



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
**FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**  
**SISTEMA UNIVERSIDAD ABIERTA Y EDUCACIÓN A DISTANCIA**



**AUTORES:** Bertha Aguilar Sánchez  
Rafael Aguilera Aguilar  
Martha Santiago García  
José Alfredo Sosa Benítez

<b>TALLER DE NÓMINAS</b>		Clave: 2006
Plan:	2005	Créditos: 8
Licenciatura:	<b>CONTADURÍA</b>	Semestre:
Área:	Recursos humanos	Horas de Asesoría: 4
Requisitos:	Ninguno	Horas por semana: 4
Tipo de asignatura:	Obligatoria ( )	Optativa ( x )

**TEMARIO OFICIAL (64 horas)**

	<b>Horas</b>
1. Concepto y generalidades de la nómina	6
2. Conceptos de ingresos, descuentos y retenciones de contribuciones en una nómina.	10
3. Impuesto sobre la renta: cálculo de retenciones y obligaciones.	14
4. Seguro social e Infonavit: integración de salarios e incidencias.	12
5. Renuncias, indemnizaciones y liquidaciones	8
6. Declaraciones anuales informativas	4
7. Programas de cómputo para la automatización de una nómina	10
<b>Total</b>	<b>64</b>



## TALLER DE NÓMINAS



### INTRODUCCIÓN GENERAL A LA ASIGNATURA

Esta asignatura tendrá gran importancia en tu desarrollo profesional ya que te permite conocer cómo la elaboración de la nómina puede convertirse en una ventaja competitiva al establecer una estructura salarial sólida y equitativa que permita la motivación de los trabajadores en la empresa.

La nómina en México todavía es sinónimo de burocracia, trámites largos y condenada a ser considerada una función inequitativa, complicada y con erogaciones de alto costo monetario. Por lo que es muy importante que seas un agente del cambio y que logres que las empresas cumplan sus objetivos mediante la equidad salarial y el cumplimiento de los mandatos expresos en las leyes laborales, fiscales y de seguridad social.

Toda relación de trabajo supone derechos y obligaciones por parte del trabajador y del patrón, lo que implica que tenemos que identificar los elementos de una relación laboral y conocer los principios y normas jurídicas para aplicarlos en el cálculo de la nómina. Para ello, en este material se desarrollarán los siguientes temas:

En el primero se conceptualizará la nómina y se mostrará el fundamento legal que sustenta el proceso de la nómina. También se explicarán los elementos generales que integran el proceso de la nómina, para aplicarlos posteriormente.

En el segundo tema se identificarán los conceptos de ingresos, descuentos y retenciones de contribuciones en una nómina y se mostrará su tratamiento por medio de ejercicios.



## TALLER DE NÓMINAS



En el tercer tema se considerará la obligación de efectuar la retención del impuesto sobre la renta (ISR) en los salarios de los trabajadores y se determinará la mecánica para su cálculo de acuerdo a lo estipulado en la Ley del Impuesto sobre la renta (LISR) y su reglamento.

En el cuarto tema se mostrará la importancia de observar las leyes en materia de seguridad social, para calcular las cuotas obrero-patronales mediante la identificación de los elementos de seguridad social que integran la nómina y la forma en que deben considerarse para dar cumplimiento a lo estipulado en las leyes vigentes.

En el quinto tema se señalará que al terminar la relación laboral, es importante calcular correctamente el importe que procede en la renuncia, la indemnización o la liquidación de acuerdo a lo estipulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

En el sexto tema se presentará el cálculo de la Declaración anual informativa, con la que se da cumplimiento a la obligación de dar a conocer el impuesto anual de los trabajadores que estuvieron al servicio de la empresa.

En el séptimo y último tema se darán a conocer algunos programas de cómputo que facilitan y agilizan las operaciones y cálculos de la nómina, el cálculo de impuestos a los trabajadores y a la empresa y que permiten generar reportes de los mismos.



## TALLER DE NÓMINAS



### **OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA**

Al finalizar el curso, el alumno manejará los elementos, percepciones, deducciones y procedimientos legales y administrativos necesarios para procesar una nómina y también operar sistemas de cómputo para automatizar la elaboración de la nómina.



# TALLER DE NÓMINAS



## ESTRUCTURA CONCEPTUAL





## UNIDAD 1

# CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



### OBJETIVO ESPECÍFICO

Al finalizar el tema, el alumno comprenderá el concepto de nómina, ubicará el marco legal de la misma y podrá identificar los tipos de nómina, las formas de pago y los elementos generales que integran el proceso de la nómina.

### INTRODUCCIÓN

Una vez que la empresa ha instrumentado un sistema de pago competitivo para el personal, es necesario calcular la nómina de conformidad con las políticas salariales establecidas por la empresa, las cuales deberán respetar las disposiciones del sistema laboral regulado por las leyes vigentes.

Para ello, es necesario conocer cuál es el marco legal de la nómina para identificar las garantías mínimas que ofrecen las leyes laborales. En este tema podrás conocerlas e identificar los elementos que integran el proceso de la nómina.



# UNIDAD 1

## CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



### LO QUE SÉ

Elabora un mapa conceptual en el que presentes un proceso para la remuneración de acuerdo a tu experiencia laboral o académica de tu carrera. Todo ello con el fin de que te familiarices más adelante con el contenido de este apartado.

### TEMARIO DETALLADO (6 HORAS)

- 1.1. Concepto de nómina
- 1.2. Marco legal de las nóminas
- 1.3. Tipos de nómina
- 1.4 Procedimiento para la elaboración de una nómina



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



#### 1.1 Concepto de Nómina

Para reflejar el pago de salarios y prestaciones a los trabajadores, así como las deducciones correspondientes, la empresa requiere elaborar un documento llamado *nómina*, este concepto se ha utilizado en las organizaciones de manera polisemántica, por ejemplo, podemos hallar algunos conceptos en diccionarios de sinónimos, como: lista, catálogo, relación, registro, enumeración, detalle, entre otras.

El término [nómina](#), según el Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, proviene del latín *nomīna*, pl. n. *nomen*, *-īnis*, que significa nombre y en éste se hace referencia a:

1. Lista o catálogo de nombres de personas o cosas.
2. Relación nominal de los individuos que en una oficina pública o particular han de percibir haberes y justificar con su firma haberlos recibido.
3. Estos haberes. Cobrar la nómina
4. En lo antiguo, reliquia en que estaban escritos nombres de santos.

Tomando en cuenta lo anterior, la palabra nómina está relacionada con nombres escritos, con haberes que se detallan a favor de individuos que bien podemos llamar prestaciones y que son recibidas por una oficina pública o particular. Destaca el hecho de que se tenía que recabar la firma en ese documento de los que recibían los haberes.

Este precedente permite comprender que cualquier percepción debe quedar asentada en una relación con carácter probatorio de la relación laboral y,



# UNIDAD 1

## CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



propriadamente, a este documento le llamaremos nómina. La nómina puede definirse como:

*El documento de control administrativo, en el cual se consignan las percepciones y deducciones de uno o varios trabajadores que integran una organización en un periodo determinado.*

Las percepciones se refieren a los diversos conceptos que se proporcionan a los trabajadores por motivo de su trabajo, entre los que podemos considerar el salario, el pago por laborar horas extras, premios de puntualidad, etcétera.

Las deducciones se refieren a los diversos conceptos que se descuentan a los trabajadores por motivo de su trabajo, entre los que podemos mencionar el impuesto sobre la renta, la cuota obrero-patronal que se entera al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y otros.

### 1.2. Marco Legal de las Nóminas

Las leyes laborales tienen su base legal en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en 1917. En este artículo se establece el apartado A que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo; el apartado B hace referencia a los poderes de la Unión, al Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Nuestro estudio de la nómina se fundamentará en el apartado A y en las leyes laborales que emanan del mismo, las cuales establecen que en la elaboración de la nómina se deben cubrir requisitos legales en cuanto a su presentación y resguardo, entre los más importantes se encuentran:



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



#### A) La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social

En esta ley [\[vista previa\]](#) se establecen los requisitos mínimos que deben de contener las nóminas y que se encuentran especificados en los siguientes artículos:

##### Artículo 15 fracción II:

Los patrones están obligados a: [...]

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

Artículo 8 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en [materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización](#) (RACERF), establece los datos que debe contener la constancia de días laborados:

La constancia de los días laborados por los trabajadores a que se refiere la fracción IX del artículo 15 de la Ley deberá contener al menos, los datos siguientes:

- I. Nombre, denominación o razón social del patrón, completos;
- II. Número de registro patronal;
- III. Nombre completo del trabajador;
- IV. Clave Única de Registro de Población;
- V. Periodo que comprende;



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



- VI. Número de días laborados;
- VII. Duración de la jornada: completa o reducida, y
- VIII. Tratándose de los patrones a los que se refiere la fracción VI del artículo 15 de la Ley, a los datos anteriores deberán agregarse los que permitan identificar la ubicación de la obra

#### B) Código Fiscal de la Federación

El [Código Fiscal de la Federación](#) establece en su artículo 67 que:

Las facultades de las autoridades fiscales para determinar las contribuciones o aprovechamientos omitidos y sus accesorios, así como para imponer sanciones por infracciones a las disposiciones fiscales, se extinguen en el plazo de cinco años contados a partir del día siguiente a aquél en que:

I. Se presentó la declaración del ejercicio, cuando se tenga obligación de hacerlo. Tratándose de contribuciones con cálculo mensual definitivo, el plazo se computará a partir de la fecha en que debió haberse presentado la información que sobre estos impuestos se solicite en la declaración del ejercicio del impuesto sobre la renta. En estos casos las facultades se extinguirán por años de calendario completos, incluyendo aquellas facultades relacionadas con la exigibilidad de obligaciones distintas de la de presentar la declaración del ejercicio.

#### C) Ley Federal del Trabajo

La [LFT](#) en su artículo 804 establece que:

El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan: [...]



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



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

III. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y [...]

Los documentos señalados [...] por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral.

Con el objetivo de cumplir oportunamente con las diferentes obligaciones laborales, fiscales, legales y de seguridad social en cuanto al resguardo y presentación de la información que se genera por la relación laboral, podemos establecer los siguientes tiempos, según lo explica Luis Ángel Orozco Colín (2012):

1. **Datos generales.** Deberemos actualizarla y guardarla todo el tiempo que el trabajador esté activo y hasta tres años después de que se retire (en el primer año se retira, en el segundo se incluye en los pagos de PTU y en el tercero se incluye en la declaración de sueldos y salarios por el año en que recibió PTU).
2. **Modificaciones de sueldo.** Deberemos guardarla por lo menos hasta que termine la auditoría del año siguiente en que se retire el empleado.
3. **Detalle de pagos efectuados (Nóminas).** Deberemos guardarla durante el último año y un año después para efectos laborales (artículo 804 de LFT), y por 5 años para efectos fiscales de ISR (artículo 67 del CFF) y SS (artículo 15 fracción II, LSS).



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



4. **Acumulados (Información de los conceptos de sueldo y demás percepciones y deducciones que vamos acumulando en el año natural).** Estos acumulados nos servirán para determinar la PTU del año siguiente en el que se retire y un año más tarde, para elaborar las declaraciones de sueldos y salarios.
5. **Documentación.** Deberemos guiarnos por los puntos anteriores y considerar que, en caso de que tengamos alguna demanda o juicio en proceso, la información y/o documentación relativa a ese proceso debemos guardarla durante todo el tiempo que dure el mismo, independientemente de que decidamos mostrarla o no. (pp. 94-95)

#### 1.3 Tipos de nómina

Por el período en que se elabora, la nómina puede ser:

- Semanal
- Catorcenal
- Quincenal
- Mensual

Por la información y sus características que la integran, la nómina puede ser:

- *Normal:* Es aquella que contiene las percepciones que recibe el personal de la empresa de forma regular; por ejemplo, salario y otros ingresos ordinarios. Se caracteriza por contener información no restringida y de fácil acceso.
- *Especial:* Contiene percepciones extraordinarias que están sujetas a eventualidades especiales; por ejemplo, logro de metas, incrementos de productividad. La nómina especial es aquella que contiene información que no



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



está contemplada regularmente, como son pagos de bonos por productividad, pago de utilidades a los Trabajadores, (PTU), entre otros.

- *Confidencial:* Es aquella que contiene los pagos de Directores, Funcionarios o Gerentes Generales. La característica principal de este tipo de nómina es que el acceso a la información se encuentra restringido.

#### 1.4. Procedimiento para la elaboración de una nómina

Este procedimiento inicia por la definición de los salarios y las prestaciones que les serán otorgados a los trabajadores y posteriormente la presentación de alta de los empleados, la determinación de deducciones, la elaboración de la nómina, la elaboración de reportes y recibos, el pago de salarios y prestaciones, su contabilización y cierre.

Otro elemento importante y que da equidad en cuanto al cálculo del ingreso y al descuento derivado de salarios y prestaciones es el establecimiento de políticas de pago, las cuales otorgan claridad y certeza al ingreso final de los empleados. El procedimiento para elaborar la nómina dependerá de cada organización, en el diagrama 1 mostramos los pasos de este procedimiento resaltándolos con color azul, si bien analizamos este diagrama encontramos tres pasos anteriores (con color rosa) que son aquéllos requisitos previos a la elaboración de este procedimiento de la nómina.



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



**Diagrama 1. Procedimiento para la elaboración de nóminas**

Adaptado de Luis A. Orozco Colín (2012, p. 28)



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



A continuación se mencionan los pasos específicos del procedimiento para la elaboración de nóminas.

- a) *Determinar Salarios y Prestaciones.* Estas pueden determinarse mediante las técnicas de valuación de puestos, investigación salarial y/o el establecimiento de estructuras salariales (tabuladores), así como un estudio de la capacidad económica de la organización, que permita cumplir con el pago de estos elementos. Toda técnica o método tendrá que adaptarse a las posibilidades y necesidades de operación de la empresa. Dependiendo de lo que la empresa pretenda lograr será la técnica o el método que se utilice, ya que cada uno de ellos pretende resolver una problemática determinada.
- b) *Definir políticas de pago y descuento.* Éstas facilitan el cálculo de la nómina y se deben detallar lo más posible, las diferentes posibilidades que pueden enfrentar los pagos y descuentos, tratando de ser lo más claros posible y el personal debe ser informado de todas las políticas para evitar conflictos.
- c) *Determinar calendarios de pago.* Es necesario elaborar calendarios de pago dependiendo de los tipos de nómina que serán utilizadas por la organización (semanal, quincenal, etc.), los calendarios de pago se deberán realizar antes de iniciar el año ya que esto es una parte fundamental de la planeación de toda organización y que nos permite determinar cuándo calcular, pagar y contabilizar los salarios evitando conflictos laborales por pagar fuera de los tiempos establecidos los salarios correspondientes.
- d) *Determinar incidencias del periodo.* Llevar el control de los días laborados mediante listas de asistencia, reloj checador, dispositivos electrónicos, así como tener la documentación probatoria relativa a horas extras, incapacidades



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, permisos con y sin goce de sueldo, vacaciones y demás.

- e) *Considerar conceptos de pago y descuento para la nómina que se está procesando.* Según la nómina que se está procesando, serán los conceptos que se incluyan. Si se opera nómina de PTU, no tendremos conceptos como faltas o tiempo extra, entre otras.

También se tomarán en cuenta los pagos o descuentos fijos. Por ejemplo, los descuentos de préstamos.

- f) *Checar y obtener cifras de control.* Independientemente del sistema que se utilice, debemos asegurarnos de incluir todo lo que necesitamos o queremos.
- g) *Calcular la nómina.* Es la parte medular del proceso.
- h) *Obtener reportes y archivos.* Hablamos de reportes normales como la nómina, los recibos en lo que habrán de firmar los trabajadores y los resúmenes normales. Además de los archivos que enviamos al banco para pagar con crédito a cuentas bancarias o de los archivos que requieren las empresas que proporcionan los vales de despensa o que administran el fondo de ahorro.
- i) *Pagar la nómina.* Cuando la forma de pago sea en efectivo o con cheque, ya que cuando sea a través de cuentas bancarias, lo habremos hecho en el paso anterior. Al terminar este paso, sabremos que la nómina ya no tendrá más correcciones (los trabajadores son los primeros en detectar cualquier error o problema).



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



- j) *Contabilizar*. Se incluye cada una de las nóminas elaboradas, regulares o especiales y la contabilización de provisiones.
- k) *Cerrar la nómina*. Entiéndase este paso como el paso definitivo para considerar inamovible lo efectuado y empezar a operar el siguiente período.
- l) *Presentar informes y declaraciones*. Se incluye en este paso todo lo demás relacionado a la nómina, llámese declaraciones anuales o mensuales.

El procedimiento de nómina debe comprender todo lo relacionado con ella, independientemente de quien lo haga dentro de la organización: contabilizar la nómina o calcular las provisiones de gratificación o de prima vacacional, también es parte del proceso de nómina porque están basados en datos del empleado y en los pagos efectuados a éstos. Lo mismo sucede con las declaraciones y pagos al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), o con el cálculo del subsidio acreditable o el porcentaje de riesgo de trabajo.

Llevar el control de los días de vacaciones por pagar y pagados, el control de fondo de ahorro o el control de préstamos, también es parte del proceso de nómina porque finalmente van a derivar un pago o un descuento al empleado. Así como proporcionar información a las revisiones de las autoridades fiscales, ya se trate del dictamen para el seguro social o para la Secretaría de Hacienda a través de declaraciones o del dictamen para efectos fiscales.



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



#### RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta unidad se precisó el concepto de nómina, desde su acepción etimológica *nómina* hasta su conformación en materia laboral, en la que se le considera como el documento de control administrativo, donde se consignan las percepciones y deducciones de uno o varios trabajadores que integran una organización en un periodo determinado. Se identificó la diferencia entre percepción y deducción, entendiendo la primera como los conceptos que se proporcionan a los trabajadores y la segunda como los descuentos que se aplican por motivo del trabajo.

Conocer el fundamento legal de la nómina nos permite aplicar los requerimientos que se expresan en el Código Fiscal de la Federación, en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social. Algunos de esos requerimientos se refieren a la obligación de conservar y exhibir en juicio documentos como la nómina y se establece que en su presentación se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por los trabajadores.

El proceso para elaborar la nómina inicia con la determinación de los sueldos y prestaciones, estos pueden ser determinados después de establecer los objetivos de la administración de sueldos y salarios, las políticas salariales y los métodos y técnicas adecuados. Estos últimos se refieren a los métodos de valuación de puestos, métodos de evaluación del desempeño, la curva salarial, la encuesta salarial y diseño del tabulador, así como un estudio de la capacidad económica de la organización, que permita cumplir con el pago de estos elementos.

Una vez que se determinan los sueldos y salarios, las siguientes etapas son: definir políticas de pago y descuento, determinar la calendarización de pagos, determinar incidencias, considerar conceptos de pagos y descuento, checar y



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



obtener cifras de control, calcular la nómina, obtener reportes y archivos, pagar la nómina, contabilizar, cerrar la nómina y presentar informes y declaraciones.



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



#### GLOSARIO

##### **Administración de la remuneración**

Es el conjunto de normas y procedimientos utilizados para establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización.

##### **Competitividad**

Capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico.

##### **Curva salarial**

Muestra gráficamente los valores que se pagan actualmente a los puestos en cada nivel de remuneración en relación con los puntos o clasificación asignado a cada puesto o grado y de acuerdo con la valuación de puestos.

##### **Deducciones**

Son diversos conceptos que se descuentan a los trabajadores por motivo de su trabajo, entre los que podemos mencionar el impuesto sobre la renta, la cuota obrero-patronal que se entera al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

##### **Equidad**

Se define como una proporción entre lo que el individuo aporta a trabajo y las recompensas que recibe en comparación con las que reciben otros por aportaciones semejantes.



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



#### **Nómina**

Documento de control administrativo, en el cual se consignan las percepciones y deducciones de uno o varios trabajadores que integran una organización en un periodo determinado.

#### **Percepciones**

Son diversos conceptos que se proporcionan a los trabajadores por motivo de su trabajo, entre los que podemos considerar el salario, el pago por laborar horas extras, premios de puntualidad, etcétera.

#### **Políticas salariales**

Son criterios generales que orientan la acción y dejan a los jefes margen para tomar decisiones, de tal manera que interpretan, formulan y suplen las normas concretas.

#### **Prestaciones**

Son beneficios adicionales al salario que reciben los trabajadores por el solo hecho de desempeñar un puesto.

#### **Remuneración**

Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado o produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo.

#### **Salario**

Deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal. Esto viene del antiguo imperio romano donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro. Se considera al salario como precio pagado por el



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios.

#### **Sueldo**

Es la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional.

#### **Tabulador**

Es la distribución y orden de los distintos niveles de salarios que una organización establece con el fin de pagar a sus trabajadores.

#### **Valuación de puestos**

Es un sistema metodológico para determinar la importancia que reviste cada puesto en relación con los demás dentro de la organización.



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



#### ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

##### ACTIVIDAD 1

Diseña un recibo de nómina que contenga como mínimo los datos que se especifican en el artículo 8 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF).

##### ACTIVIDAD 2

Reflexiona sobre el término de *equidad* y Participa en el foro: Equidad de Nómina. Contesta ampliamente la pregunta: ¿Cómo se podría cumplir con la equidad al elaborar la nómina?

##### ACTIVIDAD 3

Con base en los temas revisados en el proceso de elaboración de la nómina y el manejo de técnicas que la anteceden. Busca cómo se define el *tabulador*, sus tipos e ilústralos con ejemplos.



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



#### CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Con base en los contenidos revisados en esta unidad responde las siguientes preguntas.

1. Define el término nómina.
2. Menciona la diferencia entre percepción y deducción.
3. Menciona los tipos de nómina de acuerdo a la información que se integra.
4. Indica las leyes que regulan el resguardo de la nómina.
5. Describe el proceso de elaboración de la nómina.
6. Indica los datos mínimos que debe contener el recibo de nómina, de acuerdo con el art. 8 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF)
7. ¿Cuál es el plazo para que la autoridad fiscal requiera comprobantes de pago en la aclaratoria de la declaración de impuestos?
8. Menciona los tipos de nómina de acuerdo al período de pago.
9. ¿Qué relación existe entre las políticas salariales y el procedimiento de nómina?
10. Menciona 3 documentos fuente que permitan determinar incidencias de los trabajadores en un periodo.



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



#### LO QUE APRENDÍ

A partir de la revisión de los conceptos, elabora un mapa conceptual del contenido de la Unidad 1, considerando cómo se relacionan los conceptos para su estudio.



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



#### EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

I. Elige la respuesta correcta.

1. Es el tipo de nómina cuya característica principal es que el acceso a la información se encuentra restringido:
  - a) Normal
  - b) Quincenal
  - c) Confidencial
  - d) Especial
  
2. Es el tiempo mínimo que establece la ley para conservar la nómina:
  - a) 1 año
  - b) 3 años
  - c) 5 años
  - d) 7 años
  
3. Es el artículo del Reglamento de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF) en el que se especifican los datos mínimos que debe contener un recibo de nómina:
  - a) 5
  - b) 6
  - c) 7
  - d) 8



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



4. En esta parte del procedimiento de la nómina es necesario consultar la lista de asistencia del período, para determinar los días efectivos laborados.
  - a) Determinar calendarios de pago
  - b) Determinar incidencias del periodo
  - c) Definir políticas de pago y descuento
  - d) Checar y obtener cifras de control
  
5. En esta parte del procedimiento de la nómina se definen los criterios generales que orientan la acción a seguir en cuanto a los pagos y descuentos:
  - a) Definir políticas salariales
  - b) Determinar incidencias
  - c) Determinar calendarios de pago
  - d) Checar y obtener cifras de control



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



II. Escribe dentro del paréntesis una “D” si se trata de una *deducción* y una “P” si es una *percepción*:

1. ( ) Salario
2. ( ) Cuota del IMSS
3. ( ) Premio de puntualidad
4. ( ) Horas extras
5. ( ) Prima dominical
6. ( ) ISR



# UNIDAD 1

## CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



### MESOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Autor	Capítulo	Páginas
Orozco Colín, Luis Ángel	I	25 - 29
Pérez Chávez, José Fol Olguín, Raymundo	I	19 - 28

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Orozco Colín, Luis Ángel. (2012). *Estudio integral de la Nómina*. (11ª ed.) México: ISEF.

Martínez Gutiérrez, Javier. (2012). *El ABC fiscal de los Sueldos y Salarios*. (5ª ed.) México: ISEF.

Pérez Chávez, José y Fol Olguín, Raymundo. (2012a). *Manual para el control integral de las Nóminas*. (8ª ed.) México: TAX.

----- (2012b). *Taller de prácticas Laborales y de Seguridad Social*. (6ª ed.) México: TAX.

Pérez Chávez, J. Campero Guerrero E. y Fol Olguín, R. (2012). *Manual para el control integral de las Nóminas*. (7ª ed.) México: TAX.



## UNIDAD 1

### CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



#### Leyes mexicanas vigentes

Código Fiscal de la Federación [[Vista previa](#)]

Ley Federal del Trabajo [[Vista previa](#)]

Ley del Seguro Social [[Vista previa](#)]

Reglamentos de la Ley del Seguro Social [[Vista previa](#)]

Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización. DOF 15-07-2005 [[Vista previa](#)]

Ley del Impuesto sobre la Renta [[Vista previa](#)]

#### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Cavazos Flores, Baltasar. (2004). *Flashes laborales de actualidad e interés general*. México: TAX.

Pérez Chávez, José y Fol Olguín, Raymundo. (2004). *Manual de formalidades y Contratos laborales*. México: TAX.

Sánchez Luján, Alberto. (2004). *Manual práctico para Recursos Humanos*. México: TAX.

Uresti Robledo, Horacio. (2004). *Los impuestos en México*. México: TAX.

Valls Hernández, Sergio. (2004). *Seguridad Social y Derecho*. México: TAX.



# UNIDAD 1

## CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA NÓMINA



### SITIOS DE INTERNET

Sitio	Descripción
<a href="http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/">http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/</a>	Cámara de Diputados: Leyes Federales Vigentes
<a href="http://www.juridicas.unam.mx/infjur/leg/">http://www.juridicas.unam.mx/infjur/leg/</a>	IJJ_UNAM, Biblioteca virtual: Unidad de Documentación de Legislación y Jurisprudencia



## TEMA 2.

# CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



### OBJETIVO PARTICULAR

En esta unidad el alumno comprenderá los conceptos de percepciones, obtendrá los elementos necesarios para su cálculo, así como los descuentos y las retenciones que se consideran en una nómina.

### INTRODUCCIÓN

Las percepciones se clasifican en *ordinarias*, aquellas que están contenidas en la Ley Federal del Trabajo, y en *extraordinarias*, las que cada empresa fija de acuerdo con sus políticas de remuneración, así como los descuentos y las retenciones que se consideran en una nómina.

Es importante considerar que al hablar de salarios, los patrones tienen gran responsabilidad de que éstos sean adecuados a las funciones y responsabilidades que desempeñe el trabajador, que sean equitativos en comparación con otros trabajadores y que asegure un adecuado nivel de vida.

La adaptación del trabajador al puesto es una forma de conseguir una amplia integración entre ambos, siendo esto lo que permite hablar del ingreso que el trabajador percibe por sus capacidades requeridas en el puesto.

Hay que mencionar que las percepciones, los descuentos y las retenciones que se establecen como el pago a un trabajador están justificadas bajo aspectos legales y



**UNIDAD 2.**  
**CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y**  
**RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA**  
**NÓMINA**



que son las políticas de la remuneración las que permiten distribuir adecuadamente el fondo de los salarios, lo que conlleva a que se genere un clima favorable en el funcionamiento de las empresas.



## UNIDAD 2. CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



### LO QUE SÉ

Con base en tu conocimiento y tomando en cuenta que la administración de la remuneración, como proceso gerencial, representa un instrumento que permite alinear a la organización, a sus miembros y a la cultura organizacional con la estrategia de negocio, explica por qué considerarías importante su cálculo, con la finalidad de identificar el monto del presupuesto asignado al pago del personal.



## UNIDAD 2.

### CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



#### TEMARIO DETALLADO (10 HORAS)

2. Conceptos de ingresos, descuentos y retenciones de contribuciones en una nómina
  - 2.1. Percepciones de ley
    - 2.1.1 Salario
    - 2.1.2. Aguinaldo
    - 2.1.3. Vacaciones y prima vacacional
    - 2.1.4. Tiempo extra
    - 2.1.5. Día de descanso laborado
    - 2.1.6. Día festivo laborado
    - 2.1.7. Prima dominical
    - 2.1.8. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU)
  - 2.2. Otras percepciones
    - 2.2.1. Previsión social
    - 2.2.2. Otras
  - 2.3. Descuentos y retenciones de contribuciones en una nómina
    - 2.3.1. Definición de descuentos
    - 2.3.2. Definición de retenciones



## UNIDAD 2.

# CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



### 2.1. Percepciones de ley

Son el conjunto de percepciones<sup>1</sup> económicas , en dinero o en especie, que un trabajador obtiene derivadas de la prestación de un servicio personal subordinado a un patrón.

Entre estas encontramos:

Los salarios representan cada vez más una de las más complejas transacciones, ya que mientras un individuo acepta un cargo, realizar una serie de actividades y establecer una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, para las organizaciones, los salarios son a la vez un costo y una inversión.

Costo, porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final e inversión, porque representa aplicación en dinero en un factor de producción (el trabajo) como un intento por conseguir un retorno mayor.

La participación de los salarios en el valor del producto depende, obviamente, del ramo de actividad de la organización. Cuando más automatizada sea la producción, menor será la participación de los salarios en los costos de producción. Los salarios siempre representan para la empresa un respetable volumen de dinero que debe ser muy bien administrado.

**El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo** indica que el salario se integra con todos los pagos hechos a favor de un empleado, considerando entre ellos la cuota diaria, gratificaciones, primas dominicales, primas vacacionales, comisiones,

---

<sup>1</sup> La LFT solo hace mención del concepto percepciones y no ingreso, como uno de los elementos que integran al salario, art 84 de la LFT.



## UNIDAD 2.

### CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue a un trabajador por su trabajo.

Como lo menciona Julio Torres Díaz (1998):

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 84 estipula lo siguiente: ‘El salario 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 entregue al trabajador por su trabajo’. La definición anterior parece establecer una diferencia entre las cantidades que se entregan en efectivo y las prestaciones, sean éstas en especie o de otra naturaleza no especificada. En la práctica, cuando se pretende llevar estudios salariales diversos, dividiendo las percepciones de los trabajadores en salario y prestaciones, buscando con ello separar lo que es salario puro o quizá pagos en efectivo por cuota diaria de las prestaciones. (p. 3)

Por otra parte, Gary Dessler y Carlos Varela (2004) mencionan que: “En la mayoría de las compañías, son cuatro los factores básicos que determinan la forma en que se paga a los trabajadores: el legal, el sindical, el político y el de equidad” (p. 164).

#### **2.1.1. Salario**

La cuota diaria será la cantidad resultante de dividir entre 7 el salario semanal o entre treinta el salario mensual. Asimismo y de acuerdo con el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, todo trabajador que labore seis días, tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso por lo menos con goce de salario íntegro; por lo



## UNIDAD 2. CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



que si labora menos de esos seis días se le pagará la parte proporcional de su día de descanso lo que se puede ejemplificar de la siguiente manera:

Cuota Diaria	Días Laborados	( A ) Monto	Séptimo Día	( B ) Monto	( A + B ) Ingreso Semanal
\$ 100.00	6	\$ 600.00	6/6 (\$ 100.00)	\$ 100.00	\$ 700.00
\$ 100.00	5	\$ 500.00	5/6 (\$ 100.00)	\$ 83.33	\$ 583.33
\$ 100.00	4	\$ 400.00	4/6 (\$ 100.00)	\$ 66.67	\$ 466.67
\$ 100.00	3	\$ 300.00	3/6 (\$ 100.00)	\$ 50.00	\$ 350.00

**Ejemplo de cálculo de Cuota Diaria y Pago del Séptimo Día**

### 2.1.2. Aguinaldo

Según el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo los trabajadores tendrán derecho a una gratificación anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre y la cual deberá ser equivalente por lo menos a quince días de salario. (Véase, Ramos y Tapia, 1995, p. 99).

Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tienen derecho a la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste. En este punto se puede mencionar que del total de días contemplados para el cálculo del aguinaldo, deben descontarse los días de inasistencia.



**UNIDAD 2.**  
**CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y**  
**RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA**  
**NÓMINA**



Ejemplo:

David Trejo ingresó a laborar el 1 de febrero de 2011, percibiendo una cuota diaria de \$ 320.00, calcular su ingreso por concepto de gratificación anual si la empresa otorga por esta prestación 25 días y durante el año a considerar presenta la siguiente información, inasistencias 8 días, incapacidades por riesgo de trabajo 20 días. El pago a determinar será en la fecha del 31 de diciembre del año 2011.

Días Totales 2011 365

(Menos)

Días No considerados para cálculo de gratificación anual 39

Enero (No se encontraba laborando) 31

Inasistencias 8

Días a considerar para el cálculo de Gratificación Anual 326

Cálculo de la Proporción de la Gratificación Anual

365	-----	25
326	-----	22.26

Días para cálculo de gratificación anual	Cuota Diaria	Gratificación Anual
22.26	\$ 320.00	22.26*320 = \$ 7,123.20



## UNIDAD 2. CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



### Ejemplo de cálculo sobre Gratificación Anual

#### 2.1.3. Vacaciones y Prima Vacacional

De acuerdo con lo establecido en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, todos los trabajadores tienen garantizado disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente. Este precepto se demuestra en la siguiente tabla:

Antigüedad	Días de Vacaciones
1 Año	6
2 Años	8
3 Años	10
4 Años	12
5 a 9 Años	14
10 a 14 Años	16
15 a 19 Años	18
20 a 24 Años	20

**Tabla de relación sobre Vacaciones y Prima Vacacional**

Estos días están considerados dentro del salario del trabajador, por lo que la prestación de vacaciones es solo el descanso de estos días. Aunada a esta prestación, en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a percibir cuando menos una prima no menor del 25% (quedando a consideración del patrón o de una negociación sindical su aumento) sobre los salarios que correspondan al periodo vacacional. Estos periodos vacacionales



## UNIDAD 2.

### CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



deben concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, conforme lo estipula el artículo 81 la ley en comento. (Véase, Ramos y Tapia, 1995, pp. 93-94).

Ejemplo:

Fernando Rojas ingresó a laborar el 1 de enero de 2008, actualmente tiene una cuota diaria de \$380.00, si se requiere calcular el ingreso percibido por concepto de prima vacacional de éste trabajador, tomando en consideración que decide tomar sus vacaciones a partir del 1 de febrero de 2012 y la empresa otorga como prestación una prima vacacional del 45%.

El cálculo del ingreso que percibe este trabajador se determina de la siguiente manera:

Cuota Diaria	Días de Vacaciones	Monto Base para cálculo de Prima Vacacional	Prima Vacacional	Ingreso por Prima Vacacional
\$ 380.00	12	\$ 4,560.00	45 %	\$ 2,052.00

#### Ejemplo de cálculo sobre Vacaciones y Prima Vacacional

##### 2.1.4. Tiempo Extra

Esta percepción se encuentra en el artículo 123 fracción XI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se establece que cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.



## UNIDAD 2.

### CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



En la ley reglamentaria (Ley Federal del Trabajo) se establece el tiempo extraordinario en los siguientes términos:

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

**Artículo 66.** Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

**Artículo 67.** Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

**Artículo 68.** Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo. (Véase, Ramos y Tapia, 1995, pp. 86-88).

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



**UNIDAD 2.**  
**CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y**  
**RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA**  
**NÓMINA**



Derivado de lo anterior esto se puede ejemplificar de la siguiente forma:

Un trabajador percibe una cuota diaria de \$ 200.00 y una jornada laboral de 8 horas; si se requiere calcular el ingreso por concepto de tiempo extraordinario si lo laboró de la siguiente forma:

Costo por Hora:  $200/8 = \$ 25.00$

Ejemplo 1

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Tiempo. Extraordinario	3	2		1			Descanso

	Horas Extras	Costo x Hora	Monto
Dobles	$6 \times 2 = 12$	\$ 25.00	\$ 300.00

**Ejemplo 1 de cálculo sobre Tiempo Extraordinario**

En este caso al no exceder ni de 3 horas diarias, ni de 9 a la semana, todas las horas extras se consideran dobles.

Ejemplo 2

Con la misma información del ejemplo anterior, se tiene que hacer el cálculo del siguiente tiempo extra:

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo



## UNIDAD 2.

### CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



Tiempo. Extraordinario	1		4		3		Descanso
---------------------------	---	--	---	--	---	--	----------

	Horas Extras	Costo x Hora	Monto	Total
Dobles	$7 \times 2 = 14$	\$ 25.00	$14 \times 25 =$ 350.00	\$ Tiempo Extraordinario
Triples	$1 \times 3 = 3$	\$ 25.00	$3 \times 25 =$ 75.00	\$ 425.00

#### Ejemplo 2 de cálculo sobre Tiempo Extraordinario

El miércoles, el trabajador excede el tope de tres horas diarias, por lo que 3 se pagan al doble y una hora extra al triple.

#### Ejemplo 3

Con la misma información del ejemplo anterior, se tiene que hacer el cálculo del siguiente tiempo extraordinario:

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábados	Domingo
Tiempo. Extraordinario		2	3	1	3		Descanso

	Horas Extras	Costo x Hora	Monto	Total
Dobles	$6 \times 2 = 12$	\$ 25.00	\$ 300.00	Tiempo



**UNIDAD 2.**  
**CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y**  
**RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA**  
**NÓMINA**



				Extraordinario
Triples	3 x 3 = 9	\$ 25.00	\$ 225.00	\$ 525.00

**Ejemplo 3 de cálculo sobre Tiempo Extraordinario**

En este último caso, como se observa, se excede el precepto de tres veces a la semana, por lo que las primeras seis horas extras se pagan al doble y las 3 restantes al triple.

**2.1.5. Día de descanso laborado**

Tipo de descanso	Descripción	Art. LFT	Observaciones
<b>Semanal</b>	Si se trabaja seis días se descansa como mínimo un día y el pago será por siete días, es decir se paga el o los días de descanso.	<b>69- 73</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El día a descansar se fijara en mutuo acuerdo, patrón y trabajador.</li> <li>• Se procurara que sea domingo.</li> <li>• Se contará con una prima dominical del 25% si se llegase a trabajar en domingo.</li> <li>• El trabajador no está obligado a trabajar en su</li> </ul>



**UNIDAD 2.**  
**CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y**  
**RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA**  
**NÓMINA**



			<p>día de descanso.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Independientemente de su salario, se pagará un salario doble si se trabajara en su día de descanso.</li> </ul>
--	--	--	---

Ejemplo:

Un trabajador percibe un salario semanal de \$560.00, con una jornada laboral de 8 horas al día; trabaja de lunes a domingo, su día de descanso es el jueves pero por mutuo acuerdo patrón y trabajador se decidió que trabajase su día de descanso, se requiere calcular el ingreso por concepto de día de descanso laborado:

$$\$560.00/7 = \$80.00$$

$$\mathbf{\$80.00}$$
 por salario diario +  $\mathbf{\$160.00}$  por trabajar en día de descanso =  $\mathbf{\$240.00}$

**2.1.6. Día festivo laborado**

Tipo de descanso	Descripción	Art. LFT	Observaciones
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1o. de enero.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>También se les conoce</li> </ul>



## UNIDAD 2.

### CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



<p><b>Descanso obligatorio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primer lunes de febrero.</li> <li>• Tercer lunes del mes de marzo.</li> <li>• 1o. de mayo.</li> <li>• 16 de septiembre.</li> <li>• Tercer lunes de noviembre.</li> <li>• 1o. de diciembre (cada seis años)</li> <li>• 25 de diciembre.</li> <li>• El que determinen las leyes federales, locales y electorales.</li> </ul>	<p>74 y 75</p>	<p>como días festivos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Será mutuo consentimiento entre patrón y trabajadores para determinar el número de trabajadores que deberán cubrir los descansos obligatorios</li> <li>• El trabajador quedará obligado a prestar sus servicios e Independientemente de su salario, se pagará un salario doble.</li> </ul>
------------------------------------	---	--------------------	---

Ejemplo:

Juan Pérez trabajo del primero al siete de mayo, percibe un salario semanal de \$840.00, su día de descanso fue el miércoles tres de mayo, pero el primero de mayo lo tuvo que trabajar, se requiere calcular el ingreso por concepto de día festivo laborado:

$$\$840.00/7 = \$120.00$$

$$\$120.00 \text{ por salario diario} + \$240.00 \text{ por día festivo laborado} = \underline{\underline{\$360.00}}$$

#### 2.1.7. Prima dominical



## UNIDAD 2.

### CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



En el último párrafo del artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo se establece que los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos (que a consideración de los patrones queda el aumento de esta prima) sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. (Véase, Ramos y Tapia, 1995, p. 90).

De igual manera este artículo establece que en los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo, ante este hecho se debe hacer la precisión que:

La prima dominical se paga únicamente a trabajadores que presten servicios los días domingo como parte de su jornada ordinaria y su descanso sea cualquier otro día de la semana, y no cuando por cuestiones extraordinarias exista la necesidad de laborar este día en cuyo caso se debe de pagar un día de descanso laborado, siguiendo lo establecido en el artículo 73 de la LFT, es decir cubriendo un salario doble adicional. (Ramos y Tapia, 1990, p. 90)

Ejemplo 1:

Juan Sánchez percibe un ingreso diario de \$150.00 y labora de manera regular de lunes a domingo, con un día de descanso que son los jueves, se requiere determinar el ingreso semanal correspondiente si el labora los días domingos.

Días laborados	Cuota diaria	( A ) Monto
6	\$ 150.00	$6 \cdot 150 =$ \$ 900.00



**UNIDAD 2.**  
**CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y**  
**RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA**  
**NÓMINA**



Día de descanso	Cuota diaria	( B ) Monto	Ingreso semanal ( A + B + C )
1 (jueves)	\$ 150.00	\$150.00	900+150+37.5= <b>\$ 1087.50</b>
Prima dominical	Cuota diaria	( C ) Monto	
25%	(\$ 150.00)	.25*150 = \$ 37.50	

**Ejemplo 1 del cálculo de prima Dominical.**



**UNIDAD 2.**  
**CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y**  
**RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA**  
**NÓMINA**



Ejemplo 2:

Jorge Sánchez percibe un ingreso diario de \$90.00 y labora de forma regular de lunes a domingo, su día de descanso es el martes, se requiere determinar su ingreso semanal con todo y su prima dominical:

Días laborados	Cuota diaria	( A ) Monto	
6	\$ 90.00	$6 \cdot 90 =$ \$ 540.00	
Día de descanso	Cuota diaria	( B ) Monto	
1 (martes)	\$ 90.00	\$90.00	
Prima dominical	Cuota diaria	( C ) Monto	
25%	\$90.00	$.25 \cdot 90 =$ \$ 22.50	

  

Ingreso semanal ( A + B + C )
$540 + 90 + 22.50 =$ \$
<b><u>652.50</u></b>

**Ejemplo 2 de cálculo de prima Dominical**

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

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Art. 117 de la LFT



## UNIDAD 2.

### CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



Mencionaremos algunas de aquellas empresas que quedan exentas de esta repartición<sup>3</sup>:

- ❖ Durante su primer año, empresas de nueva creación.
- ❖ En sus dos primeros años para empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de producto nuevo.
- ❖ Las que la ley reconoce como de asistencia privada
- ❖ El IMSS
- ❖ Las que tengan un capital menor al que fija la STPS por ramas de la industria.

Las utilidades se reparten aproximadamente en el mes de mayo, aquellas que no son reclamadas por los trabajadores (quizás porque ya no trabajan en la organización) se agregaran a las utilidades del próximo año. Hay ciertos trabajadores que por la naturaleza de sus funciones no reciben este derecho, como son los gerentes, administradores, directores ya que recordemos que estos se consideran representantes del patrón.

Los trabajadores de confianzas participan pero con cierta norma que está señalada en el art. 127 fracción II de la LFT, la cual determina lo siguiente "Los demás trabajadores de confianza participaran en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de este al trabajador de planta con la misma característica, se considerara este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo".

Los trabajadores domésticos y eventuales que hayan trabajado menos de 60 días durante el año no tendrán derecho a este beneficio.

---

<sup>3</sup> Art. 126 de la LFT



**UNIDAD 2.**  
**CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y**  
**RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA**  
**NÓMINA**



Se determinara un porcentaje del 10 % que se aplica sobre la renta gravable de conformidad con la LISR y este se dividirá en dos partes iguales<sup>4</sup>:

Factor 1	Factor 2
50% a repartir tomando en cuenta el número de días trabajados.	50%, a repartir tomando en cuenta los salarios devengado.

Para calcular el monto únicamente se tomara el salario base, es decir sin gratificaciones y demás prestaciones. Se podrá formar una comisión con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, quienes tendrán como finalidad formular un proyecto para determinar la PTU que corresponda a cada trabajador y publicarlos en un lugar visible.

**Ejemplo 1**

Realizar el cálculo de PTU para los siguientes trabajadores con una utilidad a repartir de \$90,000.00

TRABAJADOR	PUESTO	SUELDO	DÍAS TRABAJADOS EN EL AÑO
Jaime Pérez	Director de recursos Humanos	\$35,000.00	350
Karina Rivas	Jefe de Ventas (Confianza)	\$25,000.00	340

<sup>4</sup> Art 123 de la LFT



**UNIDAD 2.**  
**CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y**  
**RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA**  
**NÓMINA**



Alejandro Fernández	Mensajero	\$4,000.00	290
Adriana Carmona	Secretaria	\$5,500.00	321
Alfonso Huerta	Electricista	\$6,000.00	250
Mario Torres	Obrero	\$4,500.00	365

Determinación del **factor 1** (días trabajados)

$$50\% \text{ de utilidad a repartir} = \frac{45,000.00}{1566} = 28.7356$$

Total de días trabajados      1566

TRABAJADOR	DÍAS TRABAJADOS EN EL AÑO	Factor 1	PTU por concepto de días trabajados
Karina Rivas	340	28.7356	\$9,770.10
Alejandro Fernández	290	28.7356	\$8,333.32
Adriana Carmona	321	28.7356	\$9,224.12
Alfonso Huerta	250	28.7356	\$7,183.90
Mario Torres	365	28.7356	\$10,488.49
<b>total</b>	<b>1566</b>		<b>\$44,999.93</b>

Determinación del **factor 2** (salario)

$$50\% \text{ de utilidad a repartir} = \frac{45,000.00}{906.66} = 49.6327$$

Total de salario      906.66

TRABAJADOR	Salario	Salario diario	Factor 2	PTU por concepto de salario
------------	---------	----------------	----------	-----------------------------



**UNIDAD 2.**  
**CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y**  
**RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA**  
**NÓMINA**



Karina Rivas	\$25,000.00	\$240.00 (*)	49.6327	\$11,911.84
Alejandro Fernández	\$4,000.00	\$133.33	49.6327	\$6,617.52
Adriana Carmona	\$5,500.00	\$183.33	49.6327	\$9,099.16
Alfonso Huerta	\$6,000.00	\$200.00	49.6327	\$9,926.54
Mario Torres	\$4,500.00	\$150.00	49.6327	\$7,444.90
<b>total</b>		<b>\$906.66</b>		<b>\$44,999.96</b>

**Nota:** \* Art 127 de la LFT, señala que los trabajadores de confianza participaran en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, se considerara este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo; por lo tanto, a Karina Rivas que gana \$833.33 le tomaremos como base el sueldo de Alfonso Huerta con un 20% más, de esta manera el sueldo para calcularle el PTU es de \$240.00

<b>TRABAJADOR</b>	<b>PTU por concepto de días trabajados</b>	<b>PTU por concepto de salario</b>	<b>Total de PTU</b>
Karina Rivas	\$9,770.10	\$11,911.84	21681.94
Alejandro Fernández	\$8,333.32	\$6,617.52	14950.84
Adriana Carmona	\$9,224.12	\$9,099.16	18323.28
Alfonso Huerta	\$7,183.90	\$9,926.54	17110.44
Mario Torres	\$10,488.49	\$7,444.90	17933.39
<b>total</b>	<b>\$44,999.93</b>	<b>\$44,999.96</b>	<b>\$89999.89</b>

## 2.2. Otras percepciones



## UNIDAD 2.

### CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



En este rubro podemos encontrar todos aquellos ingresos derivados de las condiciones contractuales de los trabajadores y los conceptos que los pueden integrar, son ayuda de transporte y la despensa, cuando estas se entreguen en efectivo, el bono de productividad, los premios de puntualidad y asistencia, comisiones sobre venta, la ayuda para renta.

El monto de estas percepciones dependerá directamente de las políticas salariales que tengan establecidas las organizaciones para previsión social u otras

#### 2.2.1. Previsión social

La previsión social son todas aquellas prestaciones que ofrecen los patrones a sus trabajadores para beneficio de él y sus familiares, su finalidad es satisfacer alguna necesidad y otorgar beneficios económicos, sociales, físicos y culturales. Lo anterior permite mantener y elevar el nivel y calidad de vida de los mismos.

Algunas de sus características son las siguientes<sup>5</sup>:

- ✓ Se otorga como complemento al salario.
- ✓ Se busca satisfacer de forma equitativa las necesidades de los empleados, por ello se dan en forma general.
- ✓ Proporciona seguridad a los empleados.
- ✓ Busca el desarrollo integral del individuo.
- ✓ Busca fomentar el espíritu colectivo.
- ✓ Permite regular la relación capital-trabajo.
- ✓ Buscan satisfactores no económicos, sino de índole personal o familiar, como son las actividades culturales, recreativas, deportivas y educativas.

---

<sup>5</sup> Orozco Colín 2009, p 153



## UNIDAD 2.

### CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



Principales prestaciones de previsión social:

- a. Gastos médicos mayores
- b. Despensa
- c. Vales para restaurantes (comida)
- d. Ayuda para transporte
- e. Ayuda para lentes
- f. Vales de uniforme
- g. Becas
- h. Ayuda por fallecimiento
- i. Ayuda para útiles escolares

#### **2.2.2. Otras**

Son todas aquellas prestaciones que no están establecidas en la Ley Federal de Trabajo pero que las organizaciones también las utiliza como parte de la remuneración de los trabajadores, asimismo también son para elevar la calidad de vida a los mismos.



## UNIDAD 2.

### CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



#### 2.3. Descuentos y retenciones de contribuciones en una nómina

A continuación se mencionarán las características de estos dos conceptos.

##### 2.3.1. Definición de descuentos

Dentro de este rubro se encuentran los conceptos de impuesto sobre la renta, seguro social, que serán tratados en las unidades subsecuentes, y dependiendo de cuál sea el caso, se encontrarán descuentos por concepto de fondo de ahorro, servicio de comedor, habitación, Infonavit, Fonacot, descuentos otorgados por concepto de préstamos prestados a los trabajadores.

Para considerar los descuentos de nómina es necesario revisar el [artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo](#).

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

1. Amparo en revisión 63/77. Gustavo Agustín Lemoine. 9 de mayo de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Renato Sales Gasque. Secretario: Teodoro Camacho Pelayo.

FALTA DE PAGOS DE SALARIOS, NO CONFIGURA EL DELITO PREVISTO EN LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 276 DEL CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE VERACRUZ.

La falta de pago de salarios a un trabajador no puede ser considerada como retención en concepto de multa, adeudo o por cualquier otro motivo similar; y por ende no constituye el delito previsto en la fracción II del



## UNIDAD 2. CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



artículo 276 del Código penal aplicable en el estado de Veracruz, supuesto que este precepto debe interpretarse vinculándolo con el artículo 110 de la Ley federal del trabajo, en razón de que este último numeral, categóricamente estatuye que los descuentos en los salarios están prohibidos, salvo en los casos y requisitos a que el propio precepto se refiere, y por tanto, la conducta típica que el legislador penal sanciona, la constituye toda retención de salario, precisamente por multas, deudas o cualquier otra hipótesis de descuento o retención no autorizada por la ley laboral e interpreta el pre invocado numeral 276 del código punitivo en consulta en forma extensiva, de modo tal que comprenda la conducta de retención un supuesto diferente al de la retención y descuento que consigna la ley laboral, implicaría una interpretación extensiva de la ley penal, contraria al artículo 14 de la constitución General de la República.

Tribunales Colegiados de Circuito. Séptima época. Semanario Judicial de la Federación. Volumen 97-102, sexta parte, p. 234.

2. Informe del presidente de la suprema corte, 1977 Colegiados, p. 372.

l) Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías, o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

**SALARIOS DE DESCUENTO POR CONCEPTO DE ANTICIPOS. MONTOS.**



## UNIDAD 2.

### CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



Tratándose de deudas contraídas por el patrón por concepto de anticipo de salarios, en términos de lo que disponen los artículos 123 fracción XXIV del Apartado "A" y 110 fracción I de la ley federal del trabajo, solamente es exigible al trabajador en la vida laboral, el equivalente a un mes salario, porque así lo dispone expresamente los artículos invocados.

Amparo directo 5165/81. J. Miguel Méndez Arzola. 24 de febrero de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria María del Rosario Mota Cienfuegos.

- II) Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.
- III) Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.
- IV) Pago de cuotas para la construcción y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
- V) Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.



## UNIDAD 2.

### CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



- VI) Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y
- VII) Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicio. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario. (Véase, Ramos y Tapia, 1995, p. 108).

#### **2.3.2. Definición de retenciones**

Las retenciones están deducidas del salario del trabajador por cuestiones de estipulaciones legales hacia la empresa y por tanto al trabajador. Es una cantidad retenida que afecta la percepción total del trabajador.



## UNIDAD 2.

# CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



### RESUMEN DE LA UNIDAD

En esta unidad se revisaron los conceptos de percepciones, descuentos y retenciones que permitirán al alumno tener un panorama que sea integral para identificar los conceptos que intervienen en una nómina como un instrumento de control de pago que se realiza en las organizaciones. Es importante mencionar que el presupuesto constituye el criterio básico, como medida previa a su elaboración.

Cabe señalar que los temas mencionados en esta unidad, se establecen a través de las disposiciones legales fundamentadas en la Ley Federal del Trabajo.

Los ingresos es toda percepción que puede recibir el trabajador por el trabajo prestado a un patrón, las figuras legales que se establecen son para diferenciar las obligaciones y responsabilidades que asume cada parte (patrón-trabajador).

Por lo que respecta a los descuentos como una forma de verse reflejados en un instrumento de control, que en este caso es precisamente la nómina, cabe señalar que posteriormente se revisan a detalle en unidades subsecuentes.



## UNIDAD 2.

# CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



### GLOSARIO

#### **Excedente**

El excedente económico real es la diferencia entre la producción real generada por la sociedad y su consumo efectivo corriente. Resulta por lo tanto idéntico al ahorro o acumulación, normalmente mediante activos.

#### **Inasistencia**

La asistencia es el hecho de acudir a un puesto de trabajo o a una obligación. Su contravención es la falta de asistencia y suele requerir de una justificación de tal falta, la no asistencia al lugar de trabajo.

#### **Inversión**

En el contexto empresarial, la inversión es el acto mediante el cual se invierten ciertos bienes con el ánimo de obtener mayores ingresos a través del tiempo. La inversión se refiere al empleo de un capital en algún tipo de actividad o negocio, con el objetivo de incrementarlo. De otra manera, consiste en renunciar a un consumo actual y cierto, a cambio de obtener beneficios a futuro y distribuidos en el tiempo.

#### **Negociación**

Es el proceso por el cual las partes interesadas resuelven conflictos, acuerdan líneas de conducta, buscan ventajas individuales y/o colectivas, procuran obtener resultados que sirvan a sus intereses mutuos. Se contempla generalmente como una forma de resolución alternativa de conflictos o situaciones que impliquen acción multilateral. Manera de establecer convenios.



## UNIDAD 2.

# CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



### **Salario**

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (art. 82 LFT)

La oficina Internacional del Trabajo considera la definición del salario como la ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicio que haya prestado o deba prestar.

### **Salario nominal**

Es la cantidad en dinero que se conviene ganará el trabajador, según la unidad adoptada, tiempo, destajo; se refiere a la cantidad en dinero asignada como pago a cada hora, día, semana o mes de trabajo.



**UNIDAD 2.**  
**CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y**  
**RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA**  
**NÓMINA**



**ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**

**ACTIVIDAD 1**

Resuelve los siguientes ejercicios. Con base en la cuota diaria y pago del séptimo día, completa la siguiente tabla:

Cuota diaria	Días laborados	(A) Monto	Séptimo día	(B) Monto	(A + B) Ingreso Semanal
\$ 130.00	6	\$			
\$ 130.00	5	\$			
\$ 240.00	4	\$			
\$ 240.00	3	\$			



**UNIDAD 2.**  
**CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y**  
**RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA**  
**NÓMINA**



**ACTIVIDAD 2**

Con referencia a prima dominical y el día de descanso laborado, completa la siguiente tabla:

Fernando Mosqueda percibe un ingreso diario de \$220.00 y labora de manera regular de martes a domingo, determine el ingreso semanal correspondiente, si faltó a laborar el miércoles y viernes de la semana a calcular.

Días laborados	Cuota diaria	( A ) Monto	<table border="1"><tr><td>Ingreso Semanal ( A + B + C )</td></tr><tr><td> </td></tr></table>	Ingreso Semanal ( A + B + C )	
Ingreso Semanal ( A + B + C )					
Séptimo día	Cuota diaria	( B ) Monto			
Prima dominical	Cuota diaria	( C ) Monto			
25%					



**UNIDAD 2.**  
**CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y**  
**RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA**  
**NÓMINA**



**ACTIVIDAD 3**

Resuelve el siguiente ejercicio con base en el subtema: Vacaciones y prima vacacional.

Jesús Suárez ingresó a laborar el 1 de Junio de 2005, al día de hoy 15 de Octubre del 2012 tiene una cuota diaria de \$420.00, si se requiere calcular el ingreso percibido por concepto de prima vacacional, considerando que decide tomar sus vacaciones a partir del 31 de octubre del presente año y la empresa otorga como prestación una prima vacacional del 45%.

El cálculo del ingreso que percibe este trabajador se determina de la siguiente manera:

Cuota Diaria	Días de Vacaciones	Monto Base para cálculo de Prima Vacacional	Prima Vacacional	Ingreso por Prima Vacacional
\$		\$	45 %	\$



**UNIDAD 2.**  
**CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y**  
**RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA**  
**NÓMINA**



**ACTIVIDAD 4**

Arturo Velázquez ingresó a laborar el 1 de abril de 2011, percibiendo una cuota diaria de \$ 440.00, calcular su ingreso por concepto de gratificación anual (aguinaldo) si la empresa otorga por esta prestación 27 días y durante el año a considerar presenta la siguiente información, inasistencias 6 días, incapacidades por riesgo de trabajo 25 días. El pago a determinar será en la fecha del 31 de diciembre del año 2011.

Días Totales 2011		365
(Menos)		
Días No considerados para cálculo de gratificación anual	_____	
	_____	
(Días que no se encontraba laborando)		
Inasistencias	_____	
Días a considerar para cálculo Gratificación Anual		_____
Cálculo de la Proporción de la Gratificación Anual		
365	-----	27
2__	-----	

Días para cálculo de gratificación anual	Cuota Diaria	Gratificación Anual
	\$ 440.00	

**ACTIVIDAD 5**



**UNIDAD 2.**  
**CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y**  
**RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA**  
**NÓMINA**



Un trabajador percibe una cuota diaria de \$ (¿\_?), la cual hay que determinar y una jornada laboral de 8 horas; si se requiere calcular el ingreso por concepto de tiempo extraordinario tomando las referencias siguientes:

Costo por Hora: (¿\_?)/8= \$ 33.00

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Tiempo. Extraordinario		3	2	3	1		Descanso

	Horas Extras	Costo x Hora	Monto	Total
Dobles		\$ 33.00	\$	Tiempo Extraordinario
Triples		\$ 33.00	\$	\$



## UNIDAD 2.

### CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



#### CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Responde las siguientes preguntas:

1. Define salario
2. ¿Qué es una percepción?
3. ¿Qué es el tiempo extraordinario?
4. ¿Qué son las vacaciones?
5. La prima vacacional se paga con un porcentaje que no puede ser menor al \_\_\_
6. ¿Cuáles son los días que establece la Ley Federal del Trabajo para pagar la gratificación anual?
7. ¿Cuáles son las condiciones de pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios?
8. ¿Qué concepto no deberá exceder el 15% del salario de descuento por anticipos, según artículo 110 LFT?

Realiza tu actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora y una vez concluida, presiona el botón **Examinar**. Localiza el archivo, ya seleccionado, presiona **Subir este archivo** para guardarlo en la plataforma.



## UNIDAD 2. CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



### LO QUE APRENDÍ

Álvaro Ortiz labora seis días a la semana, (viernes, sábado, domingo, lunes, martes y miércoles), y quiere saber cómo se calcula el séptimo día de su cuota salarial y prima dominical, si su salario semanal es de \$ 1,900.00, además desea saber cuál será el importe en tiempo extraordinario que deberá obtener de los días, lunes cuatro horas extra, martes tres horas extra y miércoles tres horas extra.



**UNIDAD 2.**  
**CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y**  
**RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA**  
**NÓMINA**



**EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN**

Indica si las siguientes aseveraciones son verdaderas o falsas:

	<b>Verdadera</b>	<b>Falsa</b>
1. Para determinar la cuota del séptimo día, se debe dividir el salario semanal entre ocho días.	( )	( )
2. La prima dominical se paga a razón del 25%, solo si el trabajador labora el domingo.	( )	( )
3. La prima dominical se paga a razón del 25%, solo si el trabajador labora de lunes a sábado.	( )	( )
4. En tu periodo vacacional tendrás derecho a tres días de incremento por año trabajado hasta el cuarto año, después tendrás derecho a un incremento de 2 días por cada 5 años trabajados.	( )	( )
5. En tu periodo vacacional tendrás derecho a dos días de incremento por año trabajado hasta el cuarto año, después tendrás derecho a un incremento de 2 días por cada 5 años trabajados.	( )	( )
6. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día diez de diciembre y la cual deberá ser equivalente por lo menos a veinte días de salario.	( )	( )
7. Podrá prolongarse la jornada de trabajo en tiempo extraordinario, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces en la semana.	( )	( )
8. La renta a que se refiere el artículo 151 de la LFT no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral.	( )	( )



## UNIDAD 2. CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



### MESOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Autor	Capítulo	Páginas
Dessler y Varela (2004)	6. Remuneración del Personal	163-190
Juárez (2000)	6. Las prestaciones	133-155
Torres (1998)	8. Recomendaciones específicas	49-54

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Dessler, Gary y Varela, Carlos. (2004). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. (2ª ed.) México: Pearson Educación.

Martínez Gutiérrez, Javier. (2012). *El ABC fiscal de los Sueldos y Salarios*. (5ª ed.) México: ISEF.

Orozco Colín, Luis Ángel. (2012). *Estudio integral de la Nómina*. (11ª ed.) México: ISEF.

Pérez Chávez, José y Fol Olguín, Raymundo. (2012a). *Manual para el control integral de las Nóminas*. (8ª ed.) México: TAX.

----- (2012b). *Taller de prácticas Laborales y de Seguridad Social*. (6ª ed.) México: TAX.



## UNIDAD 2. CONCEPTOS DE INGRESOS, DESCUENTOS Y RETENCIONES DE CONTRIBUCIONES EN UNA NÓMINA



Pérez Chávez, José; Campero Guerrero, Eladio y Fol Olguín, Raymundo. (2012). *Manual para el control integral de las Nóminas*. (7ª ed.) México: TAX.

Ramos, Eusebio y Tapia Ortega, Ana Rosa. (1995). *Ley Federal del trabajo: comentada con jurisprudencia y tesis sobresalientes*. (5ª ed.) México: SISTA.

Torres Díaz, Julio. (1998). *Administración de prestaciones*. (5ª ed.) México: ECAFSA.

### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Juárez Hernández, Othón. (2000). *Administración de la compensación: sueldos, incentivos y prestaciones*. México: Oxford University Press (OUP).

Rimsky, Tolo M. (2005). *Administración de la remuneración total: nuevos sistemas de pago al personal*. México: McGraw-Hill.

### SITIOS DE INTERNET

Sitio	Descripción
<a href="http://books.google.com.mx/books?id=QtmUrTj9ZeUC&amp;pg=PA19&amp;lpg=PA19&amp;dq=#v=onepage&amp;q&amp;f=false">http://books.google.com.mx/books?id=QtmUrTj9ZeUC&amp;pg=PA19&amp;lpg=PA19&amp;dq=#v=onepage&amp;q&amp;f=false</a>	Normas y salvaguardias relativas al pago de la remuneración de los trabajadores de la OIT



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



### OBJETIVO PARTICULAR

Al finalizar el tema, el alumno aplicará las normas y procedimientos de la ley del impuesto sobre la renta, su reglamento, el código fiscal de la federación y demás normas, respecto a casos concretos, a fin de lograr su cumplimiento de manera armónica con la ley federal del trabajo, su jurisprudencia, tesis, criterios y disposiciones correlativas.

### INTRODUCCIÓN

El impuesto sobre la renta (ISR) en nuestro país es un impuesto directo sobre los ingresos obtenidos por los trabajadores derivados de una relación laboral; al calcular este impuesto es necesario conocer los ingresos que se encuentran exentos total o parcialmente; ya que la diferencia entre el ingreso y las exenciones nos da como resultado la base gravable sobre la cual se aplica el impuesto. Este impuesto debe ser enterado de manera mensual, a cuenta del impuesto anual al Servicio de Administración Tributaria, o a las Oficinas Autorizadas por las Entidades Federativas según lo marque la ley y la normatividad en Materia de Coordinación Fiscal entre la Federación y las Entidades Federativas.

La actual ley del impuesto sobre la renta entró en vigor el 1 de enero de 2002.



## TEMA 3.

# IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



### LO QUE SÉ

Con base en tus conocimientos y habilidades, elabora una lista de las principales exenciones de los ingresos. Con el fin de facilitar el cálculo de los diferentes conceptos que integran una nómina.

### TEMARIO DETALLADO (14 HORAS)

3. Impuesto sobre la renta: cálculo de retenciones y obligaciones
  - 3.1. Obligatoriedad del pago del impuesto sobre la renta
  - 3.2. Cálculo mensual
    - 3.2.1. Ingresos gravados
    - 3.2.2. Ingresos exentos
  - 3.3. Cálculo anual
    - 3.3.1. Ingresos
    - 3.3.2. Deducciones personales
  - 3.4. Otros procedimientos de cálculo
    - 3.4.1. Aguinaldo, PTU, prima vacacional (RLISR, art. 143)
    - 3.4.2. Indemnización
  - 3.5. Casos prácticos



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



### 3.1. Obligatoriedad del pago del impuesto sobre la renta

El Código Fiscal de la Federación define al *Impuesto* de la siguiente manera:

**Artículo 2.-** Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

- I. Impuestos son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este artículo.
- II. Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.
- III. Contribuciones de mejoras son las establecidas en Ley a cargo de las personas físicas y morales que se beneficien de manera directa por obras públicas.
- IV. Derechos son las contribuciones establecidas en Ley por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público, excepto cuando se presten por organismos descentralizados u órganos desconcentrados cuando, en este último caso, se trate de contraprestaciones que no se encuentren previstas



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



en la Ley Federal de Derechos. También son derechos las contribuciones a cargo de los organismos públicos descentralizados por prestar servicios exclusivos del Estado.

Mientras que la *renta* se puede definir como la ganancia (ingreso) obtenida por una persona física o moral.

### 3.2. Cálculo mensual

Para el cálculo del impuesto sobre la renta de los trabajadores, se atenderá a lo dispuesto en los artículos 109 y 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), debiéndose aplicar el siguiente procedimiento:

Base Gravable	
Menos	Límite inferior del artículo 113
Igual	<hr/> Excedente sobre el límite inferior
Por	% sobre excedente del límite inferior
Igual	<hr/> Impuesto Marginal
Más	Cuota Fija
Igual	<hr/> Total de Impuesto
Menos	Subsidio al Empleo
Igual	<hr/> ISR o Subsidio al empleo

En caso de que el resultado sea positivo se descontará al trabajador el impuesto sobre la renta resultante; en caso de ser negativo, el resultado se deberá de acreditar el subsidio al empleo determinado.

Este procedimiento deberá aplicarse a las percepciones que tenga el trabajador durante el periodo de pago que se trate.



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



### 3.2.1. Ingresos Gravados

Son aquellos determinados en la Ley del Impuesto sobre la Renta y que están sometidos al pago del impuesto, luego de haber aplicado las deducciones legalmente establecidas, en el caso de haberlas.

Los ingresos gravados se encuentran enmarcados dentro del artículo 110 de la ley del impuesto sobre la renta.

### 3.2.2. Ingresos exentos

La exención o condonación es la exclusión de la obligación de pago a los sujetos pasivos del impuesto; esta puede ser concedida por el gobierno o por la ley. La exención que conceda el gobierno puede o no ajustarse a lo jurídico; si la ley es auténtica, la segunda sí satisfará la juridicidad.

Las exenciones estarán a lo dispuesto en el artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta y de manera opcional la participación de los trabajadores en las utilidades, la prima vacacional, la prima dominical y la gratificación anual a lo dispuesto en el artículo 142 del reglamento de la ley del impuesto sobre la renta.

### 3.3. Cálculo anual

El cálculo anual de los sueldos y salarios se estima que todos los ingresos percibidos por el trabajador, se disminuyen las cantidades exentas establecidas en la ley federal de trabajo y en la ley de seguro social estimaría de la siguiente forma



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



	Sueldos
mas	Prestaciones
menos	Exentos
igual	Base Gravable
menos	Colegiaturas
Menos	Límite inferior
Igual	Excedente sobre el límite inferior
Por	% sobre excedente del límite inferior
Igual	Impuesto Marginal
Más	Cuota Fija
Igual	Total de Impuesto
Menos	Subsidio al Empleo
Igual	ISR a cargo

### 3.3.1. Ingresos

A continuación mencionamos varios ejemplos de ingresos que puede percibir el trabajador sin prejuzgar si se tiene alguna exención por las diferentes leyes aplicables (LISR; LSS)

- Sueldo o salario.
- Horas extras.
- Pagos por concepto de prestaciones sociales que correspondan.
  - ✓ Colegiaturas propias o de hijos
  - ✓ Esparcimiento y cultura familiar
  - ✓ Prima de gastos médicos mayores
  - ✓ Descuentos en adquisición de muebles



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



- Pagos por concepto de prestaciones laborales que correspondan.
  - ✓ Premios de puntualidad
  - ✓ Bono de productividad

### 3.3.2. Deducciones personales

Las deducciones a las que tiene derecho el trabajador inherentes al bienestar del trabajador personal y familiar no relacionados con nuestros ingresos laborales están contenidas en la LISR<sup>6</sup>

- Gastos médicos
- Gastos funerarios
- Intereses reales en créditos hipotecarios
- Primas de Gastos médicos mayores
- Colegiaturas de validez oficial (apegarse al decreto de 2011)
- Transporte escolar obligatorio
- Primas de retiro
- Donativos (que no rebase 7% del ingreso )

### 3.4. Otros procedimientos de cálculo

El cálculo presentado anteriormente es para un trabajador que tiene un solo empleo, tenemos otros procedimientos para cuando se tienen dos o más ingresos, por sueldos o cuando se tiene una actividad profesional o empresarial que nos genera la obligación de presentar declaración anual de forma personal, a continuación presentamos los supuestos:

- ✓ Cuando se tienen ingresos mayores a 400,000.00 pesos anuales.

---

<sup>6</sup> Consulta la ley vigente en el momento que curses la asignatura.



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



- ✓ Cuando se tienen dos o más empleadores (en este caso existe la obligación de avisar a los empleadores si calculara el subsidio anual.
- ✓ Cuando se tiene un empleador e ingresos por alguna actividad del Título IV de la ley de ISR.

La forma de hacer los cálculos depende de muchos factores y herramientas que tengamos a la mano para realizarlos. Una de las más fáciles es vaciar el contenido de nuestra constancia de sueldos y salarios en el programa que el SAT determine para presentar nuestras declaraciones.

Otra es utilizar un programa de computo el cual alimentemos con nuestros datos y calcule de forma automática los impuestos.

Una más es tener un formato de Excel y capturar los datos en las celdas correspondientes y hacer las fórmulas que nos permitan llegar a un resultado. A continuación se presenta la información de una declaración anual obtenida del programa declara sat utilizado por hacienda para determinar los impuestos.







### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

8 [ ]

CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE Población [ ]

DECLARASAT IMPRESIÓN DIDÁCTICA  
ANEXO 2  
SALARIOS, ARRENDAMIENTO,  
ENAJENACIÓN Y ADQUISICIÓN DE BIENES,  
INTERESES, PREMIOS, DIVIDENDOS, OTROS  
INGRESOS Y SERVICIOS PROFESIONALES

DCSP8A12

---

**INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO**  
(Incluye asimilados a salarios)

A. TOTAL DE INGRESOS POR SALARIOS Y CONCEPTOS ASIMILADOS	616192	C. INGRESOS ACUMULABLES	578056
B. INGRESOS EXENTOS (Sin exceder de A)	37336	D. INGRESOS NO ACUMULABLES	

---

**ARRENDAMIENTO Y EN GENERAL POR OTORGAR EL USO O GOCE TEMPORAL DE BIENES INMUEBLES**

E. TOTAL DE INGRESOS COBRADOS		K. PÉRDIDA	
F. INGRESOS EXENTOS (Sin exceder de E)		L. DEDUCCIÓN OPCIONAL	
G. DEDUCCIONES AUTORIZADAS (Gastos, excepto prima)		M. DIFERENCIA	
H. IMPUESTO LOCAL PAGADO POR EL USUARIO POR OTORGAR EL USO O GOCE TEMPORAL DE BIENES INMUEBLES (1)		N. INGRESOS ACUMULABLES	
I. ESTÍMULO FISCAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y/O ADULTOS MAYORES (2)		O. DEDUCCIONES DE SUCELENTA LOS INGRESOS (PÉRDIDA) (4)	
J. DEDUCCIÓN ADICIONAL DEL FOMENTO AL PRIMER EMPLEO (3)		P. PLUS POR DISTRIBUIR	

---

**ENAJENACIÓN DE BIENES**

a. TOTAL DE INGRESOS POR ENAJENACIÓN DE BIENES		4. PÉRDIDA EN ENAJENACIÓN DE BIENES DE SERVICIOS ANTERIORES, APLICADA EN EL EJERCICIO	
b. INGRESOS EXENTOS (Sin exceder de a)		1. GANANCIA ACUMULABLE	
c. DEDUCCIONES AUTORIZADAS (Gastos)		2. GANANCIA NO ACUMULABLE POR ENAJENACIÓN DE BIENES	
d. IMPUESTO LOCAL POR LOS INGRESOS POR ENAJENACIÓN DE BIENES INMUEBLES (1)		3. PÉRDIDA (4)	

---

**ADQUISICIÓN DE BIENES**

1. TOTAL DE INGRESOS POR ADQUISICIÓN DE BIENES		L. INGRESOS ACUMULABLES	
2. INGRESOS EXENTOS (Sin exceder de 1)		M. DIFERENCIA (PÉRDIDA) (4)	
3. DEDUCCIONES AUTORIZADAS (Gastos)			

---

**INTERESES**

INDIQUE SI OPTA POR NO DECLARAR LOS MONTOS PERCIBIDOS DE INTERESES DEL TÍTULO IV CAPÍTULO IV DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, RENUNCIANDO AL ADRENTAMIENTO DEL IMPUESTO RETENIDO POR ESTE CONCEPTO, MISMO QUE SERÁ CONSIDERADO COMO PAGO DEFINITIVO. SI  NO

	I. PROVENIENTES DEL SISTEMA FINANCIERO	II. NO PROVENIENTES DEL SISTEMA FINANCIERO	III. INSTITUCIONES DE SEGUROS
n. INTERÉS NOMINAL			
o. INTERÉS REAL			
p. INTERESOS REALES POR RETIROS PARCIALES (5)			
q. PÉRDIDA (4)			
r. PÉRDIDA APLICADA DEL EJERCICIO ANTERIORES			

- (1) Aplica a partir del ejercicio 2008.
- (2) Se deberá contar el monto del estímulo fiscal de las personas discapacitadas a partir del ejercicio 2009, el estímulo fiscal de los adultos mayores aplica a partir del ejercicio 2007, de acuerdo a las disposiciones fiscales vigentes.
- (3) Aplica a partir del ejercicio 2011.
- (4) No podrá aplicarse contra ingresos por sueldos y salarios (Capítulo I del Título IV de la LISR), actividad empresarial y profesional, régimen de inversión y pequeños contribuyentes (Capítulo II del Título IV de la LISR).
- (5) Se refiere al monto de los intereses netos pagados por las Instituciones de Seguridad Social a los asegurados o a sus beneficiarios por sus retiros parciales.

ESTE DOCUMENTO NO ES UNA FORMA OFICIAL, Y NO ESTABLECE OBLIGACIONES NI CREA DERECHOS DESTINADOS EN LOS CONTENIDOS EN LAS DISPOSICIONES FISCALES VIGENTES



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



#### 3.4.1. Aguinaldo, PTU, prima vacacional (RLISR, art. 143)

El trabajador tiene derecho a prestaciones mínimas. El aguinaldo, la prima vacacional son prestaciones mínimas que tiene derecho el trabajador a percibir, por prestar un servicio subordinado y las establece la LFT, la cual nos menciona cuales son los días y porcentajes que tiene derecho a percibir el trabajador.

El aguinaldo tenemos que son quince días de sueldo mínimo general del área geográfica en la que preste sus servicios el trabajador, siempre y cuando tenga un año laboral. Cuando no se cumpla con el año laboral se le proporcionara la parte que le corresponda. Pongamos un ejemplo con números solo para saber cuánto le correspondería al trabajador.

Luis tiene cinco años laborando ganando con un sueldo diario de 534.00, la empresa tiene le otorga como aguinaldo veinte días de salario diario.

Calculo del sueldo real del trabajador

sueldo diario	534.00
días otorgados	20
Monto percibido	10,680.00

calculo por días de ley

SMG	67.29
DIAS	15
Monto por ley	1,009.35

La participación de los trabajadores en la utilidad de la empresa (PTU) es un derecho que tienen los trabajadores y esta contempla desde el artículo 123 de la



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en la LFT regula en los artículos 117 al 131 y de acuerdo al 16 de la Ley del Impuesto sobre la renta.

La ley establece que debe ser otorgada en un plazo de 60 días posteriores a la fecha límite para pagar el impuesto sobre la renta anual.

De acuerdo a la ley se deben considerar dos partidas para repartir dichas utilidades las cuales son:

- ✓ Igual para todos los trabajadores de forma igualitaria, considerando los días trabajados durante el año.
- ✓ la otra parte será calculada de acuerdo al salario devengado por el trabajo desempeñado en el año.

Para la determinación de la participación atender a los siguientes puntos:

- Comisión integrada por trabajadores y patrón en igualdad de integrantes.
- En caso de existir desacuerdo intervendrá un inspector de trabajo.
- Se pueden hacer observaciones a lo presentado durante los quince días siguientes a los que les fue presentada en el proyecto.

No podrán participar en las utilidades las siguientes personas:

- Directores
- Administradores
- Gerentes generales
- Los trabajadores de confianza deberán seguir una procedimiento especial.

La prima vacacional es también una prestación que debe recibir el trabajador para que se ayude con los gastos de sus vacaciones, el porcentaje que debe percibir el



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



trabajador por dicho concepto es del veinticinco por ciento de acuerdo a los días que correspondan tomar de vacaciones por cada trabajador.

La ley del impuesto sobre la renta exenta a dicha prima vacacional a quince días del salario mínimo del área geográfica en la que se labore.

### 3.4.2. Indemnización

Las indemnizaciones en materia laboral se entiende como el pago que se realiza para subsanar alguna situación que le ocasiono un perjuicio al trabajador.

Esta situación está regulada por La LFT. Es importante destacar que en las disposiciones anteriores a la reforma laboral se tenía derecho a percibir 45 días de salario por año en la empresa, con un límite de 42 mensualidades. Cuando entra en vigor la nueva ley estos días bajan a 33 días, con un máximo de 24 meses.

### 3.5. Casos Prácticos

#### a) Cuota diaria y pago del séptimo día

De acuerdo con la disposición del artículo 110 de la LISR, la cuota diaria se considera un ingreso derivado de la prestación de un servicio personal subordinado, por lo cual debe de gravar al 100% el ingreso.

#### Caso 1

Cuota Diaria	Días Laborados	( A ) Monto	Séptimo Día	( B ) Monto	( A + B ) Ingreso Semanal
\$ 100.00	6	\$ 600.00	6/6 (\$ 100.00)	\$ 100.00	\$ 700.00



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



Concepto	Monto	Exento	Gravado
Salario	\$ 700.00	\$ 0.00	\$ 700.00
Base Gravable Semanal			\$ 700.00

#### Caso 2

Cuota Diaria	Días Laborados	Ingreso Quincenal
\$ 200.00	15	\$ 3,000.00

Concepto	Monto	Exento	Gravado
Salario	\$ 3,000.00	\$ 0.00	\$ 3,000.00
Base Gravable Quincenal			\$ 3,000.00

		Caso 1	Caso 2
	Base Gravable	\$ 700.00	\$ 3,000.00
Menos	Límite inferior del artículo 113	\$ 114.25	\$ 2077.51
Igual	Excedente sobre el límite inferior	\$ 585.75	\$ 922.49
Por	% sobre excedente del límite inferior	6.40%	10.88%
Igual	Impuesto Marginal	\$ 37.48	\$ 100.36
Más	Cuota Fija	\$ 2.17	\$ 121.95
Igual	Total de Impuesto	\$ 39.65	\$ 222.31
Menos	Subsidio al Empleo	\$ 93.66	\$ 145.35
Igual	ISR ó Subsidio al empleo	(\$ 54.01)	\$ 76.96

Como se observa, en el caso 1 el trabajador tiene subsidio al empleo, el cual le deberá ser pagado por el empleador mientras que el caso 2 determina un impuesto sobre la renta, el cual le deberá ser retenido por el empleador.



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



### b) Prima dominical y el día de descanso laborado

La prima dominical tendrá la exención equivalente a un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo laborado, según lo establecido en el artículo 109 fracción XI, lo cual se ejemplifica de la siguiente manera:

#### Caso 1

Jorge Sánchez percibe un ingreso diario de \$150.00 y labora de manera regular de martes a domingo, determine la base gravable del ingreso semanal correspondiente, si faltó a laborar el miércoles de la semana a calcular.

Días Laborados	Cuota Diaria	( A ) Monto	Ingreso Semanal ( A + B + C ) \$ 912.50
5	\$ 150.00	\$ 750.00	
Séptimo Día	Cuota Diaria	( B ) Monto	
5/6	(\$ 150.00)	\$ 125.00	
Prima Dominical	Cuota Diaria	( C ) Monto	
25%	(\$ 150.00)	\$ 37.50	

Concepto	Monto	Exento	Gravado
Salario	\$ 875.00	\$ 0.00	\$ 875.00
Prima Dominical	\$ 37.50	\$ 37.50	\$ 0.00
		Base Gravable Semanal	\$ 875.00



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



#### Caso 2

Jorge Sánchez percibe un ingreso diario de \$280.00 y labora de manera regular de martes a domingo, determina la base gravable del ingreso semanal correspondiente.

Días Laborados	Cuota Diaria	( A ) Monto
5	\$ 280.00	\$ 1400.00
Séptimo Día	Cuota Diaria	( B ) Monto
6/6	(\$ 280.00)	\$ 280.00
Prima Dominical	Cuota Diaria	( C ) Monto
25%	(\$ 280.00)	\$ 70.00

Ingreso Semanal ( A + B + C )
\$ 1,750.00

Concepto	Monto	Exento	Gravado
Salario	\$ 1,680.00	\$ 0.00	\$ 1,680.00
Prima Dominical	\$ 70.00	\$ 62.33	\$ 7.67
		Base Semanal	Gravable \$ 1,687.67



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



		Caso 1	Caso 2
	Base Gravable	\$ 875.00	\$ 1,687.67
Menos	Límite inferior del artículo 113	\$ 114.25	\$ 969.50
Igual	Excedente sobre el límite inferior	\$ 760.75	\$ 718.17
Por	% sobre excedente del límite inferior	6.40%	10.88%
Igual	Impuesto Marginal	\$ 48.68	\$ 78.14
Más	Cuota Fija	\$ 2.17	\$ 56.91
Igual	Total de Impuesto	\$ 50.85	\$ 135.05
Menos	Subsidio al Empleo	\$ 93.66	\$ 50.12
Igual	ISR ó Subsidio al empleo	(\$ 42.81)	\$ 84.93

En lo que respecta al pago del día de descanso laborado o día festivo laborado, este tiene una exención del 50% del monto del ingreso por este concepto, siempre y cuando este 50% de no exceda de 5 salarios mínimos vigentes del área geográfica que le corresponda al trabajador, precepto contenido en el artículo 109 fracción I. de la ley del Impuesto sobre la renta; veamos su aplicación:

Caso 3:

Jorge Sánchez percibe un ingreso diario de \$90.00 y labora de manera regular de lunes a sábado, determine la base gravable semanal correspondiente, si tuvo que laborar su día de descanso, el cual no le fue repuesto por el patrón.

Días Laborados	Cuota Diaria	( A ) Monto	Ingreso Semanal ( A + B + C )
6	\$ 90.00	\$ 540.00	
Séptimo Día	Cuota Diaria	( B ) Monto	



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



6/6	(\$ 90.00)	\$ 90.00	\$ 810.00
Día de Descanso Laborado	Cuota Diaria	( C ) Monto	
2	(\$ 90.00)	\$ 180.00	

Concepto	Monto	Exento	Gravado
Salario	\$ 630.00	\$ 0.00	\$ 630.00
Día de Descanso Laborado	\$ 180.00	\$ 90.00	\$ 90.00
Base Gravable Semanal			\$ 720.00

#### Caso 4

Jorge Sánchez percibe un ingreso diario de \$400.00 y labora de manera regular de lunes a sábado, determina la base gravable semanal correspondiente, si tuvo que laborar su día de descanso, el cual no le fue repuesto por el patrón.

Días Laborados	Cuota Diaria	( A ) Monto	Ingreso Semanal ( A + B + C )
6	\$ 400.00	\$ 2,400.00	
Séptimo Día	Cuota Diaria	( B ) Monto	
6/6	\$ 400.00	\$ 400.00	\$ 3,600.00
Día de Descanso Laborado	Cuota Diaria	( C ) Monto	
2	\$ 400.00	\$ 800.00	

Concepto	Monto	Exento	Gravado
Salario	\$ 2,800.00	\$ 0.00	\$ 2,800.00



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



Día de Descanso	\$ 800.00	\$ 311.65	\$ 488.35
Laborado			
Base Gravable Semanal			\$ 3,288.35

Como se puede observar en el segundo caso, si la exención supera el monto de 5 salarios mínimos, nuestra exención será sobre \$ 311.65 (5 salarios mínimos vigentes en el D.F.)

### c) Vacaciones y prima vacacional

La prima vacacional se encuentra exenta 15 días de salario mínimo general vigente en el área geográfica que le corresponde al trabajador, lo anterior se encuentra inscrito en el artículo 109 fracción XI de la ley del impuesto sobre la renta.

#### Caso Práctico

Jorge Sánchez ingresó a laborar el 1 de marzo de 2008, actualmente tiene una cuota diaria de \$380.00, calcular el ingreso percibido por concepto de prima vacacional si decide tomar sus vacaciones a partir del 1 de agosto de 2012 y la empresa otorga como prestación una prima vacacional del 45%.

Cuota Diaria	Días de Vacaciones	Monto Base para cálculo de Prima Vacacional	Prima Vacacional	Ingreso por Prima Vacacional
\$ 380.00	12	\$ 4,560.00	45 %	\$ 2,052.00

Concepto	Monto	Exento	Gravado
Prima Vacacional	\$ 2,052.00	\$ 934.95	\$ 1,117.05
Base Gravable Mensual			\$ 1,117.05



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



### d) Gratificación Anual

De acuerdo con el artículo 109 fracción XI la gratificación anual o aguinaldo se encuentran exentos 30 días de salario mínimo general vigente del área geográfica que le corresponde al trabajador.

#### Caso Práctico

Jorge Sánchez, ingreso a laborar el 1 de febrero de 2010, percibiendo una cuota diaria de \$ 225.00, calcular su ingreso por concepto de gratificación anual si la empresa otorga por esta prestación 25 días y durante 2012 laboró 270 días.

Días del año	Días de gratificación anual
365	25
Días laborados en 2012	Días de aguinaldo
18.49	\$ 225.00

Días para cálculo de gratificación anual	Cuota Diaria	Gratificación Anual
18.49	\$ 225.00	\$ 4,160.25

Concepto	Monto	Exento	Gravado
Gratificación Anual	\$ 4,160.25	\$ 1,869.90	\$ 2,290.35
		Base Gravable Mensual	\$ 2,290.35

	Base Gravable	\$ 2,290.35
Menos	Límite inferior del artículo 113	\$ 496.08
Igual	Excedente sobre el límite inferior	\$ 1,794.27
Por	% sobre excedente del límite inferior	6.40%
Igual	Impuesto Marginal	\$ 114.83



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



Más	Cuota Fija	\$ 9.52
Igual	Total de Impuesto	\$ 124.35
Menos	Subsidio al Empleo	\$ 406.83
Igual	Subsidio al empleo	(\$ 282.48)

### e) Tiempo Extraordinario

Esta prestación tiene la exención contenida en el artículo 109 fracción I, que indica que podrá exentar el 50% del ingreso por este concepto siempre que no rebase lo establecido en términos de la Ley Federal del Trabajo (no más de 3 horas diarias ni más de tres veces a la semana), esto a reserva de que la exención no rebase el monto de 5 salarios mínimos generales del área geográfica que le corresponda al trabajador.

Derivado de lo anterior se concluye que el tiempo extraordinario que excede los márgenes de ley, grava en un 100% (horas extras triples), esto se puede ejemplificar de la siguiente forma:

Jorge Sánchez tiene una cuota diaria de \$ 200.00 y una jornada laboral de 8 horas; calcular el ingreso por concepto de tiempo extraordinario si lo laboró de la siguiente forma:

$$\text{Costo por Hora: } 200/8 = \$ 25.00$$

#### Caso 1

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
T. Extra	3	2		1			Descanso



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



	Horas Extras	Costo x Hora	Monto
Dobles	$6 \times 2 = 12$	\$ 25.00	\$ 300.00

Concepto	Monto	Exento	Gravado
Tiempo Extra	\$ 300.00	\$ 150.00	\$ 150.00
Base Gravable Semanal			\$ 150.00

### Caso 2

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
T. Extra	1		4		3		Descanso

	Horas Extras	Costo x Hora	Monto	Total
Dobles	$7 \times 2 = 14$	\$ 25.00	\$ 350.00	Tiempo Extra
Triples	$1 \times 3 = 3$	\$ 25.00	\$ 75.00	\$ 425.00

Concepto	Monto	Exento	Gravado
Tiempo Extra Doble	\$ 350.00	\$ 175.00	\$ 175.00
Tiempo Extra Triple	\$ 75.00	\$ 0.00	\$ 75.00
Base Gravable Semanal			\$ 250.00



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



### Caso 3

Jorge Sánchez tiene una cuota diaria de \$ 480.00 y una jornada laboral de 8 horas; calcular el ingreso por concepto de tiempo extraordinario si lo laboró de la siguiente forma:

$$\text{Costo por Hora: } 480/8 = \$ 60.00$$

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
T. Extra		2	3	1	3		Descanso

	Horas Extras	Costo x Hora	Monto	Total
Dobles	6 x 2 = 12	\$ 60.00	\$ 720.00	Tiempo Extra
Triples	3 x 3 = 9	\$ 60.00	\$ 540.00	\$ 1,260.00

Concepto	Monto	Exento	Gravado
Tiempo Extra Doble	\$ 720.00	\$ 311.65	\$ 408.35
Tiempo Extra Triple	\$ 540.00	\$ 0.00	\$ 540.00
Base Gravable Semanal			\$ 948.35

### f) Previsión Social

Para los efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, se considera Previsión Social a “las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores, que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia”, lo anterior se toma del último párrafo del artículo 8 de esta Ley.



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



Entre estas erogaciones se encuentran las percibidas 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.

La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

#### Caso 1

Determinación de la previsión social exenta anual cuando la previsión social sumada a los demás ingresos no exceda de siete veces de salario mínimo general.

Calcular la previsión social anual exenta para 2012 de Jorge Sánchez si se conoce que ingresó a laborar el 2 de enero de 2007 y que tiene un salario mensual de \$ 6,000.00, así como prestaciones de ley. Supongamos los ingresos anuales para este trabajador son:



**TEMA 3.**  
**IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE**  
**RETENCIONES Y OBLIGACIONES**



Concepto		Monto Anual
Salarios	Salario Mensual \$ 6,000.00	\$ 72,000.00
Aguinaldo	15 días de salario	\$ 3,000.00
Prima Vacacional	14 días de vacaciones x 25% de prima vacacional	\$ 700.00
Previsión Social	Previsión Social Mensual \$ 900.00	\$ 10,800.00
	Monto Total Anual	\$ 86,500.00

Salario mínimo anual       $62.33 \times 365$       \$ 22,750.45

X 7 veces

Límite máximo autorizado      \$ 159,253.15

Total de ingresos (no supera el límite)      \$ 86,300.00

Por lo tanto la previsión social se exenta al 100%.

Concepto	Monto	Exento	Gravado
Salarios	\$ 72,000.00	\$ 0.00	\$ 72,000.00
Aguinaldo	\$ 3,000.00	\$ 1,869.90	\$ 1,130.10
Prima Vacacional	\$ 700.00	\$ 700.00	\$ 0.00
Previsión Social	\$ 10,800.00	\$ 10,800.00	\$ 0.00
		Base Gravable Anual	\$ 73,130.10

**Caso 2**

Determinación de la previsión social exenta anual cuando los demás ingresos exceden de siete veces de salario mínimo general.



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



Calcular la previsión social anual exenta para 2012 de Jorge Sánchez si se conoce que ingresó a laborar el 2 de enero de 2007 y que tiene un salario mensual de \$ 12,000.00, así como prestaciones de ley. Supongamos los ingresos anuales para este trabajador son:

Concepto		Monto Anual
Salarios	Salario Mensual \$ 12,000.00	\$ 144,000.00
Aguinaldo	15 días de salario	\$ 6,000.00
Prima Vacacional	14 días de vacaciones x 25% de prima vacacional	\$ 1,400.00
Previsión Social	Previsión Social Mensual \$ 2,000.00	\$ 24,000.00
	Monto Total Anual	\$ 175,400.00

Salario mínimo anual	62.33 X 365	\$ 22,750.45
		X 7 veces
Límite máximo autorizado		<u>\$ 159,253.15</u>

Total de ingresos (supera el límite) \$ 175,400.00

Por lo tanto la previsión social se exenta en una anualidad de salario mínimo general:

Concepto	Monto	Exento	Gravado
Salarios	\$ 144,000.00	\$ 0.00	\$ 144,000.00
Aguinaldo	\$ 6,000.00	\$ 1,869.90	\$ 4,130.10
Prima Vacacional	\$ 1,400.00	\$ 934.95	\$ 465.05
Previsión Social	\$ 24,000.00	\$ 22,750.45	\$ 1,249.55
		Base Anual	\$ 149,845.70
		Gravable	



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



#### g) Participación de los Trabajadores en las Utilidades

##### *Observaciones Generales*

De acuerdo con los artículos 123 apartado A fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas conforme a la proporción que fije la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades, la cual es del 10 % (vigente a partir del 1 de enero de 1997) de la renta gravable determinada de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

La utilidad fiscal, según la Ley del Impuesto sobre la Renta, se determina disminuyendo de la totalidad de los ingresos acumulables obtenidos en el ejercicio, las deducciones autorizadas por la misma Ley, siendo está la renta gravable que aparece en la declaración de impuestos de la empresa.

##### *Fecha de Pago*

De acuerdo al artículo 122 de la Ley Federal de Trabajo, el reparto de utilidades debe efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha que deba pagarse el impuesto anual, es decir durante los meses de abril y mayo, aun cuando en la práctica se ha establecido como costumbre su pago durante el mes de mayo.

##### *Procedimiento de Pago*

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



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



devengados por el trabajo prestado durante el año (artículo 123 Ley Federal del Trabajo).

#### *Salario Base para la participación*

El artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo define el salario base para el pago de esta participación, a la cantidad que percibe el trabajador en efectivo por concepto de cuota diaria. No considerando como parte de él, las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones.

#### *Restricciones en el Pago de la PTU*

La Ley Federal del trabajo marca algunas reglas para el pago de esta prestación dentro del artículo 127 en sus fracciones I, II y VII siendo estas las siguientes:

- a) Los directores, administradores y gerentes generales no participan en el reparto.
- b) Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un 20 % como salario máximo.
- c) Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

**Ver anexo 1. TARIFAS APLICABLES A SALARIOS 2012**



**TEMA 3.**  
**IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE**  
**RETENCIONES Y OBLIGACIONES**



ANEXO 1

TARIFAS APLICABLES A SALARIOS 2012

Tarifa aplicable cuando hagan pagos que correspondan a un periodo de 7 días, correspondiente a 2012.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	114.24	0.00	1.92
114.25	969.50	2.17	6.40
969.51	1,703.80	56.91	10.88
1,703.81	1,980.58	136.85	16.00
1,980.59	2,371.32	181.09	17.92
2,371.33	4,782.61	251.16	21.36
4,782.62	7,538.09	766.15	23.52
7,538.10	En adelante	1,414.28	30.00

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

**B.**

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para	Hasta	Cantidad de subsidio para el empleo



**TEMA 3.**  
**IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE**  
**RETENCIONES Y OBLIGACIONES**



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

**Tarifa aplicable cuando hagan pagos que correspondan a un periodo de 15 días, correspondiente a 2012.**

Límite inferior \$	Límite superior \$	Cuota fija \$	Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del límite inferior %
0.01	244.80	0.00	1.92
244.81	2,077.50	4.65	6.40
2,077.51	3,651.00	121.95	10.88
3,651.01	4,244.10	293.25	16.00
4,244.11	5,081.40	388.05	17.92



**TEMA 3.**  
**IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE**  
**RETENCIONES Y OBLIGACIONES**



5,081.41	10,248.45	538.20	21.36
10,248.46	16,153.05	1,641.75	23.52
16,153.06	En adelante	3,030.60	30.00

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

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

**Tarifa aplicable durante 2012, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.**

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje para aplicarse
-----------------	-----------------	------------	---------------------------



**TEMA 3.**  
**IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE**  
**RETENCIONES Y OBLIGACIONES**



\$	\$	\$	sobre el excedente del límite inferior %
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.62	21.36
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52
32,736.84	En adelante	6,141.95	30.00

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

**B.**

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto			Cantidad de subsidio para el empleo mensual
Para	Hasta		
ingresos de \$	ingresos de \$		\$
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



**TEMA 3.**  
**IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE**  
**RETENCIONES Y OBLIGACIONES**



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

---



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



### RESUMEN DE LA UNIDAD

En este tema, se explicó el procedimiento para determinar el impuesto sobre la renta, así como las exenciones que rigen a los diversos ingresos percibidos por los trabajadores.

Derivado de ello se puede concluir que al realizar el cálculo del impuesto sobre la renta, se tendrá que retener al trabajador un impuesto a cargo cuando el monto total de impuesto es mayor al subsidio al empleo correspondiente; mientras que si este subsidio al empleo es mayor al monto total de impuesto, el patrón tendrá que reintegrar la cantidad resultante al trabajador.



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



### GLOSARIO

#### **Base gravable**

Corresponde a la diferencia entre el ingreso gravable menos las deducciones, a fin de obtener la base impositiva sujeta al impuesto.

#### **Exención**

La exención o condonación es el hecho de que el gobierno o la ley excluyan de la obligación de pago a los sujetos pasivos del impuesto.

#### **Impuesto**

Son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la ley del impuesto sobre la renta.

#### **Percepciones**

Son diversos conceptos que se proporcionan a los trabajadores por motivo de su trabajo, entre los que podemos considerar el salario, el pago por laborar horas extras, premios de puntualidad, etcétera.

#### **Prestaciones**

Son beneficios adicionales al salario que reciben los trabajadores por el solo hecho de desempeñar un puesto.

#### **Renta**

Es el producto del capital, del trabajo o de la combinación del capital y del trabajo.



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



### ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

#### ACTIVIDAD 1

Elabora una nómina para 5 trabajadores determinando una forma de pago semanal, considerando los conceptos de prima dominical, día de descanso laborado y tiempo extraordinario.

#### ACTIVIDAD 2

Elabora una nómina para 5 trabajadores determinando una forma de pago quincenal, considerando los conceptos de vacaciones, prima vacacional, participación de los trabajadores en las utilidades y gratificación anual.

#### ACTIVIDAD 3

Elabora una nómina para 10 trabajadores considerando trabajadores de base y confianza, determinando su salario mensual, así como el número total de días trabajados durante el año anterior, para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades y su correspondiente impuesto sobre la renta.



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



### CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Con base en los contenidos revisados en esta unidad responde las siguientes preguntas:

1. ¿Qué es una base gravable?
2. ¿Cuál es la exención que tiene el salario y en qué artículo se fundamenta?
3. Menciona cinco percepciones que se consideren ingresos gravables.
4. ¿Quiénes no deben percibir ingresos por concepto de Participación de los Trabajadores en las Utilidades?
5. ¿Qué se entiende por Previsión Social?
6. Menciona cómo pueden exentar los ingresos por concepto de Tiempo Extraordinario.
7. Señala cuándo se determina un subsidio al empleo.
8. ¿Cuál es la diferencia entre un derecho y un impuesto?



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



### LO QUE APRENDÍ

De acuerdo a los contenidos señalados en esta unidad resuelve el siguiente ejercicio.

Calcular el Impuesto Sobre la Renta a pagar de la primera quincena del mes de Junio del siguiente trabajador:

Juan Pérez Gómez

Salario Mensual \$ 12,000.00

Jornada Laboral Martes a Domingo

Retardo 6 de Junio

Incapacidad 4 días por enfermedad general

### CUADRO DE PRESTACIONES

Aguinaldo: 25 Días (Se paga el 15 de Diciembre)

Prima Vacacional: 27 %

Ayuda de Transporte: (Efectivo) \$ 350.00 Quincenales.

Ayuda para Alimentación: Descuento del 3% Salario Quincenal.

Ayuda para Renta: (Efectivo) \$ 500.00 Quincenales.

Bono de Productividad: (Efectivo) \$ 250.00 Quincenales.

Premio de Puntualidad: (Efectivo) \$ 120.00 Quincenales.

Premio de Asistencia: (Efectivo) \$ 100.00 Quincenales.

Dispensa: (Efectivo) \$ 580.00 Quincenales.

Fondo de Ahorro: (Dos retiros) Patrón 7 % del Sueldo Quincenal.

Trabajador 5 % del Sueldo Quincenal.

### POLÍTICAS SALARIALES



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



1. En caso de faltas se descontará la parte proporcional de Ayuda para Renta, Bono de Productividad y del Fondo de Ahorro.
2. En caso de incapacidad amparada por el Seguro Social no se descontará la parte proporcional del Ayuda para Renta, Bono de Productividad y del Fondo de Ahorro.
3. En caso de incapacidad amparada por el Seguro Social, la empresa pagará los primeros tres días de incapacidad al 50%.
4. En caso de faltas no se pagarán los Premios de Puntualidad y Asistencia.
5. En caso de incapacidad amparada por el Seguro Social se pagarán los Premios de Puntualidad y Asistencia.
6. En caso de retardo, no se pagará el Premio de Puntualidad.
7. La Despensa y la Ayuda de Transporte se pagarán independientemente de las faltas o incapacidades.



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



### EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

Indica si las siguientes aseveraciones son verdaderas o falsas:

	Verdadera	Falsa
1. La renta se puede definir como la ganancia (ingreso) obtenida por una persona física o moral.	( )	( )
2. Los ingresos exentos se encuentran reglamentos en el artículo 110 de la ley del impuesto sobre la renta.	( )	( )
3. La prima vacacional se encuentra exenta 30 días de salario mínimo general vigente del área geográfica que le corresponde al trabajador.	( )	( )
4. La prima dominical tendrá la exención equivalente a un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo laborado.	( )	( )
5. La exención de la previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente.	( )	( )



**TEMA 3.**  
**IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE**  
**RETENCIONES Y OBLIGACIONES**



**MESOGRAFIA**

**Bibliografía Sugerida**

Autor	Capítulo	Páginas
<a href="http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss.htm">http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss.htm</a>	Sitio de consulta de la Ley del Seguro Social	
<a href="http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ft.htm">http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ft.htm</a>	Sitio de consulta de la Ley Federal de Trabajo	
<a href="http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lisr.htm">http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lisr.htm</a>	Sitio de consulta de la Ley Impuesto sobre la Renta	

**Bibliografía básica**

**Leyes mexicanas vigentes**

Ley Federal del Trabajo

Ley del Impuesto sobre la Renta



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



Barrón Morales, Alejandro. (2004). *Estudio Práctico del ISR para personas físicas*. México: ISEF.

Galindo Cosme, Mónica Isela. (2003). *Estudio Práctico del ISR sobre las Remuneraciones al Personal*. México: ISEF.

Hernández Rodríguez, Jesús F. (2003). *Estudio Práctico del Nuevo Reglamento del ISR*. México: ISEF.

ISEF. (2012). *Fisconóminas: Compendio de Disposiciones Fiscales sobre Sueldos y Salarios*. México: autor.

Lechuga Santillán, Efraín. (2005). *Agenda Fiscal: Correlacionada y Tematizada*. México: ISEF.

### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Cavazos Flores, Baltasar. (2004). *Flashes laborales de actualidad e interés general*. México: TAX.

Iturriaga Bravo, Luís. (2004). *Estudio Práctico del Régimen Fiscal de los Sueldos y Salarios*. México: ISEF.

Ledesma Villar, Luís Carlos. (2004). *Fondos y Cajas de Ahorro*. México: ISEF.

Lex Laboral 2005. (2005). México: autor.

López Lozano, Eduardo. (2004a). *Estudio Aspectos Contractuales y Fiscales sobre Sueldos y Salarios*. México: ISEF.



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



----- (2004b). *2000 preguntas y respuestas sobre sueldos y salarios*. México: ISEF.

Orozco Colín, Luis Ángel. (2012). *Estudio integral de la Nómina*. (11ª ed.) México: ISEF.

Pérez Chávez, José y Fol Olguín, Raymundo. (2012a). *Manual para el control integral de las Nóminas*. (8ª ed.) México: TAX.

----- (2012b). *Taller de prácticas Laborales y de Seguridad Social*. (6ª ed.) México: TAX.

----- (2004a). *Compendio Laboral: Correlacionado artículo por artículo*. México: Tax.

----- (2004b). *Manual de Formalidades y Contratos Laborales*. México: Tax.

----- (2004c). *Previsión Social: Guía Práctica Fiscal, Laboral y de Seguridad Social*. México: Tax.

----- (2004d). *Taller de Prácticas Fiscales, ISR, IA, IVA, IMSS e Infonavit*. México: Tax.

Reyes Altamirano, Rigoberto. (2004). *El Aspecto Fiscal de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Su evolución y perspectiva*. México: Tax.

Reyes Mora, Oswaldo Guillermo y Bayardo Prieto, Ernesto. (2004). *Formulario de escritos en materia laboral y su defensa*. México: Tax.

Reyes Mora, Oswaldo Guillermo. (2004). *Manual práctico Laboral Fiscal: Sueldos y Salarios*. México: Tax.

Rivero Medina, Jorge del. (2004a). *Manual práctico de Relaciones Laborales*. México: Tax.



### TEMA 3.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA: CÁLCULO DE RETENCIONES Y OBLIGACIONES



----- (2004b). *Despido Justificado y actas laborales*. México: Tax.

Sánchez Lujan, Alberto. (2004). *Manual Práctico para Recursos Humanos*. México: Tax.

Uresti Robledo, Horacio. (2004). *Los impuestos en México*. México: Tax.

### SITIOS DE INTERNET

Sitio	Descripción
<a href="http://www.sat.gob.mx">http://www.sat.gob.mx</a>	Sitio de consulta de la secretaría de hacienda y crédito publico
<a href="http://www.diputados.gob.mx">http://www.diputados.gob.mx</a>	Sitio oficial de la cámara de diputados



## TEMA 4. SEGURO SOCIAL E INFONAVIT: INTEGRACIÓN DE SALARIOS E INCIDENCIAS



### **OBJETIVO PARTICULAR**

Al finalizar el tema, el alumno aprenderá a calcular el salario base de cotización de las obligaciones obrero-patronales, establecidas en la legislación de seguridad social.

### **INTRODUCCIÓN**

De acuerdo con la normatividad en seguridad social, el patrón tiene la obligación de determinar las cuotas obrero-patronales y enterarlas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que es el instrumento básico para garantizar el derecho a la salud.

En esta unidad, se presentarán las disposiciones vigentes en materia de seguridad social que tienen que ser aplicadas para el cálculo de las cuotas obrero-patronales, así como el desarrollo de ejercicios que permitirán conocer el mecanismo para su cumplimiento puntual.



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



#### LO QUE SÉ

Con base en tus conocimientos señala si la cuota obrera del IMSS se presenta como una percepción o una deducción en el recibo de nómina y presenta un comentario sobre el destino que se le da a este importe.

#### TEMARIO DETALLADO (12 HORAS)

4. Seguro social e Infonavit: integración de salarios e incidencias
  - 4.1. Fundamento legal
  - 4.2. Avisos de alta, baja y modificación ante el Seguro Social
  - 4.3. Conceptos de integración salarial
  - 4.4. Cálculos de la cuota del Seguro Social



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



#### 4.1. Fundamento legal

El [artículo 31](#) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que son obligaciones de los mexicanos: “IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.”

Aunado a lo anterior, el Código Fiscal de la Federación (CFF) identifica que son las personas físicas y morales las que están obligadas a contribuir para los gastos públicos:

[Artículo 1°](#). Las personas físicas y las morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas. Las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de los que México sea parte. Sólo mediante ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico.

Asimismo, el Código Fiscal de la Federación (CFF) nos presenta su clasificación:

[Artículo 2°](#). Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

**I.** Impuestos son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este artículo.

**II.** Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

**III.** Contribuciones de mejoras son las establecidas en Ley a cargo de las personas físicas y morales que se beneficien de manera directa por obras públicas.

**IV.** Derechos son las contribuciones establecidas en Ley por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público, excepto cuando se presten por organismos descentralizados u órganos desconcentrados cuando en este último caso, se trate de contraprestaciones que no se encuentren previstas en la Ley Federal de Derechos. También son derechos las contribuciones a cargo de los organismos públicos descentralizados por prestar servicios exclusivos del Estado.

Dentro de las principales contribuciones para los gastos públicos, se encuentran las aportaciones de seguridad social y dentro de ellas, las cuotas para el Seguro social a cargo de patrones y trabajadores.

Es importante destacar que la Ley del Seguro Social regula la carga social y sus implicaciones en las cuotas obrero-patronales. Esta ley tiene su fundamento legal en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. [Véase [Marco legal](#)]

El 12 de marzo de 1973 se publicó una Ley del Seguro Social, misma que se deroga el 30 de junio de 1997, la Nueva Ley del Seguro Social vigente es a partir del 1 de julio de 1997.

El 21 de diciembre de 2001 se reforma la ley vigente, con adecuaciones técnicas y refuerza las atribuciones del Instituto.

El 1 de noviembre de 2002 se integran las disposiciones de seis Reglamentos con el propósito de dar claridad a la Ley vigente, quedando el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización ([RACERF](#)).

La última reforma a la Ley del Seguro Social se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF)

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Infonavit son responsables de la seguridad social de los trabajadores a que se refiere el apartado A del artículo 123 constitucional, mientras que para los del apartado B, es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE). La importancia del IMSS se destaca en la Ley del Seguro Social:

[Artículo 5°](#). La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.

Respecto al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece la obligación de las empresas de proporcionar habitación a sus trabajadores:

Artículo 136.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

A partir de estas disposiciones, se crea la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (Linfonavit) que unifica el criterio para calcular las bases salariales con la Ley del Seguro Social (LSS):

Artículo 29. II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



Entonces, la obligación de los patrones de aportar las cotizaciones al Seguro Social, no sólo es para dar cumplimiento a la Ley laboral y a la del Seguro Social, sino también para cumplir con una obligación de un sistema de seguridad social nacional.

#### 4.2. Avisos de alta, baja y modificación ante el Seguro Social

Para proceder al cumplimiento del pago de las cuotas de seguridad social, el patrón está obligado a inscribir a sus trabajadores al IMSS y dar los avisos de alta, baja y modificación, de acuerdo a lo establecido en la [Ley del Seguro Social](#):

Artículo 15. Los patrones están obligados a:

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

Artículo 34. Cuando encontrándose el asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique el salario estipulado, se estará a lo siguiente:

- I. En los casos previstos en la fracción I del artículo 30, el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario;
- II. En los casos previstos en la fracción II del artículo 30, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior, y

- III. 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.

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

En todos los casos previstos en este artículo, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los treinta días naturales siguientes a su celebración.

De lo anterior, se deduce que en los casos en que la modificación de salario haya sido en su parte fija, serán 5 días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario, si fue en su parte variable se podrá comunicar al Instituto dentro de los primeros 5 días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre. Si el cambio fue por revisión del contrato colectivo, serán 30 días naturales siguientes a su celebración. En todos los casos, el aviso surtirá efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio.

Estos plazos son muy claros en función de esos artículos, sin embargo, si los avisos son entregados después de ocurrido un accidente de trabajo, aunque estén



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



dentro de los plazos autorizados, la empresa deberá pagar los capitales constitutivos como se indica en el artículo 77 de la Ley del Seguro Social:

Artículo 77. El patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo no lo hiciera, deberá enterar al Instituto, en caso de que ocurra el siniestro, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y en especie.

[.....]

Los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y los de modificaciones de su salario, entregados al Instituto después de ocurrido el siniestro, en ningún caso liberarán al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos, aun cuando los hubiese presentado dentro de los plazos que señalan los artículos 15 fracción I y 34 fracciones I a III de este ordenamiento legal.

El Instituto determinará el monto de los capitales constitutivos y los hará efectivos, en la forma y términos previstos en esta Ley y sus reglamentos.

Como menciona el último párrafo, los capitales constitutivos son cantidades determinadas por el IMSS y tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse en los términos y plazos previstos en la LSS.

Es recomendable dar los avisos al IMSS un día hábil antes del reingreso o alta del trabajador, o de la modificación de salario si éste es de tipo fijo. Por ejemplo, si un trabajador inicia actividades el lunes 21 de enero, el aviso de alta se entrega al IMSS el viernes 18 de enero. En caso de que el trabajador no se presente, se dará de baja. Los avisos de modificación de salarios cuando el tipo de salario es variable o mixto y los de baja, se deben dar el mismo día en que ocurran. Si se



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



trata de los avisos de modificación de salarios por la parte variable, el aviso se debe dar el primer día hábil del mes que corresponda.

Para presentar los avisos, el IMSS establece los siguientes medios en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social y en el artículo 46 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización:

[Artículo 15 A](#) (último párrafo, LSS).- La información a que se refieren las fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al Instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

Artículo 46 ([RACERF](#)).- Los patrones que presenten en una sola exhibición cinco o más movimientos de afiliación, deberán hacerlo a través de cualquiera de los medios no impresos especificados en el último párrafo del artículo 15 de la Ley.

Es importante identificar que los avisos se deben presentar en los formularios autorizados, los cuales son los siguientes:

[AFIL-02](#) Aviso de inscripción del Trabajador

[AFIL-03](#) Aviso de modificación de salario del trabajador

[AFIL-04](#) Aviso de baja del trabajador o asegurado.



# UNIDAD 4

## Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



<b>INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL</b> SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS <b>AVISO DE INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR</b>		<b>INSTITUTO DE FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES</b> <b>AFIL-02</b>		
NÚMERO DE REGISTRO ORIGINAL (CÓDIGO) (D.O.M.K.)		IMSS CLASE DE ASESORADO	TIPO DE CONTRATO DEL TRABAJADOR PERMANENTE 1 EVENTUAL 2 EVENTUAL CONST. 3	NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR (CÓDIGO) (NOMBRE)
NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABBREVIATURAS)				
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN \$		TIPO DE SALARIO FIJO 0 VARIABLE 1 MIXTO 2		
FECHA DE INGRESO AL TRABAJO (DÍA (2 DIG.) MES (2 DIG.) AÑO (2 DIG.))		SEXO MASC. 1 FEM. 2		
LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO)		FECHA DE NACIMIENTO		
NOMBRE DEL PADRE (AUN VIVADO)		NOMBRE DE LA MADRE (AUN VIVADA)		
DOMICILIO DEL TRABAJADOR CALLE Y/O MANZANA NÚMERO COLONIA Y/O POBLACIÓN MUNICIPIO ESTADO C.P.		OCUPACIÓN DEL TRABAJADOR U M F		
UBICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO CALLE Y/O MANZANA NÚMERO COLONIA Y/O POBLACIÓN MUNICIPIO ESTADO C.P.		EXCLUSIVO IMSS FECHA Y HORA DE INSCRIPCIÓN EN LOS SERVICIOS DEL IMSS		
FIRMADO POR EL PATRÓN O SU REPRESENTANTE LEGAL		FIRMADO POR EL TRABAJADOR		
LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTIEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES. CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACIÓN.				

ANVERSO

IMPORTANTE PARA EL PATRÓN	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● PARA LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO CONSIDERE LOS ARTS. 27, 28, 29, 30, Y 32 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y 29 DE LA LEY DEL INFONAVIT</li> <li>● LAS INSCRIPCIONES DE LOS TRABAJADORES QUE YA TIENEN NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL PODRÁN PRESENTARSE MEDIANTE DISPOSITIVOS MAGNÉTICOS, SOLICITE MAYOR INFORMACIÓN EN EL IMSS</li> </ul>	
IMPORTANTE PARA EL TRABAJADOR	
A PARTIR DE ESTA FECHA, HA QUEDADO LISTED INSCRITO CON DE HECHO A RECIBIR LAS PRESTACIONES DE LAS LEYES DEL IMSS E INFONAVIT, UNA VEZ REUNIDAS LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN ELAS.	
REQUIERE QUE EL NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL QUE SE LE HA ASIGNADO ES ÚNICO E INTRANSFERIBLE Y DEBERÁ PROPORCIONARLO CADA VEZ QUE SOLICITE ALGÚN TRÁMITE ANTE LOS INSTITUTOS O ANTE LA AFORE DE SU ELECCIÓN.	
PARA LA OBTENCIÓN DE SERVICIO MÉDICO, DEBERÁ LISTED DE ACUDIR A LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR QUE APARECE ANOTADA EN ESTE AVISO PARA QUE LE SEA ENTREGADA SU TARJETA DE AFILIACIÓN Y SU TARJETA DE CITAS MÉDICAS.	
PARA EL REGISTRO DE SUS BENEFICIARIOS LEGALES DEBERÁ CUMPLIR CON LOS REQUISITOS QUE ESTABLECE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, ADEMÁS DE PRESENTAR LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ESPOSA (O):</li> <li>● CONCUBINA (O): (CON HIJOS PROCREADOS) (SIN HIJOS PROCREADOS)</li> <li>● HIJOS: (HASTA LOS 18 AÑOS) (DE 18 A 25 AÑOS)</li> <li>● PADRES:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE MATRIMONIO CIVIL.</li> <li>● COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO DE UNO DE LOS HIJOS.</li> <li>● COMPROBACIÓN DE CONVIVENCIA Y DEPENDENCIA ECONÓMICA CON EL ASEGURADO, MÍNIMA DE 5 AÑOS.</li> <li>● COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO.</li> <li>● COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO Y COMPROBANTE DE LA ESCUELA DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL DONDE REALIZA ESTUDIOS, QUE INDIQUE INICIO Y TÉRMINO DEL CICLO ESCOLAR.</li> <li>● COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO DEL ASEGURADO Y COMPROBACIÓN DE CONVIVENCIA Y DEPENDENCIA ECONÓMICA CON EL ASEGURADO.</li> </ul>
PARA TODO TRÁMITE Y SOLICITUD DE PRESTACIONES DEBE PRESENTAR LA TARJETA DE AFILIACIÓN.	
<b>IMPORTANTE:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● CUALQUIER CAMBIO DE DOMICILIO COMUNIQUELO AL IMSS, A TRAVÉS DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR DE SU ASESORACIÓN.</li> <li>● REVISE QUE SU SALARIO ESTÉ CORRECTAMENTE ANOTADO, YA QUE ES LA BASE PARA OTORGARLE LOS BENEFICIOS QUE ESTABLECEN LAS LEYES DE SEGURO SOCIAL Y DEL INFONAVIT.</li> </ul>	

REVERSO



# UNIDAD 4

## Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL		INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA	
SERVICIOS DE AFILIACIÓN VIGENCIA DE DERECHOS		PARA LOS TRABAJADORES	
AVISO DE MODIFICACIÓN DE SALARIO DEL TRABAJADOR		AFIL-03	
NÚMERO DE REGISTRO PATRONAL 10 DÍGITOS DEL VER		IMSS CLAVE DE ATRIBUCIÓN	TIPO DE CONTRATACIÓN DEL TRABAJADOR PERMANENTE 1 EVENTUAL 2 EVENTUAL COHEM. 3
NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR SIN ABREVIATURAS		NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR 1 DÍGITOS DIG. VER CLAVE ÚNICA DE REGISTRO E POBLACIÓN	
APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRE(S) SALARIO BASE DE COTIZACIÓN ANTERIOR \$ TIPO DE SALARIO FIJO 0 VARIABLE 1 MIXTO 2 OCUPACIÓN DEL TRABAJADOR		EXCLUSIVO IMSS FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN DE ESTE AVISO EN EL IMSS	
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN \$ FECHA DE LA MODIFICACIÓN DIA (2 DÍGITOS) MES (2 DÍGITOS) AÑO (4 DÍGITOS)		EXTEMPORANEO 1 SIN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DÍAS QUE LABORÓ EL HORARIO	
NOMBRE, DENOMINACIÓN, RAZÓN SOCIAL DEL PATRÓN O SUJETO OBLIGADO EN CASO DE PERSONA FÍSICA NOMBRE(S) APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO			
UBICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO CALLE Y/O MANZANA NÚMERO COLONIA Y/O POBLACIÓN MUNICIPIO ENTIDAD C.P.			
FIRMA DEL PATRÓN SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL		FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR	
LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES <b>CAPTURA / AVISO ORIGINALES</b> CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACIÓN			

Anverso

A LOS PATRONES	
PARA LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO CONSIDERE LOS ARTS. 27, 28, 29, 30 Y 32 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y EL ARTÍCULO 29 DE LA LEY DEL INFONAVIT. RECUERDE, CADA VEZ QUE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS ESTABLEZCA NUEVOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES, LOS INSTITUTOS OPERARÁN EN FORMA AUTOMÁTICA LAS MODIFICACIONES DE SALARIO MÍNIMO DE LOS TRABAJADORES.	
LAS MODIFICACIONES DE SALARIO DE SUS TRABAJADORES, PODRÁN PRESENTARSE MEDIANTE DISPOSITIVOS MAGNÉTICOS. ASÍ MISMO Y SIN COSTO PARA USTED, EL IMSS PUEDE PROPORCIONARLE EL PROGRAMA DE CAPTURA DE INFORMACIÓN PARA MODIFICACIONES DE SALARIO DE SUS TRABAJADORES. EN ESTOS CASOS, EL INSTITUTO OPERARÁ LAS MODIFICACIONES DE SALARIO A TRAVÉS DE SUS EQUIPOS DE COMPUTO. PARA MAYOR INFORMACIÓN ACUDA A LOS SERVICIOS DE AFILIACIÓN VIGENCIA DE DERECHOS DEL I.M.S.S. DE LA SUBDELEGACIÓN MAS CERCANA A SU EMPRESA.	
<b>TRABAJADOR:</b> EN CASO DE CAMBIO DE DOMICILIO COMUNIQUELO AL I.M.S.S. A TRAVÉS DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR DE SU ADSCRIPCIÓN.	

Reverso



# UNIDAD 4

## Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASEGURADO		INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES		AFIL-04
I.M.S.S. CLAVE DE ARGUMENTO		NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR O ASEGURADO		
NUMERO DE REGISTRO PATRONAL		CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION		
NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR O ASEGURADO (SIN ABREVIATURAS)				EXTEMPORANEO 1 APLICACION ART. 37 L.S.S.
APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRE (S)		EXCLUSIVO IMSS FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL I.M.S.S.
NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO				
EN CASO DE PERSONA FISICA NOMBRE (S)		APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO				
CALLE Y/O MANZANA	NUMERO	COLONIA Y/O POBLACION		
MUNICIPIO	ENTIDAD	C. P.		
FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR A ASEGURADO ULTIMO DIA DEL SALARIO		CAUSA DE LA BAJA		
DIA (2 DIGITOS)	MES (2 DIGITOS)	AÑO (4 DIGITOS)		
FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL				
LOS MOVIMIENTOS QUE AMPLIAR ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES. CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION				
<b>CAPTURA / AVISO ORIGINALES</b>				

ANVERSO

<b>IMPORTANTE PARA EL PATRÓN</b>
<p>DURANTE EL ESTADO DE HUELGA NO PROCEDERÁ EL AVISO DE BAJA, SALVO EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR REÚN LOS REQUISITOS PARA OBTENER UNA PENSIÓN.</p> <p>EL AVISO DE BAJA NO SURTIRÁ EFECTO LEGAL O ADMINISTRATIVO ALGUNO CUANDO SE PRESENTE EN EL PERIODO EN QUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE INCAPACITADO TEMPORALMENTE PARA EL TRABAJO.</p> <p>SI EL AVISO DE BAJA ES PRESENTADO EXTEMPORÁNEAMENTE SURTIRÁ EFECTOS A PARTIR DE LA FECHA DE SU PRESENTACIÓN (ARTICULO 37 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL).</p> <p>LAS BAJAS DE LOS TRABAJADORES PODRÁN PRESENTARSE MEDIANTE DISPOSITIVOS MAGNÉTICOS, SOLICITE MAYOR INFORMACIÓN EN EL I.M.S.S.</p>

REVERSO



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



#### Programa "DISPMAG"

Con objeto de facilitar el cumplimiento de los artículos 15 fracción I y último párrafo, y 34 de la Ley del Seguro Social, 2 fracción X, 3 y 5 del RACERF en lo referente a la comunicación de Reingresos, Modificaciones de Salario y Bajas de asegurados por parte de los patrones al IMSS, las Coordinaciones de Tecnologías para la Incorporación y Recaudación del Seguro Social y la de Afiliación, actualizaron el programa "[DISPMAG](#)", para la presentación de los movimientos afiliatorios en dispositivos magnéticos.

En este software se capturan los movimientos a través del mismo programa, o bien, se recibe la información de los recursos de programación de la empresa. El software produce tres disquetes o cinta magnética con los archivos de modificaciones de salarios, reingresos y bajas de los asegurados que es leído en las instalaciones del IMSS.

#### Sistema IMSS Desde su Empresa (Directo con el IMSS)

Es un medio de telecomunicaciones que simplifica los trámites de los movimientos afiliatorios mediante procesos automatizados que permiten la comunicación directa desde la computadora de la empresa a la computadora del IMSS.

Este medio puede ser utilizado por los patrones que tengan un mínimo de 100 trabajadores salvo que la empresa considere que puede serle beneficioso aun contando con un número menor y que cuenten con la infraestructura requerida para el funcionamiento del software.



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



#### **Sistema IMSS desde su Empresa (IDSE)**

IDSE es el sistema electrónico de notificación oficial de los movimientos afiliatorios de reingresos, modificaciones de salarios y bajas de trabajadores que, por obligación legal, deben presentar todas las empresas al IMSS.

Este servicio es de bajo costo, es seguro y de fácil operación ya que es vía internet, se pueden contratar distribuidores autorizados que proporcionan el servicio de conexión. Es importante tener convenio con el IMSS para conciliar la información que se encuentra en su base de datos con la que se tiene vigente en la empresa.

La firma electrónica es indispensable para enviar información de manera confidencial y segura al IMSS y se puede tramitar a través de una solicitud al Instituto para el Número Patronal de Identificación Electrónica y archivo de Certificado Digital.

#### **Sistema Único de Autodeterminación (SUA)**

Los patrones con 5 o más trabajadores están obligados a autodeterminarse usando el Sistema, la que puede efectuarse con apoyo en la información que por medio del proceso de emisión le proporcione el IMSS; o en su caso, apoyados en su sistema de nómina, así como en la información comprobatoria de los movimientos e incidencias que afectan a los trabajadores. La operación del Sistema cubre funciones específicas para la información que maneja el mismo, como la validación automática de datos en captura o por importación.



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



El Sistema Único de Autodeterminación contempla la emisión de información de los siguientes conceptos:

- Cuotas obrero-patronales a las cuentas individuales de los trabajadores, por concepto del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- Cuotas obrero-patronales a los demás ramos del Seguro Social (Riesgos de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida y Guarderías y Prestaciones Sociales).
- Aportaciones patronales por concepto de vivienda, que son contabilizadas en las cuentas individuales de los trabajadores.
- Amortización de créditos asignados a los trabajadores por el INFONAVIT.

El Sistema provee a los patrones de las herramientas automatizadas para garantizar que la información y suma de las cuotas y aportaciones individuales sea procesada con la calidad necesaria para que puedan ser individualizadas. El Sistema determina también el pago de aportaciones extemporáneas, permitiendo la captura de las tasas de actualización y recargos que correspondan. Por otra parte, el Sistema puede realizar la determinación de diferencias generadas por omisiones o errores involuntarios y por revisiones de Dictamen de Contador Público. Tiene la capacidad de crear un catálogo con los datos de los trabajadores, sus salarios, movimientos e incidencias, facilitando con ello la operación del Sistema, asimismo considera los mecanismos de mantenimiento y actualización de dicho catálogo.

El Sistema emite como salida a los patrones que lo usen, un medio magnético conteniendo la información de las cuotas y aportaciones individuales de sus trabajadores, con los mecanismos de seguridad necesarios, que permiten a las Entidades Receptoras (Bancos) identificar



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



que la información efectivamente proviene del SUA, y así estar en posibilidades de efectuar el pago de las mismas.

También permite generar el dispositivo magnético que contenga los movimientos afiliatorios que los patrones deben presentar ante las ventanillas de Afiliación del instituto.

Además, proporciona una serie de reportes que le permiten a los patrones verificar el contenido de la información alojada en el Sistema.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> [http://www.imss.gob.mx/patrones/sua/Pages/SUA\\_principal\\_2.aspx](http://www.imss.gob.mx/patrones/sua/Pages/SUA_principal_2.aspx)



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



#### 4.3. Conceptos de integración salarial

El salario se integra de diferentes formas dependiendo del fin que se persiga. La integración atenderá al aspecto laboral, fiscal, de seguridad social, para el fondo nacional para la vivienda o para los impuestos locales. En esta parte consideraremos la integración para efectos del seguro social, la cual se basa en un cálculo para determinar un salario diario integrado y aplicarlo a cada día de trabajo para obtener la base de cotización sobre la cual se calcularán las cuotas de los diferentes riesgos del seguro social.

Este salario diario integrado se deberá calcular:

- a) Al ingresar el empleado para dar el aviso de alta.
- b) Al modificarse el salario del empleado (por aumento individual o masivo) y
- c) Al inicio de cada bimestre para la correcta consideración de las percepciones variables del bimestre anterior, para dar el aviso de modificación de salarios (artículo 15-I LSS).

Con este último, estaremos considerando adecuadamente el SDI que se debe modificar al aniversario del empleado en el que se hace acreedor de mayores prestaciones (como prima vacacional), aunque no hubiese tenido percepciones variables en el mes anterior.

El salario diario integrado se usa, como comenta Orozco Colín (2012) para:

- “a) Los avisos al SS mencionados de alta, baja y modificación.
- b) Determinar y enterar las cuotas obrero patronales a cargo de la empresa y
- c) Elaborar la nómina de pago (artículo 9 fracción IV RLSS). (p. 69)”



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



Para calcular el salario base de cotización es necesario observar los siguientes preceptos que establece la Ley del Seguro Social:

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

*Párrafo reformado [DOF 16-01-2009](#)*

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



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

- VI.** Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal; con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones.
- VII.** Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VIII.** Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- IX.** El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

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

En los conceptos previstos en las fracciones **VI, VII y IX** cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



**Artículo 28.** Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

**Artículo 28 A.** La base de cotización para los sujetos obligados señalados en la fracción II del artículo 12 de esta Ley, se integrará por el total de las percepciones que reciban por la aportación de su trabajo personal, aplicándose en lo conducente lo establecido en los artículos 28, 29, 30, 32 y demás aplicables de esta Ley.

**Artículo 29.** Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

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

**Artículo 30.** Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



- I. 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;
- II. 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, y
- III. 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.

**Artículo 31.** Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes: I. Si las ausencias del trabajador son por períodos menores de ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo período.



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



Si las ausencias del trabajador son por períodos de ocho días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero-patronales, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 37.

El siguiente cuadro representa el tratamiento de los conceptos más comunes que integran el salario base de cotización:

CONCEPTO	DEFINICIÓN	FUNDAMENTO LSS
CUOTA DIARIA	Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. (LSS art. 29, fracción II)	Integra el salario base de cotización (SBC). (Arts. 5-A, fracción XVIII, 29, fracción II y 30, fracción I)
VACACIONES	Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. (LFT art. 76 )	No integra el salario base de cotización (SBC), pues tiene naturaleza salarial. (arts. 5-A, fracción XVIII y 30, fracción I)
PRIMA	Los trabajadores tendrán derecho a	Integra el salario base



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



VACACIONAL	una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. (LFT art. 80)	de cotización (SBC) (arts. 5-A, fracción XVIII y 30, fracción I)
AGUINALDO	Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste. (LFT art. 87)	Integra el salario base de cotización (SBC) (Arts. 5-A, fracción XVIII y 30, fracción I)
AHORRO	El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical. (LSS art. 27, fracción II)	No integra el salario base de cotización (SBC), siempre y cuando se realicen aportaciones del patrón y del trabajador en la misma periodicidad y no se retire más de dos veces en el año. (Art. 27, fracción II) Si el fondo se constituye con



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



		<p>aportaciones del patrón iguales o inferiores a la aportada por el trabajador, no integra salario. Si la aportación patronal es superior a la aportada por el trabajador, se integra al salario incrementando únicamente la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador. (Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 494/93)</p>
DESPENSA	<p>Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. (LSS art. 27, fracción VI)</p>	<p>No integra el salario base de cotización (SBC), siempre que su importe no rebase el 40% del salario mínimo general vigente del Distrito Federal (SMGVDF). Si rebasa, sólo se integra lo que exceda. (art. 27, fracción VI y Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 495/93)</p>



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



CONCEPTO	DEFINICIÓN	FUNDAMENTO LSS
HORAS EXTRAS	Sin exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana, se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada. El excedente se pagará con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada. Se calcula sobre la cuota diaria por hora. (LFT art. 66, 67 y 68)	No integra salario base de cotización (SBC), sin exceder los límites señalados en la LFT ( Art. 27 fracción IX y LFT art. 66, 67 y 68)
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. 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. (LFT art. 69, 73 y 74)	No integra el salario base de cotización (SBC), pues tiene naturaleza salarial. (Arts. 5-A, fracción XVIII y 30, fracción I)
PRIMA DOMINICAL	En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a	Integra el salario base de cotización (SBC) (Arts. 5-A, fracción XVIII y 30, fracción I)



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



	una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. (LFT art. 71)	
<b>PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES (PTU)</b>	Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores. (LFT arts. 117 y 122)	No integra el salario base de cotización (SBC) (Art. 27, fracción IV)
<b>TRANSPORTE</b>	Señala que este concepto no integra el Salario Base de Cotización cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo en forma de boleto, cupón, o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación; de lo contrario sí integra al salario. (Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 77/94, inciso f)	No integra el salario base de cotización (SBC) siempre y cuando sea considerado como instrumento de trabajo y se pueda comprobar su destino. (Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 77/94, inciso f)



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



INSTRUMENTOS DE TRABAJO	Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares; (LSS art. 27, fracción I)	No integra el salario base de cotización (SBC) (Art. 27, fracción I)
SEGUROS DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MÉDICOS	Si un patrón contrata un seguro de grupo o global a favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, dado que la relación contractual se da entre la aseguradora y el patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. (Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 77/94, inciso a)	No integra el salario base de cotización (SBC) por no ser una contraprestación retributiva. (Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 77/94, inciso a)
PREMIOS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización; (LSS art. 27, fracción VII)	No integra el salario base de cotización (SBC) siempre y cuando no rebase el 10%. Si rebasa, sólo se integra lo que exceda. (art. 27, fracción VII)
<b>CONCEPTO</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>FUNDAMENTO LSS</b>
ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN	La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del	No integra el salario base de cotización (SBC), siempre y cuando sea oneroso, es decir que el trabajador pague diariamente como mínimo el 20%



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



	salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal (LSS art. 27, fracción V)	del Salario mínimo general para el Distrito Federal (SMGDF). En caso contrario, integra el 25% sobre salario por cada prestación, si recibe ambas se aumenta a 50%. Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33%. (art. 27, fracción V y art. 32)
OTROS PREMIOS O BONOS	Aclara que en virtud de que no se excluye como integrante del Salario Base de Cotización en la LSS, entonces al ser una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, se debe integrar al Salario Base de Cotización. (Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 77/94, inciso b)	Integra el salario base de cotización (SBC). (Art. 27 y Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 77/94, inciso b)
VALES DE GASOLINA	No son un pago de salario. (LSS art. 5-A, fracción XVIII)	No integra el salario base de cotización (SBC). (Art. 5-A, fracción XVIII)



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



REEMBOLSO DE GASTOS DE FUNERAL	No son un pago de salario. (LSS art. 5-A, fracción XVIII)	No integra el salario base de cotización (SBC). (Art. 5-A, fracción XVIII)
PROPINAS	<p>Integrarán al salario las propinas cuando las partes, patrón y trabajador, fijen el aumento que deba hacerse al salario base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores.</p> <p>Integrarán al salario las propinas pactadas y pagadas, como es el de las salas de banquetes y eventos especiales donde la entrega de las cantidades por ese concepto la hace directamente el propietario del establecimiento,</p> <p>En el caso de que el trabajador reciba del cliente la propina, sin intervenir de ninguna manera el patrón, no integrará al SBC, al desconocer estos últimos su importe. (Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 8479/81, 106/82, LFT arts. 346 y 347 y LSS art. 32)</p>	Integra el salario base de cotización (SBC) cuando sean determinadas o determinables. Las propinas que reciben los trabajadores de restaurantes que no pueden ser determinadas o determinables, no forman parte del salario para efectos de cotización. (Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 8479/81, 106/82, LFT arts. 346 y 347 y LSS art. 32)
CUOTA OBRERA PAGADO POR EL PATRÓN	Este Consejo Técnico aprueba los mencionados estudios y opinión, en los que se concluye que la	No integra el salario base de cotización (SBC). (Acuerdo del



**UNIDAD 4**  
**Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias**



	mencionada cuota no debe considerarse como integrante del salario para efectos de cotización, por las razones y fundamentos legales que se expresan en dicho documento. (Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 1899/82)	Consejo Técnico del IMSS 1899/82)
--	--	-----------------------------------

**Conceptos que integran el Salario Base de Cotización (SBC)**



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



#### 4.4. Cálculos de la cuota del Seguro Social

Considerando los conceptos que integran el salario base de cotización (SBC) y las indicaciones señaladas en el capítulo anterior, a continuación se desarrollan algunos ejemplos de la integración del SBC:

1) Integración del salario base de cotización de un trabajador que acaba de ingresar con una percepción fija mensual de \$6,000.00 y prestaciones de ley.

CONCEPTO	OPERACIONES		IMPORTE
CUOTA DIARIA	\$ 6,000.00 / 30 LSS art. 29, fracción II		\$ 200.00
PRIMA VACACIONAL	\$ 200.00 * 6 días * 25 % / 365 días LFT art. 76 y 80		0.82
AGUINALDO	\$ 200.00 * 15 días / 365 días LFT art. 87		8.21
		SBC	\$ 209.03

2) Integración del salario base de cotización de un trabajador en su tercer año de servicio con una percepción fija de \$ 8,000.00 mensuales, prestaciones de ley, y con las siguientes percepciones variables de los dos meses anteriores (art. 30 fracción III):



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



Concepto	Mayo	Junio	Suma	Entre número de días del bimestre	Porción diaria
Comisiones	1,800.00	1,500.00	3,300.00	61	54.09
Premio de puntualidad	250.00	---	250.00	61	4.09 * No integra el SBC

\*Se compara con el 10% del SBC actual para determinar si se integra. Suponiendo que el SBC actual es de \$ 341.00, se multiplica por el 10% que es igual a 34.1, por lo que 4.09 es menor a 34.1. Por lo tanto, no se integra al SBC. (LSS art. 27, fracción VII)

CONCEPTO	OPERACIONES	IMPORTE
CUOTA DIARIA	\$ 8,000.00 / 30 LSS art. 29, fracción II	\$ 266.66
PRIMA VACACIONAL	\$ 266.66 * 10 días * 25 % / 365 días LFT art. 76 y 80	1.82
AGUINALDO	\$ 266.66 * 15 días / 365 días LFT art. 87	10.95
COMISIONES		54.09
PREMIO DE PUNTUALIDAD		No integra
		<b>SBC \$ 333.52</b>



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



3) Integración del salario base de cotización de un trabajador en su tercer año de servicio con una percepción fija de \$ 7,000.00 mensuales, prestaciones de ley, con 2 faltas en el bimestre anterior y con las siguientes percepciones variables de los dos meses anteriores (art. 30 fracción II):

Concepto	Mayo	Junio	Suma	Entre número de días del bimestre	Porción diaria
Bono de desempeño	2,000.00	2,500.00	4,500.00	$61 - 2^* = 59$	76.27
Premio de puntualidad	700.00	700.00	1,400.00	$61 - 2^* = 59$	23.72 ** 3.72

\*Corresponde a las 2 faltas que acumuló el trabajador en el bimestre anterior y que se tienen que restar al total de días del bimestre.

\*\*Se compara con el 10% del SBC actual para determinar si se integra. Suponiendo que el SBC actual es de \$ 200.00, se multiplica por el 10% que es igual a 20.00, por lo que 23.72 es mayor a 20.00. Por lo tanto, la diferencia se integra al SBC. (LSS art. 27, fracción VII).



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



CONCEPTO	OPERACIONES		IMPORTE
CUOTA DIARIA	\$ 7,000.00 / 30 LSS art. 29, fracción II		\$ 233.33
PRIMA VACACIONAL	\$ 233.33 * 10 días * 25 % / 365 días LFT art. 76 y 80		1.59
AGUINALDO	\$ 233.33 * 15 días / 365 días LFT art. 87		9.58
BONO DE DESEMPEÑO			76.27
PREMIO DE PUNTUALIDAD			3.72
		SBC	\$ 324.49

4) Integración del salario base de cotización de un trabajador en su séptimo año de servicio con una percepción fija de \$ 10,000.00 mensuales y prestaciones superiores a las de ley, 20 días de vacaciones, prima vacacional del 40% y 30 días de aguinaldo.



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



CONCEPTO	OPERACIONES		IMPORTE
CUOTA DIARIA	\$ 10,000.00 / 30 LSS art. 29, fracción II		\$ 333.33
PRIMA VACACIONAL	\$ 333.33 * 20 días * 40 % / 365 días LFT art. 76 y 80		7.30
AGUINALDO	\$ 333.33 * 30 días / 365 días LFT art. 87		27.39
		SBC	\$ 368.02

Una vez obtenido el Salario Base de Cotización (SBC), se tienen que determinar las cuotas obrero-patronales del IMSS. Por lo que aplicamos a los importes obtenidos los porcentajes de la siguiente tabla:



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



Cuota		Patron	Tipo	Trabajador	Tipo	Estado
Enfermedad y	Especie	20.40%	<sub>1</sub>	0.40%	<sub>2</sub>	13.90%
Maternidad		1.10%	<sub>2</sub>			
	Dinero	0.70%	<sub>3</sub>	0.25%	<sub>3</sub>	0.05%
Invalidez		1.75%	<sub>3</sub>	0.625%	<sub>3</sub>	0.125%
y vida						
Retiro		2.00%	<sub>3</sub>			
Cesantia		3.150%	<sub>3</sub>	1.125%	<sub>3</sub>	0.2250%
y vejez						
Guarderías		1.00%	<sub>3</sub>			
y prestaciones						
sociales						
Pensionados		1.05%	<sub>3</sub>	0.375%	<sub>3</sub>	0.075%
<u>Infonavit</u>		5.00%	<sub>3</sub>			

<sub>1</sub> Sobre la base de un salario mínimo del DF

<sub>2</sub> Sobre la diferencia entre el SBC y 3 SMG del DF

<sub>3</sub> Del SBC

#### Ejemplo de tabla para determinar cuotas obrero-patronales

(recuperado de

[http://www.calculosenlinea.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=86&Itemid=208](http://www.calculosenlinea.com/index.php?option=com_content&view=article&id=86&Itemid=208))



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



Con base en los porcentajes que se especifican en la tabla, a continuación se presentan los cálculos para el SBC quincenal de los 4 trabajadores citados anteriormente y los porcentajes correspondientes de la columna del trabajador:

CONCEPTO	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3	TRABAJADOR 4
<i>Salario quincenal integrado</i>	\$3,135.45	\$5,002.80	\$4,867.35	\$5,520.30
<i>3SMGDF</i>	\$2,804.85	\$2,804.85	\$2,804.85	\$2,804.85
<i>Excedente de 3 SMGDF</i>	\$330.60	\$2,197.95	\$2,062.50	\$2,715.45
<i>.40% de excedente de 3 SMGDF</i>	\$1.32	\$8.79	\$8.25	\$10.86
<i>Cuota adicional de pensionados (0.375% SBC)</i>	\$11.76	\$18.76	\$18.25	\$20.70
<i>Prestaciones en dinero (0.25% SBC)</i>	\$7.84	\$12.51	\$12.17	\$13.80
<i>Invalidez y vida (0.625% SBC)</i>	\$19.60	\$31.27	\$30.42	\$34.50
<i>Cesantía y vejez (1.125% SBC)</i>	\$35.27	\$56.28	\$54.76	\$62.10
<i>Monto Cuota del IMSS</i>	\$75.79	\$127.61	\$123.85	\$141.97

A continuación, se detallan los cálculos del trabajador 1, en los que se observa que se podrá aplicar la misma mecánica para los otros 3 trabajadores:

- a) Cuota de enfermedad y maternidad – en especie-, la referencia en la tabla de las cuotas del IMSS se identifica el número 2, el cual indica que se aplicará el porcentaje de 0.40% sobre la diferencia del SBC y 3 SMG del DF, esto es:

$$\text{SBC } 209.03 * 15 \text{ (días del período del pago de la nómina)} = 3,135.45$$

Menos:

$$\text{MGDF } 62.33 * 3 = 186.99 * 15 \text{ (días del período de nómina)} = 2,804.85$$

330.60

$$\text{Porcentaje de enfermedad y maternidad – en especie-} \quad \times \quad 0.40\%$$

1.32



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



b) Para los demás rubros, se multiplica el SBC del período quincenal por cada uno de los porcentajes, como se muestra a continuación:

CUOTA	OPERACIÓN	IMPORTE
Pensionados	$3,135.45 * 0.375\%$	11.76
Enfermedad y maternidad en dinero	$3,135.45 * 0.25\%$	7.84
Invalidez y vida	$3,135.45 * 0.625\%$	19.60
Cesantía y vejez	$3,135.45 * 1.125\%$	35.27
	SUMA	74.47

Finalmente, se suma el resultado del inciso a y b para obtener el total de la cuota obrera del IMSS.

Inciso a)	1.32
Inciso b)	74.47
Cuota Obrera del IMSS	75.79

A continuación se presentan los cálculos para el SBC quincenal de los 4 trabajadores citados anteriormente y los porcentajes correspondientes de la columna del patrón:



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



CONCEPTO	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3	TRABAJADOR 4
<i>Salario quincenal integrado</i>	\$3,135.45	\$5,002.80	\$4,867.35	\$5,520.30
<i>3SMGDF</i>	\$2,804.85	\$2,804.85	\$2,804.85	\$2,804.85
<i>Excedente de 3 SMGDF</i>	\$330.60	\$2,197.95	\$2,062.50	\$2,715.45
<i>1.10% de excedente de 3 SMGDF</i>	\$3.64	\$24.18	\$22.69	\$29.87
<i>Enfermedad y maternidad Cuota fija (20.40% sobre la base de un salario mínimo general del DF)</i>	\$190.72	\$190.72	\$190.72	\$190.72
<i>Cuota adicional de pensionados (1.05% SBC)</i>	\$32.92	\$52.53	\$5,110.72	\$57.96
<i>Prestaciones en dinero (0.70% SBC)</i>	\$21.95	\$35.02	\$34.07	\$38.64
<i>Invalidez y vida (1.75% SBC)</i>	\$54.87	\$87.55	\$85.18	\$96.61
<i>Retiro (2.0%)</i>	\$62.71	\$100.06	\$97.35	\$110.41
<i>Cesantía y vejez (3.150% SBC)</i>	\$98.77	\$157.59	\$153.32	\$173.89
<i>Guarderías y prestaciones sociales (1.00%)</i>	\$31.35	\$50.03	\$48.67	\$55.20
<i>INFONAVIT (5%)</i>	\$156.77	\$250.14	\$243.37	\$276.02
<i>Monto Cuota del IMSS</i>	<b>\$653.70</b>	<b>\$947.81</b>	<b>\$5,986.08</b>	<b>\$1,029.31</b>

A continuación, se detallan los cálculos del trabajador 1, en los que se observa que se podrá aplicar la misma mecánica para los otros 3 trabajadores:

- a) Cuota de enfermedad y maternidad –en especie-, la referencia en la tabla de las cuotas del IMSS se identifica el número 2, el cual indica que se aplicará el porcentaje de 1.10% sobre la diferencia del SBC y 3 SMG del DF, esto es:

$$\text{SBC } 209.03 * 15 \text{ (días del período del pago de la nómina)} = 3,135.45$$

Menos:

$$\text{SMGDF } 62.33 * 3 = 186.99 * 15 \text{ (días del período de nómina)} = \underline{2,804.85}$$

330.60

Porcentaje de enfermedad y maternidad -en especie-

X 1.10%

**3.64**



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



b) Cuota de enfermedad y maternidad -cuota fija- la referencia en la tabla de las cuotas del IMSS se identifica el número 1, el cual indica que se aplicará el porcentaje de 20.40% sobre la base de un salario mínimo general del DF, esto es:

$$\text{SMGDF } 62.33 * 15 \text{ (días del período de nómina)} = 934.95$$

$$\text{Porcentaje de enfermedad y maternidad -cuota fija- } \quad \underline{X \quad 20.40\%}$$

$$190.72$$

c) Para los demás rubros, se multiplica el SBC del período quincenal por cada uno de los porcentajes, como se muestra a continuación:

CUOTA	OPERACIÓN	IMPORTE (\$)
Pensionados	3,135.45 * 1.05%	32.92
Enfermedad y maternidad en dinero	3,135.45 * 0.70%	21.95
Invalidez y vida	3,135.45 * 1.75%	54.87
Retiro	3,135.45 * 2.00%	62.71
Cesantía y vejez	3,135.45 * 3.150%	98.77
Guarderías y prestaciones sociales	3,135.45 * 1.00%	31.35
INFONAVIT	3,135.45 * 5.00%	156.77
	<b>SUMA</b>	<b>459.34</b>

Finalmente, se suma el resultado del inciso a, b y c para obtener el total de la cuota patronal del IMSS:



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



Inciso a	3.64
Inciso b	190.72
Inciso c	459.34
Cuota Patronal del IMSS	653.70



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



#### RESUMEN

En este tema, se expuso el fundamento legal para el cálculo y retención de las cuotas obrero-patronales, ya que son una contribución para el gasto público. Esta obligación de los patrones de aportar las cotizaciones al Seguro Social no sólo es para dar cumplimiento a la Ley laboral y a la del Seguro Social, sino también para cumplir con una obligación de un sistema de seguridad social nacional.

Se identificó al Instituto Mexicano del Seguro Social como un organismo fiscal autónomo encargado de garantizar la salud de los trabajadores y a la Ley del Seguro Social como la que regula lo referente a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, así como otras disposiciones relacionadas con las prestaciones sociales. También se mencionó que para proceder al cumplimiento del pago de las cuotas de seguridad social, el patrón está obligado a inscribir a sus trabajadores al IMSS y dar los avisos de alta, baja y modificación, de acuerdo a lo establecido en la Ley del Seguro Social. En caso de que los avisos sean entregados después de los plazos especificados, se deberán pagar los capitales constitutivos que establezca el Instituto.

El Instituto proporciona diversos medios para presentar los avisos, tales como documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza. Especificando que los patrones que presenten en una sola exhibición cinco o más movimientos de afiliación, deberán hacerlo a través de cualquiera de los medios no impresos. Algunos medios que se destacaron son el programa DISPMAG, Sistema IMSS desde su Empresa, Sistema IDSE, Sistema Único de Autodeterminación (SUA).

Es importante calcular el salario base de cotización para proporcionar los avisos de alta, baja y modificación, para determinar y enterar las cuotas obrero-patronales a cargo de la empresa y para elaborar la nómina de pago. Los



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



conceptos que integran el salario base de cotización se representaron en un cuadro y se desarrollaron ejemplos para aplicarlos.



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



#### **GLOSARIO**

##### **Asegurado**

El trabajador o sujeto de aseguramiento inscrito ante el Instituto, en los términos de la Ley.

##### **Cédula de determinación**

El medio magnético, digital, electrónico, óptico o de cualquier otra naturaleza, o bien el documento impreso, en el que el patrón o sujeto obligado determina el importe de las cuotas a enterar al Instituto, el cual puede ser emitido y entregado por el propio Instituto.

##### **Cédula de liquidación**

El medio magnético, digital, electrónico o de cualquier otra naturaleza, o bien el documento impreso mediante el cual el Instituto, en ejercicio de sus facultades como organismo fiscal autónomo, determina en cantidad líquida los créditos fiscales a su favor previstos en la Ley del Seguro Social (LSS).

##### **Cuotas obrero-patronales**

Las aportaciones de seguridad social establecidas en la Ley del Seguro Social a cargo de patrón, trabajador y sujetos obligados.

##### **Patrón**

La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

##### **Programa informático**

El medio de captura, transmisión y recepción de información, que permite a los patrones o sujetos obligados cumplir, a través de medios remotos de comunicación electrónica, con sus obligaciones previstas en la Ley del Seguro Social (LSS).



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



#### **Trabajador eventual**

Aquél que tenga una relación de trabajo para obra determinada o por tiempo determinado en los términos de la Ley Federal de Trabajo (LFT).

#### **Trabajador permanente**

Aquél que tenga una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

#### **Trabajadores o Trabajador**

La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

#### **Sujetos obligados**

Los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250 A de la Ley del Seguro Social, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero patronales del seguro social o de realizar el pago de las mismas.



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



#### ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

##### ACTIVIDAD 1

Con los siguientes datos, determina el salario base de cotización del siguiente trabajador:

- Salario fijo mensual de \$ 3,300.00
- Aguinaldo 50 días
- Vacaciones 20 días
- Prima vacacional 40%
- Vales de despensa 25% sobre salario
- Ayuda para transporte en efectivo 5% sobre salario

##### ACTIVIDAD 2

Elabora el formato de “Aviso de inscripción del trabajador (AFIL-02)”, para un trabajador de reciente ingreso con un salario fijo de \$ 7,200.00 mensuales y con prestaciones de Ley. Para los datos personales que se te solicitan, puedes incluir los tuyos o los de otra persona.



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



#### ACTIVIDAD 3

Elabora el formato de “Aviso de modificación de salario del trabajador (AFIL-03)”, para un trabajador que tiene 9 años de servicio en la empresa y que tiene un incremento del 30% sobre su salario. Actualmente percibe \$ 12,500.00 y cuenta con prestaciones superiores a las de ley, como son: prima vacacional del 40% y 30 días de aguinaldo. Para los datos personales que se te solicitan, puedes incluir los tuyos o los de otra persona.

#### ACTIVIDAD 4

Integra el salario base de cotización y presenta la cuota obrero-patronal del IMSS con los siguientes datos:

Trabajador en su quinto año de servicio con una percepción fija de \$ 18,000.00 mensuales, prestaciones de ley, con 2 faltas en el bimestre anterior y con las siguientes percepciones variables de los dos meses anteriores:

Concepto	Mayo	Junio
Comisiones	3,000.00	4,500.00
Premio de puntualidad	1,000.00	----



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



#### ACTIVIDAD 5

Con los siguientes datos, determina el salario base de cotización y la cuota obrero patronal:

Salario fijo diario de \$ 180.00

Día de descanso jueves

Antigüedad 4 años

Aguinaldo 15 días

Vacaciones 12 días

Prima vacacional 25%

Prima dominical 25%

Vales de despensa 10% sobre salario

Servicio de comedor un alimento diario

Descuento al trabajador por alimento diario \$6.00



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



#### CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Responde las siguientes preguntas:

1. Menciona tres obligaciones del Patrón ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) de acuerdo con el artículo 15 de la Ley del Seguro Social (LSS)
2. ¿A qué se le llama capitales constitutivos?
3. ¿Qué plazo determina el Instituto para presentar las modificaciones de salarios en las percepciones variables?
4. ¿Cuál es el límite inferior y superior del salario base de cotización que deben percibir los asegurados al momento de su afiliación al Instituto?
5. ¿En qué meses del año se pueden presentar al Instituto las modificaciones a las percepciones variables?
6. Lista tres causas por las que se generan capitales constitutivos.
7. Menciona tres conceptos que no integran el salario base de cotización.
8. ¿De qué forma se integran los alimentos al salario base de cotización?
9. ¿Cuál es la diferencia entre salario fijo y salario variable?
10. ¿Cuáles son los seguros que se incluyen en el régimen obligatorio para calcular la cuota obrero patronal?



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



#### LO QUE APRENDÍ

Elabora un mapa conceptual en el que se mencionen las obligaciones patronales y sus plazos para presentarlas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en lo que se refiere a la inscripción, presentación de avisos y otras obligaciones.



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



#### EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

Elige la respuesta correcta:

1. El fondo de ahorro integra el salario base de cotización en la parte que exceda, siempre y cuando se dé la siguiente situación:
  - a) Cuando se retire una o dos veces al año.
  - b) Cuando la contribución del patrón es mayor a la del trabajador.
  - c) Cuando la contribución del patrón es inferior a la del trabajador.
  - d) Cuando la contribución del patrón es igual a la del trabajador.
2. El premio de puntualidad no integra el salario base de cotización siempre y que el importe no rebase el:
  - a) 20%
  - b) 15%
  - c) 10%
  - d) 5%
3. De los siguientes conceptos identifica el que se integra al salario base de cotización:
  - a) día de descanso
  - b) ptu
  - c) prima dominical
  - d) vacaciones
4. La ayuda para transporte integra el salario base de cotización cuando se proporcione en forma de instrumento de trabajo por medio de:
  - a) cupón
  - b) reembolso
  - c) gasto comprobatorio
  - d) efectivo



**UNIDAD 4**  
**Seguro Social e Infonavit: Integración de**  
**Salarios e Incidencias**



5. Es el porcentaje que las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda:
- a) 5%
  - b) 10%
  - c) 12%
  - d) 15%
6. El salario base de cotización de un trabajador recién contratado que percibe \$3,000.00 mensuales y que cuenta con las prestaciones mínimas de Ley es de:
- a) 103.42
  - b) 104.52
  - c) 105.42
  - d) 106.52
7. ¿Cuál es la porción diaria que se integra al salario base de cotización cuando se tienen percepciones variables en un mes de 30 días de \$1,500.00 y en otro mes de 31 días de \$2,500.00?
- a) 133.33
  - b) 80.64
  - c) 50.00
  - d) 65.57



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



8. Para que es el concepto de habitación no integre el salario base de cotización, es necesario que el trabajador pague diariamente como mínimo el siguiente porcentaje del Salario mínimo general para el Distrito Federal (SMGDF):
- a) 25%
  - b) 20%
  - c) 15%
  - d) 10%
9. ¿Qué porcentaje integra el salario base de cotización, cuando un trabajador recibe dos alimentos al día y no cumpla con el porcentaje establecido para que se considere oneroso?
- a) 8.33
  - b) 16.66
  - c) 10.00
  - d) 20.00
10. De los siguientes conceptos identifica el que no se integra al salario base de cotización:
- a) aguinaldo
  - b) instrumentos de trabajo
  - c) prima vacacional
  - d) bonos de desempeño



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



## MESOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Autor	Capítulo	Páginas
Orozco (2012)	V	67-95
Martínez (2012)	IV	177-207
Pérez y Fol (2012b)	VI y VI	267-381

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Martínez Gutiérrez, Javier. (2012). *El ABC fiscal de los Sueldos y Salarios*. (5ª ed.) México: ISEF.

Pérez Chávez, José, Fol Olguín, Raymundo. (2012). Manual para el control integral de las Nóminas. (7ª ed.) México: TAX. (a)

Pérez Chávez, José, Fol Olguín, Raymundo. (2012). Taller de prácticas Laborales y de Seguridad Social. (6ª ed.) México: TAX. (b)

Pérez Chávez, José, Fol Olguín, Raymundo. (2012). Manual para el control integral de las Nóminas. (7ª ed.) México: TAX. (c)

Pérez Chávez, José y Fol Olguín, Raymundo. (2012a). *Manual para el control integral de las Nóminas*. (8ª ed.) México: TAX.

----- (2012b). *Taller de prácticas Laborales y de Seguridad Social*. (6ª ed.) México: TAX.

----- (2004a). *Compendio Laboral: Correlacionado artículo por artículo*. México: Tax.



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



- (2004b). *Manual de Formalidades y Contratos Laborales*. México: Tax.
- (2004c). *Previsión Social: Guía Práctica Fiscal, Laboral y de Seguridad Social*. México: Tax.
- (2004d). *Taller de Prácticas Fiscales, ISR, IA, IVA, IMSS e Infonavit*. México: Tax.

Pérez Chávez, José; Campero Guerrero, E. y Fol Olguín, Raymundo. (2012). *Manual para el control integral de las Nóminas*. (7ª ed.) México: TAX.

Orozco Colín, Luis Ángel. (2012). *Estudio integral de la Nómina*. (11ª ed.) México: ISEF.

#### **BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA**

Cavazos Flores, Baltasar. (2004). *Flashes laborales de actualidad e interés general*. México: TAX.

Pérez Chávez, José y Fol Olguín, Raymundo. (2004). *Manual de formalidades y Contratos laborales*. México: TAX.

Sánchez Luján, Alberto. (2004). *Manual práctico para Recursos Humanos*. México: TAX.

Uresti Robledo, Horacio. (2004). *Los impuestos en México*. México: TAX.

Valls Hernández, Sergio. (2004). *Seguridad Social y Derecho*. México: TAX.



## UNIDAD 4

### Seguro Social e Infonavit: Integración de Salarios e Incidencias



#### Leyes mexicanas vigentes

Código Fiscal de la Federación [[vista previa](#)]

Ley Federal del Trabajo [[vista previa](#)]

Ley del Seguro Social [[vista previa](#)]

#### SITIOS DE INTERNET

Sitio	Descripción
<a href="http://www.consultoriofiscalunam.com.mx/enviar.php?type=2&amp;id=93">www.consultoriofiscalunam.com.mx/enviar.php?type=2&amp;id=93</a>	En esta página podrás consultar los principales acuerdos del Consejo Técnico del IMSS



## TEMA 5. RENUNCIAS, INDEMNIZACIONES Y LIQUIDACIONES.



### **OBJETIVO PARTICULAR**

Al finalizar el tema, el alumno calculará los pagos a los trabajadores correspondientes a renunciaciones, indemnizaciones y liquidaciones.

### **INTRODUCCIÓN**

Para dar por terminada la relación de trabajo se establecen diferentes situaciones que se tienen que observar para efectuar los pagos que procedan de acuerdo a las disposiciones legales establecidas.

En esta unidad se presentaran algunos de los aspectos más relevantes que se establecen en el entorno organizacional y que permitan identificar los elementos legales para calcular los pagos correspondientes.

### **LO QUE SÉ**

Con base en tus conocimientos previos de la unidad, escribe lo que entiendas por salario integrado y qué elementos lo componen.



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



#### TEMARIO DETALLADO (8 HORAS)

#### 5. Renuncias, indemnizaciones y liquidaciones

- 5.1. Causas de disolución
- 5.2. Finiquito
- 5.3. Indemnización
- 5.4. Prima de antigüedad

##### 5.1. Causas de disolución

De acuerdo al artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

En caso de que el trabajador decida renunciar a su empleo, le deberán ser cubiertos los salarios devengados, así como las partes proporcionales de la gratificación anual, vacaciones y su prima vacacional; en caso de existir otro tipo de prestación se deberá de pagar igualmente sus proporciones.

Si el trabajador tiene una antigüedad de por lo menos 15 años tendrá derecho a que se le cubra el importe de 12 días por cada año laborado, por concepto de prima de antigüedad.

##### Caso 1

Determinar el finiquito de Jorge Sánchez si se conoce que ingresó a laborar el 2 de enero de 2008, su jornada laboral es de lunes a sábado y que tiene un salario mensual de \$ 3,000.00, así como 30 días de gratificación anual (aguinaldo) y una prima vacacional del 35%. Su renuncia es a partir del 14 de agosto de 2012.

$$\text{Cuota Diaria} = \$ 3,000.00 / 30 = \$ 100.00$$



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



A) Cálculo del salario devengado.

$$\text{Salario Devengado} = \$ 100.00 \times 14 = \$ 1,400.00$$

B) Cálculo de la parte proporcional de gratificación anual.

Días Laborables en 2012 227

Del 1 de enero al 14 de agosto

Cálculo de la Proporción de la Gratificación Anual

$$\begin{array}{r} 365 \\ 227 \end{array} \quad \begin{array}{l} \text{-----} \\ \text{-----} \end{array} \quad \begin{array}{l} 30 \\ 18.65 \end{array}$$

Cuota Diaria	Días de Gratificación Anual	Monto de Vacaciones
\$ 100.00	18.65	\$ 1,865.00

C) Cálculo de la parte proporcional de vacaciones y prima vacacional.

Días de vacaciones que le corresponden 12

Días a considerar para la proporción de vacaciones 226

Del 2 de enero al 14 de agosto

Cálculo de la Proporción de las Vacaciones

$$\begin{array}{r} 365 \\ 226 \end{array} \quad \begin{array}{l} \text{-----} \\ \text{-----} \end{array} \quad \begin{array}{l} 12 \\ 7.43 \end{array}$$

Cuota Diaria	Días de Vacaciones	Monto de Vacaciones	Prima Vacacional	Ingreso por Prima Vacacional
\$ 100.00	7.43	\$ 743.00	35 %	\$ 260.00



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



#### Monto Total de la Liquidación

Salario Devengado	\$ 1,400.00
Gratificación anual	\$ 1,865.00
Vacaciones	\$ 743.00
Prima Vacacional	\$ 260.00
Total	<u>\$ 4,268.00</u>

#### 5.2 Indemnizaciones

La indemnización es un derecho de los trabajadores siempre y cuando se haya registrado un despido injustificado por parte del patrón o bien por ser un derivado de cualquier de las causas contenidas en el **artículo 51** de la [Ley Federal del Trabajo](#) que establece que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



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

Ante estos hechos, el trabajador puede 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 de la LFT.

Y si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48, en el cual se establece 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.

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 desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



**Artículo 49.-** 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:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. 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;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

**Artículo 50.-** Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

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



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

#### Caso Práctico

Determinar la indemnización de Jorge Sánchez si se conoce que ingresó a laborar el 2 de enero de 2008, su jornada laboral es de lunes a sábado y que tiene un salario mensual de \$ 6,000.00, así como 30 días de gratificación anual (aguinaldo) y una prima vacacional del 35%. Fue despedido de manera injustificada el día 14 de agosto de 2012.

$$\text{Cuota Diaria} = \$ 6,000.00 / 30 = \$ 200.00$$

A) Cálculo del salario devengado

$$\text{Salario Devengado} = \$ 200.00 \times 14 = \$ 2,800.00$$

B) Cálculo de la parte proporcional de gratificación anual.

Días Laborables en 2012 227

Del 1 de enero al 14 de agosto

Cálculo de la Proporción de la Gratificación Anual

365	-----	30
227	-----	18.65

Cuota Diaria	Días de Gratificación Anual	Monto de Vacaciones
\$ 200.00	18.65	\$ 3,730.00

C) Cálculo de parte proporcional de vacaciones y prima vacacional



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



Días de vacaciones que le corresponden	12
Días a considerar para la proporción de vacaciones	226
Del 2 de enero al 14 de agosto	

#### Cálculo de la Proporción de las Vacaciones

365	-----	12
226	-----	7.40

Cuota Diaria	Días de Vacaciones	Monto de Vacaciones	Prima Vacacional	Ingreso por Prima Vacacional
\$ 200.00	7.43	\$ 1,486.00	35 %	\$ 520.10

#### D) Cálculo del salario base de indemnización.

Toda indemnización deberá ser pagada a razón del salario diario integrado, por lo que se debe de proceder a la integración del mismo, por lo que se tiene:

$$\text{Cuota Diaria} = \$ 6,000.00 / 30 = \$ 200.00$$

Días del Año	365
Más Días de Aguinaldo	30
Más Días de Vacaciones x Prima Vacacional 12 x 35%	3
Igual	<u>398</u>
Entre Días del Año	365
Igual Factor de Integración	<u>1.0904</u>

$$\text{Salario Diario Integrado} = \$ 200.00 \times 1.0904 = \$ 218.08$$

#### E) Indemnización de 90 días o tres meses

Salario Diario	Días de Indemnización	Monto de Indemnización
----------------	-----------------------	------------------------



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



Integrado		
\$ 218.08	90	\$ 19,637.20

#### F) Prima de Antigüedad

De acuerdo al artículo 162 de la LFT, los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad que consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios, no pudiendo ser el salario base de esta indemnización menor al salario mínimo del área geográfica que se trate ni mayor a dos salarios mínimos (preceptos determinados en los artículos 485 y 486 de la LFT).

Si este trabajador ingreso a laborar el 2 de enero de 2008, al 2 de enero de 2012 tiene cuatro años cumplidos y hay que determinar la parte proporcional correspondiente del 2 de enero al 14 de agosto de 2012.

Como su salario diario integrado sobrepasa el límite de dos salarios mínimos generales del Distrito Federal, ese será el tope para el pago de la prima de antigüedad.

Salario Mínimo General del D.F.	Tope para el pago de la Prima de Antigüedad	Salario base de Indemnización
\$ 62.33	2 Días	\$ 124.66

Años Laborados	Días x Año Laborado	Días x Años completos	Mas Proporción de Días	Total de Días a contemplar en la Prima de Antigüedad
4	12	48	7.40	55.40



## Tema 5 Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



Cálculo de días proporcionales a considerar para el pago de la Prima de Antigüedad.

365	-----	12
226	-----	7.43

Salario base de Indemnización	Días de Indemnización	Monto de Prima de Antigüedad
\$ 124.66	55.40	\$ 6,906.16

Monto Total de la Liquidación

Salario Devengado	\$ 2,800.00
Gratificación anual	\$ 3,730.00
Vacaciones	\$ 1,486.00
Prima Vacacional	\$ 520.10
Total	<u>\$ 8,512.00</u>
Indemnización	19,637.20
Prima de antigüedad	<u>6,906.16</u>
	35,055.36



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



#### 5.3. Liquidaciones

Una liquidación se presenta cuando el patrón no recae en responsabilidad para poder dar por rescindido el contrato, lo cual se encuentra contenido en el texto del artículo 47 de la LFT y que establece que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



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

Para que la liquidación pueda proceder, el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión; el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado y se deberá de proceder a su indemnización como ya se mencionó.



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



#### RESUMEN DE LA UNIDAD

En este tema se desglosaron los elementos que se tienen que considerar para calcular las renunciaciones, liquidaciones e indemnizaciones. En el caso de renunciaciones, ésta se calculará cuando el trabajador decida renunciar a su empleo, por lo que se le deberán cubrir los salarios devengados, así como las partes proporcionales de la gratificación anual, vacaciones y su prima vacacional; en caso de existir otro tipo de prestación se deberá de pagar igualmente sus proporciones.

La liquidación se presenta cuando el patrón no recae en responsabilidad para poder dar por rescindido el contrato, es decir sin responsabilidad para el patrón, en la que deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión; el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La indemnización es un derecho de los trabajadores siempre y cuando, se haya registrado un despido injustificado por parte del patrón o bien por ser un derivado de cualquier de las causas contenidas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo. Ante estas causales, el trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se presentó algunas de las causales.



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



#### GLOSARIO

##### **Finiquito**

Procede su cálculo en los casos de renuncia, terminación de la relación laboral y rescisión por causa justificada sin responsabilidad para el patrón.

##### **Indemnización**

Tiene por objeto resarcir un daño, por ejemplo, un despido injustificado, o cuando sea justificado y el patrón no pueda comprobar la causal ante la JCA (Junta de Conciliación y Arbitraje), o cuando el trabajador es el que rescinde por alguna de las causales establecidas en el art. 51 de la Ley federal del Trabajo.

##### **Liquidación**

Procede cuando el patrón está obligado a dar un pago indemnizatorio.

##### **Prima de antigüedad**

Consiste en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios y el monto del salario será de acuerdo a lo establecido en los arts. 485 y 486 de la LFT.

##### **Relación de trabajo**

Es la que existe por la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

##### **Rescisión injustificada**

Cuando el patrón le rescinde al trabajador su contrato sin causa justificada o no la puede demostrar.

##### **Salario integrado para la indemnización**



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



Lo constituyen 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.

#### **Terminación**

Disolución de la relación de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o patrones que hace imposible su continuación.

#### **Trabajador**

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



#### ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

##### ACTIVIDAD 1

Con los siguientes datos, determina el importe que se le pagará al siguiente trabajador:

Nombre del trabajador: Alberto Lara Torres

Fecha de ingreso: 1 diciembre 2003

Salario diario: \$ 110.00

Puesto: Almacenista

Tipo de movimiento: Renuncia voluntaria

Fecha baja: 20 de agosto de 2012

Tipo de nómina: quincenal

Tipo de prestaciones: Mínimas de Ley

##### ACTIVIDAD 2

Con los siguientes datos, determina el importe que se le pagará al siguiente trabajador:

Nombre del trabajador: María Ciccone Hernández

Fecha de ingreso: 01 agosto 2005

Salario diario: \$ 220.00

Puesto: Jefe de sistemas

Tipo de movimiento: Rescisión de contrato

Causa: Faltas injustificadas del 11 al 14 de agosto 2012

Fecha baja: 01 de agosto de 2012

Tipo de nómina: quincenal

Tipo de prestaciones: Mínimas de Ley



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



#### ACTIVIDAD 3

Con los siguientes datos, determina el importe que se le pagará al siguiente trabajador:

Nombre del trabajador: José Didier Velasco Germanotta

Fecha de ingreso: 1 junio 2012

Salario diario: \$ 300.00

Puesto: Analista de sistemas

Tipo de movimiento: Terminación de contrato

Fecha baja: 01 de diciembre de 2012

Tipo de nómina: quincenal

Tipo de prestaciones: Mínimas de Ley

#### ACTIVIDAD 4

Con los siguientes datos, determina el importe que se le pagará al siguiente trabajador:

Nombre del trabajador: Gustavo Shafino Lara

Tipo de contrato: Por tiempo indeterminado

Fecha de ingreso: 16 agosto 2005

Salario diario: \$ 160.00

Puesto: Auxiliar de Recursos Humanos

Tipo de movimiento: Despido injustificado

Fecha baja: 14 de diciembre de 2012

Tipo de nómina: quincenal

Tipo de prestaciones: Mínimas de Ley



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



#### CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Responde las siguientes preguntas.

1. ¿En qué condiciones procede el cálculo del finiquito?
2. ¿A qué se refiere el término indemnización?
3. ¿En qué casos se paga la prima de antigüedad?
4. Menciona 3 causales de despido justificado.
5. ¿Cómo se calcula el salario para el pago de la prima de antigüedad?
6. ¿Cuál es la diferencia entre el salario integrado y el salario base de cotización?
7. Menciona 3 causales de despido injustificado.
8. ¿Qué conceptos integran la indemnización?
9. ¿A qué se refiere el término liquidación?
10. ¿En qué casos procede el pago de salarios caídos?



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



#### LO QUE APRENDÍ

Elabora un cuadro conceptual en el que presentes los tipos de terminación de la relación laboral y los conceptos que se tendrían que calcular para cada uno de ellos.



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



#### EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

Elige la respuesta correcta.

1. Son los años de servicio que tiene que cumplir un trabajador para tener derecho a que se le cubra la prima de antigüedad:
  - a) 10
  - b) 13
  - c) 15
  - d) 18
  
2. Reducir el patrón el salario al trabajador es una causal de:
  - a) despido injustificado
  - b) renuncia voluntaria
  - c) terminación de contrato
  - d) despido justificado
  
3. La indemnización a que se refiere la Constitución consta del cálculo de:
  - a) 20 días
  - b) 30 días
  - c) 60 días
  - d) 90 días
  
4. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez es una causal de:
  - a) despido injustificado
  - b) renuncia voluntaria
  - c) terminación de contrato
  - d) despido justificado



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



5. Es el número de días que se pagarán por cada año laborado, por concepto de prima de antigüedad:
- a) 10
  - b) 12
  - c) 14
  - d) 16
6. Es el tiempo que tiene el trabajador para separarse de su trabajo a partir de que se presente una causal de despido justificado:
- a) 20 días
  - b) 30 días
  - c) 60 días
  - d) 90 días
7. La indemnización del art. 50 de la LFT establece los siguientes días de salario por cada uno de los años prestados cuando el contrato es por tiempo indeterminado:
- a) 20 días
  - b) 30 días
  - c) 60 días
  - d) 90 días
8. Cuando un trabajador se niega a recibir el aviso de la rescisión, ¿Cuántos días tiene el patrón para hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva?
- a) 90 días
  - b) 50 días
  - c) 30 días
  - d) 5 días



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



9. Con los siguientes datos determina el importe a pagar del siguiente trabajador:

Fecha de ingreso: 02 de enero de 2012  
Salario diario: \$ 200.00  
Tipo de movimiento: Renuncia voluntaria  
Fecha baja: 14 de 2012  
Tipo de nómina: quincenal  
Tipo de prestaciones: Mínimas de Ley

- a) 2,800.00
- b) 3,400.00
- c) 3,700.00
- d) 4,000.00

10. ¿En qué situación procede el pago de salarios caídos?

- a) Se incurre en causal de despido justificado
- b) Se termina la relación con renuncia voluntaria
- c) Se termina la duración del contrato
- d) Se niega la reinstalación al trabajo



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



#### MESOGRAFÍA

#### BIBLIOGRAFÍA SUGERIDA

Autor	Capítulo	Páginas
Orozco (2012)	7	197-210
Pérez y Fol (2012b).	II	33-123

#### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Orozco Colín, Luis Ángel. (2012). *Estudio integral de la Nómina*. (11ª ed.) México: ISEF.

Martínez Gutiérrez, Javier. (2012). *El ABC fiscal de los Sueldos y Salarios*. (5ª ed.) México: ISEF.

Pérez Chávez, José y Fol Olguín, Raymundo. (2012a). *Manual para el control integral de las Nóminas*. (8ª ed.) México: TAX.

----- (2012b). *Taller de prácticas Laborales y de Seguridad Social*. (6ª ed.) México: TAX.

Pérez Chávez, José; Campero Guerrero, Eladio y Fol Olguín, Raymundo. (2012). *Manual para el control integral de las Nóminas*. (7ª ed.) México: TAX.

#### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Cavazos Flores, Baltasar. (2004). *Flashes laborales de actualidad e interés general*. México: TAX.



## Tema 5

### Renuncias, Indemnizaciones y Liquidaciones



Pérez Chávez, José, Fol Olgúin, Raymundo. (2004). *Manual de formalidades y Contratos laborales*. México: TAX.

Sánchez Lujan, Alberto. (2004). *Manual Práctico para Recursos Humanos*. México: Tax.

Uresti Robledo, Horacio. (2004). *Los impuestos en México*. México: Tax.

Valls Hernández, Sergio. (2004). *Seguridad Social y Derecho*. México: TAX

#### SITIOS DE INTERNET

Sitio	Descripción
<a href="http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf">http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf</a>	En esta página podrás encontrar la Ley Federal del Trabajo.



## TEMA 6. DECLARACIONES ANUALES INFORMATIVAS



### OBJETIVO PARTICULAR

Al finalizar el tema, el alumno aplicará las normas y procedimientos de la ley del impuesto sobre la renta, su reglamento, el código fiscal de la federación y demás normas, respecto a casos concretos, a fin de realizar el cálculo de la declaración anual de los trabajadores asalariados.

### INTRODUCCIÓN

Cabe recordar que la declaración anual es una obligación que tienen que presentar las personas que hayan obtenido ingresos por los siguientes conceptos:

- prestar servicios profesionales (honorarios)
- rentar bienes inmuebles
- realizar actividades empresariales (comerciales, industriales, agrícolas, ganaderas, silvícolas, de pesca, y de autotransporte)
- enajenar bienes
- adquirir bienes
- percibir salarios
- intereses

También se deben informar en la declaración anual, en su caso, los ingresos que se hayan percibido en el año por los conceptos y en los montos que se mencionan a continuación, aun cuando ya se haya pagado el o los impuestos correspondientes.



## Tema 6

### Declaraciones Anuales Informativas



- Los ingresos por: préstamos, premios y donativos, que en lo individual o en su conjunto excedan de 600,000 pesos.
- Los ingresos exentos del pago del impuesto sobre la renta por herencias o legados y por enajenación de casa habitación, si la suma de los ingresos totales, contenidos en la declaración, es mayor a 500,000 pesos.

### LO QUE SÉ

Detalla en un documento quién debe presentar la declaración anual y cinco conceptos que se pueden contemplar para la deducción del impuesto sobre la renta.

### TEMARIO DETALLADO (4 HORAS)

#### 6. Declaraciones anuales informativas

##### 6.1. Generalidades de la declaración anual

##### 6.2. Forma de calcular el Impuesto sobre la Renta Anual

##### 6.3. Casos en que no se realiza el cálculo del impuesto sobre la renta anual

##### 6.4. Caso Práctico



## Tema 6

### Declaraciones Anuales Informativas



#### 6.1. Generalidades de la declaración anual

Conforme a lo dispuesto en la fracción II del artículo 118 de la ley del impuesto sobre la renta, es una obligación de los patrones que realizan pagos por salarios, calcular el impuesto anual de las personas, que presten o hubiesen prestado servicios subordinados.

Esto con la finalidad de determinar si existe impuesto a cargo o a favor para cada uno de sus asalariados.

#### 6.2. Forma de calcular el Impuesto sobre la Renta Anual

Para la determinación del impuesto sobre la renta anual, se debe aplicar el siguiente procedimiento obtenido del artículo 116 de la LISR:

**Artículo 116.** Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año de calendario. Al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 177 de esta Ley. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se acreditará el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 113 de esta Ley.

La disminución del impuesto local a que se refiere el párrafo anterior, la deberán realizar las personas obligadas a efectuar las retenciones en los



## Tema 6

### Declaraciones Anuales Informativas



términos del artículo 113 de esta Ley, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general.

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos de los mencionados en este Capítulo, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor.

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



## Tema 6

### Declaraciones Anuales Informativas



#### 6.3. Casos en que no se realiza el cálculo del impuesto sobre la renta anual

Los empleadores se encontrarán liberados de realizar el cálculo del impuesto anual siempre y cuando se trate de trabajadores que:

- Cuando sus asalariados hayan iniciado la prestación de sus servicios personales subordinados después del primero de enero del año que se calcule, o en caso de que hayan dejado de prestar sus servicios antes del primero de diciembre del año en cálculo.
- Cuando sus asalariados hayan tenido ingresos anuales por salarios mayores a \$400,000.00.
- Cuando los asalariados comuniquen al patrón que presentarán su declaración anual.

#### 6.4. Caso Práctico

Determinar el Impuesto sobre la Renta anual de Jorge Sánchez que presenta la siguiente información durante el 2011.

Datos	
Ingresos obtenidos durante 2011	\$ 114,000.00
Impuesto local retenido durante 2011	\$ 4,000.00
Subsidio para el empleo 2011	\$ 2,150.00
Retenciones de ISR efectuadas en el ejercicio	\$ 9,000.00

	Ingresos obtenidos durante 2011	\$ 114,000.00
Menos	Impuesto local retenido durante 2011	\$ 4,000.00
Igual	<u>Ingresos gravados obtenidos en 2011</u>	<u>\$ 110,000.00</u>



## Tema 6

### Declaraciones Anuales Informativas



	Ingresos gravados obtenidos en 2011	\$ 110,000.00
Menos	Límite superior artículo 116	\$ 88,793.05
Igual	Excedente sobre el límite inferior	\$ 21,206.95
Por	% sobre excedente del límite inferior	16.00%
Igual	Impuesto Marginal	\$ 3,393.11
Más	Cuota Fija	\$ 7,130.88
Igual	ISR determinado de acuerdo a la tarifa del artículo 177 de la lsr.	\$ 10,523.99

#### Determinación de la diferencia a cargo

	ISR determinado de acuerdo a la tarifa del artículo 177 de la lsr.	\$ 10,523.99
Menos	Subsidio para el empleo 2011	\$ 2,150.00
Igual	Diferencia a cargo	\$ 8,373.99

#### Determinación del ISR a cargo o a favor del ejercicio

	Diferencia a cargo	\$ 8,373.99
Menos	Retenciones de ISR efectuadas en el ejercicio	\$ 9,000.00
Igual	ISR a favor en el ejercicio	\$ 626.01

En este caso se obtuvo una diferencia a favor del asalariado, la cual deberá compensarse contra la retención y las retenciones sucesivas, a más tardar durante el siguiente año calendario.



## Tema 6

### Declaraciones Anuales Informativas



#### Tarifa Artículo 177 para el cálculo del impuesto correspondiente al ejercicio de 2012

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	1.92
5,952.85	50,524.92	114.24	6.40
50,524.93	88,793.04	2,966.76	10.88
88,793.05	103,218.00	7,130.88	16.00
103,218.01	123,580.20	9,438.60	17.92
123,580.21	249,243.48	13,087.44	21.36
249,243.49	392,841.96	39,929.04	23.52
392,841.97	En adelante	73,703.40	30.00



## Tema 6

### Declaraciones Anuales Informativas



#### RESUMEN

En este tema se presentó la forma de realizar el cálculo anual del impuesto sobre la renta, estableciendo la obligatoriedad del empleador (patrón) de su presentación; así como los casos que lo eximen y que van ligados directamente a la situación laboral; el tener más de un empleo por ejemplo, o que tengan ingresos superiores a \$ 400,000.00.

Se ejemplificó el proceso de cálculo del impuesto anual, así como el procedimiento en caso de que el cálculo de impuesto anual resulte a cargo o a favor del trabajador asalariado.



## Tema 6

### Declaraciones Anuales Informativas



#### GLOSARIO

##### **Salario**

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

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.



## Tema 6

### Declaraciones Anuales Informativas



#### ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

##### ACTIVIDAD 1

Elabora un cuadro sinóptico, que esquematice los aspectos legales más importantes del cálculo anual del impuesto sobre la renta.



## Tema 6

### Declaraciones Anuales Informativas



#### CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Responde las siguientes preguntas.

1. ¿Cuál es el periodo de presentación de la declaración anual del impuesto sobre la renta?
2. ¿En qué casos el patrón se exime de presentar la declaración anual del impuesto sobre la renta?
3. ¿Cuál es el procedimiento en caso de la determinación de un saldo a favor del asalariado al calcular la declaración anual del impuesto sobre la renta?
4. ¿Cuál es el procedimiento en caso de la determinación de un saldo a cargo del asalariado al calcular la declaración anual del impuesto sobre la renta?



## Tema 6

### Declaraciones Anuales Informativas



#### LO QUE APRENDÍ

Determinar el Impuesto sobre la Renta anual de Jorge Sánchez que presenta la siguiente información durante el 2011.

Ingresos Obtenidos durante 2011	\$ 70,00.00
Impuesto local retenido durante 2011	\$ 1,920.00
Subsidio para el empleo 2011	\$ 3,400.00
Retenciones de ISR efectuadas en el ejercicio	\$ 1,473.00



## Tema 6

### Declaraciones Anuales Informativas



#### EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

Relación de columnas.

1. Es una obligación de los patrones que realizan pagos por salarios	( )	a) Calcular el impuesto anual de las personas
2. Para la determinación del impuesto sobre la renta anual, se debe aplicar el procedimiento obtenido del artículo.	( )	b) 116 de la LISR
3. Se determina disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario.	( )	c) El impuesto anual
4. Deberán realizar las personas obligadas a efectuar las retenciones en los términos del artículo 113 de esta Ley, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.	( )	d) La disminución del impuesto
5. Es quien compensa los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos	( )	e) El retenedor



## Tema 6 Declaraciones Anuales Informativas



### MESOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Ley	Artículo	Vista previa
Ley del impuesto sobre la renta	116	<a href="#">aquí</a>

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Ley del Impuesto sobre la Renta 2012.

Barrón Morales, Alejandro. (2004). *Estudio Práctico del ISR para personas físicas*. México: ISEF.

Galindo Cosme, Mónica Isela. (2003). *Estudio Práctico del ISR sobre las Remuneraciones al Personal*. México: ISEF.

Hernández Rodríguez, Jesús F. (2003). *Estudio Práctico del Nuevo Reglamento del ISR*. México: ISEF.

ISEF. (2012). *Fisconóminas: Compendio de Disposiciones Fiscales sobre Sueldos y Salarios*. México: autor.

Lechuga Santillán, Efraín. (2005). *Agenda Fiscal: Correlacionada y Tematizada*. México: ISEF.



## Tema 6

### Declaraciones Anuales Informativas



#### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Cavazos Flores, Baltasar. (2004). *Flashes laborales de actualidad e interés general*. México: TAX.

Iturriaga Bravo, Luís. (2004). *Estudio Práctico del Régimen Fiscal de los Sueldos y Salarios*. México: ISEF.

Ledesma Villar, Luís Carlos. (2004). *Fondos y Cajas de Ahorro*. México: ISEF.

*Lex Laboral 2005*. (2005). México: autor.

López Lozano, Eduardo. (2004a). *Estudio Aspectos Contractuales y Fiscales sobre Sueldos y Salarios*. México: ISEF.

------. (2004b). *2000 preguntas y respuestas sobre sueldos y salarios*. México: ISEF.

Orozco Colín, Luis Ángel. (2012). *Estudio integral de la Nómina*. (11ª ed.) México: ISEF.

Pérez Chávez, José y Fol Olgún, Raymundo. (2012a). *Manual para el control integral de las Nóminas*. (8ª ed.) México: TAX.

------. (2012b). *Taller de prácticas Laborales y de Seguridad Social*. (6ª ed.) México: TAX.

------. (2004a). *Compendio Laboral: Correlacionado artículo por artículo*. México: Tax.

------. (2004b). *Manual de Formalidades y Contratos Laborales*. México: Tax.

------. (2004c). *Previsión Social: Guía Práctica Fiscal, Laboral y de Seguridad Social*. México: Tax.

------. (2004d). *Taller de Prácticas Fiscales, ISR, IA, IVA, IMSS e Infonavit*. México: Tax.



## Tema 6

### Declaraciones Anuales Informativas



Reyes Altamirano, Rigoberto. (2004). *El Aspecto Fiscal de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Su evolución y perspectiva*. México: Tax.

Reyes Mora, Oswaldo Guillermo. (2004). *Manual práctico Laboral Fiscal: Sueldos y Salarios*. México: Tax.

Uresti Robledo, Horacio. (2004). *Los impuestos en México*. México: Tax.

#### SITIOS DE INTERNET

Sitio	Descripción
<a href="http://www.sat.gob.mx">http://www.sat.gob.mx</a>	Página oficial del SAT
<a href="http://www.diputados.gob.mx">http://www.diputados.gob.mx</a>	Sitio oficial de la cámara de diputados



## TEMA 7. PROGRAMAS DE CÓMPUTO PARA LA AUTOMATIZACIÓN DE UNA NÓMINA



### **OBJETIVO PARTICULAR**

Reconocer los programas de cómputo que facilitan los cálculos de la nómina, así como impuestos a los trabajadores, a la empresa y que permiten generar reportes de los mismos.

### **INTRODUCCIÓN**

Los sistemas de información y las organizaciones se enfrentan a una influencia entre ellas, los directivos establecen los sistemas de información necesarios para solventar los intereses de las organizaciones, es importante que se consideren las tecnologías disponibles, para aplicarlas y beneficiarse de éstas.

El funcionamiento organizacional que se establece con las tecnologías de la información es complejo y deben tomarse en cuenta factores como la propia estructura, sus procesos, sus políticas y las propias decisiones administrativas.

La situación organizacional se puede modificar dependiendo de la manera en que entendamos los sistemas de información y la manera de implantarlos en la empresa, por ello, es importante establecer un correcto sistema de información.

Los nuevos sistemas de información requieren que los procesos de negocios se modifiquen para lograr mejoras en el desempeño organizacional, el manejo de la paquetería para la elaboración de las nóminas es indispensable para que las organizaciones se beneficien con la utilización de estos sistemas de información que dependen de la tecnología.



## Tema 7

### Programas de Cómputo para la Automatización de una Nómina



#### LO QUE SÉ

Conforme a tus conocimientos describe lo que entiendes por paquetes de cómputo para la elaboración de la nómina.

#### TEMARIO DETALLADO (10 HORAS)

- 7. Programas de cómputo para la automatización de una nómina
  - 7.1. Concepto de sistemas de información
  - 7.2. Paquetería para elaboración de la nómina
    - 7.2.1. Paquete NOI
  - 7.3. Otros paquetes de elaboración de nómina



## Tema 7

### Programas de Cómputo para la Automatización de una Nómina



#### 7.1. Concepto de sistemas de información

Un sistema de información es un conjunto de datos estructurados para reunir, procesar y distribuir información necesaria para llevar a cabo uno o varios procesos, con el fin de apoyar a las diferentes actividades de una empresa y a la toma de decisiones.

Existen dos tipos de sistemas de información; una de ellas se basa en estructuras sólidas, como el uso de las computadoras, y la otra usan medios un poco más manuales o artesanales como el papel y lápiz.

Surgen los sistemas de información como una disciplina moderna basada en la computación y el avance tecnológico, con ello las organizaciones tienden a utilizar estos recursos como parte de la administración. En ocasiones el concepto de sistemas de información suele confundirse con el concepto de sistema información informático, aunque este último pertenece al campo de la tecnología de la información.



## Tema 7

### Programas de Cómputo para la Automatización de una Nómina



#### 7.2. Paquetería para elaboración de la nómina

El objetivo principal en la utilización de la paquetería es disminuir tiempo al obtener los cálculos de la nómina en forma automatizada, tomando en cuenta la legislación fiscal y laboral vigente, para obtener reportes de impuestos, retenciones de acuerdo con las reformas aplicables de ISR.

Las paqueterías para la elaboración de la nómina deben ser sistemas de información íntegros, flexibles y con una interfaz sencilla para poderse adaptar a las necesidades y políticas de cada organización.

##### 7.2.1. Paquete NOI

Es un software administrativo de la familia de Aspel que automatiza la realización de la nómina en las organizaciones para un mejor control y supervisión de datos, dando confianza de que los cálculos que realice el sistema estarán apegados a la legislación mexicana, ya que inclusive se pueden realizar movimientos que están afiliados al IMMS vía Internet con certificado digital.

Algunos de los beneficios que podemos encontrar en esta paquetería son:

- Reduce el tiempo en la realización de la nómina.
- Se realizan los pagos al IMSS de forma oportuna para evitar multas y recargos.
- Controla y administra de forma eficaz el pago por hora a los trabajadores y el cálculo correcto de faltas, vacaciones, horas extras y aportaciones de seguridad social.
- Contar con una completa base de datos de la información de los trabajadores para una eficiente administración.



## Tema 7

### Programas de Cómputo para la Automatización de una Nómina



Para dar inicio con el manejo de la paquetería es necesario considerar estos aspectos básicos de Aspel.

Se selecciona el periodo de trabajo; si no existen datos en el sistema, se instalarán los catálogos correspondientes o, en su caso, se ingresa a la instalación automática del menú *Utilerías*, opciones *Control de archivos / Instalación automática*.

- Se revisan los calendarios del sistema.
- Se seleccionan los parámetros de la nómina (generales, cuotas del IMSS y retenciones IMSS).
- Se configuran los parámetros generales del sistema (generales, percepciones y deducciones y bases fiscales)
- Se actualizan las tablas de impuesto del sistema para que no ocurra ningún problema de cálculo.
- Debe revisarse que las percepciones y las deducciones del sistema se ajusten a las necesidades de la empresa.
- Se registran los departamentos.
- Se registran los puestos.
- Se registran los datos generales de los trabajadores con su salario, datos personales y datos del IMSS.
- Se consulta el catálogo de tipos de falta.
- Se registran los saldos acumulados a la fecha.
- Se realizan las modificaciones o movimientos a la nómina de acuerdo con los requerimientos.



## Tema 7

### Programas de Cómputo para la Automatización de una Nómina



#### 7.3. Otros paquetes de elaboración de nómina

##### *Heinsohn Nómina*

Es una paquetería que ayuda al crecimiento de la productividad en la liquidación de nómina en las organizaciones. Algunos de los beneficios de éste software son:

- Se puede utilizar tanto en el sector público como en el privado.
- Se tiene el costo total del capital humano de la organización.
- Es compatible con paqueterías contables.
- Es fácil de implementar y hacer cambios de la Ley.
- La licencia es de uso indefinido.
- La gestión de la paquetería se puede hacer desde cualquier navegador WEB.

##### *Nómina Plus Syscafe*

Paquetería que ofrece herramientas indispensables para el manejo de la nómina ajustándose a la legislación adecuada, alimentada por la información de los empleados agilizando los procesos de forma automatizada y con ello disminuyendo el margen de error.

##### *Nóminasol*

Es una paquetería de gran ayuda en el área de Recursos Humanos con el cual se puede calcular el proceso de la nómina de los trabajadores de la organización. Se puede llevar a cabo el registro y control de cotizaciones, liquidaciones, bonificaciones, convenios laborales y llevar un control de faltas y asistencias.



## Tema 7

### Programas de Cómputo para la Automatización de una Nómina



#### RESUMEN DE LA UNIDAD

Un paquete de cómputo para el trato de la nómina permite automatizar el control de los aspectos más importantes de ésta, su fácil manejo y versatilidad, ofrecen un cálculo exacto de las percepciones y deducciones de los trabajadores atendiendo los requerimientos específicos de las empresas. Calcula la retención de ISR, las cuotas obrero-patronales como son IMSS e INFONAVIT, subsidio para el empleo y previsión social, entre otros, de acuerdo a las disposiciones fiscales y laborales vigentes.

Beneficios que ofrece el sistema al utilizarlo:

Se obtiene una eficiente administración del recurso humano, ya que el expediente del trabajador incluye, ajustes de salario, si es que se da un cambio de puesto o departamento, la trayectoria que tiene en la empresa.

Otro beneficio es que se determinan los conceptos de sueldos, retenciones de impuesto sobre la renta, cuotas al IMSS, pago de tiempo extraordinario, vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades de manera automatizada.

Por otra parte, se obtiene la facilidad de cumplir con los aspectos fiscales y con las aportaciones al SAR, INFONAVIT e IMSS.

Por último, mencionar que proporciona diferentes reportes que permiten conocer el costo de la nómina, así como la información que se analiza a diferentes niveles de puestos y departamentos.



## Tema 7

### Programas de Cómputo para la Automatización de una Nómina



## GLOSARIO

### Aspel-NOI

Es un sistema que automatiza el control de los aspectos más importantes de la nómina, ofrece un cálculo exacto de las percepciones y deducciones de los trabajadores.

### Automatizado

Es aplicar un conjunto de elementos tecnológicos a ciertos sistemas mecánicos y electrónicos a fin de realizar y controlar un proceso.

### Interfaz

Es un término que procede del vocablo inglés *interface* (“superficie de contacto”). En informática, esta noción se utiliza para nombrar a la conexión física y funcional entre dos sistemas o dispositivos de cualquier tipo dando una comunicación entre distintos niveles.

### Legislación

Al cuerpo de leyes que regularán determinada materia o ciencia o al conjunto de leyes a través del cual se ordena la vida en un país, es decir, lo que popularmente se llama ordenamiento jurídico y que establece aquellas conductas y acciones aceptables o rechazables de un individuo, institución y empresa.

### Nómina

Documento de control administrativo, en el cual se consignan las percepciones y deducciones de uno o varios trabajadores que integran una organización en un periodo determinado.



## Tema 7

### Programas de Cómputo para la Automatización de una Nómina



#### **Software**

Es el conjunto de uno o más archivos que se utilizan para la ejecución de un programa, o para agregar características a un programa ya instalado en la computadora

#### **Retenciones**

Es la parte del salario o sueldo que no se le paga al trabajador por concepto de pago de impuestos, el cual deberá ser enterado por el patrón a la autoridad competente.



## Tema 7

### Programas de Cómputo para la Automatización de una Nómina



#### ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

##### ACTIVIDAD 1

De acuerdo al concepto de sistemas de información, busca un programa que se utilice en las organizaciones para el proceso de información. Elabora tu reporte.

##### ACTIVIDAD 2

Realiza un cuadro comparativo donde señales las ventajas y desventajas de la paquetería NOI en la automatización de una nómina.



## Tema 7

### Programas de Cómputo para la Automatización de una Nómina



#### CUESTIONARIO DE REFORZAMIENTO

Con base en los contenidos revisados en esta unidad responde las siguientes preguntas.

1. ¿Qué es un sistema de información?
2. Describe los dos tipos de sistema de información.
3. Explica por qué los sistemas de información se conciben como una disciplina.
4. ¿Cuál es el objetivo principal en la utilización de la paquetería?
5. Señala las características de la elaboración de la nómina.
6. Describe los beneficios que podemos encontrar en la paquetería Aspel Noi.



**Tema 7**  
**Programas de Cómputo para la Automatización de**  
**una Nómina**



**LO QUE APRENDÍ**

**Realiza el siguiente ejercicio de elaboración de nómina**

**EMPRESA “EL EJEMPLO, S.A. DE C.V.”**

Con la siguiente información calcule las nóminas correspondientes a la primera quincena de mayo.

<b>NOMBRE</b>	<b>R.F.C</b>	<b>FECHA DE INGRESO</b>	<b>DÍA DE DESCANSO</b>	<b>SALARIO DIARIO</b>	<b>DÍAS LABORADOS EN 2012</b>
Julio Sánchez Ortiz	AOVI-540314	14-junio-03	Domingo	17 SMG	365
Claudia Arellano Gómez	AESC-520523	03-abril-01	Domingo	14 SMG	275
Cesar Yáñez López	AOLS-611218	27-agosto-98	Domingo	12 SMG	321
Norma Luna Castro	CALN-650407	20-mayo-06	Domingo	10 SMG	360

Daniel Meza Ruiz	CAOD-571021	05-febrero-91	Lunes	9 SMG	357
Juan de Dios Monte de Oca	CAYJ-570815	14-agosto-87	Miércoles	7 SMG	365



## Tema 7

### Programas de Cómputo para la Automatización de una Nómina



Carlos Cruz León	CULC-541125	20-mayo-09	Domingo	5 SMG	226
Lorena Luis Cano	CUMG-620630	12-agosto-95	Lunes	3 SMG	347

#### CUADRO DE PRESTACIONES (Entran en vigor a partir del 1 de enero de 2013)

<b>Aguinaldo</b>	30 días
<b>Prima vacacional</b>	40%
<b>Prima dominical</b>	50%
<b>Ayuda de transporte</b>	8% de salario mensual. Se paga durante la segunda quincena y cuarta semana del mes
<b>Bono de productividad</b>	10% del salario mensual. Se paga durante la primer quincena y la segunda semana del mes
<b>Premio de puntualidad</b>	5% del salario mensual. Se paga durante la primer quincena y la segunda semana del mes
<b>Premio de asistencia</b>	3% del salario mensual. Se paga durante la segunda quincena y cuarta semana del mes
<b>Dispensa</b>	12% del salario mensual Se paga durante la primer quincena y la segunda semana del mes
<b>Fondo de ahorro (2 retiros al año) 30 de junio y 30 de diciembre</b>	Portación patrón 10% del salario mensual. Descuento según forma de pago. Aportación trabajador 8% del salario mensual
<b>Alimentación (2 alimentos)</b>	Descuento del 4% de salario mensual. Descuentos según forma de pago
<b>Habitación</b>	Descuento del 9% del salario mensual. Descuento según forma de pago



## Tema 7

### Programas de Cómputo para la Automatización de una Nómina



#### MOVIMIENTO DEL MES DE MAYO DE 2013

<b>Julio Sánchez Ortiz</b>	Tomo sus vacaciones a partir del día 14
<b>Claudia Arellano Gómez</b>	Renuncio el día 12
<b>Cesar Yáñez López</b>	Sufrió un accidente en trayecto el día 2 y estuvo incapacitado 5 días
<b>Norma Luna Castro</b>	Solicitó permiso para faltar los días 9,10 y 11
<b>Daniel Meza Ruiz</b>	Trabajó 3 horas extras el día 2, 4 el día 7 y 2 el 13
<b>Juan de Dios Monte de Oca</b>	Trabajó 3 horas extras el día 10, 4 el día 13 y 2 el 14
<b>Carlos Cruz León</b>	Se le descuentan \$140.00 semanales de un préstamo personal de la empresa
<b>Lorena Luis Cano</b>	Solicitó permiso para faltar los días 9,10 y 11

La Nómina Quincenal se cálculo los días 13 y 29 y se paga el día 15 y 30 de mayo, la Nómina Semanal se calcula los días 1,8,15,22 y 30 y se paga los días 3,10,17,24 y 31.

#### POLÍTICAS SALARIALES

- En caso de faltas y permisos de inasistencia, se descontará la parte proporcional del Bono de Productividad, el Fondo de Ahorro y la Ayuda de Transporte.
- En caso de faltas y permisos de inasistencia, se descontarán los Premios de Asistencia y Puntualidad.
- En casos de retrasos se descontará el Premio de Puntualidad y con dos retardos se descontará el Premio de Asistencia.
- En caso de inasistencias amparadas con incapacidad expedida por el



## Tema 7

### Programas de Cómputo para la Automatización de una Nómina



Instituto Mexicano del Seguro Social, la empresa cubrirá los primeros tres días de la incapacidad al 50%.

- En caso de inasistencias amparadas con incapacidad expedida por el Instituto del Seguro Mexicano del Seguro Social, no se descontarán el Bono de Productividad, Ayuda de Transporte, Fondo de Ahorro, Premios de Puntualidad y Premios de Asistencia.
- La Despensa será pagada de manera íntegra independientemente a faltas o incapacidades.



## Tema 7

### Programas de Cómputo para la Automatización de una Nómina



#### EXAMEN DE AUTOEVALUACIÓN

Indica si las siguientes aseveraciones son verdaderas o falsas.

	Verdadera	Falsa
1. Un sistema de información es un organismo que recolecta, procesa, almacena y distribuye la información necesaria para la toma de decisiones en las organizaciones.	( )	( )
2. Existen dos tipos de sistemas de información, formal e incondicional.	( )	( )
3. Los sistemas de información son una disciplina moderna basada en la computación y el avance tecnológico.	( )	( )
4. El objetivo principal en la utilización de la paquetería es ganar dinero al obtener los cálculos de la nómina en forma automatizada.	( )	( )
5. Las paqueterías para la elaboración de la nómina deben ser sistemas de información íntegros, flexibles y con una interfaz sencilla.	( )	( )
6. Es un paquete de programación administrativo de la familia Aspel, Nominasol, que automatiza la realización de la nómina en las organizaciones para un mejor control y supervisión de datos.	( )	( )
7. Beneficios que podemos encontrar en la paquetería Aspel Noi: reduce el tiempo en la realización de la nómina y se realizan los pagos al IMSS de forma oportuna para evitar multas y recargos.	( )	( )



## Tema 7

### Programas de Cómputo para la Automatización de una Nómina



## MESOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Autor	Capítulo	Páginas
Díaz (2010)	7	165-248
Orozco (2012)	5.1.1 Integración para el INFONAVIT	25-29
	5.6.3 Sistema IMSS desde su empresa	81-85
	7. Finiquitos y liquidaciones	197-207
	8. Provisión Impuesto sobre la renta	211-217
	13. Contabilización de la nómina	315-332
Cárdenas (1997)	2. Definición del SAR	19
	3. Concepto del SAR	23
	4. Componentes del SAR	29
	6. Componentes de Salario Integrado para efectos del cálculo de las cuotas al IMSS y al INFONAVIT en el SAR	37-42

### BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Cárdenas Gutiérrez, Carlos. (1997). *Estudio Práctico Sobre el SAR Sistema de Ahorro para el retiro de los Trabajadores*. México: ISEF.

Díaz Gutiérrez, Félix. (2010). *Prácticas de contabilidad con Aspel COI, NOI y SAE*. México: Trillas

Orozco Colín, Luis Ángel. (2012). *Estudio integral de la Nómina*. (11ª ed.) México: ISEF.



## Tema 7

### Programas de Cómputo para la Automatización de una Nómina



#### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

ISEF. (2012). *Fisco nóminas*. México: autor. [1ª Sección: \*Ley de Seguro Social \*Principales tesis y jurisprudencias relacionadas con Nóminas y 2ª Sección: \*Ley de Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores]

#### SITIOS DE INTERNET

Sitio	Descripción
<a href="http://giro.com.mx/">http://giro.com.mx/</a>	Es un sistema integral para la gestión del capital humano de su empresa, diseñado para dar solución a su empresa.
<a href="http://cade.com.mx/cade.com.mx">http://cade.com.mx/cade.com.mx</a>	Tienda virtual, en donde encontrar diferentes paquetes de cómputo especializados en Recursos Humanos, Nómina y Facturación.
<a href="http://www.gsiller.com.mx/info/">http://www.gsiller.com.mx/info/</a>	Centro de software especializado para encontrar soluciones personalizadas en el cálculo de la nómina.
<a href="http://clubvirtual.gvaweb.com/admin/curricula/material/NOI%20AVANZADO.pdf">http://clubvirtual.gvaweb.com/admin/curricula/material/NOI%20AVANZADO.pdf</a>	Documento que establece los criterios de utilización del Sistema de Nómina Integral y consideraciones para utilizar Aspel Noi.



TEMA 1	TEMA 2	TEMA 3
<p>I. 1.- c) <u>Confidencia</u></p> <p>2. c) <u>5 años</u></p> <p>3. d) <u>8</u></p> <p>4. b) <u>Determinar incidencias del periodo</u></p> <p>5. a) <u>Definir políticas salariales</u></p> <p>6. I. ( P ) Salario</p> <p>II. ( D ) Cuota del IMSS</p> <p>III. ( P ) Premio de puntualidad</p> <p>IV. ( P ) Horas extras</p> <p>V. ( P ) Prima dominical</p> <p>VI. ( D ) ISR</p>	<p>1.-F</p> <p>2.-F</p> <p>3.-V</p> <p>4.-F</p> <p>5.-V</p> <p>6.-F</p> <p>7.-V</p> <p>8.-V</p>	<p>1. V</p> <p>2. F</p> <p>3. F</p> <p>4. V</p> <p>5. F</p>
TEMA 4	TEMA 5	TEMA 6
<p>1. b) <u>Cuando la contribución del patrón es mayor a la del trabajador</u></p> <p>2. c) <u>10%</u></p> <p>3. c) <u>Prima dominical</u></p> <p>4. d) <u>Efectivo</u></p> <p>5.-a) <u>5%</u></p> <p>6. b) <u>104.52</u></p> <p>7. d) <u>65.57</u></p> <p>8. b) <u>20%</u></p> <p>9. c) <u>16.66</u></p> <p>10. b) <u>Instrumentos de trabajo</u></p>	<p>1. c) <u>15</u></p> <p>2. a) <u>Despido injustificado</u></p> <p>3. d) <u>90 días</u></p> <p>4. d) <u>Despido justificado</u></p> <p>5. b) <u>12</u></p> <p>6 b) <u>30 días</u></p> <p>7. a) <u>20 días</u></p> <p>8. d) <u>5 días</u></p> <p>9. c) <u>3,700.00</u></p> <p>10. d) <u>Se niega la reinstalación al trabajo</u></p>	<p>1.-Calcular el impuesto anual de las personas</p> <p>2.- 116 de la LISR</p> <p>3.- El impuesto anual</p> <p>4.- La disminución del impuesto</p> <p>5.- El retenedor</p>



Respuesta de autoevaluaciones  
Taller de nómina



TEMA 7		
1.- (V)		
2.- (F)		
3.- (V)		
4.- (F)		
5.- (V)		
6.- (F)		
7.- (V)		