

**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN  
NICOLAS DE HIDALGO**

**FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS**

**NÓMINA  
SU ANÁLISIS Y APLICACIÓN**

**TESIS PARA OBTENER EL  
TITULO DE CONTADOR PÚBLICO**

**PRESENTA:**

**YANKEL ALFREDO BENÍTEZ SILVA**

**ASESOR:**

**C.P.C. ALBERTO GABRIEL GUZMAN DÍAZ**

**Morelia, Michoacán.**

**JUNIO DE 2010**

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN.....                                                         | 4  |
| CAPITULO 1. LA EMPRESA Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO.....                  | 5  |
| 1.1 LA EMPRESA .....                                                      | 6  |
| 1.1 CONCEPTO DE EMPRESA.....                                              | 6  |
| 1.2 CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS .....                                   | 7  |
| 1.1.2.1 POR SECTORES ECONOMICOS.....                                      | 7  |
| 1.1.2.2 POR SU TAMAÑO.....                                                | 9  |
| 1.1.2.3 POR EL ORIGEN DEL CAPITAL.....                                    | 10 |
| 1.1.2.4 POR LA EXPLOTACIÓN Y CONFORMACIÓN DE SU CAPITAL. ....             | 10 |
| 1.1.2.5 POR EL PAGO DE IMPUESTOS .....                                    | 11 |
| 1.1.2.6 POR EL NÚMERO DE PROPIETARIOS.....                                | 11 |
| 1.1.2.7 POR LA FUNCIÓN SOCIAL.....                                        | 12 |
| 1.2 SUELDOS Y SALARIOS.....                                               | 12 |
| 1.2.1 SALARIO.....                                                        | 12 |
| 1.2.2 DEFINICIONES Y CLASIFICACIÓN DE SALARIOS .....                      | 13 |
| 1.3 PRESTACIONES.....                                                     | 15 |
| 1.3.1 AGUINALDO.....                                                      | 15 |
| 1.3.2 VACACIONES .....                                                    | 16 |
| 1.3.3 PRIMA VACACIONAL .....                                              | 16 |
| 1.3.4 PTU.....                                                            | 17 |
| 1.4 NOMINA.....                                                           | 17 |
| 1.4.1 CONCEPTO DE NÓMINA.....                                             | 18 |
| 1.4.2 TIPOS DE NÓMINA.....                                                | 18 |
| 1.4.3 PROCESO DE NÓMINA .....                                             | 20 |
| 1.4.4 PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN .....                                  | 21 |
| CAPITULO 2. OBLIGACIONES DE NÓMINA Y LABORALES.....                       | 22 |
| 2.1 AVISOS, DECLARACIONES Y DOCUMENTOS CON LOS QUE SE DEBE<br>CONTAR..... | 22 |
| 2.2 INTEGRACIÓN SALARIAL .....                                            | 28 |
| 2.3 ARCHIVO HISTÓRICO DE INFORMACIÓN .....                                | 31 |
| 2.4. RELACIONES LABORALES Y SU DURACION.....                              | 32 |
| 2.5 JORNADAS DE TRABAJO.....                                              | 34 |
| 2.6. SALARIOS, VACACIONES Y AGUINALDO .....                               | 35 |
| 2.7. OBLIGACIONES PATRONALES.....                                         | 42 |
| 2.8. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....                                | 46 |
| 2.9. DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSOS .....                 | 48 |
| CAPITULO 3. OBLIGACIONES FISCALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL.....              | 51 |
| 3.1. OBLIGACIONES FISCALES .....                                          | 51 |
| 3.1.1 INGRESOS.....                                                       | 52 |
| 3.1.2 CLASIFICACION DE LOS INGRESOS.....                                  | 52 |
| 3.1.3 DEDUCCIONES PERSONALES.....                                         | 55 |
| 3.1.4 RETENCION DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA.....                           | 56 |
| 3.1.5 SUBSIDIO AL EMPLEO .....                                            | 57 |
| 3.1.6 DECLARACION ANUAL.....                                              | 58 |
| 3.1.7 PREVISIÓN SOCIAL.....                                               | 59 |
| 3.1.8 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.....                    | 66 |
| 3.2. OBLIGACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.....                                | 68 |
| 3.2.1 OBLIGACIONES PATRONALES.....                                        | 68 |
| 3.2.2 SALARIO BASE DE COTIZACIÓN .....                                    | 69 |
| 3.2.3 CUOTAS OBRERO-PATRONALES (RETENCIONES).....                         | 71 |

|                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.2.3.1 RIESGO DE TRABAJO .....                                                          | 72 |
| CAPITULO 4. TERMINACION DE LA RELACIÓN LABORAL,<br>INDEMNIZACIONES Y LIQUIDACIONES ..... | 77 |
| 4.1 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES .....                                        | 77 |
| 4.1.1 RENUNCIA VOLUNTARIA .....                                                          | 77 |
| 4.2 INDEMNIZACIONES Y FINIQUITOS .....                                                   | 86 |
| 4.2.1 INDEMNIZACIONES .....                                                              | 86 |
| 4.2.2 FINIQUITOS.....                                                                    | 89 |
| 4.2.3 SALARIOS CAÍDOS.....                                                               | 89 |
| 4.2.4 SOLICITUD DE REINSTALACIÓN.....                                                    | 90 |
| CONCLUSIONES.....                                                                        | 92 |
| ABREVIATURAS .....                                                                       | 93 |
| BIBLIOGRAFÍA .....                                                                       | 94 |

## **INTRODUCCIÓN**

Hablar del término NOMINAS, es referirse a diversas cuestiones: aspectos laborales, fiscales, relacionados con el ISR, IMSS, INFONAVIT, IMPUESTOS SOBRENOMINAS, y es precisamente ello lo que abordamos en este título.

La importancia de la nómina en la empresa es a veces subvalorada, a pesar de ser la responsable de llevar todo el proceso de la relación monetaria empresa – empleado, es decir, pagos, descuentos, ajustes, que conlleven liquidar la deuda entre ellos en cada periodo de tiempo pactados por las partes, generalmente de forma mensual o quincenal.

Este proceso pudiera parecer sencillo mirado de lejos, pero es sumamente complicado si consideramos que incluye todos los aspectos relacionados con el pago de uso de fuerza de trabajo, seguridad social, vacaciones, préstamos, salario y otra serie de compromisos legales particulares para cada empleado, si añadimos a esto que pueden llegar a ser cientos y en ocasiones miles de empleados, comenzamos a tener una idea del volumen de información a procesar.

En el presente trabajo analizaremos los conceptos principales y generales que integran la nomina, desde el origen de la relación obrero-patronal, los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores, hasta el término o finiquito del contrato laboral. Este estudio nos permitirá el entendimiento del proceso de una nomina y nos proporcionará las bases suficientes para su elaboración.

## **CAPITULO 1. LA EMPRESA Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO.**

A lo largo de la historia el hombre se ha visto unido al trabajo, confrontado intereses sociales con económicos, por lo que ha sido necesario buscar mecanismos para arbitrarlos; el Derecho de Trabajo surge como uno de ellos, por que regula todos aquellos aspectos que componen las relaciones laborales. Este conjunto normativo ha tenido un largo y pausado proceso evolutivo.

Los antecedentes del derecho laboral empiezan desde la prehistoria porque los hombres tenían que luchar contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza.

El primer documento importante, es el Código de Hamurabi, Rey de Babilonia, más de 2000 años antes de Cristo, en el que se reglamentaba algunos aspectos del trabajo.

En Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos como Toso y Soleen introdujeron el principio del trabajo en la constitución ateniense.

Roma se nos presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídico influye poderosamente en todo el mundo.

El pueblo Israelita consagró en la Biblia, en los libros Pentateuco y Deuteronomio, marcan algunas reglas laborales.

En la edad media nacieron los gremios que regulaban el trabajo desde entonces se vislumbraba una relación laboral.

La relación obrera patronal y los problemas que se suscitan tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes. Es el derecho del trabajo una de las últimas ramas del derecho.

Brun y Galland explican que el derecho del trabajo es una defensa de los asalariados por lo consecuente el patrón no tiene ninguna herramienta para defenderse.

Los antecedentes en México se dan desde la época de la colonia con la esclavitud donde esto era la base del trabajo como función económica.

Al redactarse la Constitución de 1857 sus voceros más destacados hicieron gala de sus convicciones liberales. En los primeros años de este siglo se registraron algunos movimientos que llamaron la atención, como los de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y Cananea.

En la Revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político se combatió la reelección de Presidente Porfirio Díaz, junto con sus seguidores que habían formado una oligarquía, pero ni Madero, ni Villa, ni Zapata propugnaron por los derechos de los trabajadores.

En la asamblea constituyente nacieron artículos de verdadera importancia como lo fue el Artículo 123 de la Constitución Mexicana. La carta magna plasma preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores.

La Constitución protegió al trabajador prohibiendo abusos que le agotaran físicamente o que se impidiera una remuneración justa por su labor.

Después de la Constitución surgió la Ley Federal de Trabajo, se mencionaban los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores y marcaba el funcionamiento correcto de las relaciones laborales, por medio de esto se logró el equilibrio de intereses y desarrollando principalmente la lucha obrero patronal, dentro del campo del derecho, todavía se necesita que los dirigentes sindicales y algunos patrones entiendan el papel que deben desempeñar en un México progresista, para permitir una verdadera justicia.

En noviembre de 1978 se reforma el Artículo 123 Constitucional para incluir la siguiente declaración: "Toda persona útil; al efecto promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley".

## **1.1 LA EMPRESA**

En un sentido universal, es la más común y constante actividad organizada por el ser humano, la cual, involucra un conjunto de trabajo diario, labor común y esfuerzo.

Es una unidad económica imprescindible en el desarrollo y avance del proceso económico de nuestro País y del mundo. Son organismos creadores de fuentes de trabajo y a su vez se convierten en satisfactores de las necesidades colectivas de la comunidad a través de la producción de bienes y servicios.

### **1.1 CONCEPTO DE EMPRESA.**

Resulta muy importante que toda persona que es parte de una entidad económica (ya sea propia o no) o que piense emprender una, conozca su definición para que tenga una idea clara acerca de cuáles son sus características básicas, funciones, objetivos y elementos que la componen.

Por lo anterior presentamos las siguientes ilustraciones, según diversos autores:

- **Ricardo Romero**, define la **empresa** como "el organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para dar satisfacciones a su clientela."
- **Julio García y Cristóbal Casanueva**, precisa que es una "entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le

permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados."

- Para **Simón Andrade**, la **empresa** es "aquella entidad formada con un capital social, y que aparte del propio trabajo de su promotor puede contratar a un cierto número de trabajadores. Su propósito lucrativo se traduce en actividades industriales y mercantiles, o la prestación de servicios."

En resumen y considerando las anteriores definiciones, se plantea el siguiente concepto:

**"La Empresa** es un ente económico-social integrado por elementos humanos, técnicos y materiales coordinados de manera oportuna, con la finalidad de obtener utilidades, o bien, la prestación de servicios a la comunidad, dando satisfacción a las demandas y deseos de clientes, a través de una actividad."

## **1.2 CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS**

Las organizaciones son creadas para lograr fines específicos, y para ello orientan las acciones de su personal y buscan utilizar sus recursos de la manera más eficiente. Las diferencias que se presentan entre las empresas se deben a que cada una tiene características y recursos distintos; esto ha permitido que surjan diversos puntos de vista para agruparlas de manera clara y precisa.

Por lo anterior, podemos clasificar a las empresas de la siguiente manera:

- Sectores Económicos
- El origen de su capital.
- Su Tamaño
- Conformación de su capital
- El pago de impuestos
- El número de propietarios
- La función social
- La forma de explotación

### **1.1.2.1 POR SECTORES ECONOMICOS**

Nuestro país cuenta con una diversidad de actividades productivas esto permite ofrecer al inversionista un abanico amplio de posibilidades para la realización de negocios.

Los rubros en los que pueden clasificarse las operaciones económicas de la empresa son:

**Sector primario:** comprende todas las actividades que se basan en la extracción de bienes y recursos procedentes del medio natural: la agricultura, la ganadería, la pesca, la caza, la explotación forestal y la minería. Muchos de los

productos que se obtienen de estas actividades no necesitan ninguna transformación o muy poca antes de su consumo. Otros, sin embargo, se utilizan como materias primas para diversas industrias, como el algodón para fabricar tejidos, la bauxita para obtener aluminio, las semillas oleaginosas para elaborar pinturas o la celulosa de los árboles para fabricar papel. Las actividades primarias se desarrollan en las zonas rurales, marítimas y forestales, normalmente alejadas de las grandes urbes.

**Sector secundario:** agrupa las actividades económicas encargadas de la transformación de los bienes y recursos extraídos del medio natural (materias primas) en productos elaborados. Las actividades esenciales de este grupo son la construcción y la industria.

Hoy, el sector industrial se caracteriza por:

- El empleo de maquinaria cada vez más sofisticada.
- La reducción de la mano de obra como consecuencia del uso de máquinas y robots.
- La mayor preparación y especialización de los trabajadores.
- Los productos cada vez más personalizados.

**Sector terciario:** se incluyen todas aquellas actividades que no producen bienes materiales de forma directa, y, por lo tanto, no encajan dentro de los otros dos sectores económicos. Esas actividades son conocidas como “servicios”.

Actualmente, bajo la denominación de servicios se agrupan: el comercio, la hostelería, los transportes y las comunicaciones, las finanzas, un conjunto de actividades auxiliares a las anteriores (asesoría, informática, etc.), los servicios sociales, las actividades relacionadas con el ocio y otras actividades diversas. Dentro de esta enorme variedad de servicios se pueden diferenciar cuatro tipos principales:

- Los servicios de distribución: ponen en manos de la población los productos que consume. Es el caso del comercio y los transportes.
- Los servicios a empresas y la banca: intentan facilitar su funcionamiento mediante concesión de créditos, asesoramiento jurídico fiscal, contratación de seguros, diseño, etc.
- La Administración pública y los servicios sociales: incluyen todas las actividades financiadas por el Estado, destinadas a regular el funcionamiento de la sociedad y a mejorar la calidad de vida de la población.
- Los servicios personales: son los que intentan cubrir las demandas de la población en aspectos tan variados como la hostelería y el turismo, los espectáculos, las reparaciones de vehículos y el cuidado personal, entre muchos otros.



### **1.1.2.2 POR SU TAMAÑO**

Existen varios elementos que permiten clasificar a la empresa de acuerdo a su tamaño, entre éstos destacan la magnitud de sus recursos económicos principalmente capital y mano de obra; el volumen anual de ventas; y el área de operaciones de la empresa que puede ser local, regional, nacional o internacional.

En el caso de nuestro país, las empresas se pueden clasificar según su dimensión en:

- Micro empresa
- Pequeña
- Mediana
- Grande

**Microempresa:** organizaciones que ocupan hasta 15 personas y realiza ventas anuales de ochenta millones de pesos.

Algunas características de este tipo de entidades pueden ser:

- Su organización es de tipo familiar.
- El dueño es quien proporciona el capital.
- Es dirigida y organizada por el propietario.
- Generalmente su administración es empírica, es decir, está basada en la experiencia que se va adquiriendo con el tiempo.
- El mercado que domina y abastece es pequeño ya sea local o cuando mucho regional.
- Su producción no es muy maquinada.
- Su número de trabajadores es muy limitado, y muchas veces está conformado por los propios familiares del dueño.
- Son considerados causantes menores para el pago de impuestos.

**Pequeña:** integrada de 16 a 100 empleados y su nivel de ventas son hasta por mil millones de pesos al año.

**Mediana:** entidad que emplea de 101 a 250 personas y tiene ingresos hasta por dos mil millones de pesos anuales.

Particularidades que definen a entidades pequeñas y medianas:

- El capital es proporcionado por dos o más personas que establecen una sociedad.
- Los dueños dirigen la marcha de la empresa.
- El número de personal de este negocio crece y va de 16 hasta 250 personas.
- Dominan y abastecen un mercado amplio, aunque no necesariamente tiene que ser un local o regional, en muchas ocasiones llegan a extenderse a entornos nacionales o internacionales.
- Siempre están en proceso de crecimiento.

**Grande:** empresas que tienen hasta más de 250 trabajadores a su servicio, sus ventas llegan a ser superiores a los dos mil millones de pesos por año de operación.

Las principales características que la acompañan son:

- El capital es aportado por varios socios.
- Forman parte de grandes consorcios económicos que monopolizan o participan en forma mayoritaria en la producción o comercialización de determinados productos.
- Dominan al mercado con amplitud, algunas veces solo en interno y otras participan en el internacional.
- Cuentan con grandes recursos de capital que les permite estar a la vanguardia en la tecnología, mecanización y automatización de sus procesos productivos.
- Llevan una administración científica, es decir, la dirección y organización de la empresa está a cargo de profesionales.
- Tienen mayores facilidades para acceder a las diversas fuentes de financiamiento, ya sea nacional o internacional.

#### **1.1.2.3 POR EL ORIGEN DEL CAPITAL**

Las empresas pueden clasificarse dependiendo del carácter a quien se dirijan sus actividades y tomando en cuenta el origen de las aportaciones de su capital en:

- **Público:** Su capital proviene del Estado o Gobierno.
- **Privado:** Son aquellas en que el capital proviene de particulares.
- **Economía Mixta:** El capital proviene una parte del estado y la otra de particulares.

#### **1.1.2.4 POR LA EXPLOTACIÓN Y CONFORMACIÓN DE SU CAPITAL.**

Partiendo del hecho de la inmensa variedad de empresas es imposible utilizar un solo criterio para su clasificación y se acude a una serie de, entre los que destacamos:

**Multinacionales:** En su gran mayoría el capital es extranjero y explotan la actividad en diferentes países del mundo (globalización). Ejemplo: Nicole

**Grupos Económicos:** Estas empresas explotan uno o varios sectores pero pertenecen al mismo grupo de personas o dueños.

**Nacionales:** El radio de atención es dentro del país normalmente tienen su principal en una ciudad y sucursales en otras.

**Locales:** Son aquellas en que su radio de atención es dentro de la misma localidad.

### **1.1.2.5 POR EL PAGO DE IMPUESTOS**

Las empresas dentro del ramo legal están obligadas a cumplir con ciertas obligaciones para esto deben de estar plenamente identificadas en que régimen se encuentran y este puede ser:

- **Personas Físicas:** El empresario como Persona Natural es aquel individuo que profesionalmente se ocupa de algunas de las actividades mercantiles, la Persona Natural se inscribe en la Cámara de Comercio, igualmente se debe hacer con la Matrícula del Establecimiento Comercial. Están obligados a pagar impuestos, su declaración de renta aquí le corresponde a trabajadores profesionales independientes y algunos que ejercen el comercio. Los libros que se deben inscribir ante Cámara y Comercio son: Libro de Registro de Operaciones Diarias, Libro de Inventario y de Balances y Libro Mayor y de Balances.
- **Sucesiones Ilíquidas:** En este grupo corresponde a las herencias o legados que se encuentran en proceso de liquidación.
- **Régimen General:** Pertenecen los comerciantes que no llenan requisitos. Ejemplo: Las pequeñas tiendas, no están obligados a llevar contabilidad.
- **Personas Morales:** Empresas legalmente constituidas y sobrepasan las limitaciones del régimen simplificado, deben llevar organizadamente su contabilidad.
- **Gran Contribuyente:** Agrupa el mayor número de empresas con capitales e ingresos compuestos en cuantías superiores a los miles de millones de pesos. Son las más grandes del país.

### **1.1.2.6 POR EL NÚMERO DE PROPIETARIOS**

El capital está constituido por los aportes que hacen los propietarios de la empresa y estas se pueden clasificar en:

- **Individuales:** la empresa y su propietario tienen una misma personalidad, es decir, la empresa se identifica con su propietario; por tanto, él y su empresa constituyen una misma cosa.
- **Unipersonales:** Se conforma con la presencia de una sola Persona Natural o Jurídica, que destina parte de sus activos para la realización de una o varias actividades mercantiles. Su nombre debe ser una denominación o razón social, seguida de la expresión "Empresa Unipersonal" o de la sigla "E.U.", si no se usa la expresión o su sigla, el contribuyente responde con todos sus bienes aunque no estén vinculados a la citada empresa.

- **Sociedades:** Todas para su constitución exigen la participación como dueño de más de una persona lo que indica que mínimo son dos (2) por lo general corresponden al régimen común.

#### **1.1.2.7 POR LA FUNCIÓN SOCIAL**

Teniendo en cuenta que las empresas son creadas para lograr fines específicos, y que para ello utilizan sus recursos de la manera más eficiente tenemos la siguiente clasificación:

- **Con Ánimo de Lucro:** Se constituye la empresa con el propósito de explotar y ganar más dinero.
- **Trabajo Asociado:** Grupo organizado como empresa para beneficio de los integrantes E.A.T.
- **Sin Ánimo de Lucro:** Aparentemente son empresas que lo más importante para ellas es el factor social de ayuda y apoyo a la comunidad.
- **Economía Solidaria:** En este grupo pertenecen todas las cooperativas sin importar a que actividad se dedican lo más importante es el bienestar de los asociados y su familia.

### **1.2 SUELDOS Y SALARIOS.**

Dentro de las empresas las personas ofrecen su tiempo y esfuerzo, y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

A este procedimiento se le conoce como el pago de sueldo o salario.

El concepto del salario ha evolucionado con el progreso y hoy constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos. Los desequilibrios de salarios son capaces de provocar las más graves perturbaciones (huelgas, alzamientos, revoluciones, etc.). Más de los dos tercios de la población mundial dependen, para su existencia, de las rentas que el trabajo por cuenta ajena les proporciona.

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

#### **1.2.1 SALARIO**

La remuneración es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores por lo cual es importante tener en cuenta la siguiente definición:

Según el artículo 82 de la LFT el **salario** es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

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

Más concisamente: “La remuneración por una actividad productiva”.

El Salario se considera como tal toda cantidad recibida en dinero o en especie (otros bienes: es el que se paga con comida, productos, habitación, servicios, etc.) como consecuencia de la prestación por el trabajador de servicios para una empresa, incluidos los meses de vacaciones. El salario en especie no puede superar el 30% del salario total.

Su diferencia

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

### **1.2.2 DEFINICIONES Y CLASIFICACIÓN DE SALARIOS**

El hombre a cambio de un servicio que ha prestado recibe un pago a este se le conoce como:

**Sueldo:** El sueldo es la remuneración al trabajo que se da por mes o quincena. Este tipo de retribución es para trabajos administrativos profesionales y directivos.

**Jornal:** es la retribución que se da por un día de trabajo.

**Honorario:** Los honorarios son las retribuciones que se dan a la personas por la prestación de sus servicios profesionales

**Salario mínimo:** El Salario mínimo lo fija el Gobierno, por acuerdo con representantes sindicales y empresariales, y teniendo en cuenta la coyuntura económica y la previsión para el año.

**Dinero:** El dinero es la modalidad de pago salarial que se otorga al trabajador en la moneda legal del país.

**Especie,** se presenta cuando el empleador suministra al trabajador, en parte de pago del salario: vivienda, alimentación, vestuario, etc.

El Salario mixto, es aquel que se encuentra integrado por elementos fijos y variables.

(Modalidad en la cual se combinan el pago en especie y el pago en dinero.)

El Salario Nominal, es el valor del salario que figura en el contrato de trabajo y en la nómina de la compañía.

El Salario Real, es el valor nominal del salario menos las deducciones. Es en realidad, la cantidad de bienes que el trabajador puede adquirir con el salario, es decir, su poder adquisitivo.

El Salario fijo, es aquel que se encuentra integrado por un conjunto de elementos conocidos cuyo monto se conoce predeterminadamente con toda exactitud.

El Salario fijo se presenta cuando se fija un salario diario por semana, quincena o mes en cantidad, además de sumarle a dicho salario fijo las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida que perciba el trabajador. Los elementos previamente conocidos son por ejemplo: El aguinaldo y la prima vacacional.

El Salario variable, es aquel que se encuentra integrado por un elemento o conjunto de elementos, cuyo monto no se puede conocer predeterminadamente con toda exactitud, dependiendo de la realización de acontecimientos futuros de realización cierta.

El salario lo constituye no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones.

El salario en especie sólo puede ser parcial. "Debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salarios en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%)".

Los suministros de salario en especie dejarán de tener carácter salarial cuando las partes expresamente así lo acuerden.

El salario se compone de una parte, denominada salario base, fijada en función del trabajo concreto y circunstancias, y otra parte denominada "complementos salariales" (pluses), que varían y dependen de las condiciones personales del trabajador, del trabajo realizado y de la situación y resultados de la empresa.

Existe una cuantía mínima para todas las profesiones. Es el Salario Mínimo General y el Salario Mínimo Profesional. La Ley no considera salario, las

indemnizaciones o pagos del empresario como consecuencia de gastos sufridos durante el trabajo, las prestaciones de la seguridad social y las indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos.

### **1.3 PRESTACIONES**

Derivada de la relación laboral y contractual los trabajadores tienen derecho a recibir determinados beneficios los cuales pueden ser económicos y sociales dentro de los cuales se encuentran el aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, seguridad social, etc.

Dentro de los ingresos de un trabajador podríamos hablar de las **prestaciones** las cuales son las adiciones a los sueldos y salarios de los trabajadores, pagadas por los empleadores y pueden ser en dinero o en especie. Incluye: aportaciones a la seguridad social, primas de antigüedad, cajas privadas de pensiones, despensas, ayudas para renta, etc., excepto los reembolsos a los empleados por viajes, dietas y otros gastos en que incurran al realizar actividades por cuenta de la dependencia o entidad, tales como gastos para mejorar el ambiente del lugar de trabajo, exámenes médicos, deportes y otros servicios recreativos, herramientas y equipo.

#### **1.3.1 AGUINALDO.**

Aun cuando en algunos países existe el bono de Navidad (Christmas Bond), la realidad es que su cultura organizacional, así como sus leyes laborales, están orientadas a otorgar compensaciones por productividad o por la consecución de metas y objetivos muy concretos; así, a diferencia de lo que ocurre en México, no se paga un determinado número de días de salario simplemente por haber trabajado.

En la antigua Roma se acostumbraba dar aguinaldo a los magistrados y al emperador para la época de año nuevo.

Según el diccionario, "aguinaldo" significa regalo de Navidad, en ocasión de Reyes Magos o por alguna otra celebración.

En el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se establece que "los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 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."

Esta disposición obligatoria a cargo del patrón en favor del trabajador data de 1970, motivada por el argumento de que en las fiestas decembrinas siempre se originan gastos extraordinarios para el segundo que no pueden ser cubiertos con su salario ordinario, aunque antes de ese año ya los patrones entregaban



de manera voluntaria al trabajador una parte de su salario mensual a título de gratificación.

Fecha límite de pago

Por disposición expresa del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, el aguinaldo debe pagarse antes del 20 de diciembre, ello significa que el 19 de diciembre de cada año será la fecha límite para otorgar esta prestación a los trabajadores.

### **1.3.2 VACACIONES**

Es indispensable tomar un descanso de nuestras rutinas, preocupaciones y responsabilidades cotidianas. Para ello no es necesario que el período sea largo: el reposo se puede conseguir caminando un par de días en lugar tranquilo, en un parque sereno, junto a un río o un mar. En México la LFT nos proporciona este derecho a tomar un descanso una vez al año y conforme a los términos que marca el artículo 76, 77 y 78 los cuales nos señalan que:

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 (artículo 76 LFT).

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año (artículo 77 LFT).

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

### **1.3.3 PRIMA VACACIONAL**

Junto con las vacaciones los patrones deben cumplir con otra prestación que concede la legislación laboral consistente en el pago de una prima a razón de un porcentaje sobre el monto de las vacaciones que correspondan a cada trabajador la cual trataremos a continuación:

La prima vacacional es una prestación que se otorga al trabajador, con ella se busca que reciban un ingreso adicional para disfrutar de sus vacaciones.

De acuerdo a la LFT, el monto de la prima vacacional será del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. En muchas empresas existe como prestación, mayor número de días de prima vacacional y puede ser diferente para otros grupos de empleados. Cuando un trabajador deja el empleo se le deben pagar en ese momento sus vacaciones y su prima vacacional pendiente de pago y/o proporcional.



### **1.3.4 PTU**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 señala imperativamente los derechos de los trabajadores, en los cuales menciona que el trabajador tiene el derecho de recibir un porcentaje de las utilidades que obtenga la empresa para la que esta laborando, misma proporción que es determinada por la comisión que se crea para tal efecto. Al ser un tema sumamente extenso cabe mencionar que este derecho esta regulado también por la LFT (artículos 117 a 131 y 575 a 590), por el Reglamento de la LFT (artículos 121 y 122), por la LIRS (artículos (16,132 y 138); entre otros.

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 (artículo 117 LFT). Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales (artículo 118 LFT). El importe será del 10% de la renta gravable (utilidades de la empresa) determinada de conformidad con las normas de la LISR.

### **1.4 NOMINA**

La mayoría de empleados se limita a recoger y en algunos casos firmar un recibo cuando la empresa en la que laboran les entrega su retribución a las horas de trabajo sin apenas pararse a revisarla más allá de lo que la empresa ingresa en sus recibos. Sin embargo, es importante conocer los elementos que la componen para saber exactamente cómo se estructura el sueldo y saber así si realmente cumple con lo que se pensaba en el momento de firmar el contrato.

Haciendo un poco de historia, la palabra nómina se deriva del vocablo latino onoma que significa "nombre" y antiguamente se refería a la lista de los individuos que en una empresa habían de percibir ingresos por concepto de salarios, justificando con su firma el hecho de haberlos recibido. Esos fueron los primeros pasos en materia de control del pago y las prestaciones de los trabajadores, función que con el tiempo ha ido evolucionando hasta llegar al momento actual en el que las grandes organizaciones invierten en procesos y programas altamente sofisticados, utilizan grandes espacios físicos para desarrollar dichas tareas y cuentan con personal dedicado exclusivamente a calcular nóminas y realizar pagos, lo que representa generalmente la erogación de fuertes sumas de dinero.

Por otra parte, hay que tomar en cuenta la inversión requerida por los empresarios en materia de capacitación, para que el personal de sus compañías –a fuerza de asistir a múltiples cursos- pueda estar siempre "al día".

Paralelamente, aspectos como el subsidio para el empleo le dan a muchos directivos de hoy constantes dolores de cabeza y es común verlos realizar decenas de juntas para analizar si se amparan contra determinadas disposiciones fiscales que cambian continuamente.

#### **1.4.1 CONCEPTO DE NÓMINA.**

Dentro de la administración de la empresa debe existir un registro de los trabajadores y de todas las actividades que realiza para poder determinar su pago.

Para intentar clarificar el concepto veremos que toda nómina consta de tres partes:

1. La primera donde se recogen los datos de nuestra empresa y de los trabajadores.
2. En la segunda parte se incluyen los conceptos salariales y extrasalariales, la retribución bruta del trabajador y las deducciones que hay que aplicar.
3. Y la última donde están las bases de cotización.

Teniendo estos tres puntos identificados se tienen el siguiente concepto:

Una nómina es un documento que, a modo de recibo de salario individual en el que la empresa acredita el pago de las diferentes cantidades que forman el salario.

En ella quedan registradas también las deducciones que se realizan sobre el salario, básicamente las cuotas al IMSS (cuota obrero) y las retenciones a cuenta del ISR (cuota obrero).

Todas las empresas están obligadas por ley a entregar este documento a sus trabajadores y a hacer constar en él todos los pagos que éstos perciban por su trabajo. Existe un modelo oficial de nómina pero esta permitido que las empresas pueden utilizar otras similares.

#### **1.4.2 TIPOS DE NÓMINA.**

Dentro de la empresa nos encontramos casos en que no todos los trabajadores tienen la misma jornada laboral por las diferentes áreas que conforman a una empresa, por esto, vamos a contemplar las formas en que se puede dividir la nómina dependiendo de los beneficios que tienen los trabajadores en sus respectivas áreas.

Los diferentes tipos de de nómina son:

1. Regulares
2. Para cubrir prestaciones
3. Especiales

4. Al momento del retiro

5. Eventuales

**1. Regulares:**

Semanal

Quincenal

Mensual

Confidencial

En la nómina semanal se incluyen los empleados que desempeñen un trabajo material y en la quincenal a los demás trabajadores (artículo 88 LFT). En la mensual se paga regularmente a altos ejecutivos cuando en su contrato se señala este plazo.

Normalmente, la mensual se identifica como la confidencial pero realmente, la idea de la nómina confidencial, se estableció para cubrir el sueldo de aquellas personas que, por su importancia en la empresa, deseaba mantenerse reservado.

**2. Para cubrir prestaciones:**

- ✓ Gratificaciones
- ✓ Participación de utilidades (PTU)
- ✓ Despesas
- ✓ Devolución del fondo de ahorro
- ✓ Pago de previsión social

Se acostumbra elaborar estas nóminas por separado dadas sus características y fechas de pago: la de gratificaciones o aguinaldos, normalmente incluye a todos los empleados aunque regularmente cobren por semana o por quincena; la de PTU, incluye a empleados y ex - empleados; la de despesas, se paga en especie (con vales); la de Devolución del fondo de ahorro, destaca la aportación de la empresa y la de Pago de Previsión social deriva de un plan previamente establecido.

**3. Especiales:**

- ✓ Vacaciones
- ✓ Comisiones

Cuando estos conceptos son por importes elevados, algunas empresas acostumbran tratarlos en una nómina especial para facilitar su manejo, para utilizar una forma de pago diferente a la nómina regular o para cuidar de su confidencialidad.

#### **4. Al momento del retiro:**

- ✓ Finiquitos.

La nómina de finiquitos comprende regularmente un solo empleado la de y se formula cuando existe una renuncia voluntaria.

- ✓ Liquidaciones

La nómina de Liquidaciones al igual que la de finiquitos comprende regularmente un solo empleado a voluntaria e incluye una indemnización de empresa o legal.

#### **5. Eventuales:**

- ✓ De ajustes

La de ajustes se utiliza para incorporar pagos “por fuera de nómina” para cancelar recibos improcedentes o para corregir datos acumulados de los conceptos de pago o deducción del empleado.

### **1.4.3 PROCESO DE NÓMINA**

Podría decirse que para elaborar una nómina debemos comenzar por la definición de políticas relativas al pago a trabajadores y terminar con el pago de participación de los trabajadores en las utilidades (incluyendo a los ex-empleados), pasando por tareas como alta del empleado, presentación de avisos, elaboración de nómina, pago de sueldos, pago de prestaciones, pago de indemnizaciones, presentación de declaraciones, etc.

El proceso 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 de IMSS y a la SHCP, 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 del fondo de ahorro o el control de préstamos también es parte del proceso de nómina por que finalmente van a derivar un pago o un descuento al empleado.

Y que decir de proporcionar información para las revisiones de las autoridades fiscales, ya se trate del dictamen para el seguro social o para la Secretaria de Hacienda a través de declaraciones o del dictamen para efectos fiscales.

Todo lo que está relacionado con la nómina forma parte del proceso de nómina.

#### **1.4.4 PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN**

El proceso normal de una nómina comprende, en forma general los siguientes pasos:

- 1) Definición de políticas de pago y descuento. Esto es fundamental para facilitar todo el proceso y la administración de la nómina
- 2) Definición de calendarios de pago. Regularmente se deberá hacer antes del inicio de año y para todo el año. Dependerá de los tipos de nómina que se definan.
- 3) Alta de los empleados. Se hará al ingreso de cada uno de los empleados y deberá procurarse recabar todos los datos que sean necesarios para todo el proceso.
- 4) Consideración de los movimientos de incidencias. Los más comunes: las faltas, incapacidades, tiempo extra, vacaciones, etc.
- 5) Consideración de 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: Por ejemplo, si se opera la nómina de PTU no tendremos conceptos como faltas o tiempo extra.
- 6) Consideración de los pagos o descuentos fijos. Aquí nos referimos a descuentos de préstamos, por ejemplo.
- 7) Obtención y chequeo de cifras de control. Independientemente del sistema que se utilice, deberemos asegurarnos que estamos incluyendo todo lo que necesitamos o queremos incluir.
- 8) Calculo de la nómina. Parte medular del proceso.
- 9) En caso necesario recalcule de la nómina. Esto para incluir nuevas incidencias o para corregir alguna situación que detectemos como incorrecta.
- 10) Obtención de reportes y archivos. Hablamos de reportes normales como la nómina misma, los recibos en los 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 requieran las empresas que proporcionan los vales de despensa o que administran el fondo de ahorro.
- 11) Pago de la nómina. Cuando la forma de pago sea efectivo o 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.
- 12) Contabilización. Se incluye cada una de las nóminas elaboradas, regulares o especiales y la contabilización de provisiones.
- 13) Cierre de la nómina. Entiéndase este paso como el paso definitivo para considerar inamovible lo efectuado y empezar a operar el siguiente período.
- 14) Presentación de informes y declaraciones. Se incluye en este paso todo lo demás relacionado con la nómina, llámense declaraciones mensuales o anuales.

## CAPITULO 2. OBLIGACIONES DE NÓMINA Y LABORALES

Siendo el trabajo una de las bases fundamentales de la creación de la riqueza de las naciones, del bienestar y desarrollo de las sociedades; de la estabilidad y la paz social, se requiere que se aborden temas referentes al vinculo entre empleado y patrón ya que desafortunadamente es el trabajador quien debe soportar los efectos de una modernización o actualización de la relación laboral; en otras palabras, debe aceptar cambios sustanciales que conducen a unas deficientes condiciones laborales, baja remuneración, aumento del horario, carencia de seguridad social, labores en días de descanso semanal, eliminación de beneficios y prestaciones sociales, alteración de las regulares u ordinarias relaciones laborales para convertirlas en precarios trabajos.

Por lo tanto nuestro propósito en este capítulo es presentar un panorama general de los beneficios, derechos y situaciones a los que están obligados trabajadores y empresarios para el buen cumplimiento de las normas establecidas relativas al pago de remuneraciones por el servicio que la empresa recibe por parte de sus subordinados con el objetivo de promover en todo lo posible una relación equitativa y siempre enfocada al bienestar, mejoramiento y desarrollo.

### **2.1 AVISOS, DECLARACIONES Y DOCUMENTOS CON LOS QUE SE DEBE CONTAR**

La Ley del Seguro Social en su artículo 15-I señala que es obligación de los patrones inscribir a sus trabajadores y dar los avisos de alta, baja y cambio en un plazo no mayor de 5 días.

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 (artículo 34-I y III LSS), si fue en su parte variable se podrá comunicar al Instituto dentro de los 5 primeros días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre (artículo 34 penúltimo párrafo LSS). En todos los casos el aviso surtirá efecto a partir de la fecha en que ocurrió el cambio (artículo 35 LSS).

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 dentro de los plazos autorizados, la empresa deberá de pagar los capitales constitutivos (artículo 77 LSS). En el caso de enfermedades y maternidad, si los avisos fueron entregados dentro del plazo, no procederán los capitales constitutivos (artículo 88 LSS).

Los capitales constitutivos son cantidades determinadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, por los servicios prestados a los asegurados, no

cubiertos o cubiertos parcialmente por las cuotas obrero-patronales, los cuales cobran a los patrones en los términos de la Ley del Seguro Social.

Cuando se informa al Seguro Social de un salario menor al real, también se determinan capitales constitutivos en caso de accidentes de riesgo de trabajo (art. 77LSS). El aviso de baja surte efecto hasta que lo recibe en Instituto (artículo 57 RLSSA)

### 2.1.1 INFORMACION BASICA DE EMPLEADOS.

Los datos que debemos conocer de cada empleado para manejar adecuadamente una nómina y para la correcta presentación de declaraciones, los podemos clasificar en cinco grandes grupos: datos de identificación, datos para pago, datos de ubicación, fechas y otros. Detallamos cada uno de ellos

**a) Datos de identificación.** Es la información que la empresa requiere de cada trabajador para crear un expediente en el cual se tengan registrados los datos personales.

- Número del empleado: Siempre será más fácil uniformar la información a través de un número común para cada empleado como por ejemplo tarjetas de tiempo, credenciales, códigos de acceso, estados de cuenta, etc., inclusive puede consignarse en los avisos ante el Seguro Social.
- Nombre del empleado: Evidentemente este dato es básico, es conveniente registrarlo tal y como aparece en el acta de nacimiento del trabajador empezando por apellido paterno, apellido materno y nombre porque así lo solicitaran las dependencias oficiales como el IMSS (incluidos Infonavit y SAR) y la SHCP y será el orden mas practico para la empresa para hacer sus catálogos y facilitar su búsqueda.
- Clave Única de Registro de Población (CURP): Esta clave es un instrumento de registro que se asigna a todas las personas que viven en el territorio nacional, así como a los mexicanos que residen en el extranjero, este número es muy importante ya que será la clave de identificación indispensable para cualquier trámite que se realice ante las dependencias del sector público.
- Registro Federal de Contribuyentes (RFC): Es el número de alta en la SHCP. Es indispensable que siempre tengamos la información completa y correcta porque siempre la estaremos usando en avisos y declaraciones, cuenta con 13 dígitos: cuatro para las letras, seis número para la fecha de nacimiento, dos caracteres para la homo clave y uno para el dígito verificador.
- Número de Seguridad Social: Este es el numero de afiliación al IMSS, igualmente es indispensable que siempre tengamos la información completa y correcta, tal y como la asigna el SS porque siempre la estaremos usando en avisos y obligaciones, este número de registro deberá tener 11 dígitos: dos para la circunscripción, dos para el año de



inscripción del trabajador, dos para el año de nacimiento del trabajador, cuatro para el número de serie y uno para el dígito verificados.

- Lugar de Nacimiento: Será la entidad federativa y/o país donde el trabajador nació, este dato tiende a ser de menor importancia al generarse el uso de la CURP ya que en esta se ve reflejado, anteriormente se utilizaba para los avisos de ABC del Seguro Social.
- Sexo: Se refiere al género del trabajador, este dato al igual que el anterior se encuentra dentro de la CURP y no es necesario mostrarlo por separado.
- Estado Civil: Este dato es utilizado para efectos del IMSS, por lo que serán datos válidos: soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre, entre otros.

**b) Datos para pago.** Esta información es fundamental en el contrato ya que nos da las especificaciones sobre las cuales se va a pagar al trabajador por sus servicios prestados.

- Categoría. Es el nombre que se le asigna al puesto que el empleado está cubriendo y está en relación con el tabulador de sueldos. Por ejemplo, secretaria, auxiliar de contabilidad, supervisor, mecánico, etc. Si es de las consideradas dentro de los salarios mínimos profesionales es conveniente que la nomenclatura del puesto y de la categoría sea igual a la considerada en la lista que anualmente publica la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- Tipos de contratación. Se refiere al tipo de contrato con el que el trabajador presta sus servicios: contrato individual (confianza, confidencial), contrato colectivo (sindicato) u honorarios.
- Lugar de pago. Está en estrecha relación con el lugar de trabajo (art. 108 LFT), si no fuera el mismo, el trabajador debe escoger. También será necesario saberlo con precisión cuando los pagos de los sueldos y salarios se hacen en diferentes localidades o cajas (lo cual evita acumular grandes cantidades de dinero en efectivo en un solo lugar en la fecha de pago).
- Forma de pago. Es la manera en que cobrará su sueldo normal el empleado, como ya lo vimos, puede ser en efectivo, cheque o cuenta bancaria.
- Banco, sucursal bancaria o plaza y cuenta bancaria. Estos datos serán necesarios cuando la forma de pago al empleado sea a través de una cuenta bancaria: cuenta de cheques, tarjeta de débito, invernómina, etc.
- Situación contractual. Se refiere a las condiciones vigentes del contrato. Sería conveniente tener inicialmente la clasificación que requiere el Seguro Social 1)



- Trabajador Permanente, 2) Trabajador eventual ciudad, 3) trabajador eventual construcción y después las adicionales que sean necesaria para la empresa.
- Tipo de nómina. Es la nomina regular en la que se incluirá el empleado: semanal, quincenal, mensual o confidencial.
- Sueldo diario. Es la percepción diaria asignada al trabajador.
- Sueldo mensual. Es la percepción diaria elevada al mes: Sueldo diario X 30 días.
- Salario diario integrado. Es el salario base de cotización para el seguro social en ramos de Invalidez y Vida, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y para las aportaciones al
- Infonavit, topado a un numero "XX" de veces el salario mínimo general de la zona A.
- Sueldo variable. Es la parte del salario diario integrado que varía cada bimestre.
- Sueldo base de liquidación. Este será el salario integrado según la LFTY para efectos de la liquidación.
- Tipo de sueldo. Dato necesario para avisos del Seguro Social: 0 salario fijo, 1 salario variable y 2 salario mixto. Por la mecánica de cálculo del salario base de cotización deberían ser todos los sueldos, 2 salarios mixtos.

**c) Datos de ubicación.** Dentro del contrato encontraremos esta información bien detallada, de igual manera a los datos anteriores es fundamental ya que nos habla del lugar que ocupa el empleado dentro de la empresa.

- Puesto. Es el nombre del cargo asignado al empleado.
- Departamento, subdirección, dirección, compañía. Estos datos serán necesarios para lograr una adecuado clasificación de la nomina. Naturalmente pueden variar de acuerdo con la organización y contabilidad de cada empresa.
- Centro de costos. Es al que normalmente está asignado el empleado. Es una entidad contable que representa a una dirección, a una subdirección, a un departamento o a las diferentes combinaciones de ellos para las asignaciones de recursos, gastos o presupuestos. Dato necesario para lograr una adecuada contabilización de la nomina.
- Clave contable del empleado. Esta Clave será para identificar en qué tipo de gasto se contabilizaran las percepciones del empleado. Servirá

también para elaborar las cédulas del Dictamen para efectos del Seguro Social. Los valores posibles serán:

- 01 Mano de Obra Directa
- 02 Mano de Obra Indirecta
- 03 Gastos de Venta
- 04 Gastos de Administración
- 05 Otras Cuentas

- Zona de salario mínimo. Es la zona en la que está situada su casa habitación y puede ser diferente a la de la empresa, muchos cálculos se van a referir al salario mínimo de esa zona. Para todos los cálculos de impuestos, se podrá considerar el SMG (salario mínimo general) de la zona geográfica que corresponda a la empresa, salvo que el empleado solicite que se considere el que corresponda al lugar en que está situada su casa habitación (art. 87 RLISR).
- Lugar de trabajo. Se refiere a la localidad. Este dato tiene estrecha relación con el registro patronal de la empresa, por lo que si se tienen varias localidades es importante ubicar al empleado en una de ellas.
- Número de registro patronal del IMSS. Este es el registro en el que está asignado el empleado y es importante sobre todo cuando es común que el empleado (técnico, por lo regular) cambie continuamente de sucursal o de proyectos en distintos estados del país.
- Sindicato. Si se tienen varios sindicatos será conveniente saber a cuál de ellos está afiliado el empleado.
- Turno. Es al que normalmente estará asignado el empleado. Es el orden sucesivo que se establece para la ejecución de la jornada de trabajo de un obrero.
- Dirección. Deberá tenerse presente la dirección precisando: calle y/o manzana, número exterior e interior, colonia o población, municipio, entidad federativa y código postal.
- Teléfono. Este caso será necesario en caso de accidente o para verificar la razón de ausencias. Debe considerarse con la clave LADA. Si es posible debe de considerar tener más de un número en el que se pueda localizar al trabajador o a alguno de sus familiares.

d) **Fechas.** Esta información se refiere a todos los datos cronológicos de relevancia del trabajador, la cual también se encuentra dentro del contrato, cada una de ellas debe considerarse con dos dígitos para el día, dos para el mes y cuatro para el año.

- Fecha de nacimiento. Este dato, que tiene a desaparecer al generarse la CURP, se refiere a la fecha en la cual el empleado nació.

- Fecha de ingreso. Es la correspondiente al ingreso del empleado a la empresa y deberíamos precisar, del último ingreso a la empresa, porque pueden existir reingresos.
- Fecha de antigüedad. Regularmente será igual a la fecha de ingreso, sin embargo, puede ser diferente cuando son varias compañías con intereses comunes y los empleados pasan de una a otra según conviene a sus intereses y se decide respetarles su antigüedad original (Art. 158 LFT).
- Fecha de planta. Esta fecha puede ser significativa o informativa para la empresa, pero para todos los efectos legales se debe respetar la anterior, es decir, la fecha en que entro el trabajador aunque no tuviera planta, como su fecha de antigüedad. El uso de la fecha de planta es muy común actualmente y se fija o determina cuando el trabajador concluyó su periodo de prueba.
- Fecha de antigüedad en el puesto. Esta fecha se considera para el otorgamiento de promociones o movimientos de escalafón.
- Fecha de vencimiento de contrato. Debería existir solamente cuando el contrato es por obra determinada o por trabajos extraordinarios (art. 35 LFT y siguientes), sin embargo al igual que la anterior se usa también para señalar la terminación del “periodo de prueba”.
- Fecha de cambio de sueldo. Se refiere a la fecha en que cambia la parte fija del sueldo, porque la parte variable cambia prácticamente cada bimestre.
- Fecha de baja. Es en la que la relación laboral es suspendida.
- Fecha de baja Seguro Social. Es la que se consigna en el aviso de baja al Seguro Social (S.S.). Regularmente es igual a la anterior, pero si por alguna circunstancia el aviso al S.S. no se envió oportunamente, las obligaciones de la empresa terminan hasta que el S.S. recibe al aviso correspondiente (art. 37 LSS). Lo mismo sucede si la baja del trabajador ocurrió cuando el empleado estaba incapacitado (art. 21 LSS).

**e) Otros.** Esta información es adicional a la indispensable requerida del trabajador, pero importante para ciertos trámites y movimientos realizados por la empresa en beneficio del empleado.

- Beneficiarios. Es importante que el trabajador designe a sus beneficiarios porque ellos serán los que tengan derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de pago al momento del fallecimiento del trabajador (art. 115 LFT). También es importante para efectos del seguro social de vida que la empresa contrate. Los beneficiarios para efectos del S.S. y de la AFORE los debe designar el trabajador directamente ante el IMSS.

- Padre y madre. Estos datos serán solicitados por el S.S. al momento de dar aviso del alta del trabajador. Se deberán consignar aunque los mismos se encuentren finados.
- Porcentaje variable (aportación caja de ahorro). Aportación adicional al SAR. Finalmente, si el trabajador decide aportar un porcentaje voluntario diferente al de los demás trabajadores para la caja de ahorro o para el SAR será una circunstancia que debemos tener presente.
- Presentación declaración anual. Siempre será necesario saber si el trabajador presenta o no declaración anual y este dato lo tendremos que actualizar en cada ejercicio.

## **2.2 INTEGRACIÓN SALARIAL**

Es preciso señalar que para efectos laborales (LFT), para efectos del Impuesto sobre la Renta (LISR), una más para seguro social (LSS) y una última para impuestos locales (CFDF) el salario se integrará de diferentes formas, dependiendo la materia en cuestión.

La fundamentación de la Integración Salarial de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, Instituto Mexicano del Seguro Social, S.A.R., INFONAVIT y Ley Federal del Trabajo tiene como fin servir de guía para que los patrones cumplan debidamente con sus obligaciones fiscales y laborales, esta consiste en explicar cada concepto, después se da el fundamento legal.

Cabe aclarar qué la integración del salario para las leyes del S.A.R. e INFONAVI se rige por la metodología establecida en la Ley del Seguro Social, esto debido a las reformas que tuvieron las Leyes del SAR e INFONAVIT, ya que la forma de cotizar es la misma base que se va a utilizar para el I.M.S.S. a excepción de lo que se refiere a las ausencias e incapacidades, los cuales serán explicados para cada una de las leyes en el momento de su fundamentación.

### **2.2.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

En la Constitucional Política el Art.123 nos dice que: “Toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil.”, para regir esto surge la Ley Federal de Trabajo la cual funge como la base que regula las relaciones obrero-patronales.

De acuerdo a la LFT en su art. 84 nos define la integración del salario como 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.

### **2.2.2 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.**

En algún momento los trabajadores se preguntarán ¿Por qué tengo que pagar impuestos? ¿Quién dice que debo hacerlo? Todos saben que es una obligación

pero también es importante saber de dónde surge ésta, el fundamento legal lo encontramos en la Constitución Política en su Art. 31, fracción IV el cual establece que:

“Son obligaciones de los mexicanos el contribuir para los gastos públicos, así de la federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”

Dicho esto el Impuesto Sobre la Renta en México es una contribución directa sobre los ingresos, su integración salarial se toma como base para determinar el impuesto correspondiente, derivado de la obtención de ingresos por la prestación de un servicio. El art. 110 lo define como:

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

De ahí derivan diferentes conceptos los cuales serán tema del siguiente capítulo, así como el cálculo del impuesto.

### **2.2.3 LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVT).**

La Constitución Política en su Art. 4, 5º párrafo nos indica que:

“Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La Ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo”

En cumplimiento de este derecho se creó el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores. Desde su creación ha sido el principal promotor y apoyo para los mexicanos para la obtención de créditos de vivienda.

En su artículo 29 La Ley del Infonavit nos señala en la fracción II, “II.... En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social. Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores “y en su artículo Quinto transitorio agrega” El límite superior salarial a que se refiere el artículo 29 fracciones II y III, será de conformidad con lo establecido en la Ley del Seguro Social que entro en vigor en 1997, en la parte correspondiente a los seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez “.

### **2.2.4 LEY DEL SEGURO SOCIAL.**

Para efectos de la nueva ley y con fundamento en el artículo 27, el salario base de cotización se integrará con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, primas, comisiones,

prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su servicio, a excepción de los siguientes conceptos:

I.-Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares. Son excluidos ya que no forman parte del pago al trabajador, son los instrumentos con los cuales desarrollan sus labores.

II.-El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual por partes iguales del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa (que no sea para todos los trabajadores) o que el trabajador pueda 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, ya que son aportaciones en general y no son como retribución por los servicios prestados.

III.-Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, ya que son aportaciones extraordinarias y de común acuerdo.

IV.-Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y a que es un derecho que tienen todos los trabajadores a la vivienda y las participaciones en las utilidades de la empresa por ser una prestación extraordinaria que se da solo en caso de que la empresa haya obtenido utilidades en el ejercicio anterior.

V.-La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal, ya que son prestaciones extras y no se dan en forma continua.

VI.-Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal, porque forma parte en una prestación que no es gravable por ser un apoyo para la economía del trabajador.

VII.-Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización, por ser un incentivo que la empresa otorga a sus trabajadores, cuando estos cumplan con lo convenido.

VIII.-Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecidos por el patrón o derivado de contratación colectivo, ya que es una prestación extra que se pacta al inicio de la relación laboral y tiene fines sociales y no de lucro. Los planes de pensión serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

IX.-El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo, ya que se dan de manera dispersa y su origen es por la realización de labores extras a las establecidas en el contrato.

Este Salario Base de Cotización constituye la base o cuantía a la que se aplican las cuotas obrero patronales de los seguros que proporciona el IMSS para determinar el monto de las cuotas a pagar en un período.

Para el Instituto Mexicano del Seguro Social, el sueldo ordinario es una forma de pago al trabajador por la realización de un trabajo personal subordinado, es la retribución diaria y en efectivo que el patrón paga, no tiene incluida prestación adicional alguna, por tal motivo forma parte del salario base de cotización para las cuotas obrero-patronales, su fundamento lo encontramos en el art. 27 de la Ley del Seguro Social.

## **2.3 ARCHIVO HISTÓRICO DE INFORMACIÓN**

En las empresas siempre es indispensable un control de los trabajadores, actualmente se utilizan como herramientas los programas de base de datos en los que se descarga toda la información necesaria, sin embargo no se descarta el tener un archivo físico.

Esto se compone de la recopilación cronológica de datos personal de los trabajadores de la empresa así como las modificaciones laborales de los mismos, la cual se debe integrar y conservar de acuerdo a lo siguiente:

1. Datos Generales
2. Modificación de sueldos
3. Detalle de pagos efectuados (Nominas)
4. Acumulado anual de percepciones y deducciones
5. Documentación

**1.- Datos generales.** Esta debe ser actualizada y guardada todo el tiempo que el trabajador se encuentre activó y hasta tres años después de su retiro (en el primer año se retira, en el segundo se incluye en los pagos de la PTU y en el tercero se incluye en la declaración de sueldos y salarios por el año en que percibió PTU)

**2.- Modificaciones de sueldos.** Deberemos guardarla por lo menos hasta que termine la auditoria del año siguiente en que se retire el empleado.

**3.- Detalle de pagos efectuados (Nóminas).** Está información deberemos guardarla durante el último año y un año después para efectos laborales (artículo 804 de la LFT), y por 5 años para efectos fiscales de ISR (artículo 67 del CFF) y SS (artículo 15 fracción II LSS).

**4.- Acumulado Anual de percepciones y deducciones.** Estos acumulados nos servirán para determinar la PTU del año siguiente al que se retire y un año más tarde, para elaborar las declaraciones de sueldos y salarios.



**5.- Documentación.** En caso de tener 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 que decidamos mostrarla o no.

## **2.4. RELACIONES LABORALES Y SU DURACION.**

En la actualidad existe un nuevo entorno de negocios marcado por diversos factores y por el nuevo tipo de trabajador, más independiente y exigente, que sin duda trae consigo nuevos desafíos para las empresas.

Las relaciones laborales dependen en gran medida del contexto histórico del país, en sus ámbitos social, político, económico, legal y cultural, es un elemento de importancia esencial, no sólo porque definen la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino fundamentalmente, porque precisan también la calidad de una sociedad.

Llevando el concepto de relaciones laborales a un sentido más técnico y restringido este envuelve, entre muchas otras dimensiones, temas tan primordiales para el mundo del trabajo como por ejemplo: los salarios, tipos de contratos, las jornadas de trabajo, la previsión, la retribución a la productividad, la calidad del producto y la capacitación de la fuerza de trabajo, el comportamiento de los mercados laborales, los empleos, la disciplina laboral, las condiciones de higiene, salud y medioambiente laboral, las medidas de bienestar, la información y participación, así como también, los comportamientos del actor sindical y empresarial.

Finalmente, pero no menos importante, una dimensión de las relaciones laborales es su cristalización en una normativa laboral, es decir el conjunto de deberes y derechos que están protegidos por una legislación que debe mantener una ecuanimidad y equilibrio entre los actores. Ecuanimidad y equilibrio son dos características básicas, para que una legislación tenga legitimidad social, es decir una adhesión basada en convencimiento y el consentimiento de quienes tienen que ejercerla y no sólo como una imposición externa asegurada con medidas de fuerza o de poder.

Las relaciones laborales pueden ser:

- Autoritarias: se extrema la ausencia de consenso, la irracionalidad y la falta de fundamentos en las decisiones.
- Participativas: implica ser parte, tener parte y formar parte en la toma de decisiones.
- Carácter tecnocrático: basado en el supuesto de que quien está capacitado para gobernar el proceso industrial-empresarial está capacitado para gobernar no solamente enteros sectores productivos, sino también la sociedad industrial en su conjunto.
- Modernas: fundadas en una racionalidad instrumental y normativa.
- Tradicionales: asentadas en ideologías o prejuicios.



Cualquiera que sea la caracterización de las relaciones laborales, es importante tener en cuenta que son antes que todo, un fenómeno social y en cuanto tal, los actores y sus comportamientos son un elemento esencial en su definición. Por ello, sería equivocado conceptualizar, las relaciones laborales como un resultado estructural o económico mecánico, aunque evidentemente, la economía y la dimensión estructural son parte constitutiva de éstas.

A continuación se presentan algunas definiciones:

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, expone: “se entiende por relación de trabajo, cualquier acto que le de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patrón, empresario o capitalista.

En Base a esto podríamos definir la Relación Laboral como sigue:

“La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.”

Una vez comprendido esto, podemos hablar de la duración de la relación laboral, que de acuerdo al Artículo 35 de la Ley Federal del trabajo, pueden clasificarse de la siguiente manera:

1. Por tiempo indeterminado.
2. Por tiempo determinado.
  - a) Eventual
  - b) Temporal
    - Contrato por obra determinada.
    - Contrato a precio alzado.
1. **Por tiempo indeterminado:** constituye la regla general en las relaciones laborales, donde una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado y continuo que constituya para la empresa una necesidad permanente, mediante el pago de un salario.
2. **Por tiempo determinado:** la relación laboral por tiempo determinado puede ser de dos tipos:
  - a) **Eventual:** relación por la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, que constituya para la empresa, una actividad extraordinaria y accidental, mediante el pago de un salario.

- b) **Temporal:** es aquella en la que una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, que constituye para la empresa una necesidad permanente, limitada por el tiempo, por la naturaleza del servicio o por la índole del trabajo, mediante el pago de un salario. Este tipo de contratos pueden adoptar a su vez las siguientes formas:
- **Contrato por obra determinada:** documento individual de trabajo por tiempo determinado cuya duración está sujeta a la terminación de la obra que estipula el mismo.
  - **Contrato a precio alzado:** documento individual de trabajo por tiempo determinado, en el que la remuneración es global por la obra material del mismo.

Los contratos temporales se prorrogan a su vencimiento por todo el tiempo que sea necesario, mientras subsistan las necesidades que le dieron origen.

## 2.5 JORNADAS DE TRABAJO.

El primero de Mayo, tiene el sentido histórico de la reivindicación de la clase trabajadora como tal, frente a la clase poseedora de los medios de producción. Así nace la justa aspiración de los trabajadores de todo el mundo para obtener una conquista laboral, "la jornada de ocho horas", que es actualmente Ley en casi todos los países, aunque se busca la forma de evadirla.

La naturaleza social de la jornada de trabajo es determinada por las relaciones de producción que dominan en la sociedad y es medida en por el tiempo que el trabajador labora en una empresa o institución. Ésta se divide en tiempo de trabajo necesario y tiempo de trabajo adicional.

La Ley federal del trabajo en su Artículo 58, establece que podemos entender como jornada de trabajo al tiempo durante el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios.

Además, el Artículo 60 de la misma menciona que las jornadas de trabajo podrán ser:

- Diurna.
- Nocturna.
- Mixta.

**1. Diurna:** es la comprendida entre las seis y veinte horas.

**2. Nocturna:** es la que se labora entre las veinte y seis horas.

**3. Mixta:** es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media; si comprende tres y media o más, se considerará jornada nocturna.

### 2.5.1 DURACION DE LAS JORNADAS DE TRABAJO.

En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América

el 29 de octubre de 1919, se estableció el convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las industrias a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales; esto da lugar a lo que se conoce como “Convenio sobre las horas de trabajo de 1919.”

En México la jornada de trabajo está regulada por el Artículo 61 de la Ley Federal del trabajo, en el cual alude que:

La duración máxima de la jornada será: ocho horas para la jornada diurna, seis horas para la nocturna y siete horas y media para la mixta.

Ahora bien, es importante resaltar que en algunas situaciones es difícil para un trabajador cubrir con todas sus actividades o bien es importante para ellos extender su jornada de trabajo, o porque la empresa así se los requiere. Por lo tanto:

La Ley federal del trabajo en el Artículo 65 menciona:

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable. Haciendo hincapié en que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal; así mismo, menciona que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas, se remunerara en un doscientos por ciento.

## **2.6. SALARIOS, VACACIONES Y AGUINALDO**

Las empresas ofrecen a sus trabajadores prestaciones como pago a sus servicios, ya que son las percepciones a las que tiene derecho por ley, en este punto abundaremos sobre los fundamentos y la integración para su mejor comprensión, las cuales son salarios, vacaciones y aguinaldo.

Hablando del salario, éste constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las empresas, los trabajadores ofrecen su tiempo y su esfuerzo y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

Por su parte las vacaciones son los días dentro de un año en que los trabajadores toman un descanso total o el receso de su actividad en un periodo de tiempo, exceptuando días feriados denominados por fiestas nacionales, tales como navidad o días representativos de una nación como la celebración de su independencia.

Existe principalmente para prevenir estrés u otras patologías, además de según el criterio del estado o gobierno local, para incrementar la productividad en el resto del año. Existen generalmente dos tipos de vacaciones:

- a) Las vacaciones de un trabajador que le corresponden legalmente
- b) Las vacaciones que se auto gestiona una trabajador por un tiempo más prolongado, llamado año sabático.

En el caso del Aguinaldo podemos decir a grandes rasgos que es una gratificación anual que toda empresa tiene la obligación de otorgar a su a los trabajadores asalariados, constituyendo un salario más a las doce mensualidades, percibido normalmente a fin de año.

Después de la anterior explicación de cada concepto comenzaremos su análisis de forma individual tomando como fundamento la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.).

Como lo mencionamos en el Capítulo I, **“El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”** Éste debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo por la ley; con un periodo de pago no mayor de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores, que se efectuara en el lugar donde se presten los servicios en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación, cuando la percepción es efectivo deberá pagarse en moneda de curso legal, nunca con mercancías, vales, fichas, etc. que pretendan sustituir la moneda, en el caso de existir prestaciones en especie deberán ser adaptadas al uso personal del trabajador y de su familia y proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

El Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveerla educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas, se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, los patrones y el gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

La comisión nacional determinara la división de la república en áreas geográficas, que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

A continuación presentamos un resumen de los salarios mínimos establecidos por áreas geográficas

| VIGENCIA |           | AREAS GEOGRAFICAS |       |       |
|----------|-----------|-------------------|-------|-------|
| AÑO      | MESES     | A                 | B     | C     |
| 1999     | ENE a DIC | 34.45             | 31.90 | 29.70 |
| 2000     | ENE a DIC | 37.90             | 35.10 | 32.70 |
| 2001     | ENE a DIC | 40.35             | 37.95 | 35.85 |
| 2002     | ENE a DIC | 42.15             | 40.10 | 38.30 |
| 2003     | ENE a DIC | 43.65             | 41.85 | 40.30 |
| 2004     | ENE a DIC | 45.24             | 43.73 | 42.11 |
| 2005     | ENE a DIC | 46.80             | 45.35 | 44.05 |
| 2006     | ENE a DIC | 48.67             | 47.16 | 45.81 |
| 2007     | ENE a DIC | 50.57             | 49.00 | 47.60 |
| 2008     | ENE a DIC | 52.59             | 50.96 | 49.50 |
| 2009     | ENE a DIC | 54.80             | 53.26 | 51.95 |
| 2010     | ENE a DIC | 57.46             | 55.84 | 54.47 |

FUENTE: Página de Internet del SAT (<http://www.sat.gob.mx> )

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los siguientes casos:

- ✓ Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.
- ✓ Pago de rentas cuando la empresa le otorgue a sus trabajadores casas en arrendamiento, el descuento no podrá exceder del 10% del salario.
- ✓ El pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación, mejoras de casa habitación, descuento que no podrá exceder del 20% del salario.
- ✓ Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios, descuento que no podrá excederse del 10% del salario.

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios y su derecho a percibir el salario es irrenunciable. En el caso de contraer una deuda, los trabajadores con sus patrones en ningún caso se devengaran intereses.

Un beneficio más de los salario es que no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de hijos, esposa, ascendientes y nietos del trabajador, esta retención la podrá hacer el patrón siempre y cuando se cuente con una orden judicial o administrativa que lo ampare.

En la L.F.T. no existe una artículo específico que hable sobre qué hacer en caso de pago de un permiso con goce de sueldo, por tal motivo se considera que forma parte del salario del trabajador, considerándose como «otras

prestaciones otorgadas»; su fundamento lo encontramos en el art. 84 de la L.F.T.

Una vez analizado en su totalidad el salario podemos concluir que es la prestación principal que el trabajador recibe por parte de la empresa y que es la recompensa por las labores efectuadas en un periodo, con sus beneficios y limitaciones.

En cuanto a las **Vacaciones**, las empresas siempre tiene como objetivo que la producción o eficacia del personal aumente y se perfeccione con el paso del tiempo y se tiene muy presente que todo esfuerzo merece una recompensa, debido a esto se otorgan un tiempo vacacional el cual persigue el objeto de que el trabajador se olvide un poco de su trabajo, se libere de las tensiones a que está sujeto todos los días, recupere las energías perdidas, en fin, que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo.

Por tal motivo la L.F.T. establece que los trabajadores que tengan mas de un año de servicios podrán disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días y que aumentara en dos días por cada año subsiguiente de servicio hasta llegar a doce, después del cuarto año el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada 5 años de servicio explicado de otra manera:

| PERIODOS VACACIONALES<br>ART. 76 L.F.T. |                                        |
|-----------------------------------------|----------------------------------------|
| Periodo<br>Trabajado<br>/ Años          | Días de Vacaciones<br>Correspondientes |
| 1                                       | 6                                      |
| 2                                       | 8                                      |
| 3                                       | 10                                     |
| 4                                       | 12                                     |
| Del 5 al 10                             | 14                                     |
| Del 11 al 15                            | 16                                     |
| Cada 5 años                             | Aumentan 2 días                        |

Los días que correspondan al trabajador deberán concederse dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, así mismo los patrones entregaran anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberá disfrutarlo.

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

Es muy importante remarcar que dicho periodo de vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, el trabajador tiene derecho a disfrutar de

estos días, sin ningún tipo de presión ejercida por la empresa incluso si ésta ofrece algún tipo de remuneración extra a cambio de los días de descanso.

En caso de que la relación de trabajo termine antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tiene derecho a una remuneración proporcionada al tempo de servicios prestados, la cual se calcula de la siguiente manera:

|                                              |                        |
|----------------------------------------------|------------------------|
| Días correspondientes al primer año          | 6                      |
| Por: Días trabajados                         | 293                    |
| Entre: Días del año                          | <u>365</u>             |
| Días correspondientes al periodo<br>laborado | 5                      |
| Por: Salario Diario                          | <u>\$83.50</u>         |
| Remuneración proporcional a recibir          | <u><u>\$417.50</u></u> |

En base a las vacaciones recibidas, los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25 % sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones, en los dos casos al disfrutar de su periodo vacacional o al término de su relación laboral.

Por último el **Aguinaldo**, es una remuneración anual que la empresa entrega a los trabajadores, ésta disposición obligatoria a cargo del patrón en favor del trabajador data de 1970, motivada por el argumento de que en las fiestas decembrinas siempre se originan gastos extraordinarios para el segundo que no pueden ser cubiertos con su salario ordinario, aunque antes de ese año ya los patrones entregaban de manera voluntaria al trabajador una parte de su salario mensual a título de gratificación.

En el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se establece que "los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 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."

Encontramos que para el cálculo del aguinaldo existen tres situaciones respecto a la obtención del salario base:

1. Cuando se establece un salario específico o fijo como remuneración diaria.
2. Cuando se trata de percepciones variables.
3. Cuando los trabajadores perciben salario mixto.



**1. Cuando se establece un salario específico o fijo como remuneración diaria.**

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

**2. Cuando se trata de percepciones variables.**

Es el caso de aquellos trabajadores que se contemplan en el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo y que perciben exclusivamente comisiones, como agentes de comercio, agentes de seguros, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes.

Para ellos, la cuota diaria a determinar se efectuará atendiendo a lo dispuesto en el artículo 289 del mismo ordenamiento laboral, tomando como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos, si el trabajador no cumplió un año de servicios.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando el trabajador tenga un salario variable, se deberá tomar como salario el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días trabajados, inmediatamente anteriores al nacimiento del derecho, ello conforme al segundo párrafo del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, si en este lapso hay un aumento de salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

**3. Cuando los trabajadores perciben salario mixto.**

Es el caso de los trabajadores que obtienen además de la cuota fija diaria, percepciones continuas de tipo variable, es decir, por las características de la actividad que desempeñan sus ingresos se ven modificados invariablemente por percepciones que no pueden ser previamente conocidas, tales como destajos, comisiones, etcétera. Para estos trabajadores, la base para calcular el aguinaldo será la cuota diaria del salario fijo percibido en el momento del pago de la prestación, más:

- a. El promedio anual de variables, si se trata de agentes de comercio, de seguros o propagandistas.
- b. El promedio de percepciones variables de los últimos 30 días efectivamente trabajados, anteriores al nacimiento del derecho.



Acorde con el principio general contenido en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador se hace acreedor al aguinaldo sólo por el tiempo efectivamente laborado durante el periodo por el que se calcule (un año, o proporcional al tiempo laborado, para los de nuevo ingreso).

Así, se debe establecer si las ausencias del trabajador deben computarse como tiempo efectivo de servicios para determinar el monto del aguinaldo que le corresponda por el periodo laborado, para ello, es necesario atender a:

- ✓ Si la causa de la ausencia del trabajador genera suspensión de la relación laboral, no se considera para el cálculo del aguinaldo.
- ✓ Si la causa de la ausencia del trabajador no produce suspensión de la relación de trabajo, sí se considera para el cálculo del aguinaldo.

Así mismo es necesario identificar que ausencias pueden ser consideradas como laboradas para el cálculo del aguinaldo, como a continuación:

| Casos en que las ausencias de los trabajadores deben considerarse o no como tiempo laborado para la determinación del aguinaldo |                                     |    |                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Motivo de la ausencia                                                                                                           | ¿Debe considerarse tiempo laborado? |    | Fundamento                                                                                                                                                                |
| Incapacidad por riesgo trabajo                                                                                                  | Si                                  |    | Artículos 123, fracción XIV, y 127 fracción IV, LFT                                                                                                                       |
| Incapacidad por maternidad                                                                                                      | Si                                  |    | Artículos 123, fracción V, y 127 fracción IV, LFT                                                                                                                         |
| Incapacidad temporal por enfermedad general                                                                                     |                                     | No | Artículos 42, fracción II, LFT, y 24 LSS                                                                                                                                  |
| Por alistarse y servir a la Guardia Nacional                                                                                    |                                     | No | Artículo 42, fracción V, LFT                                                                                                                                              |
| Designación como representante de organismos estatales y federales                                                              |                                     | No | Artículo 42, fracción VI, LFT                                                                                                                                             |
| Por arresto y prisión preventiva del trabajador                                                                                 |                                     | No | Artículo 42, fracción III y IV, LFT                                                                                                                                       |
| Vacaciones                                                                                                                      | Si                                  |    | Artículo 76, LFT                                                                                                                                                          |
| Permisos con goce de sueldo                                                                                                     | Si                                  |    | Aunque no se establece en la LFT, existe un pago de sueldo que respalda la relación de trabajo.                                                                           |
| Permiso sin goce de sueldo, suspensión por medidas disciplinarias, faltas injustificadas                                        |                                     | No | Para estos casos, a pesar de que no se contemplan en la LFT como causas de suspensión de la relación laboral, no hay una retribución que respalde la relación de trabajo. |

Si los días de incapacidad temporal cubiertos con certificado expedido por el IMSS pueden ser descontados del periodo que sirva de base para calcular el aguinaldo, se debe a que el instituto le extiende al trabajador una incapacidad que respalda su ausencia, además de pagarle los días correspondientes, aunque al 60%, con base en el salario integrado por el patrón.

Esto indica que el trabajador percibe en ese momento la parte proporcional del aguinaldo a que tiene derecho por los días de incapacidad, de acuerdo con el artículo 24 de la Ley del Seguro Social, que textualmente señala:

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

En relación con las faltas injustificadas o permisos sin goce de sueldo, en la jurisprudencia emitida para aclarar controversias se dispone lo siguiente:

"Los trabajadores de planta o temporales que estén laborando, al llegar el tiempo en que debe pagarse el aguinaldo a que se refiere el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, son los que tienen derecho a recibirlo, salvo casos especialmente similares. Para aquellos trabajadores que tienen faltas injustificadas o permisos sin goce de salario, podrá deducirse la proporción que en total resulte de tales ausencias."

Los trabajadores eventuales tienen derecho al pago del aguinaldo, en virtud de que la ley laboral no hace distinción o señala excepción que los excluya del mismo, el cual se deberá percibir en forma proporcional al tiempo en que hayan prestado sus servicios durante el año de que se trate.

Asimismo, se debe considerar la jurisprudencia citada que acredita el derecho de los trabajadores de planta o temporales que estén laborando al llegar el tiempo en que se pague el aguinaldo.

En caso de que el aguinaldo no se llegue a pagar totalmente o se cubra en una cantidad menor, los trabajadores tendrán un año para exigirlo, contado a partir del 20 de diciembre del año de que se trate, acorde con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, se debe aclarar que si se cubre esta prestación después del 20 de diciembre, implica la imposición de un multa equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general vigente en la zona geográfica de la empresa de que se trate, en los términos del artículo 1002 de la ley laboral.

## **2.7. OBLIGACIONES PATRONALES**

Hemos hablado sobre la relación laboral y las partes que la componen, en este punto estudiaremos que las empresas adquieren diversos compromisos, esto con el objetivo de tener una relación lo más justa y equitativa dentro del tiempo laborado.

Partiendo desde la definición clásica "la obligación es el vínculo jurídico que nos apremia o constriñe a pagar a otro alguna cosa"

Con mayor rigor científico, podemos decir que es el vínculo jurídico establecido entre dos personas (o grupos de personas), por el cual una de ellas puede

exigir de la otra la entrega de una cosa o el cumplimiento de un servicio o de una abstención.

Toda obligación presenta, por tanto, un aspecto activo: un poder o facultad de exigir algo; y uno pasivo: un deber de dar, hacer o no hacer.

Ahora bien, entendiendo lo que las obligaciones representan, podemos comenzar con el análisis de las Obligaciones Patronales, basados en la Ley Federal De Trabajo.

Como principal obligación los patrones deben cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

Para su mayor comprensión a continuación enumeraremos las diferentes Obligaciones del Patrón:

1. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.
2. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar su trabajo que sean de buena calidad, en buen estado y reponerlos en cuanto dejen de ser útiles, siempre que los trabajadores no se hayan comprometido a usar su herramienta propia.
3. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador.
4. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos; lo mismo se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
5. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra.
6. Expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido.
7. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro de un término de 3 días una constancia escrita relativa a sus servicios.
8. Conceder a los trabajadores el tiempo para ejercer el voto en las elecciones populares y para cumplir con el servicio de jurados, electorales y sensuales cuando esas actividades se deban cumplir en horas de trabajo.
9. Permitir que el trabajador falte a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con oportunidad y que el número de trabajadores comisionados no perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse a menos que el trabajador lo

compense con un tiempo igual de trabajo efectivo, cuando sea permanente el trabajador podrá volver al puesto que ocupaba, conservando sus derechos, siempre que regresen dentro del término de 6 años.

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

11. Establecer y sostener las escuelas que dispone el artículo 123 constitucional, de conformidad con lo que dispongan la ley y la secretaria de educación pública.

12. Colaborar con las autoridades del trabajo y la educación para lograr la alfabetización de los trabajadores.

13. Hacer por su cuenta, los gastos para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o uno de sus hijos de acuerdo aptitudes, cualidades dedicación (mas de 100 trabajadores y menos de mil) Cuando se tengan becados solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado en el curso de 1 año o cuando observe mala conducta, siendo sustituidos por otros, los becados al terminar sus estudios deberán prestar servicios al patrón durante un año por lo menos.

14. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

15. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos por la ley.

16. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes, para prevenir accidentes y enfermedades en los centros de trabajo o en el lugar donde deban ejecutarse las labores y contar con un botiquín indispensable para prestar los primeros auxilios, debiendo dar aviso de cada accidente que ocurra a las autoridades.

17. Fijar, visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos de seguridad e higiene.

18. Proporcionar un espacio de terreno no menor de 500 M<sup>2</sup> para mercado público, edificio para servicios municipales y centros recreativos, siempre que el centro de trabajo este a una distancia no menor de 5 Km. de la próxima población (centro rural de trabajo de más de 200 habitantes)

19. Proporcionar a los sindicatos, en los centros rurales de trabajo, un local para que instalen sus oficinas cobrando la entrada correspondiente, si no existiera disponible se le asignara uno de alojamiento de los trabajadores.

20. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro de conformidad con lo dispuesto por la ley.

21. Permitir inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darle informes indispensables, cuando lo soliciten.

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

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

24. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la ley.

De la misma manera como se tienen obligaciones, los patrones tiene limitantes o prohibiciones que ayudan a mantener la relación laboral justa y el buen funcionamiento de la empresa y que son muy importantes de considerar.

Las Prohibiciones a los patrones son las siguientes:

1. Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo. La discriminación está penada por diferentes organizaciones y el patrón corre el riesgo de ser demandado por esta actitud.
2. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
3. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este.
4. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.
5. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.
6. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.

7. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.
8. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento, la libertad de elección no debe ser perturbada por ningún motivo.
9. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.
10. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.
11. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

## **2.8. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.**

Como hemos podido observar en temas anteriores la relación laboral otorga beneficios como las prestaciones, así como compromisos con respecto a los trabajadores, que cuentan con diferentes obligaciones, basándonos en el Art. 134 de la Ley federal de trabajo podemos analizarlas, como a continuación se muestra:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables. Cada empresa cuenta con diferentes normas, al laborar ahí el trabajador se compromete a cumplirlas con responsabilidad y lealtad.
2. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.  
Deben tener presentes las medidas aplicables, para conservar su integridad física, no todo puede quedar en manos del patrón, al trabajador debe poner de su parte también.
3. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o representante, a cuya autoridad estarán subordinados en lo que se refiere al trabajo. Los trabajadores están bajo el entendido de que tienen un superior el cual supervisara sus labores durante su jornada.
4. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, en la forma, tiempo y lugar convenidos, así como asistir a su trabajo. Al firmar un contrato el trabajador se compromete a dar su mejor esfuerzo y llevar a cabo con calidad sus labores.
5. Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo

responsables por el deterioro que se origine por el uso, ni en caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectos de construcción.

6. Observar buenas costumbres durante el servicio. Por esto podemos entender que el trabajador debe mostrar educación y respeto al llevar a cabo su trabajo, sin la necesidad de faltar el respeto o tener actitudes no morales dentro de su horario de labores.

7. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite por siniestro o riesgo o inminente estén en peligro las personas o los intereses del patrón a de sus compañeros de trabajo.

8. Integrar los organismos que establece la ley.

9. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

10. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

11. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

12. Guardarlos secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos que elaboren directa o indirectamente, o que tengan conocimiento por razones del trabajo.

13. Suspender las labores sin autorización del patrón. Cualquiera que sea la razón no podrán ser interrumpidos o suspendidos los trabajos o desarrollo del trabajo, sin antes haberlo consultado con el patrón.

14. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo. Dentro del horario de labores y en el establecimiento donde se llevan a cabo no podrán realizarse vendimias ni colectas, para eso el trabajador deberá esperar al término de sus labores.

15. Usar los útiles y herramientas, para objeto distinto del que estén destinados. Las herramientas proporcionadas por los patrones no podrán ser extraídas del establecimiento, ni utilizadas con fines diferentes al de las labores establecidas para cada una.

16. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento. Ni políticas, ni religiosas, ni de índole personal, todo esto tendrá que ser en un horario y lugar que no perjudique ni la empresa ni las horas de trabajo.



## 2.9. DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSOS

Las empresas que se encuentran en crecimiento o por lo contrario en disenso, deben elegir los cambios que se harán dentro de su personal, en este punto veremos de qué manera deben de ser tomadas dichas decisiones, comenzaremos por definir cada uno de los conceptos a tratar para su mayor comprensión.

Empecemos por **Preferencia** la cual se define como “La primicia o ventaja que una persona o cosa tiene sobre otra por su valor o importancia”, aplicando esto a nuestro tema podemos decir que la preferencia es la capacidad del patrón para elegir de manera justa y adecuada al personal que labora en la empresa, tomando en cuenta sus conocimientos, lealtad, tiempo de servicio, etc.

Ahora definiremos **Antigüedad** como “El tiempo transcurrido desde el día es que se obtiene un empleo o se adquiere un objeto hasta la fecha en que se está determinando”, lo cual nos dice que es el tiempo que el trabajador ha prestado sus servicios a la empresa desde el día de su contratación.

Por último analicemos la definición de **Ascenso** que nos indica que “Es la promoción, aumento, incremento o mejora de categoría de un empleo o situación”, tomando esto en cuenta decimos que los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, de acuerdo a lo requerido por la empresa.

Una vez analizando cada concepto entremos en materia de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo.

Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y tiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical, para lo cual se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Los trabajadores que se encuentren en los mencionados antes y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando domicilio y nacionalidad, si tienen una familia a su cargo que dependa económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y porque tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados a ocupar alguna vacante o puesto de nueva creación.



De existir contrato colectivo que no contenga las cláusulas de admisión, serán aplicables a los trabajadores que habitualmente, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

El incumplimiento de las obligaciones de derecho al trabajador para solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos.

Los trabajadores de planta y los antes mencionados tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad. Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulara el cuadro general de las antigüedades, distribuido por las categorías de cada profesión u oficio y ordenara se le de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de esta ante la junta de conciliación y arbitraje.

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación serán cubiertas en escalafón por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio u profesión, cuando se trata de vacantes menores de 30 días también se estará a lo mencionado antes.

Cuando la relación de trabajo haya durado más de 20 años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que sea grave o que haga imposible la continuación pero se impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- a) La prima consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicio.
- b) Para determinar el monto del salario: no podrá ser inferior al salario mínimo ni mayor de dos salarios mínimos.
- c) La prima se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente si es justificado o no el despido.
- d) para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se observaran las normas siguientes:

Si el número de trabajadores que se retire excede del 10% se pagara a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan dicho porcentaje.

Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagara a la viuda (o) los hijos menores de 16 años o mayores con capacidad, los ascendientes.

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

## **CAPITULO 3. OBLIGACIONES FISCALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL**

El propósito de esta capítulo es presentar un enfoque claro sobre los compromisos que adquieren empleador y trabajador al concebir un vínculo de trabajo, y las legislaciones sobre las cuales se basaran para el mejor cumplimiento de las mismas.

La existencia de las obligaciones fiscales se deriva de la necesidad que tiene el Estado de disponer de recursos económicos para poder realizar sus fines.

Es importante crear una cultura tributaria en los contribuyentes, es decir, que conozcan por lo menos cuáles son los conceptos de ingresos que son gravados, exentos y cuáles se deben de declarar, de igual forma conocer las deducciones y estímulos fiscales a que se tiene derecho como contribuyente para pagar sólo el impuesto que efectivamente les corresponde.

En cuanto a la seguridad social es una obligación constitucional, que los patrones deben otorgarles a los trabajadores, en donde tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Es importante que los patrones cumplan con la obligación de proveer seguridad social a sus trabajadores, ya que las infracciones se imponen según los actos u omisiones.

### **3.1. OBLIGACIONES FISCALES**

Las contribuciones tienen una finalidad social, que los convierte en instrumentos que inciden en la estructura socioeconómica, constituyendo un medio eficaz para lograr una más justa redistribución del ingreso y de la riqueza, instituyéndose así en una de las armas más importantes para el logro del bienestar social y del mantenimiento de una convivencia social.

Nuestra constitución establece en su Artículo 31 fracción IV que:

“Son obligaciones de los mexicanos contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado o Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”

Desafortunadamente, en nuestro país, como seguramente en muchos otros, los ingresos que obtiene el gobierno por parte de los contribuyentes, no se destina en su totalidad o en su mayoría al bienestar y satisfacción de las necesidades de la sociedad, si no a fines políticos y de corrupción.

### 3.1.1 INGRESOS.

El concepto de ingresos relacionados con el empleo asalariado es la medición más completa del nivel de remuneración de los trabajadores. Además de las ganancias, incluye todas las primas y pagos recibidos de manera ocasional y todas las prestaciones de seguridad social recibidas directamente del empleador o de un régimen de seguridad social, a condición de que estén relacionadas con el empleo.

El tipo de ingreso que recibe una persona o una empresa u organización depende del tipo de actividad que realice (un trabajo, un negocio, una venta, etc.). El ingreso es una remuneración que se obtiene por realizar dicha actividad.

Por lo anterior se presentan los siguientes conceptos:

- ✓ Los ingresos, en términos económicos, se definen como todas las entradas económicas que recibe una persona, una familia, una empresa, una organización, un gobierno, etc.
- ✓ Los obtenidos por las personas naturales, sucesiones indivisas y sociedades jurídicas o de hecho, y provengan de fuentes del trabajo, de la inversión del capital o de manera mixta, es decir, del trabajo y capital en su conjunto.

### 3.1.2 CLASIFICACION DE LOS INGRESOS.

Pueden clasificarse de acuerdo a la fuente de riqueza de la que provengan o según el fin para que los que sea necesario. Por mencionar algunos presentamos los siguientes:

1. Ingreso bruto.
2. Ingreso corriente.
3. Ingreso marginal.
4. Ingreso medio.
5. Ingreso del producto marginal.
6. Ingreso gravable
7. Ingreso exento.
8. Ingreso acumulable.

1. **Ingreso Bruto:** No considera disminuciones por ningún concepto; Ingreso Total.

2. **Ingreso Corriente:** Aquel que proviene de fuentes normales, estables o propias del giro de una entidad.

3. **Ingreso Marginal:** Se obtiene con relación a una cantidad adicional a las presupuestadas.

4. **Ingreso medio:** Se obtiene, en promedio, por cada unidad de producto vendida; es decir, es el ingreso total dividido en el total de unidades vendidas.

5. **Ingreso del producto marginal:** Generado por la utilización de una unidad adicional de algún factor de producción (trabajo, capital), por ejemplo, la utilización de un trabajador más, etc.

6. **Ingreso Gravado:** Aquel que sí genera el pago de impuesto.

7. **Ingresos Exentos:** Los que perciben algunos causantes específicamente mencionados en una ley y que no deben pagar el impuesto.

8. **Ingreso Acumulable:** Aquel que debe adicionarse a otros para causar un impuesto

En la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se encuentran gravados todos los ingresos que obtengan las personas jurídicas, las que en el orden jurídico mexicano se clasifican y distinguen como personas físicas y personas morales.

Esto significa que son objeto de la L.I.S.R. tanto los ingresos de naturaleza civil como los provenientes de actividades comerciales, industriales, agrícolas, ganaderas, silvícolas o de pesca, así como los denominados ingresos de derecho público, como es el caso de los estímulos fiscales. Así mismo, incentiva ingresos por la realización de ciertas actividades.

Para efectos de nuestro tema, los ingresos a los que nos referiremos, serán los obtenidos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

### 3.1.2.1 INGRESOS GRAVADOS.

Es de sumo valor que los trabajadores conozcan los elementos que son considerados para su pago de impuestos, con la finalidad de tengan conocimiento y no sean víctimas de simulaciones por parte de la empresa o de las personas a quienes presta sus servicios.

Para fines de determinación de impuesto, los ingresos se clasifican en ingresos gravables y en ingresos exentos o no gravados.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 110 de la LISR, se consideran que una persona asalariada está obligada al pago de impuestos cuando obtenga ingresos en efectivo, en especie o devengados; por los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, así como la PTU y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Para dar una visión más clara, mencionamos los siguientes ingresos que se consideran gravables para efectos de impuesto:

- ✓ **Salario:** es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su patrón a cambio del trabajo para el que fue contratado.
- ✓ Los ingresos que excedan el límite establecido por la misma ley, de los siguientes conceptos:
  - **Horas extras:** gravara el excedente a nueve horas.
  - **Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro:** grava si el monto diario excede a nueve veces el salario mínimo del área geográfica de que se trate.
  - **Primas de antigüedad e indemnizaciones:** solo el excedente a noventa veces el salario mínimo general por cada año de servicio.
  - **Gratificación anual:** el excedente a treinta días de salario mínimo del área geográfica.
  - **Prima vacacional:** el excedente a quince días de salario mínimo.
  - **Participación de los trabajadores en las utilidades:** grava el excedente a quince días de salario mínimo.

### 3.1.2.2 INGRESOS EXENTOS.

Como lo vimos en el punto anterior, es importante conocer aquellos conceptos integrantes para la base gravable del impuesto; también es fundamental hacer mención de aquellos que sirven de ayuda para la disminución de la base impositiva.

A estos la LISR los define como ingresos exentos, que como lo vimos al inicio de este capítulo son aquellos que se perciben sin causar ningún gravamen.

Por lo anterior, presentamos lo siguiente:

- Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades.
- Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.
- Prestaciones de previsión social: entre estas figuran, los subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores y sus hijos, guarderías infantiles y otras actividades de previsión social, siempre que se concedan de manera general.
- La entrega de aportaciones y rendimientos derivados de la cuenta INFONAVIT o instituciones de seguridad social.

- Ingresos provenientes de caja de ahorro y fondo de ahorro.
- Cuotas patronales de seguridad social.
- Los ingresos que no excedan el límite establecido, de los siguientes conceptos:
  - **Horas extras:** hasta nueve horas.
  - **Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro:** invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte; siempre y cuando el monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general.
  - **Prima de antigüedad e indemnización:** por el equivalente a noventa días de salario mínimo general, por cada año de servicio prestado.
  - **Gratificación anual:** cuando no exceda a treinta días de salario mínimo del área geográfica.
  - **Prima vacacional:** hasta por quince días de salario mínimo.
  - **Participación de los trabajadores en las utilidades:** por el equivalente a quince días de salario mínimo general.

### 3.1.3 DEDUCCIONES PERSONALES.

La ley del Impuesto Sobre la Renta no define como tal las deducciones personales, sin embargo, las enumera en su artículo 176, así que podríamos decir en términos generales que:

“Las deducciones personales son todos aquellos gastos y erogaciones que realizan las personas físicas con fines meramente de protección tanto de su persona como de sus familiares directos como lo son su cónyuge, hijos y padres.”

Los asalariados en el cálculo anual del impuesto sobre la renta, podrán deducir los siguientes conceptos:

- ✓ Honorarios médicos, dentales y hospitalarios, del contribuyente, su esposa(o) o para la persona con quien viva en concubinato y para sus hijos, nietos, padres o abuelos, siempre y cuando ellos no obtengan ingresos que excedan de un salario mínimo al año.
- ✓ Gastos funerarios que no excedan de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, efectuados para las personas antes señaladas.

- ✓ Aparatos para el restablecimiento o rehabilitación del paciente, medicinas que se incluyan en las facturas que expidan los hospitales, honorarios a enfermeras y por análisis, estudios clínicos o prótesis. Se consideran incluidos dentro de las prótesis, los gastos que se realicen por concepto de compra de lentes ópticos graduados para corregir defectos visuales, siempre que para ello, en el comprobante que se expida de acuerdo con las disposiciones fiscales, se describan las características de los mismos.
- ✓ No obstante, cuando no se describan las características en el comprobante, deberá contarse con el diagnóstico de oftalmólogo u optometrista.
- ✓ Donativos que se otorguen a instituciones autorizadas por el SAT para expedir comprobantes deducibles del impuesto sobre la renta, por ejemplo la Cruz Roja, Teletón, u otros.
- ✓ Intereses reales pagados por créditos hipotecarios destinados a casa habitación contratados con los integrantes del sistema financiero y que la cantidad del crédito no exceda de un millón quinientas mil unidades de inversión.
- ✓ Aportaciones complementarias de retiro, a planes personales de retiro o a la subcuenta de aportaciones voluntarias. Sin que excedan del equivalente a cinco salarios mínimos elevados al año.
- ✓ Primas por seguros de gastos médicos, siempre que el beneficiario sea el propio contribuyente, su cónyuge o la persona con quien vive en concubinato o sus hijos, nietos, padres o abuelos.
- ✓ Gastos de transporte escolar, únicamente será deducible cuando en la escuela se obligue a todos los alumnos a pagar éste servicio.
- ✓ Los pagos efectuados por concepto del impuesto local sobre ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

### **3.1.4 RETENCION DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

La Ley del Impuesto sobre la Renta contempla el cálculo del impuesto a retener a los trabajadores por los ingresos que obtienen, la cual en su art. 113 nos dice:

...Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere el capítulo 1 de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.



La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la siguiente

| Tarifa          |                 |            |                                                                  |
|-----------------|-----------------|------------|------------------------------------------------------------------|
| Límite Inferior | Límite superior | Cuota fija | Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior |
| \$              | \$              | \$         | %                                                                |
| 0.01            | 496.07          | 0.00       | 1.92                                                             |
| 496.08          | 4,210.41        | 9.52       | 6.40                                                             |
| 4,210.42        | 7,399.42        | 247.23     | 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   | 19.94                                                            |
| 20,770.30       | 32,736.83       | 3,178.30   | 21.95                                                            |
| 32,736.84       | En adelante     | 5,805.20   | 28.00                                                            |

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con los requisitos que establezca el Reglamento de esta Ley; en las disposiciones de dicho Reglamento se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo, deberán deducir de la totalidad de los ingresos obtenidos en el mes de calendario, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que, en su caso, hubieran retenido en el mes de calendario de que se trate, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

### **3.1.5 SUBSIDIO AL EMPLEO**

Anteriormente existía una gran complejidad para calcular el Impuesto Sobre la Renta, debido a que se utilizaban tres tablas, la del impuesto, la del subsidio y la del crédito al salario.

Se propuso una sola, la cual redujo el número de tramos, extendiendo escalones lo más posible para desalentar el trabajo adicional de las personas y

facilitar su cálculo, proteger a los contribuyentes de menores ingresos sin perder su progresividad.

El subsidio para el empleo, que entra en vigor el primero de enero del 2008, obliga a las empresas a reestructurar su relación laboral con los empleados.

El cálculo del subsidio para el empleo que se plantea se determinaría aplicando a los ingresos que sirvan de base para el cálculo del impuesto sobre la renta a los ingresos por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado, el monto del subsidio mensual para el empleo que le corresponda de acuerdo con la tabla que al efecto se propone, la cual tiene montos decrecientes en los que a mayor ingreso menor monto de subsidio.

En el caso de que el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta sea menor que el subsidio para el empleo mensual obtenido de conformidad con la referida tabla, el patrón entregará en efectivo al contribuyente la diferencia que se obtenga, quien lo podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, siempre y cuando cumpla con los requisitos previstos por la disposición que prevé el mencionado subsidio.

### **3.1.6 DECLARACION ANUAL.**

Cumplir a tiempo con esta obligación es muy importante para el empleador y para sus trabajadores, ya que evita requerimientos y sanciones de la autoridad.

Conforme con la Ley del Impuesto sobre la renta, las personas físicas que perciben ingresos por concepto de sueldos y salarios están obligadas a presentar declaración anual, en los siguientes supuestos:

- ✓ Cuando obtengan ingresos acumulables distintos de sus ingresos por salarios (tales como rentas, honorarios).
- ✓ Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año que se trate (ya sea que cambiaron de patrón o dejaron de laborar).
- ✓ Cuando hubieran prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.
- ✓ Cuando obtengan ingresos por salarios de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o de personas no obligadas a efectuar retenciones.
- ✓ Cuando obtengan ingresos por salarios anuales que excedan de \$400,000 pesos. (a partir de \$33,300 pesos mensuales aproximadamente).

A continuación se presentamos los conceptos que deben considerarse para el cálculo de la declaración anual por sueldos y salarios:

- ✓ Ingresos gravados.
- ✓ Montos pagados por concepto de impuestos sobre remuneraciones.
- ✓ Deducciones personales. Constancia de retenciones en caso de que el trabajador presente declaración por su cuenta.

- ✓ Tablas de tarifas aplicables según con lo estipulado en la Ley del Impuesto sobre la Renta.

De acuerdo con lo anterior el art. 116 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos menciona

Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de la LISR, 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 el Capítulo 1 de la LISR, 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 la LISR. 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 la LISR.

La disminución del impuesto local a que se refiere el párrafo anterior, la deberán realizar las personas obligadas a efectuar las retenciones en los términos del artículo 113 de la LISR, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

### **3.1.7 PREVISIÓN SOCIAL**

Uno de los recursos fundamentales con el que cuenta una empresa es el recurso humano, gracias a la participación de ellos las empresas pueden llevar a cabo su actividad principal, sin embargo el contar con personal subordinado también significa un alto costo en virtud de que hay que pagar sueldos, cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores entre otras obligaciones derivadas de una relación laboral.

Una de las erogaciones que pocos patrones realizan en favor de sus trabajadores son las que tienen el carácter de previsión social, esto puede ser por desconocimiento o simplemente porque lo ven como un costo más, sin beneficio.

#### **3.1.7.1 CONCEPTO DE PREVISIÓN SOCIAL**

Este concepto no se encuentra definido en nuestra legislación mexicana, sin embargo, existen diversas opiniones y acepciones sustentadas por estudiosos de la materia laboral además de las tesis de los tribunales que han permitido aclarar dicho concepto.

Por lo que se llega a la conclusión de que el término de Previsión Social se compone de dos partes:

#### Previsión y Social

**PREVISIÓN:** Significa acción o efecto de prever o también acción de disponer lo conveniente para atender a necesidades previsibles. Y prever es ver, conocer con anticipación lo que ha de pasar.

**SOCIAL:** Es un término relativo a la sociedad y en otra acepción es relativo al mejoramiento de la condición de los que trabajan.

Entonces podemos decir que: La previsión social “son las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tienen por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como también otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a la su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia”

La Ley del Seguro Social y demás ordenamientos aplicables reconocen la figura de la previsión social aceptando como tal a las prestaciones entregadas a los trabajadores para hacer frente a acontecimientos imprevistos como son:

- ✓ fallecimientos,
- ✓ incapacidades,
- ✓ enfermedades,
- ✓ jubilaciones
- ✓ y el desempleo.

Las prestaciones que se otorgan para prever estas contingencias se dan en función del criterio tradicional de que son circunstancias que pueden acontecer a futuro.

Pero la Previsión Social ha avanzado en función de la interrelación obrero patronal, las condiciones de trabajo, aspectos sociales, económicos e incluso por la propia legislación.

En este sentido, la previsión social no sólo abarca situaciones o circunstancias a futuro como son los fallecimientos, incapacidades, enfermedades, etc., sino también aspectos inmediatos como son: educación para el trabajador y sus hijos, actividades culturales y deportivas, guarderías infantiles, los fondos de ahorro, etc., en cuyo caso las prestaciones preventivas que se otorgan a los trabajadores ya no son prestaciones a futuro o inciertas como se consideran en el criterio tradicional de previsión social, sino que son prestaciones para prever a mediano y corto plazo las contingencias que puedan afectar a los trabajadores y a sus dependientes económicos e incluso llegan a regular situaciones del presente.

De tal forma que las prestaciones se otorgan conjuntamente con el salario del trabajador en forma semanal o quincenal, tal es el caso de las guarderías

infantiles, los fondos de ahorro, las becas educacionales para los trabajadores o sus hijos y las actividades culturales y deportivas.

Esto es, que la Previsión Social en la actualidad ha avanzado no sólo para prever las contingencias a futuro e inciertas, sino que también ahora sirve para prever las contingencias a corto y mediano plazo e incluso las contingencias para afrontar el presente.

En este último caso, es bastante acertado el avance hacia el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores en el presente y no solamente hacia el futuro.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta reconoce las contingencias a corto y mediano plazo, así como las necesidades que suceden en el presente. De esta manera reconoce el derecho de los trabajadores a gozar de la previsión social, aceptando que corresponden a este rubro:

- ✓ jubilaciones,
- ✓ fallecimientos,
- ✓ invalidez,
- ✓ servicios médicos y hospitalarios,
- ✓ subsidios por incapacidad,
- ✓ becas educacionales para el trabajador y sus hijos,
- ✓ fondos de ahorro,
- ✓ guarderías infantiles,
- ✓ actividades culturales,
- ✓ actividades deportivas y
- ✓ otras de naturaleza análoga.

Consideramos entre otros como gastos de previsión social análogos los siguientes:

- ✓ Vales de despensa
- ✓ Ayuda para renta de casa
- ✓ Premios por puntualidad
- ✓ Servicios de comedor ó comida

### **3.1.7.2 REQUISITOS FISCALES DE LAS DEDUCCIONES EN GENERAL Y EN PARTICULAR DE LA PREVISIÓN SOCIAL.**

Al referirse a las deducciones de gastos del patrón por prestaciones de previsión social, los artículos 31 fracción XII de La Ley del Impuesto sobre la Renta y 43 del Reglamento establecen dos tipos de requisitos generales y específicos.

El artículo 31 fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta nos cita lo siguiente:

Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

Para estos efectos, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado. A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se esté a lo dispuesto en el último párrafo de la fracción XII de la LISR.

En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, éstas sólo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de la Ley de Impuesto sobre la Renta.

Los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles sólo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes. Asimismo, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúe el contribuyente en beneficio de los trabajadores.

Tratándose de las prestaciones de previsión social a que se refiere el párrafo anterior, se considera que éstas son generales cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichas prestaciones sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados. Asimismo, las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguros de vida y de

gastos médicos y las aportaciones a los fondos de ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Impuesto sobre la Renta, no se considerarán para determinar el promedio aritmético a que se refiere el cuarto párrafo de la fracción XII de la LISR.

El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social a que se refiere el artículo 33 de la LISR, las erogaciones realizadas por concepto de gastos médicos y primas de seguros de vida, no podrá exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.

El Artículo 43 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta nos indica que: “Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 31, fracción XII de la Ley del Impuesto sobre la Renta, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.”

Y en el Artículo 43-A del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta nos señala que: “Cuando las prestaciones de previsión social a que se refiere el artículo 31, fracción XII de la Ley excedan de los límites establecidos en el artículo citado, la prestación excedente sólo será deducible cuando el contribuyente cubra por cuenta del trabajador el impuesto que corresponda a dicho excedente, considerándose el importe de dicho impuesto como ingreso para el trabajador por el mismo concepto y efectúe asimismo las retenciones correspondientes.”

### **3.1.7.3 DETERMINACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL EXENTA Y GRAVABLE EN CADA UNA DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL**

En este tema veremos la forma de calcular la parte exenta y gravada de cada una de las prestaciones de previsión social, por lo que nos remitiremos al artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta el cual nos señala que:



“No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:”

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

Y agrega en el penúltimo párrafo del artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que:

“La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de 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 elevado al año. Cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado, que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.”

#### **3.1.7.4 EFECTOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL EN LA DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO**

Cabe señalar que para el año de 2009 el artículo 114 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se encuentra derogado pero mostramos un pequeño ejemplo de cómo aplicaba dicho artículo para años anteriores a 2008.

El artículo 114 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, señalaba que la proporción de subsidio se calculaba para todos los trabajadores del empleador de acuerdo con lo siguiente:

Ingresos gravados de los trabajadores del ejercicio inmediato anterior

Entre: Total de erogaciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados

Igual: Proporción de subsidio

En este tenor, dentro de las erogaciones relacionadas con la prestación de servicios figuran las inversiones y gastos relacionados con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte.

Ahora bien, el anexo 8 de la Resolución Miscelánea señala otros conceptos que se consideran dentro de la proporción los cuales mismos que se enlistan a continuación:



- Sueldos y salarios
- Rayas y jornales
- Gratificaciones y aguinaldo
- Indemnizaciones
- Prima vacacional
- Prima de antigüedad
- Premios por puntualidad o asistencia
- PTU
- Seguro de vida
- Medicinas y honorarios médicos
- Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas
- Gastos de comedor
- Previsión social
- Seguro de gastos médicos mayores
- Fondo de ahorro
- Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa
- Programas de salud
- Depreciación equipo de comedor
- Depreciación equipo de transporte de personal
- Depreciación instalaciones deportivas
- Gastos de transporte de personal
- Cuotas sindicales pagadas por el patrón
- Fondo de pensiones, aportación del patrón
- Prima de antigüedad (aportaciones)
- Gastos por fiesta de fin de año
- Subsidios por incapacidad
- Becas para los trabajadores
- Depreciación y gastos de guarderías infantiles
- Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos
- Ayuda gastos de funeral
- Intereses subsidiados en créditos al personal
- Horas extras
- Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro

Cabe señalar que el propio artículo 114 de la LISR señala que para efectos del cálculo del impuesto no se consideran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo de trabajo, las cuotas patronales pagadas al IMSS, y las aportaciones INFONAVIT o al ISSTE y al SAR.

Una vez determinada la proporción de subsidio se procede calcular el porcentaje de subsidio acreditable, el cual se determina de la siguiente forma:

$$1 - [ 2 \times (1 - p)] = \% \text{ acreditable}$$

Donde p = proporción de subsidio

### **3.1.8 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.**

Los elementos esenciales de las relaciones obrero patronales tiene su finalidad en la equidad de ambas partes; el patrón debe tener un panorama muy amplio para con sus trabajadores o sindicato y cumplir sus necesidades.

A continuación presentaremos los derechos y obligaciones a los que están sujetos empleador y trabajador y que son regulados por la LISR que funge como un tercero en discordia con el fin de mantener la congruencia entre dichos miembros.

Conforme al art. 117 de la LISR, los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en el capítulo 1 de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

I. Proporcionar a las personas que les hagan los pagos a que se refiere este Capítulo, los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.

II. Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta Ley y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en el que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

III. Presentar declaración anual en los siguientes casos:

- a) Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este Capítulo.
- b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.
- c) Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.
- d) Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 113 de esta Ley.
- e) Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$400,000.00.

IV. Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si

prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

Y de acuerdo al Artículo 118 de la LISR, quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere el capítulo 1 de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113 de esta Ley.
- II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 116 de esta Ley.
- III. Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas, de retenciones efectuadas y del monto del impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que les hubieran deducido en el año de calendario de que se trate.

Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año. En los casos de retiro del trabajador, se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.

IV. Solicitar, en su caso, las constancias a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.

Asimismo, deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

V. Presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan efectuado dichos pagos, en la forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal. La información contenida en las constancias que se expidan de conformidad con la fracción IV de este artículo se incorporará en la misma declaración.

VI. Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran

sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.

VII. Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 109, fracción XIII de esta Ley.

VIII. Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción a que se refiere la fracción VII del artículo 110 de esta Ley, en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

En los casos en que una sociedad sea fusionada o entre en liquidación, así como cuando una sociedad desaparezca con motivo de una escisión o fusión, la declaración que debe presentarse conforme a lo previsto en la fracción V de este artículo, se efectuará dentro del mes siguiente a aquél en el que se termine anticipadamente el ejercicio.

Quedan exceptuados de las obligaciones señaladas en este artículo y en el siguiente, los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, y los estados extranjeros.

### **3.2. OBLIGACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL**

En Enero de 1943 la Ley del Seguro Social fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, aprobada por el Congreso de la Unión, en donde se determina desde los artículos iniciales la finalidad para garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Es importante mencionar que dicha Ley ha sufrido diversas modificaciones, desde su aprobación hasta la actualidad.

El objetivo de este tema es comprender las prestaciones obrero -patronales, como lo marca la Ley del Seguro Social e INFONAVIT.

#### **3.2.1 OBLIGACIONES PATRONALES**

Es importante que los patrones cumplan con la obligación de proveer seguridad social a sus trabajadores como sigue:

- Registrarse dentro de los 5 días hábiles siguientes a la contratación de uno o varios trabajadores o la constitución de una sociedad cooperativa, es muy importante un número de registro patronal por cada municipio o en el Distrito Federal donde se tenga un establecimiento o centro de trabajo.

- Ubicar su actividad en el Catálogo de Clasificación de Empresas del IMSS para determinar la prima de riesgo media según su giro, el primer ejercicio de actividades. A partir del segundo ejercicio completo de actividades deberán de recalcular la Prima de Riesgo de Trabajo y presentarlo a más tardar el 28 de Febrero del siguiente año en la Subdelegación que te corresponda.
- Deberán afiliar a sus trabajadores siguiendo los siguientes requisitos:
  - a. Dentro de los 5 días hábiles contados a partir del inicio de la relación laboral.
  - b. Afiliar al trabajador un día hábil anterior a la fecha de inicio de la relación laboral.
  - c. Presentar por medios electrónicos 5 o más movimientos afiliatorios
  - d. Solicitar a los trabajadores la CURP para incluirla en los avisos de afiliación.
    - Es importante que el patrón anote el salario real que percibirán los trabajadores para evitar correcciones y aclaraciones, que pueden tener un costo para la empresa.
    - Llevar registros de los trabajadores como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por los trabajadores. Estos registros se deberán conservar los cinco años siguientes.
    - Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS
    - Proporcionar al IMSS la información necesaria para determinar la cuantía de sus obligaciones patronales.
    - Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto
    - Si se dedican esporádica o permanentemente a la construcción deberán de expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita de los días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos.
    - Cumplir con las obligaciones del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez,
    - Tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, deberá expedir y entregar constancia de los días cotizados.

### 3.2.2 SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

En capítulos anteriores hablamos de lo que diferentes leyes dicen acerca de los conceptos que integran un salario, una vez entendido esto nos enfocaremos en el Salario Diario Integrado o Salario Base de Cotización, con el queda registrado un trabajador ante el IMSS, y será la base para determinar el monto de las cuotas obrero patronales a cargo del patrón y, por ende la base para el cálculo de las prestaciones en dinero a que tiene derecho el trabajador o sus beneficiarios legales.

Si un trabajador es registrado con un salario inferior al que realmente percibe, el monto de las prestaciones en dinero se ve directamente afectado, ya que el importe de los subsidios por incapacidad temporal para el trabajo, en los casos de riesgo de trabajo, de enfermedad general o de maternidad, se calcula tomando como base el salario diario reportado.

Igualmente, para el cálculo de las pensiones toma como base el salario reportado, requiriéndose, dependiendo del tipo de pensión de que se trate y del régimen que elija el trabajador (73 o 97) del promedio del salario de hasta 500 semanas cotizadas, lo que significa que si el trabajador estuvo registrado de manera constante con salarios inferiores a los realmente percibidos, este promedio será sensiblemente afectado de manera negativa y el monto de la pensión será muy inferior a las expectativas del trabajador. Lo mismo ocurre con las aportaciones que se deben hacer a la AFORE, pues el cálculo se basa en el salario base de cotización.

Esta es la razón por la que el trabajador debe vigilar permanentemente que su salario sea correctamente reportado al IMSS, pero para ello necesita conocer la manera en que se debe integrar. Por otro lado si el patrón conoce bien las partidas que deben integrar el salario de sus trabajadores, no correrá riesgos de multas y sanciones por omisión en el pago de las cuotas obrero patronales.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 5 A, fracción XVIII de la Ley del Seguro Social, 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 que se entregue al trabajador por su trabajo.

Ahora bien, si el trabajador recibe sin costo para él habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un 25% y si recibe ambas se incrementa en un 50%. Si la alimentación no cubre los 3 alimentos, por cada uno que reciba, se adiciona el salario en un 8.33%.

El artículo 27 de la Ley establece que hay ciertos elementos que aunque se entregan al trabajador no integran el salario base de cotización, como son:

- Los instrumentos de trabajo.
- El ahorro cuando se integra por una parte del trabajador y otro de la empresa con posibilidad de retiro cuando mucho dos veces al año.
- Cantidades para fines sociales de carácter sindical.
- Aportaciones adicionales de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.
- Las cuotas patronales al IMSS, INFONAVIT, y el reparto de utilidades.
- Alimentación y habitación onerosa (se entiende por onerosa cuando su importe es superior al 20% del Salario Mínimo del D. F por cada una)
- Despensas en especie o en dinero cuando su importe sea máximo del 40% del Salario Mínimo del D. F.
- Premios de asistencia y puntualidad si cada uno de ellos no rebasa el 10% del Salario
- Base de Cotización.
- Cantidades entregadas para fines sociales (planes de pensión).
- El tiempo extra siempre y cuando esté dentro de los límites legales establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

Conforme a lo establecido en el artículo 28 de la Ley, existe un límite superior y uno inferior para determinar al salario base de cotización. Esto significa que aunque el trabajador gane más de lo establecido en el límite superior, o menos

del inferior, el patrón está obligado a pagar las cuotas obrero -patronales dentro de los límites y el Instituto está obligado a pagar las prestaciones en dinero dentro de los mismos.

El trabajador debe ser registrado al momento de su inscripción con el salario integrado que va a percibir. Para tal efecto el IMSS considera 3 tipos de salario:

- Fijo. El que es previamente conocido
- Variable. El que por sus características no puede ser conocido con anticipación.
- Mixto. El que se integra por elementos fijos y variables.

Una vez inscrito el trabajador, el patrón deberá reportar las modificaciones a su salario integrado conforme a los siguientes plazos de presentación:

- ✓ Fijo: Primeros 5 días hábiles a partir de la fecha en que ocurra la modificación del salario
- ✓ Variable: 5 primeros días hábiles del mes no siguiente (enero, marzo, mayo, julio, septiembre, noviembre) al que sirvió de base para la determinación de la modificación.
- ✓ Mixto: El plazo depende de la parte que se modifica (FIJA O VARIABLE).

Si el patrón presenta de manera extemporánea el aviso de modificación de salario y este es inferior respecto a aquel que tenía registrado con anterioridad, se toma como fecha de modificación del salario, la fecha de presentación del aviso respectivo. Si es superior al que se tenía registrado y se otorgaron prestaciones en dinero al trabajador en menor cuantía por estar mal reportado su salario, se fincarán los capitales constitutivos correspondientes. En caso de no haberse otorgado prestaciones en dinero solo se cobrarán las multas, recargos y actualizaciones que en su caso procedan.

Para minimizar los riesgos de aplicación de capitales constitutivos, el patrón puede presentar el aviso de modificación de salario un día antes de la fecha en que surte efectos el aviso, reportando en la fecha de movimiento, la fecha real de la modificación, por lo que no implica el cobro de un día adicional de cuotas obrero patronales.

### **3.2.3 CUOTAS OBRERO-PATRONALES (RETENCIONES)**

La obligación de pagar impuestos nace en el Art. 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece que es obligación de los ciudadanos contribuir para los gastos públicos mediante impuestos, contribuciones de mejoras y derechos, así como las contribuciones de seguridad social, dentro de las cuales se encuentran las cuotas a cargo de patrones y trabajadores.

El patrón está obligado a determinar y enterar al Instituto el importe de las cuotas obrero patronales a su cargo derivadas del aseguramiento de sus trabajadores o sujetos de aseguramiento, en cada período de cotización, asimismo puede determinar las diferencias en el pago de las aportaciones de seguridad social incluyendo los accesorios que procedan, al percatarse de haber incurrido en errores u omisiones.



Las cuotas obrero patronales se pagan por mensualidades vencidas en el caso de los seguros de:

1. Riesgos de Trabajo
2. Enfermedades y Maternidad,
3. Invalidez y Vida,
4. Guarderías y Prestaciones Sociales.

Se pagarán por bimestres vencidos los seguros de

1. Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez,
2. Las aportaciones y amortizaciones de vivienda que correspondan. (INFONAVIT)

### **3.2.3.1 RIESGO DE TRABAJO**

El seguro de Riesgos de Trabajo protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo; brindándole tanto la atención médica necesaria, como protección mediante el pago de una pensión, mientras esté inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado.

#### **• Cobertura:**

Queda amparado por este seguro:

- a) El trabajador asegurado.
- b) Sí un accidente por riesgo de trabajo, trae como consecuencia la muerte del trabajador asegurado, sus beneficiarios tendrán derecho a una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas previstas en la Ley. Los beneficiarios del trabajador son: la viuda o concubina, viudo o concubinario, siempre y cuando no contraigan nuevas nupcias o entre en un nuevo concubinato.
- c) Cada uno de los huérfanos menores de 16 años o hasta los 25, si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio.
- d) Cada uno de los huérfanos totalmente incapacitados.
- e) A falta de viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario, se considerarán beneficiarios del trabajador, cada uno de los familiares ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido.

### **3.2.3.2 ENFERMEDADES Y MATERNIDAD**

El seguro de Enfermedades y Maternidad brinda la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria para el trabajador y su familia. Además, otorga prestaciones en especie y en dinero que incluyen, por ejemplo: ayuda para lactancia y subsidios por incapacidades temporales.



• **Cobertura:**

Quedan amparados por este seguro:

- a) El asegurado.
- b) El pensionado por incapacidad permanente total o parcial, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez y viudez orfandad o ascendencia.
- c) La esposa / esposo o concubina / concubinario de la persona asegurada.
- d) La esposa / esposo o concubina / concubinario del pensionado o pensionada.
- e) Los hijos menores de 16 años.
- f) Los hijos incapacitados y los hijos estudiantes hasta los 25 años de edad mientras realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional.

### 3.2.3.3 INVALIDEZ Y VIDA

El seguro de Invalidez y Vida protege contra los riesgos de invalidez y muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, cuando éstos no se presentan por causa de un riesgo de trabajo, mediante el otorgamiento de una pensión a él o sus beneficiarios.

• **Cobertura:**

Queda cubierto por este seguro:

- a) El trabajador asegurado.
- b) En caso de la muerte del asegurado, por causas distintas a las de un riesgo de trabajo y siempre que el asegurado hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:  
Pensión de viudez; Pensión de orfandad; Pensión a ascendientes si no existieran viuda o viudo, huérfanos ni concubina o concubinario con derecho a pensión; Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera y de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule y asistencia médica.

### 3.2.3.4 GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

El seguro de Guarderías y prestaciones sociales otorga al asegurado y sus beneficiarios los servicios de guarderías para sus hijos en los términos que marca la Ley.

Proporciona a los derechohabientes del Instituto y la comunidad en general, prestaciones sociales que tienen por finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes, así como contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población mediante diversos programas y servicios.

• **Cobertura:**

Para efecto de las prestaciones de los servicios de guardería, quedan cubiertos por este seguro:

- a) La mujer trabajadora.
- b) El trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos, de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia y en tanto no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato.
- c) Los hijos menores del asegurado, desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.
- d) Para efecto de las prestaciones de los servicios que se otorgan a través De **Prestaciones Sociales**, tendrán acceso a éstos todos los derechohabientes del Instituto.

### 3.2.3.5 RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

El seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez es mediante el cual el trabajador asegurado ahorra para su vejez y por tanto, los riesgos que cubre son el retiro, la cesantía en edad avanzada, la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro. Con la contratación de este seguro, el trabajador tendrá derecho a una pensión, asistencia médica y las asignaciones familiares y ayuda asistencial que correspondan al cubrir los requisitos que marca la Ley.

#### • Cobertura:

Queda cubierto por este seguro:

- a) El trabajador asegurado. Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que éste, tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales. Sí el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.
- b) Los beneficiarios del trabajador titular de este seguro serán, cuando éste fallezca: La esposa / esposo, concubina o el concubinario del asegurado que hubiere dependido económicamente de él; la esposa/esposo, concubina o el concubinario del pensionado que hubiere dependido económicamente de él; los hijos menores de 16 años; los hijos incapacitados y los hijos estudiantes hasta los 25 años de edad, mientras realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional.

### 3.2.3.6 INFONAVIT

El 1° de mayo de 1971 las grandes centrales obreras demandaban ante el Ejecutivo Federal buscar vías para resolver los principales problemas nacionales. Días después se integra la Comisión Nacional Tripartita a cuya quinta Subcomisión se le encomienda el estudio del problema de la vivienda. El resultado de los trabajos de los representantes de los tres sectores de esa Subcomisión propusieron reformas a la Fracción XII del Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo, así como la expedición de una ley para la creación de un organismo tripartita que sería el encargado de manejar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.

La creación del Infonavit es resultado de la evolución histórica que establece el derecho de los trabajadores a adquirir una vivienda digna que se remonta a los postulados básicos que recogiera el Constituyente de Querétaro en 1917 y que dan sus frutos el 5 de febrero cuando se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se aprobó por unanimidad el Artículo 123, Fracción XII, Apartado A, donde se estableció la obligación de los patrones de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, obligación que no se hizo efectiva sino hasta 1971, después de más de 53 años de lucha por ese derecho.

El Ejecutivo Federal presentó las iniciativas de reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo de 1970; para el 14 de febrero de 1972 se publican en el Diario Oficial estas reformas propuestas por la Subcomisión de Vivienda; el 21 de abril, luego de ser aprobada, se promulga la Ley del Infonavit donde se establece que las aportaciones que el patrón haga a favor de sus trabajadores le dan derecho a obtener un crédito para vivienda o a la devolución periódica del fondo que se constituya, denominado de ahorro.

Se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores "El Instituto tiene por objeto:

- I.-** Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;
- II.-** Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
  - a).-** La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,
  - b).-** La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
  - c).-** El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;
- III.-** Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y
- IV.-** Lo demás a que se refiere la fracción XII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta ley establece.

El patrimonio del Instituto se integra:

- I.-** Con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal;
- II.-** Con las cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste, los cuales se determinarán en los términos de los reglamentos respectivos;

**III.-** Con los montos que se obtengan de las actualizaciones, recargos, sanciones y multas;

**IV.-** Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título, y

**V.-** Con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos a que se refiere este artículo.

Las aportaciones de los patrones a las subcuentas de vivienda son patrimonio de los trabajadores.

## **CAPITULO 4. TERMINACION DE LA RELACIÓN LABORAL, INDEMNIZACIONES Y LIQUIDACIONES**

Existen diversos problemas jurídicos al presentarse alguna interrupción en la relación laboral, ya sea por parte del trabajador, o por parte del patrón.

En este trabajo, expondremos las causas de interrupción del trabajo: Renuncia voluntaria, Suspensión, Rescisión y Terminación de contratos. Así mismo presentamos en cada uno de los casos, los posibles motivos de interrupción y los pagos a que son acreedores los trabajadores, derivado de la terminación de la relación laboral.

### **4.1 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES**

Casi todos sabemos cómo empezar una relación de trabajo, pero pocos conocen la manera correcta de terminarla; esto es porque existen muchas formas de concluirla.

La relación de trabajo existente entre trabajador y patrón termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a sus efectos, a continuación se menciona cuales son los motivos y que situaciones deriva el termino de la relación laboral ya sea por parte del trabajador o por parte del patrón.

#### **4.1.1 RENUNCIA VOLUNTARIA**

En este punto es importante señalar que la LFT, no contempla la renuncia como tal y no existe la figura en dicha Ley; pero en la práctica es muy recurrida esta manera de terminación laboral. El presente supuesto se da, cuando el trabajador de manera voluntaria y unilateral, decide terminar la relación de trabajo, las causas pueden ser interminables y la verdad de las cosas no es necesario que el trabajo fundamente su renuncia. Lo que si es importante que el Patrón o Empresario verifique lo siguiente:

Que la renuncia sea elaborada directamente por el trabajador y que ésta sea libre, y voluntaria, en algunas ocasiones se comete el error de que el trabajador elabore la renuncia sobre hojas membretadas de la Empresa, lo que para algunos tratadistas del derecho Laboral esto es una presunción legal de que el trabajador fue inducido, al igual que las renunciaciones elaboradas en algún sistema de computación, que para los conocimientos o en el caso de algunos trabajadores, implica que se auxiliaron del sistema de cómputo de la empresa y de las secretarías. El mejor formato que se puede tener de renuncia es aquel en el que el trabajador lo elabore en una hoja en blanco y de su puño y letra, (siempre y cuando sea legible lo que se escribe), ya que con esto se demuestra que el trabajador efectivamente lo elaboró de manera personal y espontánea.

Al trabajador que renuncia le corresponden solamente sus prestaciones irrenunciables, solo que en caso de la antigüedad debe tener laborando 15 años o más porque de lo contrario no le correspondería la antigüedad, esto en base al Artículo 162 Fracción III de la LFT.

#### **4.1.2 SUSPENSION**

El Derecho Laboral señala varias contingencias naturales que acompañan al contrato de trabajo como lo son la interrupción, terminación, renuncia o despido.

Para efectos de nuestro capitulo en este punto trataremos la suspensión de la relación laboral que no es más que un intervalo pasivo, una cesación justificada de la ejecución del vinculo existente entre empleador y trabajador, que exonera de manera temporal al empleado y generalmente también al patrón de sus obligaciones.

El capítulo III del Título II en su artículo 42 de la Ley federal del trabajo establece que son causas de suspensión temporal de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el subordinado y el contratante en los siguientes casos:

1. Enfermedad contagiosa del trabajador.
2. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad.
3. La prisión preventiva del trabajador
4. El arresto del trabajador.
5. El cumplimiento de los servicios y desempeños establecidos en la constitución.
6. Designación de trabajadores como representantes en organismos.
7. Falta de documentación.

Para un panorama más amplio, de los puntos mencionados con anterioridad, presentamos una breve explicación:

1. Enfermedad contagiosa del trabajador. Se concede la suspensión de laborales, por higiene y seguridad del resto de los empleados de la empresa.

Tiene que acreditarse documental o pericialmente que el trabajador efectivamente contrajo dicho padecimiento infeccioso. Situación que debe ser confirmada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

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

Para comprender este punto, consideramos importante conocer la diferencia que se da entre accidente o enfermedad y riesgo de trabajo. Por lo tanto:

Es elemental señalar que las diferentes legislaciones mantienen la distinción entre accidente de trabajo y enfermedad de trabajo, en relación a la forma como se producen.

La enfermedad aparece como resultado de la acción de un agente causal con una evolución lenta, progresiva y continuada. De ésta manera, la enfermedad de trabajo de acuerdo a la legislación laboral de nuestro País se define como “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el cual el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”.

Esto significa que las enfermedades de trabajo tienen latencias prolongadas y que por ello pueden clasificarse dentro del rubro de las enfermedades crónicas. En cuanto al riesgo de trabajo, se sucede en forma súbita y lo podemos definir como “toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata, o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste”.

Es importante mencionar que los accidentes representan actualmente el 99 % de los

Riesgos de Trabajo ocurridos en México, el 1 % restante lo ocupan las enfermedades.

En los casos anteriores la suspensión surtirá efecto desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, o en el momento en que se genere la incapacidad hasta que termine el periodo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

3. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir.

4. El arresto del trabajador.

En estos casos la suspensión iniciara desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que se considere cumplida la sentencia que lo absuelva o haya terminado el arresto.

En el caso de prisión preventiva, el empleado podrá reincorporarse dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión. Con respecto al arresto, la reintegración se dará al día siguiente de la fecha en que termine el mismo.

5. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III del mismo Estatuto.

Para una mayor claridad del párrafo anterior, podemos decir:



El Artículo 5º de la constitución refiere que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

En tanto, el artículo 31 en la fracción III expone que es una obligación de los mexicanos alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la dependencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la Patria, así como la tranquilidad y el orden interior.

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

Se considera iniciada la suspensión desde la fecha en que deban presentarse los servicios o cargos a desempeñar, hasta por un periodo de seis años.

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

Para esta fracción la suspensión comenzara, desde la fecha en el que el patrón tenga conocimiento de la situación, hasta por un periodo de dos meses.

#### **4.1.3 TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES.**

Una de las premisas fundamentales de nuestra Ley Federal del Trabajo y en general del sistema jurídico laboral en México, es el principio de la estabilidad en el empleo, por lo que ante la presencia de una terminación de la relación de trabajo, se plantean diversos escenarios en cumplimiento al mismo.

Se consideran causas de culminación del vínculo laboral, las siguientes:

1. El mutuo consentimiento de las partes.
2. Muerte del trabajador.
3. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
4. Pérdida de confianza.

A continuación detallamos cada una de ellas:

##### **1. El mutuo consentimiento de las partes.**

Se caracteriza por el acuerdo de voluntades, que se da entre el trabajador y el patrón para dar por terminada la relación de trabajo, las cláusulas que debe tener este convenio pueden ser todas las que las partes acuerden, solo con las limitantes que no deben de ir en contra de la LFT, de la moral y las buenas costumbres.

El finiquito en este apartado prácticamente son las irrenunciables, es decir, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y en algunos casos la prima de antigüedad y lo que se haya pactado pagar.

## **2. Muerte del trabajador.**

En este caso puede haber dos supuestos, el primero que sea un riesgo de trabajo como lo marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 473, que señala que los riesgos de trabajo “Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Por el contrario cuando el trabajador no cumple con lo anterior es una muerte que no representa un riesgo de trabajo, y el patrón no paga las indemnizaciones correspondientes o en su caso el Seguro Social.

En esta terminación laboral, lo que el patrón debe de otorgarle al legítimo heredero son simplemente las prestaciones irrenunciables que son: antigüedad, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, pagando de manera proporcional si es el caso, además de las indemnizaciones que le correspondieran si es riesgo de trabajo.

En esta situación el patrón debe verificar que a la persona que le entregue el finiquito sea la persona legítima, ya que de lo contrario el patrón podría pagar dos veces la misma prestación.

El patrón puede conocer a la persona legítima a través de un proceso que se desarrolla en las Juntas de Conciliación y Arbitraje que se llama declaración de beneficiarios, en este proceso se concluye con una sentencia en donde se nombra al legítimo heredero de los derechos del trabajador fallecido.

## **3. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.**

La imposibilidad notoria del trabajador únicamente puede ocasionar el incumplimiento del trabajo, estableciéndose para este supuesto que la incapacidad provenga de un riesgo no profesional; el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y 12 días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o sea el que se refiere a las primas de antigüedad o, de ser posible, si así lo desea a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le corresponda.

#### 4. Pérdida de confianza.

Se refiere al quebranto de la confidencia, que le otorga el patrón al trabajador con respecto al desempeño de una actividad.

Dos problemas encierran esta disposición:

El primero que la pérdida de la confianza, conceda un hecho subjetivo, no puede producir sus efectos de modo caprichoso, es decir, que el patrón tiene que partir de un hecho objetivo para llegar lógicamente a concluir que el empleado no fue leal.

El segundo problema se refiera a que el trabajador afectado pueda volver a su puesto de escalafón. La Ley Federal de Trabajo no dice que hacer con el trabajador que está ocupando el puesto de escalafón. Despedirlo sin que se perciba alguna indemnización, sería injusto para el obrero, como también sería que el patrón tuviera que indemnizarlo, pues uno y otro es ajeno a la falta que origino el desplazamiento.

#### 4.1.4 RESCISIÓN

El incumplimiento de los patrones o de los trabajadores a las normas del trabajo y a la propia Ley Federal del Trabajo, traen como consecuencia el llamado "rompimiento" de la relación laboral, provocando una rescisión en la relación laboral.

La **rescisión** se define como "la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones". (Mario de la Cueva)

El patrón ó el trabajador tienen derecho a promover la demanda de rescisión, pero la causa o causas de rescisión deberán ser comprobadas ante la junta conciliación respectiva.

En la Ley Federal del Trabajo se establecen como causas de rescisión de la relación del trabajo, las siguientes:

| Causas de Rescisión Sin Responsabilidad para el Patrón ó "Causas de Despido" Art. 47 LFT                                                                                                                                                                                                                                                                                | Causas de Rescisión Sin Responsabilidad para el trabajador ó "Causas de Retiro" Art. 51 LFT                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ENGAÑO</b><br><br>I.- Engañar al trabajador al patrón 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; | <b>ENGAÑO</b><br><br>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; |

*CAPITULO 4. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN  
LABORAL, INDEMNIZACIONES Y LIQUIDACIONES*

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>ACTOS DE VIOLENCIA GRAVES</p> <p>IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> | <p>DISMINUCIÓN DEL SALARIO</p> <p>IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;</p>                                                                                                                                                                                                                             |
| <p>PERJUICIOS MATERIALES</p> <p>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;</p>                           | <p>NO CUMPLIR LO ACORDADO</p> <p>V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;</p>                                                                                                                                                                                      |
| <p>NEGLIGENCIA</p> <p>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;</p>                                                                                               | <p>MALICIA DEL PATRÓN</p> <p>VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;</p>                                                                                                                                                                             |
| <p>IMPRUDENCIA O DESCUIDO</p> <p>VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;</p>                                                                                                                  | <p>FALTA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LA EMPRESA</p> <p>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;</p> |
| <p>ACTOS INMORALES</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;</p>                                                                                                                                                                                          | <p>IMPRUDENCIA O DESCUIDO</p> <p>VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y</p>                                                                                                                        |
| <p>REVELACIÓN DE SECRETOS</p> <p>IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;</p>                                                                                                                                       | <p>ANÁLOGAS GRAVES</p> <p>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.</p>                                                                                                                              |
| <p>AUSENTISMO INJUSTIFICABLE</p> <p>X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;</p>                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>DESOBEDIENCIA</p> <p>XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;</p>                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| NEGATIVAS A ADOPTAR MEDIDAS PREVENTIVAS<br><br>XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;                                                                                                                                                                             |  |
| EMBRIAGUEZ O DROGAS<br><br>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; |  |
| TRABAJADOR CON PENA DE PRISIÓN<br><br>XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y                                                                                                                                                                                         |  |
| ANÁLOGAS GRAVES<br><br>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.                                                                                                                                                                                         |  |

Conforme al cuadro anterior se concluye lo siguiente:

1. Existe DESPIDO cuando la rescisión es imputable al trabajador.

Ejemplo: Si el trabajador ha faltado a su trabajo por más de tres días consecutivos en un periodo de 30 días, y éste no justifica el ausentismo, el patrón podrá despedirlo.

En este caso el patrón estará obligado a cubrir exclusivamente el FINIQUITO.

2. Existe RETIRO cuando la rescisión es imputable al patrón.

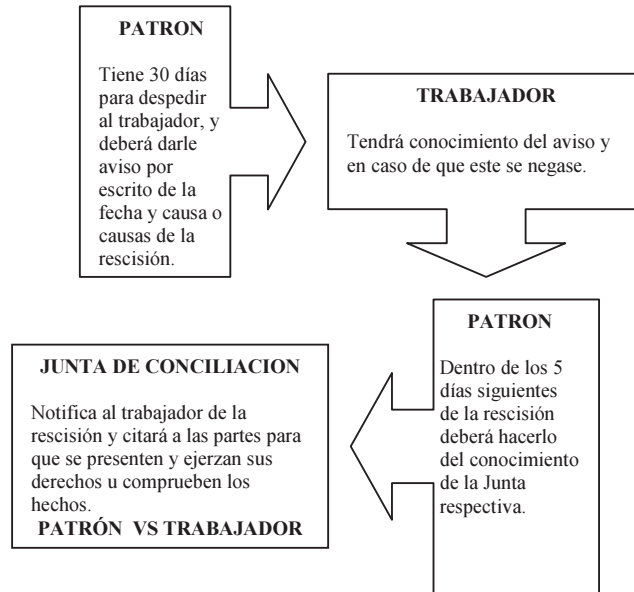
Ejemplo: Si el patrón reduce el salario al trabajador sin motivo alguno, éste último podrá retirarse del empleo y ejercer sus derechos.

En este caso el patrón estará obligado a cubrir LA LIQUIDACIÓN MAS EL FINIQUITO.

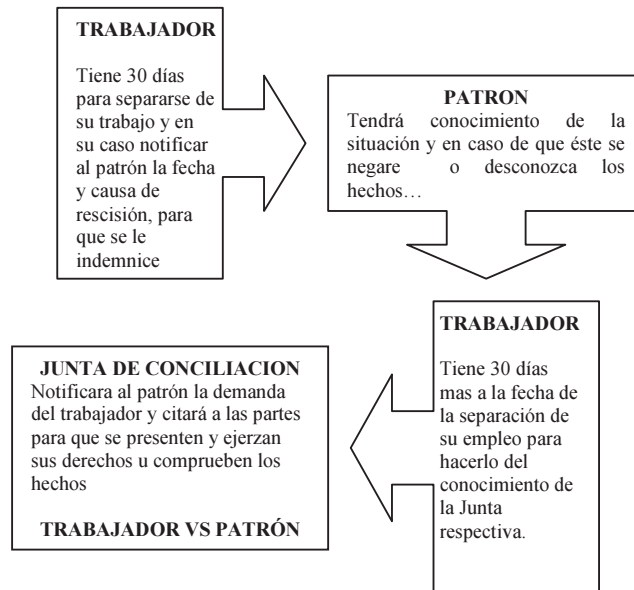
Cuando se cometan alguna de las causas señaladas en el cuadro anterior, el patrón o el trabajador deberán promover ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje la demanda de rescisión, una vez llevado a cabo el siguiente procedimiento:

- NOTIFICACIÓN DE LA DEMANDA DE RESCISIÓN POR PARTE DEL PATRÓN

La falta de aviso por parte del patrón al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, y el patrón deberá reinstalarlo o indemnizarlo en términos del artículo 50 de la L.F.T...



- NOTIFICACIÓN DE LA DEMANDA DE RESCISIÓN POR PARTE DEL PATRÓN



## **4.2 INDEMNIZACIONES Y FINIQUITOS**

Como ya se trato en el capitulo anterior hay diversas maneras de concluir una relación de trabajo, aunado a esto podemos ver que el trabajador tiene derecho a recibir un último pago por los beneficios que obtuvo durante el tiempo en que prestó sus servicios al patrón.

Existen dos maneras en que se puede dar por terminada la relación de trabajo: la primera, que el trabajador desee terminarla; la segunda, que sea la empresa quien lo desee. Dependiendo de los motivos por los que se da el rompimiento de la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho a recibir una indemnización, es por ello que en este capítulo les explicaremos cuando se le debe indemnizar al trabajador y en qué momento solo es acreedor a su finiquito.

La LFT prevé que en cualquier momento el trabajador o el patrón pueden dar por terminada la relación de trabajo, es decir, rescindirla por causas justificadas, sin incurrir en responsabilidad (Art. 46 LFT).

En este tema hablaremos sobre las indemnizaciones y finiquitos que la empresa tendrá que dar a sus trabajadores en caso de dar terminada la relación, dependiendo las causas que la originen.

### **4.2.1 INDEMNIZACIONES**

Cuando el patrón no comprueba la causa o causas de rescisión, se considerará que el despido fue injustificado y deberá reinstalar al trabajador con la excepción establecida en el artículo 49 de la L.F.T., que exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que establece el artículo 50 de la misma Ley (Liquidación más Finiquito,) lo cual es importante determinarlo correctamente de acuerdo al salario y tiempo laborado, según lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

El patrón exclusivamente se encuentra obligado a pagar la indemnización, cuando a través de laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje se le condene a reinstalar al trabajador, es decir, el que se incorpore nuevamente al puesto que venía desempeñando en el centro de trabajo antes de que entablara juicio; y se niegue a reinstalarlo, no así en el caso de un despido injustificado.

Para determinar el monto de la indemnización y no cometer errores al momento de hacerlo, es importante tomar en cuenta lo que establece el artículo 50 de la ley Federal del Trabajo, que nos dice lo siguiente:

**Artículo 50 LFT.** 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

| INDEMNIZACIÓN QUE LE CORRESPONDE DE CONFORMIDAD<br>AL ARTICULO 50 DE LA LFT |                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| TIPO DE CONTRATO                                                            | DURACIÓN DEL CONTRATO    | INDEMNIZACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO                                               | A plazo menor de un año. | Una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.<br>Tres meses de salario de indemnización constitucional.<br>Salarios vencidos<br>Doce días de Prima de Antigüedad por cada año de servicios.<br>Aguinaldo proporcional<br>Vacaciones proporcionales correspondientes.<br>Prima vacacional correspondiente sobre las vacaciones.<br>Salarios devengados pendientes de pago<br>Otras obligaciones contractuales...                                                            |
| POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO                                               | A plazo mayor de un año. | 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.<br>Veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.<br>Tres meses de salario de indemnización constitucional.<br>Salarios vencidos<br>Doce días de Prima de Antigüedad por cada año de servicios.<br>Aguinaldo proporcional<br>Vacaciones proporcionales correspondientes.<br>Prima vacacional correspondiente sobre las |

|                             |            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             |            | vacaciones.<br>Salarios devengados<br>pendientes de pago<br>Otras obligaciones<br>contractuales...                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| POR TIEMPO<br>INDETERMINADO | Indefinido | Veinte días de salario por<br>cada uno de los años de<br>servicios prestados.<br>Tres meses de salario de<br>indemnización constitucional.<br>Salarios vencidos<br>Doce días de Prima de<br>Antigüedad por cada año de<br>servicios.<br>Aguinaldo proporcional<br>Vacaciones proporcionales<br>correspondientes.<br>Prima vacacional<br>correspondiente sobre las<br>vacaciones.<br>Salarios devengados<br>pendientes de pago<br><br>Otras obligaciones<br>contractuales... |

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 salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

El monto del pago por separación a causa del despido, siempre dependerá del tipo de relación laboral, ya que esta puede ser por tiempo determinado o indeterminado, mayor o menor a un año, por eso es muy importante tomar en cuenta todos estos elementos al momento de hacer el cálculo de la misma. Una vez que se ha establecido cual es la relación de trabajo que se tenía con el trabajador al momento de la separación, se procede a determinar el monto de la indemnización. Además del monto de la indemnización, el trabajador tiene derecho a recibir el importe de tres meses de salarios y los salarios vencidos que se le adeuden, desde la fecha del despido hasta que se pague la indemnización.

El pago por separación que recibe un trabajador se considera un ingreso de acuerdo al artículo 110 de la LISR, por tal motivo, el patrón tiene la obligación de hacer el cálculo y retención del ISR por el pago por separación, realizando dicha retención al momento de hacer entrega del monto de la indemnización al trabajador.

El pago realizado al trabajador por conceptos de Indemnización, no está totalmente gravado, según lo establece la fracción X del artículo 109 de la LISR, al exentar un monto el equivalente de noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio, los

cuales fueron considerados para el cálculo, así como también tomar en cuenta que toda fracción de más de seis meses se considerará como un año completo.

Lo más recomendable al momento de hacer una negociación del monto que se le pagara al trabajador por concepto de separación, es hacer un cálculo previo de una forma correcta de acuerdo a lo que establece la Ley Federal de Trabajo en conjunto con la Ley del Impuesto sobre la Renta para no cometer algún error que pueda representar de alto costo para la empresa. Este trabajo debe estar apoyado en documentos y leyes que fundamentan su actuación.

Por tal motivo, les sugerimos se acerque a nuestro departamento para aclarar cualquier situación del tema que se comenta, para lograr dentro de su empresa un escenario saludable en las obligaciones laborales y fiscales establecidas al patrón.

#### **4.2.2 FINIQUITOS**

Otro caso en el que se puede dar por terminada la relación laboral, es cuando el trabajador es quien rescinde de dicha relación, lo cual exime al patrón de la liquidación por no ser su responsabilidad y le otorga la obligación de pagar un finiquito, el cual integra de las cantidades mínimas que el trabajador recibirá en proporción al tiempo laborado y las prestaciones correspondientes pendientes de pago, éste concepto se generará por los derechos devengados día con día y por los siguientes motivos:

1. Terminación de la obra o contrato por tiempo determinado.
2. Renuncia voluntaria por parte del trabajador.
3. Por despido justificado e injustificado.
4. Por muerte del trabajador.
5. Por incapacidad permanente, parcial o total.
6. Abandono de trabajo.

El finiquito se integra por derechos proporcionales que devenga el trabajador cada día laborado como son:

- ✓ Aguinaldo
- ✓ Vacaciones
- ✓ Prima Vacacional
- ✓ Prestaciones u obligaciones contractuales

#### **4.2.3 SALARIOS CAÍDOS**

Una vez terminada la relación laboral cualquiera que sea el motivo, lleva tiempo el común acuerdo entre las partes relacionadas (la empresa y el empleado), dentro de este tiempo el patrón tiene la obligación de pagar los días desde el momento en que se decida la terminación de la relación hasta el momento del pago.

Entonces entendemos que los Salarios Vencidos, son las percepciones a las que tiene derecho el trabajador por los días no laborados durante el trámite y/o pago de sus derechos por la terminación de la relación de trabajo.

La obligación de las empresas de pagar los salarios vencidos, desde la fecha del despido y hasta que se cumpla con dicho pago, es constitucional. Así lo estableció la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al negar el amparo a la empresa Prosefinder, la cual consideraba que cumplir con esa disposición prevista en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo era una pena “inusitada y trascendental”. Los ministros consideraron que el pago de salarios vencidos desde la fecha de despido y hasta que se pague la indemnización correspondiente es una sanción que impone la ley al patrón que durante el juicio no compruebe la causa por la cual despidió al trabajador, lo que resulta comprensible, ya que el trabajador está separado de su empleo y no percibe salario alguno, por una causa que no es imputable a él.

Los ministros de la Segunda Sala determinaron que los salarios vencidos de un trabajador de confianza despedido deben contarse desde la fecha de su separación hasta que se paguen las indemnizaciones que se mencionan en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo. Con esta resolución se busca que la parte patronal cumpla lo más pronto posible con el pago de las prestaciones, pues de lo contrario, el trabajador se vería afectado en la satisfacción de sus necesidades.

Este criterio fue emitido al resolver que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador de confianza, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo referido, que comprende, entre otros conceptos, el importe de tres meses de salario y el de los salarios vencidos.

#### **4.2.4 SOLICITUD DE REINSTALACIÓN**

Cuando se da la terminación de la relación laboral el trabajador tiene derecho a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, si así lo desea, que se le reincorpore en el puesto y/o trabajo que venía desempeñando en la empresa, antes de que se diera la rescisión laboral.

Normalmente la reinstalación procede cuando es el empleado quien rescinde de la relación laboral, ya que el patrón no tuvo motivos para hacerlo ni lo propicio, es por esto que tampoco tiene la obligación de indemnizar al trabajador.

A continuación se muestran los supuestos en que el patrón podrá optar por NO REINSTALAR al trabajador de acuerdo al Artículo 49 de la LFT:

**CASOS DE EXCEPCIÓN PARA REINSTALAR A LOS TRABAJADORES,  
SIEMPRE Y CUANDO LOS INDEMNICEN EN LOS TÉRMINOS DEL  
ARTICULO 50 DE LA LFT**

Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

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;

En los casos de trabajadores de confianza, en el servicio doméstico y cuando se trate de trabajadores eventuales.

## CONCLUSIONES

La Nómina es el documento en el que se presentan los días trabajados, los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción y deducción para cada uno de ellos en un periodo determinado.

En el desarrollo del presente trabajo, conocimos que hay información derivada de la relación laboral y que se plasma con anticipación en un contrato; esto nos conduce a contar con un archivo histórico de Información de cada uno de los trabajadores.

Al concebirse una relación obrero-patronal surgen una serie de derechos y obligaciones para ambas partes; los trabajadores desde el inicio de la relación laboral tienen privilegio a ciertas prestaciones que son irrenunciables como son vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y la Participación de los Trabajadores en las Utilidades, mismas que son regidas por la Ley Federal del Trabajo.

En cuestión de impuestos se mostro la manera en que se debe calcular la cuota obrero-patronal y el gravamen que deberá ser retenido a los trabajadores. Entendimos que al iniciar una relación laboral, también llega el momento de terminarla y las causas que dan origen a esta disolución.

Por todo lo anterior, ultimamos que en el terreno laboral se nos presentan situaciones en las que tenemos que determina sueldos, cuotas obrero-patronales, finiquitos o liquidaciones, y es importante tener conocimiento de estos aspectos para poder enfrentarnos a la competencia profesional existente.

El objetivo de esta investigación es ser un instrumento de apoyo, que facilite la comprensión y aplicación de todas aquellas nociones que intervienen en la elaboración de una nomina, basados en los fundamentos legales que los rigen.

## ABREVIATURAS

*CFF Código Fiscal de la Federación*  
*CURP Clave Única de Registro*  
*FACT. Factor*  
*DOF Diario Oficial de la Federación*  
*IMSS Instituto Mexicano del Seguro Social*  
*INFONAVIT Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores*  
*ISR Impuesto Sobre la Renta*  
*LFT Ley Federal del Trabajo*  
*LINFONAVIT Ley del Infonavit*  
*LISR Ley del Impuesto Sobre la Renta*  
*LSS Ley del Seguro Social*  
*N.S.S. Número de Seguridad Social*  
*PTU Participación del los trabajadores en las Utilidades de las Empresas*  
*P. VAC. Prima Vacacional*  
*RFC Registro Federal de Contribuyentes*  
*RLISR Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta*  
*SBC Salario Base de Cotización*  
*SDI Salario Diario Integrado*  
*SHCP Secretaría de Hacienda y Crédito Público*  
*SMG Salario Mínimo General*  
*SS Seguro Social*  
*SUA Sistema Único de Autodeterminación de Cuotas*  
*VAC. Vacaciones*  
*VSMG Veces de Salario Mínimo General*  
*VSMG Veces de Salario Mínimo General de la zona A*

## BIBLIOGRAFÍA

Marketing, de Ricardo Romero, Editora Palmir E.I.R.L., Pág. 9.

Prácticas de la Gestión Empresarial, de Julio García del Junco y Cristóbal Casanueva Rocha, Mc Graw Hill, Pág. 3.

Diccionario de Economía, Tercera Edición, de Andrade Simón, Editorial Andrade, Pág. 257.  
"Administración de Personal y Recursos Humanos", Werther William, Keith Davis, Edit. Mc Graw Hill 2000, 5a. Edición

"Administración de Personal", Reyes Ponce, Agustín, 2a. Parte Sueldos y Salarios, Edit. Limusa, 28a. Reimpresión

"Ley Federal del Trabajo", Editorial ISEF 2009

"Estudio Integral de la nómina", C.P. Luis Ángel Orozco Colín, Edit. ISEF

"Integración del salario para efectos del IMSS e INFONAVIT" Pérez Chávez Campero Fol TAX Editores.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Ediciones Fiscales ISEF, México 2008

Ley Federal del Trabajo, Revisión y Actualización Miguel Carbonell, 2da. Edición, México 2007

Ley del Impuesto Sobre la renta, Fisco Agenda 2009 Ediciones Fiscales ISEF, México 2009

Ley del Seguro Social, Agenda de Seguridad Social 2008, Ediciones Fiscales ISEF, México 2008

El derecho mexicano, de Miguel de la Cueva, editorial Porrúa Vol.1, México 1993

[www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx)  
[www.sat.gob.mx](http://www.sat.gob.mx)  
[www.biblioteca.itam.mx](http://www.biblioteca.itam.mx)