10	\$285.91	-\$46.10	-\$45.34	-\$45.72	-\$132.94
Por	Porc. Seg. de enf. y mat. en especie	0.400%	0.400%	0.400%	0.400%	0.400%	0.400%	0.400%
Por	Días a cotizar	7	7	6	7	7	7	5
Igual	Seg. de enf. y mat. en especie	\$33.23	\$12.94	\$6.86	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00

Fuente: Elaboración propia.

Seguro de enfermedad y maternidad en dinero

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Salario base de cotización	\$1,440.16	\$715.57	\$539.38	\$207.37	\$208.13	\$207.75	\$120.53
Por	Porc. Seg. de enf. y mat. en dinero	0.250%	0.250%	0.250%	0.250%	0.250%	0.250%	0.250%
Por	Días a cotizar	7	7	6	7	7	7	5
Igual	Seguro de enf. y mat. en dinero	\$25.20	\$12.52	\$8.09	\$3.63	\$3.64	\$3.64	\$1.51

Fuente: Elaboración propia.

Seguro de invalidez y vida

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Salario base de cotización	\$1,440.16	\$715.57	\$539.38	\$207.37	\$208.13	\$207.75	\$120.53
Por	Porc. Seguro de invalidez y vida	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%
Por	Días a cotizar	7	7	6	7	7	7	5
Igual	Seguro de invalidez y vida	\$63.01	\$31.31	\$20.23	\$9.07	\$9.11	\$9.09	\$3.77

Fuente: Elaboración propia.

Seguro de gastos médicos

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Salario base de cotización	\$1,440.16	\$715.57	\$539.38	\$207.37	\$208.13	\$207.75	\$120.53
Por	Porc. Seguro de gastos médicos	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%
Por	Días a cotizar	7	7	6	7	7	7	5
Igual	Seguro de gastos médicos	\$37.80	\$18.78	\$12.14	\$5.44	\$5.46	\$5.45	\$2.26

Fuente: Elaboración propia.

Seguro de cesantía y vejez

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Salario base de cotización	\$1,440.16	\$715.57	\$539.38	\$207.37	\$208.13	\$207.75	\$120.53
Por	Porc. Seguro de ces. y vejez	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%
Por	Días a cotizar	7	7	6	7	7	7	5
Igual	Seguro de ces. y vejez	\$113.41	\$56.35	\$36.41	\$16.33	\$16.39	\$16.36	\$6.78

Fuente: Elaboración propia.

Resumen por trabajador

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Seg de enf y mat en especie	\$33.23	\$12.94	\$6.86	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
Mas	Seg de enf y mat en dinero	\$25,20	\$12,52	\$8,09	\$3,63	\$3,64	\$3,64	\$1,51
Mas	Seguro de invalidez y vida	\$63,01	\$31,31	\$20,23	\$9,07	\$9,11	\$9,09	\$3,77
Mas	Seguro de gastos médicos	\$37,80	\$18,78	\$12,14	\$5,44	\$5,46	\$5,45	\$2,26
Mas	Seguro de cesantia y vejez	\$113.41	\$56.35	\$36.41	\$16.33	\$16.39	\$16.36	\$6.78
Igual	Total cuotas obrero	\$272.65	\$131.90	\$83.72	\$34.48	\$34.60	\$34.54	\$14.31

Fuente: Elaboración propia.

16.-Determinación de los descuentos por créditos INFONAVIT. (Ver capítulo 5.5 INFONAVIT)

Factor de descuento.

Trabajador		A
	Valor de descuento	45.4512
Por	Factor de descuento	78.43
Igual	Importe mensual	\$3,564.74
Por	Dos	2
Igual	Importe bimestral	\$7,129.48
Entre	Días del bimestre	61
Igual	Descuento diario	\$116.88
Por	Días del periodo de nomina	7
Igual	Importe del periodo de nomina	\$818.14
Mas	Seguro de vivienda	\$1.72
Igual	Importe descuento por nómina	\$819.86

Fuente: Elaboración propia.

Cuota fija.

Trabajador		D
	Valor de descuento	\$1,120.00
Por	Dos	2
Igual	Importe bimestral	\$2,240.00
Entre	Días del bimestre	61
Igual	Descuento diario	\$36.72
Por	Días del periodo de nomina	7
Igual	Importe del periodo de nomina	\$257.05
Mas	Seguro de vivienda	\$1.72
Igual	Importe descuento por nómina	\$258.77

Fuente: Elaboración propia.

Porcentaje.

Trabajador		F
	Valor de descuento	20%
Por	Salario diario integrado	\$207.75
Igual	Descuento diario	\$41.55
Por	Días del periodo de nomina	7
Igual	Importe del periodo de nomina	\$290.85
Mas	Seguro de vivienda	\$1.72
Igual	Importe descuento por nómina	\$292.57

Fuente: Elaboración propia.

17.-Determinación de los descuentos por créditos FONACOT. (Ver capítulo 5.6 FONACOT)

Trabajador		B
	Importe cuota mensual crédito	\$2,500.00
Entre	Días del mes	31
Igual	Importe cuota diaria crédito	\$80.65
Por	Días del periodo de nómina	7
Igual	Importe descuento por nómina	\$564.52

Fuente: Elaboración propia.

Trabajador		E
	Importe cuota mensual crédito	\$700.00
Entre	Días del mes	31
Igual	Importe cuota diaria crédito	\$22.58
Por	Días del periodo de nómina	7
Igual	Importe descuento por nómina	\$158.06

Fuente: Elaboración propia.

18.-Determinación de los descuentos por cuotas sindicales. (Ver capítulo 5.8 Cuotas sindicales)

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Salario diario	\$1,315.79	\$657.89	\$493.42	\$197.37	\$197.37	\$197.37	\$115.13
Por	Días per. de nómina	7	7	7	7	7	7	7
Igual	Salario per. de nómina	\$9,210.53	\$4,605.26	\$3,453.95	\$1,381.58	\$1,381.58	\$1,381.58	\$805.92
Por	Porc. cuota sindical	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%
Igual	C. sindical nómina	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$13.82	\$13.82	\$13.82	\$8.06

Fuente: Elaboración propia.

19.-Resumen de la nómina por el periodo del 4 al 10 de noviembre de 2019

Percepciones.

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
	Salario semanal	\$3,947.37	\$4,605.26	\$2,876.64	\$1,381.58	\$1,184.21	\$1,381.58	\$537.66
Mas	Vacaciones	\$5,263.16	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$197.37	\$0.00	\$0.00
Mas	Prima vacacional	\$1,315.79	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$69.08	\$0.00	\$0.00
Mas	Prima dominical	\$0.00	\$164.47	\$0.00	\$0.00	\$49.34	\$0.00	\$0.00
Mas	Horas extras dobles	\$0.00	\$657.88	\$863.48	\$296.04	\$148.02	\$444.08	\$0.00
Mas	Horas extras triples	\$0.00	\$740.12	\$185.02	\$444.07	\$296.04	\$0.00	\$0.00
Mas	Fondo de ahorro	\$460.53	\$230.26	\$143.83	\$69.08	\$69.08	\$69.08	\$26.88
Más	Subsidio al empleo	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$65.19
Igual	Total percepciones	\$10,986.84	\$6,398.01	\$4,068.98	\$2,190.77	\$2,013.14	\$1,894.74	\$629.74

Fuente: Elaboración propia.

Deducciones.

Trabajador		A	B	C	D	E	F	G
Menos	ISR	\$1,789.74	\$935.13	\$450.36	\$158.08	\$133.92	\$59.44	\$0.00
Menos	Cuotas IMSS	\$272.65	\$131.90	\$83.72	\$34.48	\$34.60	\$34.54	\$14.31
Menos	Fondo de ahorro trab.	\$460.53	\$230.26	\$143.83	\$69.08	\$69.08	\$69.08	\$26.88
Menos	Fondo de ahorro emp.	\$460.53	\$230.26	\$143.83	\$69.08	\$69.08	\$69.08	\$26.88
Menos	Cre. FONACOT	\$0.00	\$564.52	\$0.00	\$0.00	\$158.06	\$0.00	\$0.00
Menos	Cre. INFONAVIT	\$819.86	\$0.00	\$0.00	\$258.77	\$0.00	\$292.57	\$0.00
Menos	Cuotas sindicales	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$13.82	\$13.82	\$13.82	\$8.06
Igual	Total deducciones	\$3,803.30	\$2,092.08	\$821.75	\$603.30	\$478.56	\$538.52	\$76.14

Fuente: Elaboración propia.

Neto a recibir.

	Trabajador	A	B	C	D	E	F	G
	Total percepciones	\$10,986.84	\$6,398.01	\$4,068.98	\$2,190.77	\$2,013.14	\$1,894.74	\$629.74
Menos	Total deducciones	\$3,803.30	\$2,092.08	\$821.75	\$603.30	\$478.56	\$538.52	\$76.14
Igual	Neto a recibir	\$7,183.54	\$4,305.93	\$3,247.23	\$1,587.47	\$1,534.58	\$1,356.22	\$553.60

Fuente: Elaboración propia.

Recibo de nómina trabajador "A"

Recibo de pago de nómina

Emisor

RFC:	ASR960206LJ7	Folio fiscal:	E3728582-86EB-46C8-BB72-D83614D33FC6
Nombre:	ALKON SERVICES SA DE CV	No. de serie del CSD:	00001000000404504132
Registro patronal:	C6813217114	Lugar, fecha y hora de emisión:	09700 2019-11-10 09:11:26
Régimen fiscal:	General de Ley Personas Morales	Efecto del comprobante:	Nómina
Folio:	23345	RFC Patrón Origen:	
		Serie:	NOMINA

Receptor

Nombre:	EFREN HERRERA SAMANIEGO	No. de Seguridad Social:	62907322053
RFC:	HESE730517YJ7	CURP:	HESE730517HDFRMF09
No. Empleado:	1	Puesto:	Gerente de Operaciones
Departamento:	On site	Antigüedad:	P410W
Riesgo puesto:	Clase I	Tipo contrato:	Contrato de trabajo por tiempo indeterminado
Fecha de inicio relación laboral:	2011-12-20	Periodicidad de pago:	Semanal
Régimen de contratación:	Sueldos	Salario diario:	1,315.79
Tipo de jornada:	Diurna	Salario base:	1,440.16
Clave Entidad Federativa:	Estado de México	Sindicalizado:	No
Uso Cfdi:	Por definir		

Datos Generales

Tipo nómina:	Nómina ordinaria	No. de días pagados:	3.000
Fecha pago:	2019-11-10	Fecha final de pago:	2019-11-10
Fecha Inicial de pago:	2019-11-04	Método de pago:	Pago en una sola exhibición
Forma pago:	Por definir	Cuenta Bancaria:	1249225358
Banco:	BBVA BANCOMER		
Moneda:	Peso Mexicano		

Concepto

Cve del producto/servicio	No. identificación	Cantidad	Clave unidad	Unidad	Descuento	Valor unitario	Descripción	Importe
84111505		1	ACT		Pago de nómina	10986.84	10986.84	3803.30

Percepciones

Tipo de percepción	Clave	Concepto	Importe gravado	Importe exento
Sueldos, Salarios Rayas y Jornales	P001	SUELDO SALARIO	3,947.37	0.00
Sueldos, Salarios Rayas y Jornales	P001	VACACIONES	5,263.16	0.00
Fondo de ahorro	P005	FONDO DE AHORRO	0.00	460.53
Prima vacacional	P021	PRIMA VACACIONAL	48.44	1,267.35

Total Percepciones **\$ 9,258.97** **\$ 1,727.88**

Fuente: Elaboración propia.

Total percepciones

Total sueldos	Total exento	Total gravado
10,986.84	1,727.88	9,258.97

Deducciones

Tipo de deducción	Clave	Concepto	Importe
Seguridad social	D001	IMSS	272.65
ISR	D002	ISR POR SALARIO	1,789.74
Otros	D004	FONDO DE AHORRO TRABAJADOR	460.53
Otros	D004	FONDO DE AHORRO PATRON	460.53
Pago crédito vivienda	D010	CREDITO INFONAVIT	819.86

Total Deducciones \$ 3,803.30

Total deducciones

Total otras deducciones	Total impuestos retenidos
2,013.56	1,789.74

Totales Nómina

Total percepciones	Total deducciones
10,986.84	3,803.30

IMPORTE NETO \$ 7,183.54

Sello digital del CFDI:

XYRT571m7tkCDNZqg/8bdBfUjOjGV.LoPmiIH+S1PDdfMqjGwB.jk9mDonczpDrLnkGnu0BHidTB+Yw.Jqs+a8uWQDIHQxMRwLQKpYTI2y1CQZGyA203SxTY2Fmrl+MdfDu5x00ab5gE
B
APonZXcif0x9MVT0pci9AxmZN3RLmUP/2bVpkXD+9n5EZVMM9j1+V8ioKSm0FhdWunqjckNlIDmMhGjvzaMilWdtC4KTzHebTEKDDIh1dtUhxjwW40cTzB7dojcGzL1H2PbYKDMwGfg3F
BsuVPSYe3+wiDeblRrjAXUjyZ6zCycxYyVscC6COA7OYMy3GJeQeE8E8A==

Sello digital del SAT:

rsEiow5baFstrA8AEede4QY0TJA4pTrdcfNyCwKgdVH2coPB4xF/Ogl6woWSRruhZwf1JlMCQ2dm7m58Eop3U0tz6Fh+AVmaJPsVa69pSYm3TIYlRkzfyvqV8NDV6RGZ992Q0l3h24jH
S
mRmg4Jn8Ozrpv0rNdNsQ0HAvHddNhg9dYcu1vhuYka7jRwP5mtzIGQOePvgUfVbVbPpHP9zzBdA36+nV307B/UxRz09tJG.SyFbst4uASMFm4dBzAmWfTQsFJuyctztstlMinGJoUEID
G6+44kN44QaCbBD4OXlonR/6m15uot1tmVbc7kuDKmA==

Cadena Original del complemento de certificación digital del SAT:

[[1.1|E3728582-86EB-46C8-BB72-D83614D33FC6|2019-06-11T09:11:57|TSP080724QW6|XYRT571m7tkCDNZqg/8bdBfUjOjGV.LoPmiIH+S1PDdfMqjG
wB.jk9mDonczpDrLnkGnu0BHidTB+Yw.Jqs+a8uWQDIHQxMRwLQKpYTI2y1CQZGyA203SxTY2Fmrl+MdfDu5x00ab5gEBAPonZXcif0x9MVT0pci9Axm
ZN3RLmUP/2bVpkXD+9n5EZVMM9j1+V8ioKSm0FhdWunqjckNlIDmMhGjvzaMilWdtC4KTzHebTEKDDIh1dtUhxjwW40cTzB7dojcGzL1H2PbYKDMw
Gfg3FBSuVPSYe3+wiDeblRrjAXUjyZ6zCycxYyVscC6COA7OYMy3GJeQeE8E8A==|00001000000407612027]]

RFC del proveedor de certificación: TSP080724QW6 **Fecha y hora de certificación:**

No. de serie del certificado SAT 00001000000407612027

Este documento es una representación impresa de un CFDI

Página 2 de 2

Fuente: Elaboración propia.

Detalles horas extra

No. de días	Tipo horas	No. horas extra	Importe pagado
3	Dobles	4	657.88
1	Triples	3	740.12

Total percepciones

Total sueldos	Total exento	Total gravado
6,398.01	643.70	5,754.30

Deducciones

Tipo de deducción	Clave	Concepto	Importe
Seguridad social	D001	IMSS	131.90
ISR	D002	ISR POR SALARIO	935.13
Otros	D004	FONDO DE AHORRO TRABAJADOR	230.26
Otros	D004	FONDO DE AHORRO PATRON	230.26
Pago de abonos INFONACOT	D011	CREDITO FONACOT	564.52

Total Deducciones \$ 2,092.08

Total deducciones

Total otras deducciones	Total impuestos retenidos
1,156.95	935.13

Totales Nómina

Total percepciones	Total deducciones
6,398.01	2,092.08

IMPORTE NETO \$ 4,305.93

Sello digital del CFDI:

XYRT571mf7kCDNZqg/8bdBfUjOjGVLopmiIH+S1PDdfMqGwB.bk9mDonczpDrLnkGnu0BHIdTB+Yw.Jqs+a8uWQDIHQXMRwLQKpYTI2y1CQZGyA203SXY2Fmrl+MdfDu5x00ab5gE
B
APonZXcifox3fWT0pci9AxmZN3RLmUP/2bvPkXD+9n5EZVMM9j1+Vl8ioKSm0FhdWunqickNIIDmMhGjvzaMlIWdt4KTzHebTEKDDIh1dUhxjwW40cTzB7dojGzL1H2PbYKDMwGfg3F
BsuVPSYe3+wiDebLrRjAXUjyZ6zCycxYyVscC6COA7OYMy3GJeQeE8A==

Sello digital del SAT:

rsEiow5baFstrA8AEede4QY0TJA4pTrdcNycWkGdVH2coPB4xF/Qgl6woWSRruhzwf1.IIMCj2dm7m58Eop3UOzb6FH+A.Vma.JPsVa69pSYrn3TIYrkzfvYqV8NDV6RGZ992Q0i3ih24JH
S
mRmg4.Jn8Ozrpv0rvdNnsQ0HAvHdoNH/hg9dYoiVhuYka7jRWp5mtz1GQOePvGUIFVBsPpHP9zzBdA36+nV3077B/UxRz09tJGSyFbst4uASMFm4BAzmWVTFsFlJyyctztstMInGJoUEID
G6+44kN44QaCbBD4OXlonR/6m15uot1tnVbc7kuDKmA==

Cadena Original del complemento de certificación digital del SAT:

||1.1|E4085464-86EB-48C8-BB72-D83614D33FC6|2019-06-11T09:11:57|[TSP080724QW6]XYRT571mf7kCDNZqg/8bdBfUjOjGVLopmiIH+S1PDdfMqG
wBUBk9mDonczpDrLnkGnu0BHIdTB+Yw.Jqs+a8uWQDIHQXMRwLQKpYTI2y1CQZGyA203SXY2Fmrl+MdfDu5x00ab5gEBAPonZXcifox3fWT0pci9Axm
ZN3RLmUP/2bvPkXD+9n5EZVMM9j1+Vl8ioKSm0FhdWunqickNIIDmMhGjvzaMlIWdt4KTzHebTEKDDIh1dUhxjwW40cTzB7dojGzL1H2PbYKDMw
G fg3FBsuVPSYe3+wiDebLrRjAXUjyZ6zCycxYyVscC6COA7OYMy3GJeQeE8A==|00001000000407612027||

RFC del proveedor de certificación: TSP080724QW6

Fecha y hora de certificación:

No. de serie del certificado SAT: 00001000000407612027



Recibo de nómina trabajador "C"

Recibo de pago de nómina

Emisor

RFC:	ASR960206LJ7	Folio fiscal:	E1234567-86EB-46C8-BB72-D83614D33FC6
Nombre:	ALKON SERVICES SA DE CV	No. de serie del CSD:	00001000000404504132
Registro patronal:	C6813217114	Lugar, fecha y hora de emisión:	09700 2019-11-10 09:11:26
Régimen fiscal:	General de Ley Personas Morales	Efecto del comprobante:	Nómina
Folio:	23347	RFC Patrón Origen:	
		Serie:	NOMINA

Receptor

Nombre:	HUGO LOPEZ JUAREZ	No. de Seguridad Social:	70917422654
RFC:	LOJH741212H77	CURP:	LOJH741212HDFPRG05
No. Empleado:	3	Puesto:	Jefe de personal
Departamento:	Recursos humanos	Antigüedad:	P410W
Riesgo puesto:	Clase I	Tipo contrato:	Contrato de trabajo por tiempo indeterminado
Fecha de inicio relación laboral:	2005-07-15	Periodicidad de pago:	Semanal
Régimen de contratación:	Sueldos	Salario diario:	493.42
Tipo de jornada:	Diurna	Salario base:	539.38
Clave Entidad Federativa:	Estado de México	Sindicalizado:	No
Uso Cfdi:	Por definir		

Datos Generales

Tipo nómina:	Nómina ordinaria	No. de días pagados:	5.830
Fecha pago:	2019-11-10	Fecha final de pago:	2019-11-10
Fecha Inicial de pago:	2019-11-04	Método de pago:	Pago en una sola exhibición
Forma pago:	Por definir	Cuenta Bancaria:	1249225358
Banco:	BBVA BANCOMER		
Moneda:	Peso Mexicano		

Concepto

Cve del producto/servicio	No. identificación	Cantidad	Clave unidad	Unidad	Descuento	Valor unitario	Descripción	Importe
84111505		1	ACT		Pago de nómina	4068.98	4068.98	821.75

Percepciones

Tipo de percepción	Clave	Concepto	Importe gravado	Importe exento
Sueldos, Salarios Rayas y Jornales	P001	SUELDO SALARIO	2,876.64	0.00
Fondo de ahorro	P005	FONDO DE AHORRO	0.00	143.83
Horas extra	P019	HORAS EXTRAS DOBLES	441.03	422.45
Horas extra	P019	HORAS EXTRAS TRIPLES	185.02	0.00

Total Percepciones \$ 3,502.70 \$ 566.28

Detalles horas extra

Este documento es una representación impresa de un CFDI

Página 1 de 2

Fuente: Elaboración propia.

No. de días	Tipo horas	No. horas extra	Importe pagado
3	Dobles	7	863.48
1	Triples	1	185.02

Total percepciones

Total sueldos	Total exento	Total gravado
4,068.98	566.28	3,502.70

Deducciones

Tipo de deducción	Clave	Concepto	Importe
Seguridad social	D001	IMSS	83.72
ISR	D002	ISR POR SALARIO	450.36
Otros	D004	FONDO DE AHORRO TRABAJADOR	143.83
Otros	D004	FONDO DE AHORRO PATRON	143.83

Total Deducciones \$ 821.75

Total deducciones

Total otras deducciones	Total impuestos retenidos
371.39	450.36

Totales Nómina

Total percepciones	Total deducciones
4,068.98	821.75

IMPORTE NETO \$ 3,247.23

Sello digital del CFDI:

XyRT571m7tkCDNZqg8bdBFUIOjGV,LoPmiIH+S1PDdfMqGwB,bbk9mDonczpDrLnkGnu0BHidTB+YwJqs+a8uWQDIHQXMRwLQKpYTI2y1CQZGyA203SxTY2Fmrl+MdfDu5x00ab5gE.B
APonZxcif0x9WT0pci9AxmZN3RLmUP/2bvPkXD+9n5EZVMM9j11+V18ioKSm0FhdWunqickNIIDmMhGjvzaMIlWdTC4KTzHebTEKDDIh1dtUhxjwW40ctZtB7dojcGzL1H2PbYKDMwGtg3F
BsuwPSYe3+wdDeblRjAXUyZ6zCyoxYVscC6COA7OYMy3GJeQeE9E8A==

Sello digital del SAT:

rsEiow5baFstrA8AEede4QY0TJA4pTrdcInyC/WkGdWH2coPB4xF/Ogl6woWsrurhzwf1JlIMQ2dm7m58IEop3UOtZ6Fh+AVmaJPsVa69pSYin3TIYIRKzfyVqV8NDV6RGZ992Q0l3lh24jH.S
mRmg4Jn8Ozrpv0nvdNnsQ0HAvHddNhg9dYo1vhuYka7jRwP5mtzIGQOePvGUiFVBsPpHP9zzBdA36+fnV307/BUxRz09tjJGsyFbst4uASMFm4dBzAzMWFTQsFJyycztzstlMinGJoUEID
G6+44kN44qAcBBD4OXlonR/6m15uot1tmVBc7kxuDfKmA==

Cadena Original del complemento de certificación digital del SAT:

[[1.1|1234567-86EB-46C8-BB72-D83614D33FC6|2019-06-11T09:11:57|TSP080724QW6|XyRT571m7tkCDNZqg8bdBFUIOjGV,LoPmiIH+S1PDdfMqGwB,bbk9mDonczpDrLnkGnu0BHidTB+YwJqs+a8uWQDIHQXMRwLQKpYTI2y1CQZGyA203SxTY2Fmrl+MdfDu5x00ab5gEBAPonZxcif0x9WT0pci9AxmZN3RLmUP/2bvPkXD+9n5EZVMM9j11+V18ioKSm0FhdWunqickNIIDmMhGjvzaMIlWdTC4KTzHebTEKDDIh1dtUhxjwW40ctZtB7dojcGzL1H2PbYKDMwGtg3FBsuwPSYe3+wdDeblRjAXUyZ6zCyoxYVscC6COA7OYMy3GJeQeE9E8A==|00001000000407612027]]

RFC del proveedor de certificación: TSP080724QW6 **Fecha y hora de certificación:**

No. de serie del certificado SAT: 00001000000407612027



Fuente: Elaboración propia.

Recibo de nómina trabajador "D"

Recibo de pago de nómina

Emisor

RFC:	ASR960206LJ7	Folio fiscal:	E7654321-86EB-46C8-BB72-D83614D33FC6
Nombre:	ALKON SERVICES SA DE CV	No. de serie del CSD:	00001000000404504132
Registro patronal:	C6813217114	Lugar, fecha y hora de emisión:	09700 2019-11-10 09:11:26
Régimen fiscal:	General de Ley Personas Morales	Efecto del comprobante:	Nómina
Folio:	23348	RFC Patrón Origen:	
		Serie:	NOMINA

Receptor

Nombre:	LUCERO LOPEZ CISNEROS	No. de Seguridad Social:	62008830642
RFC:	LUCA880916LL8	CURP:	LUCA880916MMCPSC04
No. Empleado:	4	Puesto:	Dispatcher
Departamento:	On site	Antigüedad:	P410W
Riesgo puesto:	Clase I	Tipo contrato:	Contrato de trabajo por tiempo indeterminado
Fecha de inicio relación laboral:	2017-04-16	Periodicidad de pago:	Semanal
Régimen de contratación:	Sueldos	Salario diario:	197.37
Tipo de jornada:	Diurna	Salario base:	207.37
Clave Entidad Federativa:	Estado de México	Sindicalizado:	No
Uso Cfdi:	Por definir		

Datos Generales

Tipo nómina:	Nómina ordinaria	No. de días pagados:	7.000
Fecha pago:	2019-11-10	Fecha final de pago:	2019-11-10
Fecha Inicial de pago:	2019-11-04	Método de pago:	Pago en una sola exhibición
Forma pago:	Por definir	Cuenta Bancaria:	1249225358
Banco:	BBVA BANCOMER		
Moneda:	Peso Mexicano		

Concepto

Cve del producto/servicio	No. identificación	Cantidad	Clave unidad	Unidad	Descuento	Valor unitario	Descripción	Importe
84111505		1	ACT		Pago de nómina	2190.77	2190.77	603.30

Percepciones

Tipo de percepción	Clave	Concepto	Importe gravado	Importe exento
Sueldos, Salarios Rayas y Jornales	P001	SUELDO SALARIO	1,381.58	0.00
Fondo de ahorro	P005	FONDO DE AHORRO	0.00	69.08
Horas extra	P019	HORAS EXTRAS DOBLES	148.02	148.02
Horas extra	P019	HORAS EXTRAS TRIPLES	444.07	0.00

Total Percepciones **\$ 1,973.67** **\$ 217.10**

Detalles horas extra

No. de días	Tipo horas	No. horas extra	Importe pagado
3	Dobles	6	296.04
3	Triples	6	444.07

Total percepciones

Total sueldos	Total exento	Total gravado
2,190.77	217.10	1,973.67

Deducciones

Tipo de deducción	Clave	Concepto	Importe
Seguridad social	D001	IMSS	34.48
ISR	D002	ISR POR SALARIO	158.08
Otros	D004	FONDO DE AHORRO TRABAJADOR	69.08
Otros	D004	FONDO DE AHORRO PATRON	69.08
Pago por crédito de vivienda	D010	CREDITO INFONAVIT	258.77
Cuotas sindicales	D019	CUOTAS SINDICALES	13.82

Total Deducciones \$ 603.30

Total deducciones

Total otras deducciones	Total impuestos retenidos
445.22	158.08

Totales Nómina

Total percepciones	Total deducciones
2,190.77	603.30

IMPORTE NETO \$ 1,587.47

Sello digital del CFDI:

XYRT571m7tkCDNZqg/8bdBfUjOjGV,LoPmiIH+S1PDdMqGwB,bbk9mDonczpDrLnkGnu0BHidTB+Yw,Jqs+a8uWQDIHQXMRwLQKpYTI2y1CQZGyA203SxTY2Fmrl+MdfDu5x0Oab5gE
B
APonZxcif0x9fMT0pci9AxmZN3RLmUP/2bVpkXD+9n5EZVMM9j1+V8ioKSmOFhdWunqickNIIDmMhGjvzaMilWdTC4KTzHebTEKDDIh1dtUhxjwV4OCTzB7dojcGzL1H2PbYKdMwGfg3F
BsuVPSYe3+wiDebLrRjAXUyZ6zCycxYyVscC6COA7OYMy3GJeQeE9E8A==

Sello digital del SAT:

rsEiow5baFstrA8AEede4QY0TJA4pTtrdcInyC/WkGdWH2coPB4xF/Ogl6woWsrurhzWf1JlIMQ2dm7m58IEop3UOtZ6Fh+AVmJaIPsVa69pSYm3TIYIKzfyVqV8NDV6RGZ992Q0l3lh24jH
S
mRmg4Jn8Ozpv0vndNnsQ0HAvHdoNhhg9dYo1vhuYka7jRwP5mtzIGQOePvGUFVBSpHP9zzBdA36+/nV307B/UxRz09tJG-SyFbst4uASMFm4dBAzmWfTQsFJuyycIztstlMinGJoUEfD
G6+44kN44QacB/BD4OXlonR/6m15uot1tmVBc7kuDfKmA==

Cadena Original del complemento de certificación digital del SAT:

[[1,1|E7654321-86EB-46C8-BB72-D83614D33FC6|2019-06-11T09:11:57|TSP080724QW6|XYRT571m7tkCDNZqg/8bdBfUjOjGV,LoPmiIH+S1PDdMqGwB,bbk9mDonczpDrLnkGnu0BHidTB+Yw,Jqs+a8uWQDIHQXMRwLQKpYTI2y1CQZGyA203SxTY2Fmrl+MdfDu5x0Oab5gEAPonZxcif0x9fMT0pci9AxmZN3RLmUP/2bVpkXD+9n5EZVMM9j1+V8ioKSmOFhdWunqickNIIDmMhGjvzaMilWdTC4KTzHebTEKDDIh1dtUhxjwV4OCTzB7dojcGzL1H2PbYKdMwGfg3FBsuVPSYe3+wiDebLrRjAXUyZ6zCycxYyVscC6COA7OYMy3GJeQeE9E8A==|00001000000407612027]]

RFC del proveedor de certificación: TSP080724QW6 **Fecha y hora de certificación:**

No. de serie del certificado SAT: 00001000000407612027



Este documento es una representación impresa de un CFDI

Página 2 de 2

Fuente: Elaboración propia

Recibo de nómina trabajador "E"

Recibo de pago de nómina

Emisor

RFC:	ASR960206LJ7	Folio fiscal:	E2345678-86EB-46C8-BB72-D83614D33FC6
Nombre:	ALKON SERVICES SA DE CV	No. de serie del CSD:	00001000000404504132
Registro patronal:	C6813217114	Lugar, fecha y hora de emisión:	09700 2019-11-10 09:11:26
Régimen fiscal:	General de Ley Personas Morales	Efecto del comprobante:	Nómina
Folio:	23349	RFC Patrón Origen:	
		Serie:	NOMINA

Receptor

Nombre:	ISABEL BACILIO HERNANDEZ	No. de Seguridad Social:	72038110553
RFC:	BAH1810523JT1	CURP:	BAH1810523MDFCRS03
No. Empleado:	5	Puesto:	Dispatcher
Departamento:	On site	Antigüedad:	P410W
Riesgo puesto:	Clase I	Tipo contrato:	Contrato de trabajo por tiempo indeterminado
Fecha de inicio relación laboral:	2010-08-01	Periodicidad de pago:	Semanal
Régimen de contratación:	Sueldos	Salario diario:	197.37
Tipo de Jornada:	Diurna	Salario base:	208.13
Clave Entidad Federativa:	Estado de México	Sindicalizado:	No
Uso Cfdi:	Por definir		

Datos Generales

Tipo nómina:	Nómina ordinaria	No. de días pagados:	6.000
Fecha pago:	2019-11-10	Fecha final de pago:	2019-11-10
Fecha Inicial de pago:	2019-11-04	Método de pago:	Pago en una sola exhibición
Forma pago:	Por definir	Cuenta Bancaria:	1249225358
Banco:	BBVA BANCOMER		
Moneda:	Peso Mexicano		

Concepto

Cve del producto/servicio	No. identificación	Cantidad	Clave unidad	Unidad	Descuento	Valor unitario	Descripción	Importe
84111505		1	ACT		Pago de nómina	2013.14	2013.14	478.56

Percepciones

Tipo de percepción	Clave	Concepto	Importe gravado	Importe exento
Sueldos, Salarios Rayas y Jornales	P001	SUELDO SALARIO	1,184.21	0.00
Sueldos, Salarios Rayas y Jornales	P001	VACACIONES	197.37	0.00
Fondo de ahorro	P005	FONDO DE AHORRO	0.00	69.08
Horas extra	P019	HORAS EXTRAS DOBLES	74.01	74.01
Horas extra	P019	HORAS EXTRAS TRIPLES	296.04	0.00
Prima dominical	P020	PRIMA DOMINICAL	0.00	49.34
Prima vacacional	P021	PRIMA VACACIONAL	0.00	69.08

Este documento es una representación impresa de un CFDI

Página 1 de 2

Fuente: Elaboración propia.

Total Percepciones \$ 1,751.63 \$ 261.51

Detalles horas extra

No. de días	Tipo horas	No. horas extra	Importe pagado
3	Dobles	3	148.02
1	Triples	4	296.04

Total percepciones

Total sueldos	Total exento	Total gravado
2,013.14	261.51	1,751.63

Deducciones

Tipo de deducción	Clave	Concepto	Importe
Seguridad social	D001	IMSS	34.60
ISR	D002	ISR POR SALARIO	133.92
Otros	D004	FONDO DE AHORRO TRABAJADOR	69.08
Otros	D004	FONDO DE AHORRO PATRON	69.08
Pago de abonos INFONACOT	D011	CREDITO FONACOT	158.06
Cuotas sindicales	D019	CUOTAS SINDICALES	13.82

Total Deducciones \$ 478.56

Total deducciones

Total otras deducciones	Total impuestos retenidos
344.64	133.92

Totales Nómina

Total percepciones	Total deducciones
2,013.14	478.56

IMPORTE NETO \$ 1,534.58

Sello digital del CFDI:

XYRT571m7tkCDNZqg8bdBFUJOjGV,LoPmiIH+S1PDdfMqGwB,wbK9mDonczpDrLnkGnu0BHIdTB+Yw,Jqs+a8uWQDIHQXMRwLQKpYTI2y1CQZGyA203SxTY2Fmrl+MdfDu5x00ab5gE
B
APonZxcif0x9fWT0pci9AxmZN3RLmUP/2bvPkXD+9n5EZVMM9j11+V8ioKSm0FhdWunqickNIIDmMhGjvzaMiIwDtC4KTzHebTEKDDIh1dtUhxjwW4OczTzB7dojcGzL1H2PbYKDMwGfg3F
BsuwPSYe3+wlDeblLRjAXUjyZ6zCycxYvScC6COA7OYMy3GJeQeE9E8A==

Sello digital del SAT:

rsEiow5baFstrA8AEede4QY0T,JA4pTrdcfNyC/WkGdWH2coPB4xF/Ogl6woWRSruhZwH1,JIIMQ2dm7m58fEop3UOtZ6Fh+AVmaJPsVa69pSYin3TIYIRkzfyVqV8NDV6RGZ992Q0l3h24JH
S
mRmg4Jn8Ozrpv0vndNnsQ0HAvHdoNH/hg9dYo1vhuYka7jRwP5mtzIGQOePvGUfVBSppHP9zzBdA36+fnV307/B/UxRz09tjJGsyFbst4uASMFm4dBazmWVTQsFijycztzstlMinGJoUEID
G6+44kN44QacB/BD4OXlonR/6m15uot1tmVBc7lkuDKmA==

Cadena Original del complemento de certificación digital del SAT:

[[1,1]E2345678-86EB-46C8-BB72-D83614D33FC6[2019-06-11T09:11:57][TSP080724QW6]XYRT571m7tkCDNZqg8bdBFUJOjGV,LoPmiIH+S1PDdfMqGwB,wbK9mDonczpDrLnkGnu0BHIdTB+Yw,Jqs+a8uWQDIHQXMRwLQKpYTI2y1CQZGyA203SxTY2Fmrl+MdfDu5x00ab5gEAPonZxcif0x9fWT0pci9AxmZN3RLmUP/2bvPkXD+9n5EZVMM9j11+V8ioKSm0FhdWunqickNIIDmMhGjvzaMiIwDtC4KTzHebTEKDDIh1dtUhxjwW4OczTzB7dojcGzL1H2PbYKDMwGfg3FBsuwPSYe3+wlDeblLRjAXUjyZ6zCycxYvScC6COA7OYMy3GJeQeE9E8A==[00001000000407612027]]

RFC del proveedor de certificación: TSP080724QW6 **Fecha y hora de certificación:**

No. de serie del certificado SAT 00001000000407612027



Este documento es una representación impresa de un CFDI

Página 2 de 2

Fuente: Elaboración propia.

Recibo de nómina trabajador "F"

Recibo de pago de nómina

Emisor

RFC:	ASR960206LJ7	Folio fiscal:	E8765432-86EB-46C8-BB72-D83614D33FC6
Nombre:	ALKON SERVICES SA DE CV	No. de serie del CSD:	00001000000404504132
Registro patronal:	C6813217114	Lugar, fecha y hora de emisión:	09700 2019-11-10 09:11:26
Régimen fiscal:	General de Ley Personas Morales	Efecto del comprobante:	Nómina
Folio:	23350	RFC Patrón Origen:	
		Serie:	NOMINA

Receptor

Nombre:	ELIECER MORENO PERALTA	No. de Seguridad Social:	65028117001
RFC:	MOPE810227JT1	CURP:	MOPE810227HCSRRRL01
No. Empleado:	6	Puesto:	Dispatcher
Departamento:	On site	Antigüedad:	P410W
Riesgo puesto:	Clase I	Tipo contrato:	Contrato de trabajo por tiempo indeterminado
Fecha de inicio relación laboral:	2015-06-30	Periodicidad de pago:	Semanal
Régimen de contratación:	Sueldos	Salario diario:	197.37
Tipo de jornada:	Diurna	Salario base:	207.75
Clave Entidad Federativa:	Estado de México	Sindicalizado:	No
Uso Cfdi:	Por definir		

Datos Generales

Tipo nómina:	Nómina ordinaria	No. de días pagados:	7.000
Fecha pago:	2019-11-10	Fecha final de pago:	2019-11-10
Fecha Inicial de pago:	2019-11-04	Método de pago:	Pago en una sola exhibición
Forma pago:	Por definir	Cuenta Bancaria:	1249225358
Banco:	BBVA BANCOMER		
Moneda:	Peso Mexicano		

Concepto

Cve del producto/servicio	No. identificación	Cantidad	Clave unidad	Unidad	Descuento	Valor unitario	Descripción	Importe
84111505		1	ACT		Pago de nómina	1894.74	1894.74	538.52

Percepciones

Tipo de percepción	Clave	Concepto	Importe gravado	Importe exento
Sueldos, Salarios Rayas y Jornales	P001	SUELDO SALARIO	1,381.58	0.00
Fondo de ahorro	P005	FONDO DE AHORRO	0.00	69.08
Horas extra	P019	HORAS EXTRAS DOBLES	222.04	222.04

Total Percepciones **\$ 1,603.62** **\$ 291.12**

Fuente: Elaboración propia.

Detalles horas extra

No. de días	Tipo horas	No. horas extra	Importe pagado
3	Dobles	9	444.08

Total percepciones

Total sueldos	Total exento	Total gravado
1,894.74	291.12	1,603.62

Deducciones

Tipo de deducción	Clave	Concepto	Importe
Seguridad social	D001	IMSS	34.54
ISR	D002	ISR POR SALARIO	59.44
Otros	D004	FONDO DE AHORRO TRABAJADOR	69.08
Otros	D004	FONDO DE AHORRO PATRON	69.08
Pago por crédito de vivienda	D010	CREDITO INFONAVIT	292.57
Cuotas sindicales	D019	CUOTAS SINDICALES	13.82

Total Deducciones \$ 538.52

Total deducciones

Total otras deducciones	Total impuestos retenidos
479.08	59.44

Totales Nómina

Total percepciones	Total deducciones
1,894.74	538.52

IMPORTE NETO \$ 1,356.22

Sello digital del CFDI:

XYRT571m7tkCDNZqg/8bdBfUIOjGV,LoPmiIH+S1PDdfMqGwB,JK9mDonczpDrLnkGnu0BHidTB+Yw,Jqs+a8uWQDIHQXMRwLQKpYTI2y1CQZGyA203SxTY2Fmrl+MdfDu5x00ab5gE.B
 APonZXd0x9fWT0p09AxmZN3RLmUP/2bVpkXD+9n5EZVMM9j1+Vl8ioKSm0FhdWunqickNIIDmMhGjvzaMilWdtC4KTzHebTEKDDIh1dtUhxjwW4OCTzIB7dojGzL1H2PbYKDrmwGfg3F
 BsuvPSYe3+wiDeblLRjAXUjYz6zCycxYwscC6COA7OYMy3GJeQeE9E8A==

Sello digital del SAT:

rsElow5baFsfra8AEede4QY0TJA4pTrdcInyC/WkGdWH2coPB4xf/Qgl6woWSRuhzWf1JlIMQJ2dm7m58IEop3UOtZ6Fh+AVmaJPsVa69pSYin3TIYlrfzfvYqV8NDV6RGZ992Q0l3ih24jH
 S
 mRmg4Jn8Ozrpv0vndNnsQ0HAvHdoNhtg9dYo1vhuYka7IjRWp5mtzIGQOePvGUlFVBSppHP9zzBda36+fnV307B/UxRz09tjJGSyFbst4uASMfM4dBAzmWVTGSFJjyycztstiMinGJoUEID
 G6+44kN44QaCb/BD4OXlonR/6m15uot1tmVbc7kuDKmA==

Cadena Original del complemento de certificación digital del SAT:

||1.1|E8765432-86EB-46C8-BB72-D83614D33FC8|2019-06-11T09:11:57|TSP080724QW6|XYRT571m7tkCDNZqg/8bdBfUIOjGV,LoPmiIH+S1PDdfMqGwB,JK9mDonczpDrLnkGnu0BHidTB+Yw,Jqs+a8uWQDIHQXMRwLQKpYTI2y1CQZGyA203SxTY2Fmrl+MdfDu5x00ab5gEAPonZXd0x9fWT0p09AxmZN3RLmUP/2bVpkXD+9n5EZVMM9j1+Vl8ioKSm0FhdWunqickNIIDmMhGjvzaMilWdtC4KTzHebTEKDDIh1dtUhxjwW4OCTzIB7dojGzL1H2PbYKDrmwGfg3FBsuvPSYe3+wiDeblLRjAXUjYz6zCycxYwscC6COA7OYMy3GJeQeE9E8A==|00001000000407612027||

RFC del proveedor de certificación: TSP080724QW6 **Fecha y hora de certificación:**

No. de serie del certificado SAT 00001000000407612027



Fuente: Elaboración propia.

Recibo de nómina trabajador "G"

Recibo de pago de nómina

Emisor

RFC: ASR960206LJ7 **Folio fiscal:** E3456789-86EB-46C8-BB72-D83614D33FC6
Nombre: ALKON SERVICES SA DE CV **No. de serie del CSD:** 00001000000404504132
Registro patronal: C6813217114 **Lugar, fecha y hora de emisión:** 09700 2019-11-10 09:11:26
Régimen fiscal: General de Ley Personas Morales **Efecto del comprobante:** Nómina
Folio: 23351 **RFC Patrón Origen:**
Serie: NOMINA

Receptor

Nombre: CRISTINA QUIJADA SANCHEZ **No. de Seguridad Social:** 79159512079
RFC: QUSC950430JT2 **CURP:** QUSC950430MMCJNR01
No. Empleado: 7 **Puesto:** Limpieza
Departamento: Recursos humanos **Antigüedad:** P410W
Riesgo puesto: Clase I **Tipo contrato:** Contrato de trabajo por tiempo indeterminado
Fecha de inicio relación laboral: 2019-01-08 **Periodicidad de pago:** Semanal
Régimen de contratación: Sueldos **Salario diario:** 115.13
Tipo de jornada: Diurna **Salario base:** 120.53
Clave Entidad Federativa: Estado de México **Sindicalizado:** No
Uso Cfdi: Por definir

Datos Generales

Tipo nómina: Nómina ordinaria **No. de días pagados:** 4.670
Fecha pago: 2019-11-10 **Fecha final de pago:** 2019-11-10
Fecha Inicial de pago: 2019-11-04 **Método de pago:** Pago en una sola exhibición
Forma pago: Por definir **Cuenta Bancaria:** 1249225358
Banco: BBVA BANCOMER
Moneda: Peso Mexicano

Concepto

Cve del producto/servicio	No. identificación	Cantidad	Clave unidad	Unidad	Descuento	Valor unitario	Descripción	Importe
84111505		1	ACT		Pago de nómina	629.74	629.74	76.14

Percepciones

Tipo de percepción	Clave	Concepto	Importe gravado	Importe exento
Sueldos, Salarios Rayas y Jornales	P001	SUELDO SALARIO	537.66	0.00
Fondo de ahorro	P005	FONDO DE AHORRO	0.00	26.88

Total Percepciones **\$ 537.66** **\$ 26.88**

Total percepciones

Total sueldos	Total exento	Total gravado
564.55	26.88	537.66

Este documento es una representación impresa de un CFDI

Página 1 de 2

Fuente: Elaboración propia.

Deducciones

Tipo de deducción	Clave	Concepto	Importe
Seguridad social	D001	IMSS	14.31
Otros	D004	FONDO DE AHORRO TRABAJADOR	26.88
Otros	D004	FONDO DE AHORRO PATRON	26.88
Cuotas sindicales	D019	CUOTAS SINDICALES	8.06

Total Deducciones \$ 76.14

Total deducciones

Total otras deducciones
76.14

Otros pagos

Tipo otro pago	Clave	Concepto	Importe
Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador).	O002	SUBSIDIO AL EMPLEO	65.19

Subsidio al empleo

Subsidio causado
93.66

Totales Nómina

Total percepciones	Total otros pagos	Total deducciones
564.55	65.19	76.14

IMPORTE NETO \$ 553.60

Sello digital del CFDI:

XyRT571mf7kCDNZqg8bdBfUjOjGV.LoPmIH+S1PDdfMqjGwB.JbK9mDonczpDrLnkGnu0BHIdTB+Yw.Jqs+a8uWQDIHQXMRwLQKpYTI2y1CQZGyA203SxTY2Fmrl+MdfDu5x00ab5gE
B
APonZXcif0x9fWT0poc9AxmZN3RLmUP/2bvPkXD+9n5EZVMM9jI1+Vl8ioKSm0FhdWunqickNIIDmMhGjvzaMlIWdC4KTzH6bTEKDDIh1dtUhxjwW40cTzB7dojGzL1H2PbYKDMwGfg3F
BsuVPSYe3+wiDeblRrjAXUyZ6zCycxYyVscC6COA7OYMy3GJeQeE9E8A==

Sello digital del SAT:

rsEiow5baFsfra8AEede4QY0TJA4pTrdcInyC/WkGdVH2coPB4xF/Qgl6woWSRruhZVf1JlIMCj2dm7m58Eop3UoZ6Fh+AvmA.JPsVa69pSYin3TYIrkzfyVq8NDV6RGZ992Q0l3h24jH
S
mRmg4Jn8Ozrpv0rdNNSQ0HAvHdoNhg9dYc1vhuYka7jRWp5mtzIGQOePvgUfVbSppHP9zzBdA36+/nV307B/UxRz09jJGSyFbSt4uASMFm4dBazmWfTQsFJlyjctztstlMnGJoUEID
G6+44kN44QaCbBD4OXlonR/6m15uot1tmVbc7kuDKmA==

Cadena Original del complemento de certificación digital del SAT:

||1.-1|E3456789-86EB-46C8-BB7-2-D83614D33FC8|2019-06-11T09:11:57|TSP080724QW6|XyRT571mf7kCDNZqg8bdBfUjOjGV.LoPmIH+S1PDdfMqjG
wB.JbK9mDonczpDrLnkGnu0BHIdTB+Yw.Jqs+a8uWQDIHQXMRwLQKpYTI2y1CQZGyA203SxTY2Fmrl+MdfDu5x00ab5gEAPonZXcif0x9fWT0poc9Axm
ZN3RLmUP/2bvPkXD+9n5EZVMM9jI1+Vl8ioKSm0FhdWunqickNIIDmMhGjvzaMlIWdC4KTzH6bTEKDDIh1dtUhxjwW40cTzB7dojGzL1H2PbYKDMw
Gfg3FBsuVPSYe3+wiDeblRrjAXUyZ6zCycxYyVscC6COA7OYMy3GJeQeE9E8A==|00001000000407612027||

RFC del proveedor de certificación: TSP080724QW6

Fecha y hora de certificación:

No. de serie del certificado SAT 00001000000407612027



Este documento es una representación impresa de un CFDI

Página 2 de 2

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

La experiencia laboral nos permitió conocer las constantes problemáticas relacionadas a la elaboración de la nómina y su entorno; de ahí que partimos en la elaboración de la presente investigación la cual incluye los aspectos administrativos, teóricos, prácticos, fiscales y laborales principales que brindan información clara para el desarrollo de la misma.

En la actualidad en México encontramos que a pesar del incremento de los negocios dentro de la informalidad y un panorama económico global variable principalmente por las relaciones actuales entre USA y México; aún existen organizaciones con la disposición y capacidad económica de brindar y/o contratar trabajadores con por lo menos las prestaciones mínimas de ley; sin embargo a pesar de ello incurren frecuentemente en omisiones fiscales, problemas laborales derivados del descontento de algún sector de su personal, por el cálculo erróneo de la nómina (prestaciones y deducciones), descontrol y mala organización en la información de sus trabajadores; estas deficiencias se reflejan en la información contable y financiera; la cual resulta ser poco confiable.

La investigación cumplió con cada uno de los objetivos trazados al inicio de la investigación:

- Se logró recopilar la principal información teórica y técnica relacionada a la elaboración de la nómina brindando un amplio panorama incluyendo antecedentes, marco legal, conceptos y clasificaciones.
- Se mostró el proceso administrativo detallado relacionado a la elaboración de la nómina el cual sirve para brindar un control y orden a las organizaciones, para el manejo y conservación de la información de sus empleados.

- Se analizó el principal marco fiscal y laboral entorno a la nómina consultando las leyes vigentes del ISR, IMSS y LFT, dejando en claro que son los principales puntos que deben cumplirse con estricto apego legal, toda vez que se establece una relación laboral formal.
- Se ejemplificó a través de ejercicios debidamente explicados y finalmente con un caso práctico los cálculos correctos de las percepciones y deducciones dentro de una nómina con la intención disminuir las incidencias en materia fiscal y laboral en las organizaciones.

En resumen, hoy en día las empresas que ofrecen empleos formales requieren certeza en el cálculo de las percepciones y deducciones a través de su nómina por ello es importante que cuenten en su equipo con personal que tenga los conocimientos y se encuentre actualizado ante los constantes cambios en materia, administrativa, contable, fiscal y laboral; capaz de elaborar correcta y oportunamente la nómina a su cargo. En la práctica encontramos que derivado de su formación académica esta actividad es llevada a cabo por los licenciados en contaduría; de ahí la importancia vigente de esta profesión.

Los beneficios para las organizaciones al contar con un Lic. en Contaduría capacitado y actualizado son:

1. Control, orden y planeación en su proceso para la elaboración y registro de la nómina.
2. Disminución en riesgos por créditos fiscales ante las autoridades competentes (SAT, IMSS, INFONAVIT).
3. Disminución en riesgos por problemas o multas de índole laboral ante la STPS.
4. Certeza en la información contable y financiera derivada de la nómina.

Con base a la experiencia en el mercado laboral fue posible comprobar las hipótesis planteadas y la consecución de los beneficios anteriormente señalados.

Anexo

A la fecha de terminación e impresión de este trabajo, han sido publicados los valores para el año 2020 de la UMA, la UMI, los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales los cuales son los siguientes:

Valor de la UMA a partir del 1 de Febrero de 2020		MXN
Valor UMA		\$86.88

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2020)

Valor de la UMI a partir del 1 de Enero de 2020		MXN
Valor UMI		\$84.55

Fuente: Elaboración propia con datos del INFONAVIT (2020)

Salario mínimo general a partir del 1 de Enero de 2020		MXN
Salario mínimo general diario en México		\$123.22
Salario mínimo general diario en frontera norte		\$185.56

Fuente: Elaboración propia con datos de la CONASAMI (2020)

Salarios mínimos profesionales a partir del 1 de Enero de 2020

No.	Profesiones, oficios y trabajos especiales	Zona libre de frontera norte	Resto del país
1	Albañilería, oficial de	\$185.56	\$142.14
2	Boticas, farmacias y droguerías, dependiente(a) de mostrador en	\$185.56	\$125.64
3	Bulldózer y/o traxcavo, operador(a) de	\$185.56	\$148.90
4	Cajero(a) de máquina registradora	\$185.56	\$127.83
5	Cantinerero(a) preparador(a) de bebidas	\$185.56	\$130.44
6	Carpintero(a) de obra negra	\$185.56	\$142.14
7	Carpintero(a) en fabricación y reparación de muebles, oficial	\$185.56	\$139.80
8	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	\$185.56	\$143.94
9	Colchones, oficial en fabricación y reparación de	\$185.56	\$131.73
10	Colocador(a) de mosaicos y azulejos, oficial	\$185.56	\$139.30
11	Construcción de edificios y casas habitación, yesero(a) en	\$185.56	\$132.66
12	Cortador(a) en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	\$185.56	\$129.18
13	Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	\$185.56	\$127.64
14	Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	\$185.56	\$130.99
15	Chofer acomodador(a) de automóviles en estacionamientos	\$185.56	\$133.53
16	Chofer de camión de carga en general	\$185.56	\$145.06
17	Chofer de camioneta de carga en general	\$185.56	\$140.95
18	Chofer operador(a) de vehículos con grúa	\$185.56	\$135.58
19	Draga, operador(a) de	\$185.56	\$150.28
20	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	\$185.56	\$141.82
21	Electricista instalador(a) y reparador(a) de instalaciones eléctricas, oficial	\$185.56	\$139.30
22	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	\$185.56	\$140.65
23	Electricista reparador(a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	\$185.56	\$135.58
24	Empleado(a) de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	\$185.56	\$125.28
25	Encargado(a) de bodega y/o almacén	\$185.56	\$129.75
26	Ferreterías y tlapalerías, dependiente(a) de mostrador en	\$185.56	\$132.34
27	Fogonero(a) de calderas de vapor	\$185.56	\$136.57
28	Gasolinero(a), oficial	\$185.56	\$127.64
29	Herrería, oficial de	\$185.56	\$137.50
30	Hojalatero(a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	\$185.56	\$139.80
31	Lubricador(a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	\$185.56	\$128.61
32	Manejador(a) en granja avícola	\$185.56	\$123.92
33	Maquinaria agrícola, operador(a) de	\$185.56	\$142.84
34	Máquinas para madera en general, oficial operador(a) de	\$185.56	\$136.57
35	Mecánico(a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	\$185.56	\$146.80
36	Montador(a) en talleres y fábricas de calzado, oficial	\$185.56	\$129.18

No.	Profesiones, oficios y trabajos especiales	Zona libre de frontera norte	Resto del país
37	Peluquero(a) y cultor(a) de belleza en general	\$185.56	\$133.53
38	Pintor(a) de automóviles y camiones, oficial	\$185.56	\$137.50
39	Pintor(a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	\$185.56	\$136.57
40	Planchador(a) a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	\$185.56	\$127.83
41	Plomero(a) en instalaciones sanitarias, oficial	\$185.56	\$136.82
42	Radiotécnico(a) reparador(a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	\$185.56	\$141.82
43	Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	\$185.56	\$125.28
44	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente(a) de mostrador en	\$185.56	\$129.75
45	Reparador(a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	\$185.56	\$135.07
46	Reportero(a) en prensa diaria impresa	\$260.49	\$275.90
47	Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	\$260.49	\$275.90
48	Repostero(a) o pastelero(a)	\$185.56	\$142.14
49	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	\$185.56	\$142.84
50	Secretario(a) auxiliar	\$185.56	\$146.50
51	Soldador(a) con soplete o con arco eléctrico	\$185.56	\$140.65
52	Tablajero(a) y/o carnicero(a) en mostrador	\$185.56	\$133.53
53	Tapicero(a) de vestiduras de automóviles, oficial	\$185.56	\$135.58
54	Tapicero(a) en reparación de muebles, oficial	\$185.56	\$135.58
55	Trabajo social, técnico(a) en	\$185.56	\$158.71
56	Vaquero(a) ordeñador(a) a máquina	\$185.56	\$125.28
57	Velador(a)	\$185.56	\$127.64
58	Vendedor(a) de piso de aparatos de uso doméstico	\$185.56	\$130.99
59	Zapatero(a) en talleres de reparación de calzado, oficial	\$185.56	\$129.18

Fuente: Elaboración propia con datos de la CONASAMI (2020)

Referencias

Campero, E., Fol R. & Pérez J. (2018). *Manual para el Control Integral de las Nóminas*. Ciudad de México, México: TAX Editores. (p.27)

Campero, E., Fol R. & Pérez J. (2018). *Manual para el Control Integral de las Nóminas*. Ciudad de México, México: TAX Editores. (p.59-69)

Campero, E., Fol R. & Pérez J. (2018). *Manual para el Control Integral de las Nóminas*. Ciudad de México, México: TAX Editores. (p.123)

Campero, E., Fol R. & Pérez J. (2018). *Manual para el Control Integral de las Nóminas*. Ciudad de México, México: TAX Editores. (p.102,103)

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (2019). Salarios Mínimos Generales. Documento electrónico recuperado de: <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (2019). Salarios Mínimos Profesionales. Documento electrónico recuperado de: <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>

Córdova, P. (2017). *Subsidio para el Empleo Derecho del trabajador*. Ciudad de México, México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos. (p.108 - 111)

FONACOT (2019). Calendario de pagos, México: Documento electrónico recuperado de www.fonacot.gob.mx/creditofonacot/empresa/Paginas/calendariocedulas.aspx

Hernández, J. & Juárez C. (2015) *Derecho Laboral y la Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de México, México: Grupo Editorial Patria Azcapotzalco. (p. 154)

INEGI (2019). *Valor de la UMA*, México: Documento electrónico recuperado de: www.inegi.org.mx/temas/uma/

INFONAVIT (2019). Valor de la UMI, México: Documento electrónico recuperado de: <https://portalmx.infonavit.org.mx/wps/portal/infonavit.web/patrones/>

López, E. (2018) *Aspectos Contractuales y Fiscales Sobre Sueldos y Salarios*. Ciudad de México, México: ISEF. (p.35)

Marquet, P. (2014). *Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo*. Documento electrónico recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>

Martínez, J. (2019). *El ABC Fiscal de Sueldos y Salarios 2018*. Ciudad de México, México: ISEF. (p. 83)

México. (2019). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Ciudad de México, México: ISEF. (p. 210)

Orozco, L. (2018). *Estudio Integral de la Nómina 2018*. Ciudad de México, México: ISEF. (P. 31)

Reyes, Agustín. (2004). *Administración De Personal II Sueldos y Salarios*. Ciudad de México, México: LIMUSA. (p. 15)

Sánchez, G. & Ángeles, M. (2017). *Tesis y Otras Modalidades de Titulación: Estrategias Metodológicas*. Estado de México, México: UNAM. (p. 61)

Secretarías de Finanzas Estatales, ISN (2019). *Tasas ISN, México*: Documento electrónico recuperado de: <http://losimpuestos.com.mx/impuesto-sobre-nominas/>

Tribunal Colegiado en Materia Laboral (2016). Tesis de jurisprudencia IV 2° J/1, Segundo Tribunal Colegiado. Documento electrónico recuperado de: <https://tribunalescolegiados.vlex.com.mx/vid/-471654698>

Bibliografía

Campero, E., Fol R. & Pérez J. (2018). *Manual para el Control Integral de las Nóminas*. Ciudad de México, México: TAX Editores.

Córdova, P. (2017). *Subsidio para el Empleo Derecho del trabajador*. Ciudad de México, México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

Hernández, J. & Juárez C. (2015) *Derecho Laboral y la Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de México, México: Grupo Editorial Patria Azcapotzalco

López, E. (2018) *Aspectos Contractuales y Fiscales Sobre Sueldos y Salarios*. Ciudad de México, México: ISEF.

Martínez, J. (2019). *El ABC Fiscal de Sueldos y Salarios 2019*. Ciudad de México, México: ISEF

México. (2019). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Ciudad de México, México: ISEF

México. (2019). *Fisco Nóminas: Compendio de Disposiciones Fiscales Sobre Sueldos y Salarios*. Ciudad de México, México: ISEF.

Orozco, L. (2018). *Estudio Integral de la Nómina 2018*. Ciudad de México, México: ISEF.

Reyes, Agustín. (2004). *Administración De Personal II Sueldos y Salarios*. Ciudad de México, México: LIMUSA.

Sánchez, G. & Ángeles, M. (2017). *Tesis y Otras Modalidades de Titulación: Estrategias Metodológicas*. Estado de México, México: UNAM.

Documentos electrónicos

Cámara de Diputados del H. Congreso de las Unión (2019). Código Fiscal de la Federación (2019). Documento electrónico recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

Cámara de Diputados del H. Congreso de las Unión (2019). Ley del Impuesto Sobre la Renta (2019). Documento electrónico recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

Cámara de Diputados del H. Congreso de las Unión (2019). Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (2019). Documento electrónico recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

Cámara de Diputados del H. Congreso de las Unión (2019). Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (2019). Documento electrónico recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

Cámara de Diputados del H. Congreso de las Unión (2019). Ley del Seguro Social (2019). Documento electrónico recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

Cámara de Diputados del H. Congreso de las Unión (2019). Ley Federal del Trabajo (2019). Documento electrónico recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

Cámara de Diputados del H. Congreso de las Unión (2019). Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (2019). Documento electrónico recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LISR_060516.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de las Unión (2019). Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (2019). Documento electrónico recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSS_MACERF.pdf

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2019). Salarios Mínimos Generales. Documento electrónico recuperado de: <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2020). Salarios Mínimos Generales. Documento electrónico recuperado de: <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2019). Salarios Mínimos Profesionales. Documento electrónico recuperado de: <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2020). Salarios Mínimos Profesionales. Documento electrónico recuperado de: <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>

FONACOT (2019). Calendario de pagos, México: Documento electrónico recuperado de www.fonacot.gob.mx/credito/fonacot/empresa/Paginas/calendariocedulas.aspx

INEGI (2019). *Valor de la UMA*, México: Documento electrónico recuperado de: www.inegi.org.mx/temas/uma/

INEGI (2020). *Valor de la UMA*, México: Documento electrónico recuperado de: www.inegi.org.mx/temas/uma/

INFONAVIT (2019). Valor de la UMI, México: Documento electrónico recuperado de: <https://portalmx.infonavit.org.mx/wps/portal/infonavit.web/patrones/>

INFONAVIT (2020). Valor de la UMI, México: Documento electrónico recuperado de: <https://portalmx.infonavit.org.mx/wps/portal/infonavit.web/patrones/>

Marquet, P. (2014). *Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo*. Documento electrónico recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>

Secretarías de Finanzas Estatales, ISN (2019). *Tasas ISN, México*: Documento electrónico recuperado de: <http://losimpuestos.com.mx/impuesto-sobre-nominas/>

Secretaría de Hacienda y Crédito Público, (2019). Timbrado de la nómina y requisitos del CFDI. Documento electrónico recuperado de: <https://www.sat.gob.mx/consultas/97722/comprobante-de-nomina>

Secretaría de Hacienda y Crédito Público, (2019). Visor de nómina a través del portal del SAT. Documento electrónico recuperado de: <https://www.sat.gob.mx/declaracion/97720/visor-de-comprobantes-de-nomina-para-los-trabajadores>

Tribunal Colegiado en Materia Laboral (2016). Tesis de jurisprudencia IV 2º J/1, Segundo Tribunal Colegiado. Documento electrónico recuperado de: <https://tribunalescolegiados.vlex.com.mx/vid/-471654698>