



**UNIVERSIDAD MICHOCANA  
DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO  
FACULTAD DE CONTADURÍA Y  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**ANÁLISIS DEL CÁLCULO DE LA NÓMINA DE LA DIRECCIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS DEL ESTADO DE MICHOACÁN**

**CASO PRÁCTICO**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTA  
MARIO MERINO FARÍAS**

**ASESOR  
DOCTORA EN ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS  
DORA AGUILASOCHO MONTOYA**

**MORELIA, MICHOACÁN, JUNIO DE 2014**



---

## **Agradecimiento**

A la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo “*Cuna de héroes, crisol de pensadores*” y la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas por la formación académica que me han dado.

A mis maestros, compañeros y amigos de la Licenciatura en Administración, por sus enseñanzas y amistad que me han brindado.

A la Dra. Dora Aguilasocho Montoya por su amabilidad, orientación y apoyo que me ha brindado durante la elaboración del presente caso y el proceso de titulación.

A la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Finanzas y Administración del Estado de Michoacán por darme la oportunidad para el desarrollo de mi profesión, a todo su personal, a los Departamentos de Relaciones Laborales y de Nóminas.

A la Dirección de Maquinaria y Equipo de la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas del Estado de Michoacán por apoyarme en el inicio de un largo camino.

A mi madre por darme la vida, a mi padre por sus consejos, a mis hermanos por creer en mí, a la familia Merino Ayala y a la familia Farías Reyes, a todos y cada uno de ellos, mi más sincero agradecimiento.



---

## ÍNDICE

<b>Introducción</b> .....	7
<b>1. Fundamentos de la investigación</b> .....	8
1.1. Planteamiento del problema.....	8
1.2. Preguntas de investigación .....	9
1.2.1. Pregunta general de la investigación .....	9
1.2.2. Preguntas específicas de la investigación.....	9
1.3. Objetivos de la investigación .....	10
1.3.1. Objetivo general de la investigación .....	10
1.3.2. Objetivos específicos de la investigación .....	10
1.4. Justificación.....	11
1.5. Limitación de la investigación.....	12
1.6. Metodología.....	13
<b>2. Sueldos y Salarios</b> .....	14
2.1. Concepto de sueldo y salario .....	14
2.2. Clasificación de los salarios .....	15
2.3. El salario: un concepto analógico; consecuencias .....	18
2.3.1. El aspecto jurídico del salario .....	18
2.3.2. El aspecto económico del salario .....	19
2.3.3. El aspecto moral del salario .....	21
2.3.4. El aspecto administrativo del salario .....	26
2.4. Factores en la determinación de los salarios .....	27
2.5. Definición de la administración de sueldos y salarios .....	28
<b>3. Prestaciones</b> .....	30
3.1. Terminología usada .....	30



---

3.2. Diferenciación de salario y prestaciones .....	31
3.3. Definición de prestación .....	32
3.4. Objetivos de las prestaciones.....	33
3.5. Características de las prestaciones.....	35
3.6. Tipos de prestaciones sociales .....	36
<b>4. Principales normas legales relacionadas con prestaciones .....</b>	<b>40</b>
4.1. Ley Federal del Trabajo .....	40
4.2. Condiciones Generales de Trabajo del STASPE .....	50
4.3. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios .....	69
4.4. Ley del Impuesto Sobre la Renta .....	74
4.5. Ley del Seguro Social .....	82
4.6. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores ...	85
<b>5. Caso práctico.....</b>	<b>87</b>
<b>6. Conclusiones y Recomendaciones .....</b>	<b>170</b>
<b>7. Anexos .....</b>	<b>174</b>
<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>180</b>



---

## RESUMEN

Actualmente el tema de la remuneración a los empleados y funcionarios al servicio de la Administración Pública ha dado mucho que hablar; resulta pues necesario analizar a fondo dicho tema para comprenderlo mejor y así establecer un juicio más acorde a la realidad que enfrenta dicho sector, particularmente, el que tiene relación con los trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo de Michoacán (Sector Burocrático).

El presente caso describe dicho tema enfocándose principalmente en la remuneración de los trabajadores del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección de Recursos Humanos, Dependencia de la Secretaría de Finanzas y Administración la cual forma parte de la estructura de la Administración Pública del Estado.

El tema de remuneración se ha vuelto muy importante tanto para los trabajadores como para los empleadores, su concesión debe de seguir el principio básico de ser justa, lo cual en nuestro país casi siempre no sucede, esto debido a que la mayoría de las ocasiones o es injusta o es excesiva.

El Sector Burocrático se ha visto inmiscuido en este tema, quedando mucho a deber, debido a que las decisiones que ha tomado el Gobierno del Estado en conjunto con el STASPE en relación a las remuneraciones a su personal, no han sido muy bien vistas por la sociedad, ya que los acuerdos a los que han llegado durante los últimos años tienden a favorecer a su personal.

El fundamento legal de cada una de las percepciones y deducciones es trascendental para el desarrollo de una actividad como la nómina; en este sector la gama de percepciones y deducciones es poco más amplia por lo que la atención a este aspecto es muy importante para su correcta elaboración.

De igual forma resultan trascendentales los métodos para la determinación tanto de las percepciones como de las deducciones, para este caso se establecen dos métodos para su cálculo, el método del Departamento de Nóminas de la DRH del Estado de Michoacán y el método de acuerdo a las Leyes correspondientes, el resultado de ambos métodos es la clave que ha permitido establecer una análisis con propuesta, la cual se ha emitido respetando lo concedido por el Gobierno del Estado a sus empleados en cuanto a remuneración se refiere, pero si haciendo notar que quien más gana más debe al bien común, es decir que pague más impuesto.

Palabras claves del documento: Organización, Compensación, Prestaciones y Recursos Humanos.



---

## ABSTRACT

Currently the issue of compensation of employees and civil servants in the public administration has been much talk; it is therefore necessary to thoroughly analyze this subject to understand it better and establish a line with the reality faced by the sector, particularly having regard to the workers at the Service of Executive Branch of Michoacán (Bureaucratic Sector) trial.

This case describes that topic focusing primarily on the remuneration of workers in the Department of Industrial Relations of the Human Resources Unit of the Department of Finance and Administration, which is part of the structure of the Public Administration.

The issue of compensation has become very important for both workers and employers, the grant must follow the basic principle of being fair, which in our country usually does not happen, that because most of the time or is unfair or excessive.

The Bureaucratic Sector has been intruded on this issue, leaving much to duty, because the decisions taken by the State Government in conjunction with the STASPE in relation to the remuneration of its staff, have not been very well regarded by the society, as the agreements that have come in recent years tend to favor their staff.

The legal basis for each of the perceptions and inferences is crucial for the development of an activity as payroll; in this sector range of earnings and deductions is slightly wider so the attention to this aspect is very important for proper development.

Likewise are transcendental methods for determining both perceptions and deductions, in this case two methods of calculation are set, the method of the Payroll Department DHR State of Michoacán and the method according to the Laws related, the result of both methods is the key that has established a analysis proposal, which has been issued respecting the granted by the State Government employees on remuneration is concerned, but noting that one more earn more due to the common good, ie page plus tax.

Document Keywords: organization, compensation, benefits and HR.



---

## INTRODUCCIÓN

Es vital, no cabe duda que, lo que mueve directamente a trabajar a una empresa, y lo que determinan muchas veces que el personal esté contento o a disgusto en ella, es en gran parte la remuneración que de esa empresa recibe y las posibilidades de mejoramiento que ésta ofrece para el futuro.

El área de Recursos Humanos es la responsable de la función de las remuneraciones al personal, las cuales deberán ser determinadas en forma justa y que esa justicia pueda ser apreciada por el trabajador: de nada servirá que éste sea justamente remunerado, si él cree lo contrario, y con mucha frecuencia, los aspectos que demuestran la justicia de esa remuneración no son fáciles de apreciar, sin la ayuda de un conjunto de políticas y técnicas que formen una unidad.

Para la mayoría de los individuos, al intentar colocarse en el mercado de trabajo, uno de los rubros que llama más su atención es el de las prestaciones. Las prestaciones son una oportunidad de allegarse de servicios que difícilmente por si solos alcanzarían. Así, los programas de beneficios bien administrados son una estrategia para captar y retener talento humano.

Los niveles salariales tienen fuertes repercusiones sociales y económicas en un país. El nivel general de salarios y sus cambios afectan al desarrollo social y económico de una sociedad, pero es imperativo en cualquier análisis inferir en el aspecto social si el desarrollo económico, afectado en gran medida por un nivel de salarios, conlleva en buena medida beneficios sociales y colectivos, ha alterado inequitativa y abruptamente la distribución de ingresos y si tales modificaciones han sacrificado el bienestar colectivo.

La presente investigación busca precisamente establecer un análisis de lo anterior, enfocándolo a la Administración Pública del Estado de Michoacán, particularmente sobre el Sector Burocrático, pues resulta idóneo conocer más al respecto de cómo se remunera al personal de este sector, así como analizar la situación actual que enfrenta ante la sociedad en relación a este tema.



---

## 1. FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

Durante mi estancia como practicante en la Dirección de Recursos Humanos del Estado de Michoacán tuve la oportunidad de colaborar en los Departamentos de Relaciones Laborales y Nóminas, en ambos se llevan los asuntos de los Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo (Burocracia) y del personal de la Secretaría de Educación Pública (Magisterio). Previo a mi ingreso a este último, estude la Especialidad en Recursos Humanos, en la cual se abordó el tema de la nómina, sus principales leyes y artículos que la comprenden, así como su cálculo, entre otros temas.

Las actividades que desempeñe en el Departamento de Nóminas son en relación a los pagos a el personal de Magisterio, los cuales comprenden sueldos y prestaciones, cuyos conceptos y montos son en gran parte diferentes con relación a los percibidos por el personal de Burocracia; dicha diferencia se debe a la función de cada sector y al el hecho de pertenecer a sindicatos diferentes. Un aspecto importante de la nómina es su cálculo, es decir el procedimiento mediante el cual se determinan las percepciones y descuentos a las cuales tiene derecho y obligación respectivamente el trabajador, sin embargo la mecánica y fundamentos de las leyes son aplicados de manera diferente en estos sectores de la Administración Pública.

La intervención de los sindicatos en coordinación con el Ejecutivo del Estado, ha creado convenios, cuyas estrategias tienen como objetivo principal favorecer el aspecto remunerativo de los trabajadores, dichos convenios tienden también a modificar los procedimientos que establecen las leyes para determinar los ingresos de los empleados y por consecuencia otros como el impuesto que puedan llegar a generar.

Al analizar lo anteriormente mencionado, es claro darse cuenta, que existe una especie de paternalismo en cuanto a la remuneración de los empleados del Sector Público, por el simple hecho de no acatar lo que dictaminan la leyes regulatorias, lo trascendental del presente caso es determinar y saber que tan amplio es el margen de beneficio que obtienen los trabajadores particularmente aquellos al Servicio del Poder Ejecutivo (Burocracia), comparándolo con el cálculo establecido en Ley.



---

## 1.2. Preguntas de investigación

### 1.2.1. Pregunta general de la investigación

¿Cómo se compone y se calcula la nómina de los trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán?

### 1.2.2. Preguntas específicas de la investigación

Referente al Marco Legal

¿Cuál es el marco legal de la nómina particularmente para determinar la remuneración de los trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán, dado las últimas reformas que han tenido las leyes que la regulan?

Referentes al ISR

¿Por qué prestaciones de Ley tan importantes están exentas del pago del Impuesto Sobre la Renta en este Sector?

¿Cuál es la mecánica para determinar el ISR de los trabajadores de Burocracia, qué diferencia hay con la forma en cómo se determina en otros Sectores?

Referentes al IMSS

¿Qué elementos se toman en cuenta para determinar las cuotas de Seguridad Social, teniendo en consideración que los trabajadores de Base y Sindicalizados tienen derecho a un aguinaldo de 50 días de Sueldo Base y dos periodos de vacaciones cada uno de 10 días hábiles?

De acuerdo al tipo de contratación

¿Cuál es la forma de remunerar al personal del Poder Ejecutivo del Estado Michoacán, tomando en cuenta los tipos de contratación que existen en dicho Sector?



---

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general de la investigación**

- Describir cuales son elementos que integran la nómina de los trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán, sus fundamentos legales, estrategias, cálculo, estructuración, entre otros, de forma que permita establecer una comprensión clara de cómo se remunera a este Sector de la Administración Pública.

#### **1.3.2. Objetivos específicos de la investigación**

- Señalar el fundamento legal de las percepciones y descuentos de ley a las cuales tiene derecho y obligación respectivamente los trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo.
- Determinar cuáles prestaciones causan Impuesto Sobre la Renta y cuales están exentas de su pago.
- Señalar a que se debe la mecánica empleada en el Departamento de Nóminas para determinar el ISR de los empleados del Sector Burocrático.
- Describir el procedimiento del cálculo de las cuotas por concepto de Seguridad Social.
- Describir el proceso integral de la nómina de los trabajadores de un departamento que ocupen puestos de Confianza, de Base y Eventuales.
- Analizar la influencia que tiene el Sindicato de los Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo en relación a los beneficios económicos obtenidos como parte de las negociaciones con el Gobierno del Estado.



---

## 1.4. Justificación

La razón que me llevó al desarrollo de la presente investigación fue el hecho de que lo aprendido en la Especialidad de Recursos Humanos con relación al cálculo de la nómina, es muy diferente a la forma en cómo se efectúa esta actividad en la Administración Pública, particularmente en los Sectores Burocrático y Magisterial, estas diferencias para mi desconocidas en ese momento, me hicieron reflexionar a que se debe y que tanto se sabe al respecto de esto.

Es por lo anterior que dicha investigación es gran conveniencia para las personas, que de alguna u otra forma, se ven involucradas con el tema o la actividad de la nómina, principalmente pretende ser una fuente de información, la cual expone de forma clara el procedimiento utilizado para el cálculo de la nómina de los trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán.

Su relevancia radica en la demostración de cómo se remunera al personal del Sector Burocrático, hecho que difiere a la forma en cómo lo dictamina la ley, lo cual crea interrogantes que a la vez son importantes aclarar, ya que el Sector de la Administración Pública ha generado cierta polémica en cuanto a esta situación, la cual no la exime de otras problemáticas relacionadas con su personal que requieren su atención.

Lo más trascendental de la investigación es mostrar el paso a paso de cómo se va determinando cada una de las percepciones y descuentos del trabajador, lo cual da evidencia de la diferencia ya comentada, en cuanto al método empleado.

Sin lugar a dudas que el aporte a este tipo de temas es muy benéfico, ya que sobre este Sector existen pocas fuentes información sobre cómo resolver este tipo de ejercicios, y si a esto le añadimos el hecho de enfocarnos en un Estado en particular el proceso de búsqueda se vuelve más complejo.

La mayoría de la sociedad tiene una mala imagen del personal de la Administración Pública en varios aspectos, tales como eficiencia, calidad de trabajo, trato al público, remuneración, paternalismo, entre otros temas. Para este caso uno de los aspectos a considerar, sino es que el más importante, es la remuneración, dicho caso establece el proceso integral sobre como el Departamento de Nóminas de la Dirección de Recursos Humanos elabora la remuneración correspondiente a los trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán, y el cual puede despejar ciertas dudas al público en cuanto a este tema.



---

## 1.5. Limitación de la investigación

Dado que las nóminas pueden ser demasiado amplias en cuanto su contenido, así como la plantilla de personal de la Burocracia y como parte de la limitación de la investigación, lo ideal es seleccionar la Dirección de Recursos Humanos, la cual pertenece a la estructura de la Administración Pública, particularmente se enfocará al Departamento de Relaciones Laborales, el cual cuenta con un Jefe de Departamento, tres Trabajadores de Sindicalizados, así como un Trabajador Interino, una situación ideal para demostrar cómo se remunera a cada uno de ellos.

Cabe mencionar que los Jefes de Departamento perciben lo referente a la nómina mecanizada y una compensación garantizada, este último pago es llevado a cabo por otra unidad de la Secretaria de Finanzas y Administración, por lo que se descarta para su cálculo, ya que dicha dependencia establece criterios que no están a nuestro alcance. Es importante señalar que los trabajadores que ocupan puestos de confianza, eventuales o interinos en la Administración Pública no tienen derecho a estar afiliados a un sindicato por lo tanto el acceso a la prestaciones que otorga dicho organismo no serán concedidas.

Los trabajadores sindicalizados en cambio tienen derecho a prestaciones, las cuales se otorgan una o en ocasiones dos veces al mes, pero la determinación, elaboración y entrega de dichas prestaciones corren a cuenta del Sindicato de los Trabajadores al Servicio del Estado (STASPE), por lo cual este tipo de pagos no se tomaran en cuenta para la investigación.

La remuneración a la cual tienen derecho cada uno de ellos es la nómina variable, la cual se cubre mes a mes, pero su determinación no corresponde a la Dirección de Recursos Humanos.

El enfoque principal de la investigación será la nómina que se devengada de manera quincenal, la cual incluye los conceptos por percepciones y descuentos de Ley, además de dar una demostración práctica de cómo se calcula periódicamente durante un año. Debido a que el tabulador empleado para el pago de Sueldos Base del 2013 entro en vigor el 1 de junio del 2013 y está vigente hasta el 30 de mayo del 2014, ya que anualmente se tiene programado un incremento, el periodo del cálculo para este ejercicio será de junio del 2013 a mayo del 2014.



---

## 1.6. Metodología

El primer paso del trabajo fue obtener los permisos tanto de la Dependencia, como de los Departamentos y del personal, sobre los cuales se aplicará el caso, ya que sin ellos, sería improcedente la investigación, una vez concedidos estos, se procedió a la asesoría escolar, para determinar los aspectos relacionados con el contenido del marco teórico.

Posteriormente se accedió a la consulta de diferentes fuentes para seleccionar la información que respaldará la parte práctica de la investigación. Tras esta búsqueda lo siguiente fue mecanografiar el contenido idóneo al tema expuesto, cuidando siempre el hecho de que se está hablando de un ente público y no de un ente privado, de una situación que es diferente para algunas regiones de la república, así como de otros países en lo referente a percepciones y descuentos por servicio de trabajo, por lo que es adecuado apoyarse principalmente en autores y leyes nacionales, ya que lo contenido en sus obras está más apegados a la realidad del caso.

La opinión de la parte asesora, siempre es importante para la continuidad de la investigación, sin ella, no se podría dar claridad y agilidad a dicha investigación, por lo que, cuando fue necesario recurrir a ella, las muestras de apoyo fueron siempre innegables e inmejorables.

Con la ayuda de todo lo anteriormente mencionado se dio paso a la elaboración de la parte práctica, la cual se facilitó más, debido al conocimiento y la experiencia en el tema, aunque esta etapa abarcó la mayor parte del tiempo ya que surgieron nuevas ideas que a la vez modificaron algunas partes lo antes hecho.

Por último se procedió a la revisión de la ortografía y a mejorar el diseño de la toda la investigación, todo esto como parte de la imagen que amerita un ejercicio como el presente.

El método empleado para la presente investigación es de tipo descriptivo debido a que el fin perseguido está relacionado con la búsqueda de elementos legales que integran la nómina tales como leyes y sus artículos, los cuales determinan tiempos, formas, montos, porcentajes, que son guías para desarrollar adecuadamente el cálculo de la misma. De igual forma se busca describir la mecánica bajo la cual se elabora dicha actividad, debido a que su procedimiento difiere de lo establecido en las leyes que la regulan.



---

## 2. SUELDOS Y SALARIOS

### 2.1. Concepto de sueldo y salario

Primeo que nada se abordará el concepto etimológico de salario, que 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.

De acuerdo con Reyes (2010), en un *sentido lato*, aplicable tanto a sueldos como a salarios, 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”.

En cuanto a *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.

En la práctica, señala Orozco (2000), se denomina *sueldo* a la percepción diaria que recibe un empleado que labora en oficina, en contraste con el salario que se otorga a un obrero. Sin embargo, para efectos de integración de la nómina se denomina sueldo a la retribución para todos los empleados o trabajadores, la diferencia es clara por el periodo que integra la nómina, así, para los trabajadores operativos o los que realizan un trabajo material, la nómina se integra semanalmente; para oficinistas, catorcenal o quincenalmente; y para ejecutivos, mensualmente.

Rodríguez (2007) nos dice que estos dos conceptos tan importantes en nuestro país aparentemente tienen dos significados diferentes, pero en esencia significan lo mismo, porque tanto el sueldo como el salario son la forma en que la empresa retribuye al trabajador por los servicios prestados. La única diferencia radica en que cuando se elabora y paga la nómina del personal de confianza se habla de *sueldos*, y cuando se elabora y paga la nómina del personal sindicalizado se habla de salario. De esto se deduce que la única diferencia es de carácter social, es decir, que se señala diferencias sociales.



## 2.2. Clasificación de los salarios

Los salarios pueden clasificarse:

1. Por el medio empleado para el pago:

- a) Salario en moneda;
- b) Salario en especie, y
- c) Pago mixto.

a) El salario pagado en *moneda*, no tiene dificultad. b) El salario en *especie*, es el que se paga con comida, productos, habitación, servicios, etc. c) El salario *mixto*, es el que se paga, parte en moneda, y parte en especie.

2. Por su capacidad adquisitiva, el salario puede ser:

- a) Nominal y
- b) Real.

a) *Salario nominal* es la cantidad de unidades monetarias que se entregan al trabajador a cambio de su labor. b) *Salario real* es la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe. Así, puede ocurrir que el cambio en la capacidad adquisitiva del dinero, haga que un salario nominal aumente, y el salario real permanezca idéntico, o aún se reduzca.

3. Por su capacidad satisfactoria, el salario puede ser:

- a) Individual o
- b) Familiar.

a) El primero es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador. b) El segundo es aquel que requiere la sustentación de la familia del trabajador. El familiar se subdivide en absoluto y relativo, según que sea el que baste para la sustentación de una familia normal (suele hablarse de 5 o 6 personas: esposa y 4 hijos) o el que es necesario para sustentar a familias concretas, que pueden ser más numerosas, v.g.: 6 o más hijos.

4. Por sus límites, el salario se divide en:

- a) Mínimo y
- b) Máximo.

El primero es el más pequeño que permite substancialmente satisfacer las necesidades del trabajador, o de su familia, según lo explicado. El segundo es el más alto que permite a la empresa una producción costeable.



---

El salario mínimo se subdivide en *legal* y *contractual*, según que se fije por un procedimiento que la ley señala (en este caso Comisiones Mixtas del Salario Mínimo) o bien por una contratación libre en determinada rama o empresa, v.g.: el mínimo textil o el mínimo en la empresa.

El salario mínimo legal se subdivide en *general* y *profesional*. El primero es el que se paga obligatoriamente a toda clase de labores. El segundo es el que debe cubrirse como mínimo a determinadas actividades, por considerarse que su calificación exige para ellas una remuneración mayor. El salario mínimo profesional suele fijarse, por ramas, v.g.: salario mínimo de maestros, de médicos, etc.

Para dejar establecida la importancia del salario mínimo, se transcribe los siguientes artículos de la LFT (2014):

Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que se debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

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

Artículo 91. 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.

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

Artículo 93. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

5. *Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario, se divide en:*



- a) *Personal*
- b) *Colectivo y*
- c) *De equipo*

El primero es el que produce quien sostiene la familia, normalmente el padre; el segundo, el que se produce entre varios miembros de la familia que: sin grave daño, puedan colaborar a sostenerla, v.g.: el padre, la madre en algunas actividades, los hermanos mayores de 16 años, etcétera; el tercero es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución del salario entre ellos. Aunque este último es poco usual, tratándose de incentivos, por ejemplo, si suele darse salario de grupo o equipo.

#### 6. *Por la forma de pago*

Esta división es quizá la más conocida. Se divide en:

- a) *Salario por unidad de tiempo y*
- b) *Salario por unidad de obra.*

a) El primero, es aquel que sólo toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón. Ordinariamente se toma como base una jornada (muy frecuentemente de 8 horas), aunque de hecho el trabajo se compute por día, por hora, por semana, por mes o por cualquier otro sistema. Recordemos que si el trabajador pone a disposición del empresario su fuerza de trabajo, gana salario, aunque de hecho no haga nada.

Este sistema es prácticamente, pese a todas sus desventajas, es prácticamente el único posible en una gran mayoría de labores.

b) *El salario por unidad de obra*, también llamado por rendimiento, es aquel en que el trabajo se computa de acuerdo con el número de unidades producidas. Su forma más cruda, pero clara, es el destajo. Dentro de él deben considerarse también los sistemas de salario incentivos directos.

Puede darse una combinación, como ocurre con muchos incentivos, v.g.: garantizando un salario base hasta el rendimiento normal, y pagando incentivo o prima, cuando se supere aquel.

7. *Otras divisiones de menor importancia* son las de *salario directo o indirecto*, según que se trate de lo que expresamente se paga como salario, o del complemento que le dan otras prestaciones adicionales de la empresa; *ordinario o extraordinario*, según se pague por la jornada normal o por horas de trabajo excedentes, etc.



---

De acuerdo con Chiavenato (2011), el salario directo es el dinero que se percibe como contraprestación por el servicio brindado en el puesto ocupado. El salario indirecto es aquel que se desprende de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo y del plan de prestaciones y servicios sociales que ofrece la organización.

### **2.3. El salario: un concepto analógico; consecuencias**

El concepto de salario es analógico: tiene acepciones diversas, según sea el campo en el que se le considera, pues aunque tiene en ellos elementos comunes indiscutibles, presenta aspectos parcialmente distintos.

Es pues necesario distinguir esos sentidos diferentes, para no incurrir en el error frecuente de aplicar el sentido que tiene bajo un aspecto, cuando se maneja otro distinto. La confusión que puede resultar, al no distinguir esos aspectos diversos, frecuentemente origina que se afirmen por distintos técnicos cosas aparentemente contradictorias, las cuales, no obstante, son todas ellas verdaderas, porque se están afirmando bajo diverso criterio.

Los aspectos principales a analizar son el jurídico, el moral, el económico y el administrativo. Cabe señalar que hay prestaciones que para el jurista pueden ser salario, y que, sin embargo con toda razón las considera el administrador como salario; que hay afirmaciones que desde un punto de vista moral son verdaderas, y que parecen falsedades desde el punto de vista económico, sin que se dé verdadera contradicción, sino sólo afirmaciones bajo distintos puntos de vista.

#### **2.3.1. El aspecto jurídico del salario**

Es quizá uno de los básicos. La Ley Federal del Trabajo (2014) lo define en su Artículo 82: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador *por su trabajo*”. Y el Artículo 20 de la misma Ley, define la relación de trabajo como: “La prestación de un trabajo personal *subordinado a una persona*, mediante el pago de un salario”; define también el Contrato Individual de Trabajo: “Aquel, por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra *un trabajo personal subordinado*, mediante el pago de un salario”. Aclara este mismo artículo que “la prestación de un trabajo, a que se refiere el párrafo primero, y el contrato celebrado, producen los mismos efectos”. Por consiguiente, el concepto jurídico de salario, esta esencialmente ligado al concepto de *subordinación* en el servicio que se presta.



---

Puede ocurrir que ciertas prestaciones que el empresario no da por sí mismo, sino, v.g.: a través de una Caja de Subsidios Familiares, no podrían considerarse como salarios jurídicamente, en tanto que, administrativamente, sí deben tomarse en cuenta. Puede ocurrir también que las deducciones o gastos que el trabajador tiene que realizar, tales como sus pasajes para ir al sitio de trabajo, pago de cuotas sindicales, del Seguro Social, etc., jurídicamente no deben considerarse parte del salario, en tanto que, desde el punto de vista administrativo, sí deben tomarse en cuenta, porque pueden hacer más o menos atractiva la remuneración global. Podrían citarse otros muchos casos de diferencias entre estos dos aspectos del salario.

La fijación de lo que es salario desde el punto de vista jurídico, tiene por objeto determinar en la ley o los contratos, aquello a lo que el trabajador tiene derecho perfecto, y es por lo mismo, exigible. Esa fijación jurídica, se usara principalmente para los casos de litigios, indemnizaciones, etc.

### **2.3.2. El aspecto económico del salario**

El trabajo, aunque no puede ser tratado como “una mera mercancía”, porque es parte del esfuerzo de la persona humana, no deja de estar sujeto a la ley “de la oferta y la demanda”, ya que reúne las características de bien, y de escasez: es, pues, un bien escaso.

Estas leyes económicas nos son fatales, ya que pueden y deben modificarse sus causas, para hacer que el salario cumpla con la misión social. Tampoco son independientes de la moral. Pero, precisamente para subordinarlas a esta, deben ser tenidas en cuenta.

Los siguientes conceptos, tomados del libro “Teoría Económica” del P. Manuel Pernaut Ardanaz, S.J. (1993), parece que aclaran diáfananamente este punto:

“Querámoslo o no, mientras subsista el Contrato de Salariado, deberá darse el Mercado del Trabajo. No hay contrato sin mercado.”

“Todos sabemos que el obrero es una persona, que ni se vende ni se compra. Pero al mismo tiempo estamos viendo cada día, cómo todos los trabajadores dependientes alquilan por un precio su fuerza de trabajo. Y añadimos más. Si se da un mercado y se ventila un precio, querámoslo o no, deberán regir en su determinación las leyes de la Demanda y de la Oferta”.



---

“Es inútil, y aun nocivo, el empeñarse en desmentir la realidad por puro capricho. Muchísimo mejor es guiarse por el principio de que no puede existir oposición entre la verdadera economía y la moral; reconocer que no hay fines económicos, sino problemas económicos relacionados con la consecución de fines humanos; y admitir que la Economía está dominada, pero no suprimida por la Ética”.

“En el punto que al presente nos ocupa, mejor es reconocer lealmente el imperio de la Oferta y la Demanda, y tratar tan sólo de hacer verdadera Economía *investigando más profundamente cuáles son sus resortes, a fin de poder accionarlos a voluntad* en la persecución de los fines de dignidad de la persona humana, a través de la Ética, impone a la Economía”

“Recordemos además que la línea directriz del presente trabajo es la de investigar *la distribución, no personal, sino funcional de la renta*. En la modificación de la distribución personal queda amplio margen para todas las ansias reformadoras de los espíritus sociales”.

A la luz de las ideas anteriores, podemos deducir lo siguiente:

a) El trabajo no es una mercancía cualquiera, ni puede ser tratado como una mera mercancía, por la dignidad humana que es inseparable de él; pero es indiscutible que tiene características de mercancía, y que es mejor tomarlas en cuenta para poder servirnos de las leyes económicas que favorecen, y tratar de contrarrestar las que afectan al salario. Esto es más benéfico que la posición idealista de negar simplemente que tenga nada que ver con un mercado de trabajo. Pío XI (1931) en la *Quadragesimo Anno* dice: “El trabajo... no es una vil mercancía”, sino que es necesario reconocer la dignidad humana del trabajador, y por lo tanto no puede venderse ni comprarse *al modo de una mercancía cualquiera*”.

b) El juego de las leyes de la oferta y la demanda fija el nivel de salarios *como tendencia*, esto es, un nivel en el cual tratan *espontáneamente* de fijarse esos salarios; ello no implica que ningún empresario pueda pagar más. De ahí las palabras de Pernaut: ...”en la modificación de la distribución personal queda amplio margen para todas las ansias reformadoras de los espíritus sociales”.



### 2.3.3. El aspecto moral del salario

El salario es una prestación procedente de un contrato, y constituye la contraprestación de algo que se dio a cambio de él: el servicio. Por ello está regido por la justicia.

Sin pretender entrar a hacer el análisis filosófico o jurídico completo de este concepto, adoptaremos por su tradición, la clásica definición de Ulpiano: “la justicia es la voluntad perpetua y constante de dar a cada quien su derecho”.

Al hablar de “voluntad perpetua y constante”, nos estamos refiriendo a una virtud. Esta, en efecto, es “un hábito moral para cierta especie de acciones buenas”, como un vicio es “el hábito para ciertas acciones moralmente malas”. Cada virtud (de *vis*, fuerza) nos da facilidad, perfección y seguridad en cierto tipo de acciones que necesitamos realizar en nuestra vida, en relación con la moral.

Para comentar la definición de Ulpiano, analizaremos los cuatro aspectos que se señalan como esenciales en la justicia:

- a) *Alteridad*.- Alter significa: “el otro”, algo distinto al yo. La alteridad implica, por lo tanto, que la justicia debe realizarse necesariamente entre dos o más personas, jamás, puede decirse que alguien es justo o injusto para consigo mismo, si no es en sentido retórico o metafórico. Por eso la justicia es una virtud eminentemente social, y aun puede afirmarse que es la virtud básica o cardinal (*cardo*: poste sobre el que gira una puerta) de la vida social: cualquiera otra virtud social, de algún modo tiene que referirse a la justicia.

En razón de la alteridad, la justicia se dará tanto más estrictamente, cuanto mayor distribución haya entre las personas entre quienes se da esta virtud. Así, la justicia es menos rigurosa cuando se trata de padres e hijos sujetos a su patria potestad, porque la personalidad jurídica del hijo está de algún modo confundida con la de su padre que lo representa.

- b) *Objetividad*.-Esta característica implica que, el que se satisfaga la justicia, o se le viole, no depende, como en otras virtudes, de la mera voluntad sino que se exige la entrega, virtual o real, de las cosas a la que alguien tiene derecho como “lo suyo”. Un acto de justicia cumplido de mala gana, de mal modo, podrá lesionar otras virtudes, pero si hubo objetivamente cumplimiento, la justicia se halla satisfecha. Por el contrario, la mejor buena voluntad, si no va seguida del cumplimiento objetivo de aquello a lo que se tiene derecho (excepto el caso de imposibilidad absoluta, porque “a lo imposible nadie está obligado”), no satisface a la justicia.



En razón de la objetividad, se impone *la restitución*. Aquello a lo que una persona tiene derecho como algo “suyo”, debe serle entregado o restituido por aquel que sin derecho posee tal bien. Mientras ello no se haga, la virtud de la justicia no está satisfecha o cumplida. Tratándose de otras virtudes, basta con cambiar de conducta; cuando se da la injusticia, no se cumple con sólo cambiar de conducta; para en lo adelante, sino que es indispensable restituir: *Res clamat dominum*: la cosa llama a su dueño.

- c) *Igualdad*.-La justicia es una virtud que busca la igualdad: cuando yo tengo algo ajeno, hay desigualdad con el dueño de las cosas que injustamente poseo: el dueño tiene “lo suyo”, menos algo; yo tengo lo mío, mas algo que no lo es: la justicia tiende a restablecer la igualdad: cada quien tiene “lo suyo”. Por eso Aristóteles lo llamo “To Isoon”: “lo igual”.

Esta igualdad no se da del mismo modo cuando se trata de la justicia estricta, que cuando operan otras formas de justicia menos rigurosas, aunque son verdaderamente justicia que llamaremos después “distributiva, legal y social”. En estas últimas, no se requiere igualdad absoluta, sino sólo proporcionalidad. Así, el pago de impuestos no ha de ser exactamente igual para todos, ni siquiera exige el mismo porcentaje; los impuestos progresivos, casi universalmente admitidos, sólo implican que se fija una proporción con base en la cual aumenta objetivamente ese porcentaje, prescindiendo de personas, sino atendiendo a situaciones o posibilidades, pero admite que el que más tiene, mas debe al bien común.

- d) *Juridicidad*.-Esta última característica de la justicia, implica que, para que se trate de una obligación de justicia, tiene que existir un derecho (*jus*) perfecto por parte de alguien, para exigir dicha obligación, cuando se trata de otras obligaciones morales que no son de justicia, v.g.: la obligación sobre las riquezas excedentes, *después de cumplidas todas las obligaciones estrictas*, puede ser muy grave en su cumplimiento; con todo, nadie tiene derecho a exigir esa obligación: será pues obligación moral de otro tipo, pero no de justicia.

### *Especies de justicia*

En razón de la forma en que se dan los cuatro elementos anteriores, se considera que existen tres especies de justicia: la de cambio o conmutativa (*commutare* significa cambiar) la distributiva, y la legal.

Algunos añaden la social, como una especie distinta.



La justicia estricta o de cambio se da cuando el sujeto (el obligado por la justicia) y el termino (el que tiene el derecho correlativo) son personas privadas. Entre estas personas, la alteridad es completa. Por ello, la objetividad exige restitución estricta, de tal manera que no desaparece la injusticia mientras no se haga restitución. La igualdad es, por lo mismo, perfecta: si me prestaron \$100.00, debo pagar \$100.00; ni un centavo más, ni un centavo menos.

Mas considerando que el hombre, como ser naturalmente social, tiene que vivir en una serie de sociedades, que van estructurándose, hasta que al fin terminan en el Estado, es indiscutible que los miembros de ese estado, que se benefician del bien común que el mismo estado procura, tienen que contribuir a ese bien común. Esa obligación por la que el particular tiene que dar al estado lo que el bien común exige, es la justicia legal.

Pero como la persona física es a su vez parte de ese estado, resulto que, jurídicamente, la distribución entre el que debe y el que paga no es completa: el deudor es también parte del grupo acreedor. Al no ser la distinción tan completa, la igualdad no requiere ser aritmética, sino sólo geométrica o de proporcionalidad, y la restitución no es estricta, opina la mayor parte de los autores que, en algunos de los casos, bastara con cambiar de conducta en lo adelante, pero no es indispensable la restitución, sobre todo tomando en cuenta los daños sociales que se causarían de exigir, v.g.: una distribución retroactividad de cargas.

Pero como el estado no puede exigir la colaboración al bien común sino para el solo efecto de lograr la mejor distribución posible, la más justa, de ese bien común, surge la justicia distributiva, o sea, la que obliga al estado a dar a cada miembro de él la parte que el bien común le corresponde, en proporción a sus méritos y a sus necesidades y debilidades.

Para mayor claridad en la relación entre estas tres especies de justicia, se muestra el siguiente cuadro:

<i>Tipo de justicia</i>	<i>Sujeto de la justicia</i>	<i>Término de la Justicia</i>	<i>Título o razón por la que se debe</i>
Justicia estricta	Persona privada	Persona privada	Bien particular
Justicia legal	Persona privada	Estado	Bien común
Justicia distributiva	Estado	Persona privada	Bien común

Fuente: Reyes, A. (2010). *Administración de Personal: Sueldos y Salarios*. México. Editorial LIMUSA.

Sobre la base de los dos anteriores conceptos de la justicia y sus especies, se trata de indicar, rápidamente, lo que la moral señala respecto del pago de salario.



---

Para la determinación de lo que puede considerarse como salario justo, hay que entender a tres elementos:

- a) **El sustento del trabajador y su familia;**
- b) **La situación de la empresa, y**
- c) **Las necesidades del bien común.**

***Sustento del trabajador y su familia.*** “Al trabajador hay que fijarle una remuneración que alcance a cubrir el sustento suyo y el de su familia. Es justo, desde luego, que el resto de la familia contribuya también al sostenimiento común de todos, como puede verse especialmente en las familias de los campesinos, e igualmente en las de muchos artesanos y pequeños comerciantes, pero no es justo abusar de la edad infantil y de las debilidades de la mujer... Hay que luchar denodadamente, por tanto, para que los padres de familia reciban un sueldo lo suficientemente amplio, para atender convenientemente a las necesidades ordinarias.” (*Quadragesimo Anno* núm. 71).

Si tomamos en cuenta lo que el bien común exige, es indiscutible que éste impone la necesidad de que el salario sea suficiente para sostener el trabajador y su familia normal, ya que la inmensa mayoría de la población (el 66.7% de la economía activa en 1965) vive del salario. Es indiscutible que si el salario es insuficiente para que ese porcentaje de población satisfaga las necesidades de una familia normal, toda la sociedad recibirá daño, ya que, inclusive, la incapacidad adquisitiva general será de un bajísimo nivel, lo que impedirá que la economía pueda desarrollarse adecuadamente. Y no cabe decir que la obligación no existirá para quien no tenga ese número de familiares, o no sea casado, pues evidente que entonces, requiere prepararse para formar una familia, o para poder sostener quizá una que sea mayor que lo normal en el futuro.

Es evidente, desde luego, que el problema se plantea ante todo respecto del salario familiar absoluto, y no del relativo, ya que lo extraordinario, como son las familias excepcionalmente numerosas, no puede construir una regla y obligación general.

Surge el problema de cuál es el tipo de justicia que impone esta obligación. Opinan unos moralistas que se trata de la justicia social, ya que la base fundamental es que esta exigencia se realiza por razones de bien común, y con vista a cuestiones de tipo social, independientemente de la contratación directa del trabajo. Pero otros consideran que el trabajador ha entregado al patrón todo aquello de lo que dispone para proveer al sostenimiento de su familia, y, por lo tanto, si recibe menos de esto, la violación es de justicia estricta, porque el patrón da menos de lo que recibe. La principal trascendencia de esta distinción, sería si



---

existe obligación de restituir en el caso de que no se haya pagado salario familiar absoluto, o solamente la obligación de cambiar de actitud por parte del empleador.

Por lo que hace al salario familiar relativo, difícilmente podrá encontrarse quien sostenga que la obligación de pagarlo sea justicia estricta, sino más bien de justicia social, o, para algunos, aun de equidad social. Deben considerarse, como ya hicimos notar, que se trata de situaciones que no constituyen la regla general, y cuya solución presentaría indiscutiblemente graves problemas, ya que los mismos trabajadores y sus sindicatos no verían con buenos ojos que se pagara distinto en razón sólo de un número superior de familiares. Se encontraría también la dificultad del principio legal: “a trabajo igual, salario igual”. En realidad, este problema suele resolverse por medio de asociaciones de empresarios, seguros sociales, etc., en los que la empresa debe evidentemente contribuir en forma principal o aun exclusiva.

Es evidente que las necesidades del trabajador y su familia, reconocidas por nuestra legislación, constituyen un salario mínimo. Mas, al mismo tiempo, es indiscutible que el pago de ese salario familiar solo puede referirse a las ocupaciones de ínfima categoría; las de mayor calificación e importancia, tienen que recibir un salario superior, que remunere justamente el trabajo desarrollado y el servicio prestado.

***Posibilidades de la empresa normal.*** “Sería injusto, señala la *Quadragesimo Anno*, exigir unos salarios tan elevados que, sin la ruina propia, y *la consiguiente de todos los obreros*, la empresa no podría soportar. No debe, sin embargo, reputarse como causa justa –para disminuir a los obreros el salario-, el escaso rendimiento de la empresa, cuando éste sea debido a incapacidad o abandono, o a la despreocupación por el progreso técnico y económico”.

Así como existe mínimo por abajo del cual sería injusto el salario para los obreros, hay un máximo, por arriba del cual sería injusto para las empresas dicho salario. Un nivel de salarios muy altos, haría incosteable la empresa, e inclusive le impediría desarrollarse normalmente en un momento como el actual, en que toda empresa tiene que modernizarse casi sin cesar, para poder subsistir. Ello constituiría una injusticia, primero, para el empresario, pero también para los trabajadores que verían cerrarse, o al menos languidecer, su fuente de trabajo.

Pero debe enfatizarse que tratamos del supuesto en que los salarios no puedan elevarse más allá de cierto nivel sin detrimento para la empresa, no por causa de ésta, sino de las condiciones generales. Cuando la deficiencia se deba a negligencia, atraso técnico, descuido, desorganización, etc., imputables al patrón, es indiscutible que no se puede alegar por éste su imposibilidad de aumentar los



salarios. Ello equivaldría a pretender que sus utilidades permanezcan en determinado nivel, que, por definición, no corresponde a las condiciones que el empresario puso en su negocio; o pretender obtener las utilidades a costa de pagar bajos salarios; sería una injusticia evidente.

***Necesidades del bien común.*** Los dos aspectos anteriores se han fijado tomando en cuenta los requerimientos del bien común: satisfacción de las necesidades de los asalariados que forman la mayoría de la población, supervivencia y conservación de las fuentes de trabajo. Pero entre el mínimo y el máximo fijados por los dos primeros criterios, es también el bien común el que debe servir de base principal para determinar el nivel general de los salarios.

La característica principal que debe considerarse a este respecto, es la justa proporción entre los salarios, tanto interna, como externamente a la empresa. Los salarios deben guardar dentro de la empresa una justa proporción con una importancia de las labores que remuneran, para que pueda realizarse el bien común interno. Pero debe también procurarse una justa proporción, pues, elevar demasiado los salarios de una de esas ramas, por el solo hecho de que en ellas existe mayor fuerza política, sindical, etc. (sobre todo cuando se trata de servicios que se pagan a base de tarifas que habrán de influir en todos los precios), equivale a beneficiar a un grupo o “elite” de trabajadores, con daño directo de la inmensa mayoría de los mismos trabajadores y de otros sectores más débiles, v.g.: el campesino.

#### **2.3.4. El aspecto administrativo del salario**

*Desde el punto de vista de la Administración de Cosas.* El salario, aun jurídicamente, y con mayor razón administrativamente, está constituido por una serie de elementos.

La “forma” de combinar esos elementos, condicionara que unos no destruyan a los otros, ni los unos actúan independientemente de los otros, antes al contrario, los unos apoyen a los otros.

*Desde el punto de vista de la Administración de Personas.* Aunque el salario no es el único interés del trabajador (a veces ni siquiera el principal, cuando ha alcanzado su mínimo vital), con todo, constituye una de las mejores formas de estimular su cooperación. Puede ser, por el contrario, uno de los elementos que más estorben a esa cooperación si no está bien administrado.



---

De ahí, la importancia de la Administración de Sueldos y Salarios. De ella puede depender, en su mayor parte, la actitud, la cooperación del personal y aun el estado de las relaciones obrero-patronales. Aun desde un punto meramente económico, se justifican, pues, estas técnicas. Pero hay que tener también en cuenta sus efectos sobre la realización de la justicia en esas relaciones.

El aspecto administrativo, por lo tanto, aunque tiene relación con los aspectos jurídico, económico, moral, etc., constituye una fuente diferente de enfocar ese problema.

## **2.4. Factores en la determinación de los salarios**

### ***El puesto***

La justicia conmutativa supone como una de las razones básicas para que exista diferencia en el monto del salario, la diferencia que se da en la importancia de los puestos.

Recordemos que el puesto está constituido por la “unidad de trabajo específica e impersonal”. No representa lo realizado concretamente por cada persona, ya que puede hacerse más o menos de “lo normal”, sino el conjunto de funciones y de requisitos que debe llenar todo trabajador en esa unidad laboral.

Es evidente que la remuneración debe estar en proporción directa con la importancia del puesto: “a trabajo igual, salario igual”: en este principio de nuestra legislación, se consagra en realidad la proporcionalidad de puesto y salario.

### ***La eficiencia***

Pero es lógico, y justo también, que se tome igualmente en cuenta “la forma” como el puesto se desempeña, ya que varios individuos no lo hacen con la misma eficiencia. La Ley misma reconoce esto, al añadir al principio enunciado: “en condiciones de puesto y de eficiencias iguales”.

Existen ciertas *diferencias entre eficiencia, rendimiento y productividad*:

1. *Eficiencia*: Tiene un carácter más bien activo, por lo que se aplica este término preferentemente a los hombres y su trabajo. Comprende no sólo cantidad, sino calidad, ahorro de desperdicios, etc.
2. *Rendimiento*: Tiene un sentido más bien pasivo y, por lo mismo, se aplica más a la máquina y al trabajo y lo que la máquina o que el trabajo produce. Comprende más bien cantidad, supuesta una norma mínima de calidad, desperdicio, etc.



3. *Productividad*: Este término es más bien moderno. Implica sobre todo la comparación de dos eficiencias o rendimientos, con el fin de mejorarlos.

La eficiencia y rendimiento, en cambio, son más bien comparación de un trabajo real o sus resultados, con un estándar teórico fijado como el normal. Así, se dice 100% de eficiencia o rendimiento. En cambio, se habla de “haber aumentado o disminuido la productividad” contra la que se tenía antes, o la de una unidad o rama de trabajo respecto de otra.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (2014), tanto el puesto como la eficiencia encuentran su fundamento en el Artículo 86, el cual nos dice: “A trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

### ***Las necesidades del trabajador y las posibilidades de la empresa***

Si bien los dos factores anteriores se refieren principalmente a la justicia conmutativa, la justicia social, y la conveniencia de la empresa –que no está reñida, antes por el contrario, se refleja en los postulados de la justicia-, exigen que sean tomados en cuenta las necesidades del trabajador y las posibilidades de la empresa para la fijación del salario.

Es cierto que las técnicas que se refieren a estos dos factores, no siempre pueden aplicarse fácilmente; por ello, de ordinario suelen requerir la colaboración de varios empresarios.

## **2.5. Definición de la administración de sueldos y salarios**

Tomando en cuenta los elementos analizados, creemos que puede formularse la siguiente definición de esta materia:

Reyes (2010) Administración de Sueldos y Salarios es aquella parte de la Administración de Personal que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador, sea adecuada a la importancia de su puesto, a su eficiencia personal, a sus necesidades y a las posibilidades de la empresa.

La aplicación de sus principios y técnicas, permite articular en forma tal el pago en dinero, con las prestaciones que recibe el trabajador, y aun con las deducciones que su trabajo implica, que se logre, no sólo pagar salarios justos, sino también convencer a aquel de esa justicia.



---

### *Importancia de esta materia*

Deriva de las siguientes consideraciones sobre el salario:

- a) *Para el trabajador:* es lo que substancialmente lo dirige al trabajo, aunque no sea siempre necesariamente lo que busca en primer lugar. Condiciona, además, la vida adecuada del obrero.
- b) *Para la empresa:* es un elemento de importancia en el costo de producción. No en toda clase de industrias tiene la misma importancia en algunas puede alcanzar un porcentaje muy alto del costo, y en otras reducirse. De ordinario esta reducción depende de la capitalización y maquinización de la empresa.
- c) *Para la sociedad:* es el medio de subsistir de una gran parte de la población. Siempre la mayor parte de la población, vive del salario.
- d) *Para la estructura económica de un país:* siendo el salario esencial en el contrato de trabajo, y siendo el contrato de trabajo uno de los ejes del régimen actual, la forma en que se manejan los sistemas de salarios, condicionará la estructura misma de la sociedad.
- e) *Para la práctica profesional,* en las carreras de Relaciones Industriales y Administración de Empresas: las políticas y técnicas de sueldo y salarios son de las que tienen más amplia e inmediata aplicación.

En una organización, cada puesto tiene un valor individual. Solo se puede remunerar con justicia y equidad al ocupante de un puesto si se concede el valor de ese puesto en relación con los demás puestos de la organización y la situación de mercado. Como la organización es un conjunto de puestos con distintos niveles jerárquicos y de distintos campos de especialidad, la administración de sueldos y salarios es un asunto que abarca a la empresa en su conjunto y repercute en todos sus niveles y sectores.

Chiavenato (2011) define la administración de sueldos y salarios como el conjunto de normas y procedimientos que pretenden establecer y/o mantener estructuras de salarios justas y equitativas en una organización.

Por último Sánchez (1993) define la administración de Sueldos y Salarios como la fase de la administración de recursos humanos que usa principios y técnicas definidas para lograr que la remuneración total que percibe el trabajador, sea razonablemente apropiada a la importancia del puesto, a la eficiencia, a las necesidades personales del trabajador y a las posibilidades de la empresa.



---

### 3. PRESTACIONES

#### 3.1. Terminología usada

El concepto de prestaciones puede adoptar varios términos que son necesarios aclarar su significado para su mejor comprensión, entre los principales cabe mencionar:

- a) Servicios de bienestar social.
- b) Prestaciones sociales.
- c) Beneficios adicionales (Fringe benefits).
- d) Programas para empleados o trabajadores.
- e) Ayudas sociales o financieras.

De las anteriores denominaciones cabe destacar los siguientes *términos substantivos*:

*Servicios.*

*Beneficios.*

*Prestaciones.*

*Ayudas.*

- a) La idea de *servicio* implica la acción de una persona, realizada en favor o provecho de otra.

Aunque un servicio puede realizarse tanto espontáneamente como por obligación, en nuestro caso, de suyo cabe pensar en algo que se realiza más por obligación moral que por compromiso jurídico.

- b) *Beneficio*. Etimológicamente significa “hacer un bien”. Este término mira más bien a la persona que lo recibe, que a quien lo otorga.
- c) *Prestación*. Aunque tiene muy diversas acepciones, en el medio mexicano ha venido representado de cosas o facilidades que un empleador otorga a sus trabajadores, en adición al salario estipulado.
- d) *Ayuda*. Lleva implícita la idea de cuya utilidad viene a complementar o perfeccionar la que produce otra cosa principal.



---

Los términos de connotación adjetiva que se usan en las denominaciones citadas, son los siguientes:

- a) *Sociales y financieros*. En el caso, estos dos términos suelen enfatizar si el beneficio producido al trabajador es directa, o solo indirectamente de carácter económico.
- b) *Bienestar*. Mira al resultado que buscan producir los servicios o beneficios en el trabajador: se refiere no sólo a bienestar material, sino también cultural, social o moral.
- c) *Adicionales*. Implica la idea ya señalada de tratarse de algo que se añade a otra cosa principal, para complementarla.  
Por esto suele también llamárseles “marginales”, indicando con ello algo que se encuentra al margen, o que completa y perfecciona algo fundamental.

### 3.2. Diferenciación de salario y prestaciones

La ley Federal del Trabajo (2014) en su Artículo 84 estipula lo siguiente: “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

La definición anterior parece establecer una diferencia entre las cantidades que se entregan en efectivo o las prestaciones, sean estas en especie o de otra naturaleza no especificada.

En la práctica, cuando se pretendan llevar a cabo estudios salariales diversos, dividiendo las percepciones de los trabajadores en *Salario y Prestaciones*, buscando con ello separar lo que es salario puro (o quizá pagos en efectivo por cuota diaria) de las prestaciones, sean estas en efectivo o en especie, para poder así determinar el porcentaje de las mismas en relación con el primero, es frecuente encontrar que los expertos no se ponen de acuerdo sobre la forma de hacer una segmentación de los diferentes componentes de la nómina, que no admita dudas sobre a cuál de los dos grupos pertenecen algunas partidas tales como: pago de vacaciones, infonavit, tiempo extra, etc., y menos aun cuando no son fácil de cuantificar: automóvil, casa-habitación, etc. adicionalmente, existen otras partidas que aunque pudieran integrarse a la nómina, realmente no son entregadas al *trabajador por su trabajo* y sin embargo este recibe los beneficios indirectos de las mismas, tal es el caso de aquella parte de las cuotas pagadas al IMSS correspondientes a las empresas.



---

### 3.3. Definición de prestación

De acuerdo con Díaz (2005) en razón de sus objetivos primordiales, se puede decir que las prestaciones son los beneficios colaterales al salario por cuota diaria que una empresa o patrón otorga a su personal, sean en especie o en dinero, para coadyuvar a la satisfacción de sus necesidades de tipo económico, educativo o sociocultural y recreativo, buscando atraer elementos idóneos para su ingreso a la organización, retener a los ya existentes y motivarlos o desarrollarlos para lograr su mejor desempeño, tendiente a mejorar la productividad de la empresa y la calidad de vida del trabajador, aumentando con ello la estabilidad y posibilidades de progreso de ambos.

El diseño y aplicación de prestaciones no es sencillo y es común encontrar que se pretenda estructurarlas con un perfeccionamiento tal, que únicamente logra hacer compleja su aplicación. Tampoco hay que olvidar por definición, que realmente no debe aplicarse el calificativo de *injustas* a una empresa cuando una prestación, en casos de excepción, no concede sus beneficios parcial o totalmente a una persona o grupo que no reúnan todos los requisitos, pues las prestaciones en sí, fuera de aquellas estipuladas en la Ley, no son obligatorias, sino producto de un otorgamiento voluntario de la empresa o patrón, aunque a veces se les llame conquistas sindicales. No se pretende con esto menoscabar al trabajador cuyo esfuerzo, antigüedad, cooperación, etc., a favor de la empresa, lo hacen merecedor de recibir en compensación algo superior a los mínimos legales y que tampoco tiene que agradecer como si se tratara de una dádiva graciosa.

Chiavenato (2011) describe las prestaciones como facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Suelen financiarse total o parcialmente por la organización y son medios indispensables para mantener la fuerza de trabajo dentro de un nivel óptimo de productividad y satisfacción.

El *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española* (2001) define a las prestaciones como “cosa o servicio que un contraste en este caso la empresa da o promete al otro (el empleador)”. Otra aceptación interesante que cita la Real Academia en su diccionario es la de *prestación social*, que define como “cada uno de los servicios que el Estado, las instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados”, aunque en este concepto únicamente se habla de servicios y como se verá más adelante, las prestaciones no solo incluyen servicios, sino que también las hay en especie, como el arcón de Navidad que algunas empresas proporcionan a sus empleados o, en efectivo, como es el caso de la prima vacacional o el aguinaldo, entre otras.



### 3.4. Objetivos de las prestaciones

De acuerdo con el análisis de las definiciones pueden ahora enunciarse los objetivos que la concesión de prestaciones por extensión determinan:

#### *Objetivos sociales:*

- Permitir la estabilidad de la economía.
- Equilibrar el bienestar social de la población.
- Ayudar al Gobierno a promover la actividad empresarial mediante leyes fiscales que faciliten sufragar los costos por beneficios otorgados a los trabajadores.
- Facilitar al Gobierno las condiciones fiscales y legales y permitir que los trabajadores reciban parte de la compensación como beneficio en especie o efectivo, de manera subsidiada o libre de impuesto.

*Objetivos organizacionales.* Quienes están al frente de una organización saben que la cesión de prestaciones tienen los siguientes objetivos:

- Permitir un clima de seguridad y confianza adecuado para la productividad.
- Proporcionar a la empresa que las otorga una posición competitiva respecto de quienes demandan mano de obra en el mercado de recursos humanos.
- Crear un terreno donde los intereses sindicales y empresariales busquen el equilibrio.
- Conservar las condiciones físicas e intelectuales de los recursos humanos, así como atraer y mantener personal valioso.
- Concebir la reducción de los índices de rotación y ausentismo.
- Generar un clima laboral adecuado, basado en la satisfacción de los beneficios que se canalizan a los trabajadores.
- Otorgar a los trabajadores en el presente y en el futuro, así como mejorar su calidad de vida y la de su familia.
- Atenuar los conflictos sindicales o laborales.
- Prevenir niveles de insatisfacción.
- Generar sentido de identidad y pertenencia de los empleados hacia la empresa, identificación con sus objetivos y su filosofía.
- Lograr la permanencia de los trabajadores.



---

Es innegable que para los trabajadores las prestaciones representan la posibilidad de acceder a servicios que por sí mismos difícilmente alcanzarían, saben que esto les procurará cierta tranquilidad para ello y su familia, por lo que en ocasiones ello les crea un sentido de lealtad hacia la organización que los ha contratado. Algunas veces el empleado, al intentar colocarse en el mercado de trabajo, se concentra en conocer cuáles son las prestaciones que ofrece la organización. Por estas razones, la administración de beneficios debe ser un ejercicio integral, inteligente y honesto. Así se discierne que los *propósitos del trabajador*, respecto de las prestaciones, son:

- Recibir beneficios que le ayuden a lograr tranquilidad para él y su familia en servicios médicos y ahorro, entre otros.
- Sentirse beneficiado por los subsidios que la ley otorga en materia de prestaciones, además de los beneficios fiscales.
- Prever riesgos y problemas.
- Proteger los riesgos por vejez.
- Buscar el desarrollo y la superación apoyándose en los beneficios, porque le dan la posibilidad de superarse, cuidar su salud y mejorar sus condiciones en aspectos culturales, económicos, sociales y familiares.

La administración de programas de prestaciones honesta, integral e inteligente posibilita las siguientes *implicaciones*:

- Generar mayor lealtad y un incremento del sentido por la superación. Posibilitan mayor satisfacción por el trabajo al mismo tiempo que se incrementa la productividad. De la misma manera se hace posible la identificación con la empresa, mayor sentido de pertenencia de tal manera que facilita la cohesión de equipos de trabajo y de la organización. Estas condiciones permiten que los índices por ausentismo disminuyan para que la efectividad de los equipos de trabajo aumente.



### 3.5. Características de las prestaciones

Algunas de las características pueden ya dilucidarse, sin embargo, puntualizarlas permitirá identificarlas mejor. Las prestaciones tienen las siguientes características:

- Son beneficios anexos al salario nominal que el trabajador recibe.
- Constituyen un mecanismo de valor para quien emplea, porque así puede atraer y retener buenos elementos humanos.
- Conforman un mecanismo que les permite a las empresas superar la competencia en cuanto a la calidad de su talento humano, los cuales, a su vez, impactan en los niveles de productividad.
- Reúnen ayudas que por otros medios sería difícil de recibir.
- Conforman rubros, beneficios para los trabajadores, que en gran parte pagan los empleadores.
- Son mecanismos que, al ser complementos del salario nominal, permiten mejorar el nivel de vida del trabajador a la vez que permiten la identificación y la satisfacción con la organización y el trabajo.

Algunos de los beneficios y problemas que genera establecer un programa de prestaciones son:

#### *Ventajas:*

- Permiten transmitir a los trabajadores, valores y lineamientos de la organización.
- Permite y promueve el desarrollo de los trabajadores en el plano social, cultural, recreativo, educativo y económico.
- Genera lealtad.
- Reduce ausentismo y rotación.
- Desciende el nivel de quejas y molestias.
- Aumenta los niveles de productividad y permite abatir costos por trabajo con elevados estándares de calidad.
- Permite al empleado conservar su estatus social.
- Admite negociaciones sanas con los gremios sindicales.
- Facilita retener empleados valiosos.
- Genera sentido de pertenencia hacia la empresa, identidad y satisfacción.
- Cuando se tiene el respaldo financiero sólido, permite la programación flexible de las prestaciones, con el consecuente incremento de satisfacción del empleado por el trabajo que realiza.



---

*Perjuicios.* La implantación de un programa de beneficios:

- Propicia críticas y molestias.
- Tiende al desinterés a largo plazo en algunos rubros.
- Genera apatía hacia el trabajo.
- Arroja costos y gastos altos.
- Propicia el descuido de otras funciones de recursos humanos.
- Crea nuevas quejas y contrariedades.
- Concibe problemas de desmotivación.

### **3.6. Tipos de prestaciones sociales**

Los planes de prestaciones y de seguridad social tienen por objeto ayudar al empleado en tres campos de su vida:

1. *En el ejercicio del puesto:* con gratificaciones, seguros de vida, premios de producción, etcétera.
2. *Fuera del puesto, pero dentro de la empresa:* con cafetería, transporte, ocio, etcétera.
3. *Fuera de la empresa, es decir, en la comunidad:* con recreación, actividades comunitarias, etcétera.

Los planes de prestaciones y de seguridad social se clasifican de acuerdo con su exigencia, naturaleza y objetivos.

#### **Respecto de su exigencia**

Los planes se clasifican en legales o prestaciones superiores a la ley o adicionales, lo cual depende de la posibilidad de exigirlos:

1. *Prestaciones legales:* son las que el empleador debe otorgar a sus trabajadores por disposición de las leyes laborales, de seguridad social o por un acuerdo colectivo entre sindicatos, por ejemplo:
  - a) Aguinaldo.
  - b) Vacaciones.
  - c) Vivienda.
  - d) Prima de antigüedad.
  - e) Ayuda para enfermedad.
  - f) Prima vacacional.



- g) Ayuda por maternidad.
- h) Horas extras.
- i) Prima dominical.

La empresa paga algunas de estas prestaciones, y otras las pagan las instituciones encargadas de la seguridad social.

2. *Prestaciones superiores a la ley o adicionales*: son las otorgadas por la generosidad de la empresa, no las exige la ley ni ninguna negociación colectiva. También se conocen como prestaciones adicionales a la ley (en inglés, *fringe benefits*) e incluyen:

- a) Gratificaciones.
- b) Seguros de vida colectivo.
- c) Alimentos.
- d) Transporte.
- e) Préstamos.
- f) Gastos médicos.
- g) Ayuda para vivienda.

### **Respecto su naturaleza**

Los planes se clasifican como económicos y extraeconómicos, por ejemplo:

1. *Prestaciones económicas*: son las entregadas en forma de dinero, por medio del cheque de pago, y que generan las obligaciones de seguridad social que se deriven de ellas:

- a) Aguinaldo.
- b) Vacaciones.
- c) Vivienda.
- d) Ayuda para jubilación.
- e) Gratificaciones.
- f) Plan de préstamo.
- g) Complemento de salario en caso de ausencias prolongadas por enfermedad.
- h) Reembolso o pago de medicinas y medicamentos.

2. *Prestaciones extraeconómicas*: son las ofrecidas en forma de servicios, ventajas o facilidades para los usuarios, por ejemplo:



- a) Alimentos.
- b) Gastos de servicios médicos.
- c) Servicio social y asesoría.
- d) Club o agrupación gremial.
- e) Seguro de vida en grupo.
- f) Transporte de casa a la empresa y viceversa.
- g) Horarios flexibles para la entrada y la salida del personal de oficina.

### **Respecto de sus objetivos**

Los planes se clasifican como asistenciales, recreativos y complementarios.

1. *Planes asistenciales*: son las prestaciones que buscan proporcionar al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y ayuda para casos imprevistos y urgencias, que muchas veces están fuera de su control o voluntad. Incluyen:
  - a) Gastos médicos.
  - b) Asistencia odontológica.
  - c) Ayuda económica por medio de préstamos.
  - d) Seguridad social.
  - e) Ayuda para jubilación.
  - f) Complemento salarial en caso de ausencias prolongadas por enfermedad.
  - g) Seguro de vida en grupo.
  - h) Seguro por accidentes personales.
  
2. *Planes recreativos*: son las prestaciones y los servicios que proporcionan al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental y ocio constructivo. En algunos casos, también se extiende a la familia del empleado, incluyen:
  - a) Agrupación gremial o club.
  - b) Áreas destinadas para los momentos de descanso en el trabajo.
  - c) Música ambiental.
  - d) Actividades deportivas.
  - e) Excursiones y paseos programados.



---

Algunas actividades recreativas están llenas de objetivos sociales, como el caso de los festejos y reuniones, que buscan fortalecer la organización informal.

3. *Planes complementarios*: son las prestaciones y servicios con los que se proporciona a los empleados facilidades, comodidades y utilidad para mejorar su calidad de vida. Incluyen:
- a) Transporte o traslado del personal.
  - b) Comedor en el centro de trabajo.
  - c) Estacionamiento privado para los empleados.
  - d) Horarios de trabajo flexibles.
  - e) Cooperativa de productos alimenticios.
  - f) Sucursal bancaria en el centro de trabajo.

Los planes complementarios son las facilidades que el trabajador tendría que conseguir por su cuenta propia si la empresa no las ofreciera.



---

## **4. PRINCIPALES NORMAS LEGALES RELACIONADAS CON PRESTACIONES**

Para el otorgamiento de las prestaciones es importante tener en cuenta el fundamento legal de cada una de ellas, particularmente lo establecido en los artículos de cada una de las leyes que las regulan, ya que su interpretación se verá reflejada en la nómina, a continuación se presentan las leyes y sus artículos que tienen relación con las prestaciones:

### **4.1. Ley Federal del Trabajo**

La LFT se puede considerar como la base que contiene las normas, montos, porcentajes, etcétera, de las prestaciones que comúnmente se otorgan en los diferentes sectores económicos del país, normalmente tiende a establecer los puntos de partida o mínimos, que las organizaciones tienen como obligación aportar a sus trabajadores.

#### **Artículos de la Ley Federal del Trabajo**

##### **Casos en que se tiene derecho al pago de la prima dominical**

**Artículo 71.** En los reglamentos de esta ley se procurara que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

##### **Retribución en caso de laborar los días de descanso**

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

##### **Días de descanso obligatorio**

**Artículo 74.** Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1º de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1º de mayo;
- V. El 16 de septiembre;



- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre; y
- IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

### **Derecho a un periodo anual de vacaciones**

**Artículo 76.** Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentara en dos días laborales, hasta llegar a dos por cada año subsecuente de servicios.

Después de cuatro años, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco de servicios.

### **Vacaciones para trabajadores temporales**

**Artículo 77.** 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.

### **Derecho a disfrutar en forma continua las vacaciones**

**Artículo 78.** Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos.

### **Vacaciones pagadas, excepción**

**Artículo 79.** Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

### **Prima vacacional mínima**

**Artículo 80.** Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de un veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.

### **Plazos para gozar del periodo vacaciones**

**Artículo 81.** Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones



---

entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

### **Aguinaldo anual**

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

Los que 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 este.

### **Salarios mínimos no sujetos a descuento, excepciones**

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

#### **Pago de renta de vivienda**

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

#### **Pago de créditos de vivienda otorgados por el Infonavit**

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

#### **Pagos de créditos otorgados por el Infonacot**

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



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

### **Creación de tiendas y almacenes por convenio de trabajadores y patrones**

**Artículo 103.** Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenios entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La adquisición de mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores.
- II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrá ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado.
- III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y
- IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

### **Créditos y servicios financieros para trabajadores mediante el Infonacot**

**Artículo 103 BIS.** El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, conforme a la Ley que lo regula, establecerá las bases para:

- I. Otorgar crédito a los trabajadores, procurando las mejores condiciones del mercado; y
- II. Facilitar el acceso de los trabajadores a los servicios financieros que promuevan su ahorro y consolidación de su patrimonio.

### **Prohibición de los descuentos al salario, excepciones**

**Artículo 110.** Los descuentos en los salarios de los trabajadores estarán prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

#### **Pago de deudas contraídas con el patrón**

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



---

## **Pago de renta de vivienda**

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

## **Pago de créditos otorgados por el Infonavit**

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

## **Pago de créditos otorgados por el Infonacot**

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

## **Préstamos a trabajadores no generan intereses**

**Artículo 111.** Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

## **Prestaciones a beneficiarios del trabajador fallecido**

**Artículo 115.** Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

## **Obligaciones patronales**

**Artículo 132.** Son obligaciones de los patrones:



---

### **Sostener estudios técnicos, industriales y prácticos de algunos trabajadores o hijos de estos**

**XIV.** Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres beneficiarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán presentar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.

### **Reservar cuando proceda, terrenos para la edificación de establecimientos públicos**

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

### **Contribuir al fomento de actividades culturales y deportivas de los trabajadores**

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

### **Hacer las deducciones y el entero de los créditos otorgados por el Infonacot**

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

### **Habitaciones para los trabajadores**

**Artículos 136 a 150.** No se transcribieron debido a su extensión.



---

## Arrendamiento de viviendas

**Artículo 151.** Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:

- I. Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes.
- II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:
  - a) Pagar las rentas.
  - b) Cuidar de la habitación como si fuera propia.
  - c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos y deterioros que observen.
  - d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días; y
- III. Está prohibido a los trabajadores:
  - a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.
  - b) Subarrendar las habitaciones.

## Normas para el cálculo de la prima de antigüedad

**Artículo 162.** Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos. Asimismo se pagara a los que se separen por causas justificadas y a los que sean separados de sus empleos, independientemente de la justificación o injustificación del despido.
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:
  - a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de lo de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.



- b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagara a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje;
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor al porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de las que corresponda a los restantes trabajadores;
- V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagara a las personas mencionadas en el artículo 501; y
- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

### **Protección a la maternidad**

**Artículo 165.** Las modalidades que se consigan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

### **Derecho de las trabajadoras por maternidad**

**Artículo 170.** Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el periodo de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestión, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.
- III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- IV. En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.
- V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibieran su salario íntegro. En los casos de prorroga mencionados en las fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días.



- VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.
- VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y posnatales.

### **Servicios de guarderías, proporcionados por el IMSS**

**Artículo 171.** Guarderías los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

### **Retribución a los menores por hora de trabajo extraordinario**

**Artículo 178.** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagaran con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorios, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

### **Vacaciones a los menores**

**Artículo 179.** Los menores de dieciséis años disfrutan de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

### **Base mínima de cálculo para indemnizar un riesgo de trabajo**

**Artículo 485.** La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

### **Base máxima para indemnizar un riesgo de trabajo**

**Artículo 486.** Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, si el salario que percibe el trabajador excede de doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerara esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

### **Beneficiarios de un trabajador fallecido a causa de un riesgo de trabajo**

**Artículo 501.** Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:



- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores que dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;
- II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que procedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;
- IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él: y
- V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.



---

## 4.2. Condiciones Generales de Trabajo STASPE (2012-2013)

Las Condiciones Generales de Trabajo del STASPE (2012-2013), complementan la lista de prestaciones a considerar en la nómina a elaborar para el presente caso, es importante decir que las presentes condiciones aún están vigentes ya que las CGT correspondientes al periodo 2014-2015, están en revisión, para posteriormente ser publicadas.

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones Generales

**Artículo 2º.-** Para los efectos de este ordenamiento se denominará:

I. "PODER EJECUTIVO":

- a) Toda Dependencia y Coordinación Auxiliar de la Administración Pública Estatal Centralizada, señaladas en los artículos 22 y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública de Michoacán de Ocampo; y,
- b) Todas las Entidades señaladas en los Artículos 46 y 47 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, conforme al decreto, acuerdo o acto de constitución que les dé origen.

II. "SINDICATO": Al Sindicato de Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado (STASPE);

III. "LA LEY": A la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios;

IV. "TRIBUNAL": Al Tribunal de Conciliación y Arbitraje;

V. "CONDICIONES": A las presentes Condiciones Generales de Trabajo del Poder Ejecutivo;

VI. "EL REGLAMENTO DE ESCALAFÓN": Al Reglamento de Escalafón de los Trabajadores de Base del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo;

VII. "REGLAMENTO DE CAPACITACIÓN": Al Reglamento de Capacitación y Adiestramiento del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo;



---

VIII. “REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE”: Al Reglamento de Seguridad e Higiene del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo; y,

IX. “LOS TRABAJADORES”: A los Trabajadores de Base del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo.

**Artículo 3º.-** Son Trabajadores de Base los así definidos en el Artículo 6º de la Ley.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Del Salario**

**Artículo 21.-** El Poder Ejecutivo otorgará a los trabajadores de base, la cantidad de \$154.56 (ciento cincuenta y cuatro pesos 56/100 M.N.) mensuales, por concepto de Fondo Social de Previsión Múltiple.

**Artículo 23.-** El salario se pagará por quincenas vencidas, en días laborables y en el lugar en que preste sus servicios el trabajador, efectuándose en moneda de curso legal o en cheque.

**Artículo 24.-** Los trabajadores recibirán su salario íntegro, incluyendo los días de descanso obligatorios o de vacaciones; en los períodos de vacaciones se les pagará una prima adicional del 55% sobre el salario que les corresponda por ese lapso; dicha cantidad será cubierta en la quincena anterior al período vacacional.

**Artículo 25.-** Los trabajadores que laboren los días sábados y/o domingos, disfrutarán sus días de descanso entre semana y tendrán derecho a un pago adicional del 55% sobre el monto del salario por día extraordinario de labores.

**Artículo 26.-** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, en los casos señalados en el Artículo 30 de la Ley, así como los que marquen los Estatutos del Sindicato.

**Artículo 28.-** Los salarios deberán pagarse personalmente al trabajador, excepto si por causa de fuerza mayor, éste autoriza a un apoderado legal para que los reciba a su nombre.

En caso de fallecimiento, para facilitar el pago de prestaciones generadas por el Trabajador, designará beneficiarios en formato debidamente autorizado. Esta designación se aplicará también en casos de ausencia o presunción de muerte acreditada.



## CAPÍTULO V

### De la Jornada de Trabajo, Horario y Control de Asistencia

**Artículo 29.-** La jornada de trabajo es el tiempo diario que el trabajador está obligado a laborar al servicio del Poder Ejecutivo, el cual no podrá exceder de siete horas diarias, sin que por esto se afecte el salario ni cualquier otro tipo de retribución económica que estén percibiendo los trabajadores.

**Artículo 30.-** Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima de trabajo, éste será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas a la semana, las que se pagarán conforme a la Ley Federal del Trabajo y cubiertas en la quincena siguiente.

Para el servicio del trabajo extraordinario, deberá existir orden por escrito del jefe inmediato superior del trabajador.

**Artículo 31.-** La jornada de trabajo será continua de siete horas diarias, concediéndose media hora para tomar alimentos.

La jornada de seis y media horas se respetará a quienes la vengán disfrutando con anterioridad, no teniendo derecho a la media hora para tomar alimentos.

**Artículo 32.-** La jornada de trabajo se desarrollará, de preferencia, de lunes a viernes, como sigue:

- I. Jornada diurna, estará comprendida entre las 8:00 y las 15:00 horas;
- II. Jornada mixta, estará comprendida entre las 15:00 y las 22:00 horas;
- III. Jornada nocturna, estará comprendida entre las 22:00 y las 5:00 horas;  
y,
- IV. Jornadas especiales.

Las jornadas comprendidas en la última fracción serán conforme a lo dispuesto en el convenio previo que se establezca entre la Secretaría de Finanzas y Administración, la Dependencia o Entidad y el Sindicato, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

**Artículo 33.-** El registro de asistencia de los trabajadores se llevará por medio de tarjetas, listas de asistencia u otros medios que establezca la Secretaría de Finanzas y Administración, según las necesidades de la Dependencia o Entidad.



---

**Artículo 34.-** El registro y control de asistencia se sujetará a las siguientes reglas:

I. Los trabajadores dispondrán de un lapso de tolerancia de diez minutos para el registro de su entrada;

II. Si el registro se efectúa entre los once y los treinta minutos después de la hora de entrada, se considerará como retardo, tres retardos de éstos en el término de treinta días naturales se considerarán como falta de asistencia por un día y se descontará el salario correspondiente, no considerándose esta causa para los efectos establecidos en el inciso h) fracción VI del artículo 38 de la Ley;

III. Si el registro se efectúa después de los treinta minutos de que habla la fracción anterior, se considerará falta de asistencia del trabajador; y,

IV. En el tiempo extraordinario que se labore, no habrá tolerancia para retardos en la hora de entrada.

En relación con las fracciones II y III, se deberá informar por escrito al trabajador de sus faltas cometidas y del descuento que por tal motivo se aplicará a su salario, otorgándole el tiempo de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación para que presente las aclaraciones que correspondan y se resuelva lo conducente, no aplicándose el descuento si no se cumple con el requisito de la notificación indicada y en caso de resultar procedente, ésta no podrá aplicarse después del término de dos meses.

Cuando el trabajador no asista a sus labores desempeñadas en jornada extraordinaria, sólo se aplicará el descuento del pago que corresponda por la compensación.

**Artículo 38.-** A las madres Trabajadoras que comprueben tener hijos de hasta doce años, once meses y treinta días y/o con capacidades diferentes de cualquier edad, se les concederá una tolerancia máxima de media hora únicamente, misma que según las necesidades de la trabajadora podrá ser disfrutada durante la hora de entrada, salida o intermedia dentro de la jornada de trabajo.

El mismo derecho tendrán los padres trabajadores que guarden la custodia de los hijos, siempre y cuando no hayan contraído matrimonio posterior, o bien, cuando acrediten con documentos oficiales que la madre de sus hijos tenga algún impedimento para hacerse cargo de ellos.



Los Trabajadores tendrán derecho a esta tolerancia, cuando acrediten con documentos oficiales encargarse de sus padres, cónyuge y/o con quien conviva en concubinato, que no puedan valerse por sí mismos y no cuenten con el respaldo de otros familiares.

Esta Tolerancia no será acumulable dentro de la misma jornada con lo establecido en la fracción I del artículo 34 de las presentes Condiciones.

Se consideran documentos oficiales para lo establecido en este precepto, las actas de nacimiento, los dictámenes médicos expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social y los documentos expedidos por instituciones federales o estatales.

**Artículo 39.-** El trabajador que no pueda concurrir a sus labores por enfermedad en los términos del Artículo 83 de la Ley, deberá informar su falta de asistencia a su oficina de adscripción, dentro de los noventa minutos siguientes a la hora reglamentaria de entrada, salvo que justifique posteriormente la imposibilidad de hacerlo.

## **CAPÍTULO VI**

### **De la Capacitación y Adiestramiento**

**Artículo 44.-** A fin de mejorar la calidad e intensidad en el trabajo, el Poder Ejecutivo estará obligado a impartir Capacitación a los trabajadores y éstos a recibirla, prefiriendo a los trabajadores sindicalizados tanto de la capital como del interior del Estado, respecto de quienes no lo estuvieren, tanto en los cursos impartidos a través de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento como los que impartan por sí mismas las Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo.

Para este efecto, deberá integrarse la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, con carácter permanente, compuesta de igual número de representantes del Poder Ejecutivo y del Sindicato, cuyas funciones serán:

V. Expedir constancias con valor curricular a los Trabajadores, de los cursos recibidos.

Los cursos de Capacitación y Adiestramiento, con el valor curricular que tengan, se considerarán para los concursos de escalafón.

El Poder Ejecutivo proporcionará hospedaje, alimentación y transporte, a los trabajadores que concurren a cursos de Capacitación y Adiestramiento, tanto dentro como fuera del país, previa autorización de la Secretaría de Finanzas y Administración.



---

## **CAPÍTULO VII**

### **De las Obligaciones y Facultades del Poder Ejecutivo**

**Artículo 45.-** Son obligaciones del Poder Ejecutivo las siguientes:

IV. Cubrir a los trabajadores sus salarios y demás cantidades que devenguen en los términos y plazos establecidos en las disposiciones legales y en estas Condiciones;

V. Cubrir la parte que le corresponda, por concepto de cuotas para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad social establecidos en la Ley del Seguro Social;

VII. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales, en su caso, hubieran sido separados y ordenar el pago de los salarios caídos, cuando así fuere determinado en laudo ejecutoriado del Tribunal;

VIII. Cubrir la indemnización constitucional por separación injustificada, cuando los trabajadores hayan optado por ello, en los términos del laudo ejecutoriado;

IX. Proporcionar a los trabajadores los útiles, materiales e instrumentos necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos oportunamente, sin poder exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran éstos;

X. Proporcionar a los trabajadores ropa de trabajo y calzado especial en las áreas que por la naturaleza del trabajo lo requieran, para el mejor desempeño de sus labores, los que se entregarán como mínimo dos veces al año, entregando el primero de ellos durante el primer trimestre y el segundo en el segundo trimestre del año.

Se proporcionarán también a los Trabajadores, los uniformes deportivos, que constarán como mínimo de playera, short y calcetas, cuando se realicen los juegos interdependencias organizados por el Poder Ejecutivo.

XI. Proporcionar al menos con dos días de anticipación los viáticos suficientes a los trabajadores, para el desempeño de las comisiones que se les encomienden, para acudir a citatorios oficiales o cuando sean llamados por sus superiores, en el cumplimiento de sus obligaciones laborales tanto en el interior del Estado como fuera del mismo, tomándose en cuenta la zona económica del lugar de comisión.

Los viáticos a que se refiere esta fracción se aplicarán en los siguientes montos:



---

Zona I hospedaje \$450.00, alimentación \$300.00;

Zona II hospedaje \$678.00, alimentación \$450.00;

Zona III hospedaje \$1,050.00, alimentación \$450.00; y,

Zona IV hospedaje \$1,500.00, alimentación \$750.00.

Para los efectos del párrafo anterior, los montos asignados no serán comprobados y las zonas económicas se ajustarán a los Lineamientos para el pago de viáticos y pasajes en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, emitidos por Acuerdo de la Comisión de Gasto-Financiamiento del Gobierno del Estado.

Así también, se cubrirán los pasajes, peajes y gastos de transportación necesarios para el cumplimiento de las comisiones a que se refiere esta fracción, debiendo presentar la documentación comprobatoria.

Las comisiones asignadas a los trabajadores sindicalizados, no serán transferibles a trabajadores de contrato, interinos o de confianza, cuando la causa de la suspensión de la comisión del Trabajador sindicalizado, sea la falta de viáticos anticipados. En todo caso, se preferirá al Trabajador sindicalizado en términos de la fracción I del presente artículo, a los que ejerzan la función de chofer y a los que tengan a cargo las actividades sustantivas de la comisión que se haya designado.

Esta prestación será revisada anualmente.

XV. Reincorporar a los trabajadores en el puesto que desempeñaban, cuando regresen al servicio, después de ausencias por incapacidad médica, licencia, suspensión laboral o comisión sindical, sin perjuicio de lo que establece el Artículo 37 de la Ley;

XVI. Proporcionar a los trabajadores los gastos de viaje y los de transporte del menaje de casa, cuando tengan que trasladarse a otros lugares, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 14 de la Ley;

XVIII. Hacer las deducciones en los salarios que solicite el Sindicato, siempre que se ajusten a lo establecido en la Ley y en sus Estatutos;

XIX. Conceder licencias sin goce de sueldo a sus trabajadores para el desempeño de puestos de confianza o cargos de elección popular;

XX. Conceder de conformidad con las Leyes, licencias a los trabajadores cuando éstos sufran enfermedades;



XXI. Dar la mejor capacitación a los trabajadores, tomando en cuenta su profesión y/o actividad que realizan en su centro de trabajo, a efecto de que puedan obtener ascensos conforme al escalafón;

XXIV. Pagar la prima de antigüedad a los trabajadores que con doce o más años de servicio se retiren voluntariamente, excepto por causas de jubilación o pensión, con treinta días de salario por cada año de servicio;

XXVII. Otorgar las facilidades necesarias a los Trabajadores, para que éstos puedan efectuar sus estudios, de conformidad con el Reglamento de Capacitación;

XXIX. Remitir con oportunidad al Sindicato las cantidades que por cuotas sindicales y otros conceptos ordenados por el Comité Ejecutivo Sindical, de conformidad con sus estatutos, se hayan efectuado a los Trabajadores;

XXX. Proporcionar a los Trabajadores las cantidades necesarias y suficientes, para la compra de anteojos que por prescripción médica lo requieran, y que sean tramitados a través del Sindicato;

XXXI. Otorgar a sus Trabajadores que se jubilen o pensionen, cumpliendo las disposiciones de la Ley de Pensiones Civiles del Estado o de la Ley del Seguro Social, un apoyo económico único por la cantidad de \$27,500.00 (veintisiete mil quinientos pesos 00/100 M.N.);

XXXII. Proporcionar anualmente en el mes de diciembre, cinco días de sueldo base por concepto de ajuste fiscal y seis días en caso de año bisiesto;

XXXIV. Pagar al trabajador un apoyo económico de \$60.00 (sesenta pesos 00/100 M.N.) diarios, cuando tenga necesidad de trasladarse para atención médica a clínicas foráneas del Instituto Mexicano del Seguro Social, cumpliendo con el procedimiento que se acuerde con el Sindicato, también se otorgará este importe cuando el trabajador acuda como acompañante de pacientes que sean sus beneficiarios legalmente registrados.

## **CAPÍTULO VIII**

### **De los Derechos, Obligaciones y Prohibiciones de los Trabajadores**

**Artículo 47.-** Son derechos de los trabajadores:

II. Recibir del Poder Ejecutivo, los elementos necesarios para la ejecución de su trabajo;



- 
- III. Percibir el salario que les corresponda, sin más descuentos que los legales;
- IV. Percibir la remuneración adicional que les corresponda, cuando trabajen tiempo extraordinario;
- V. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan, derivadas de riesgo de trabajo;
- VI. Percibir los estímulos y recompensas conforme a las disposiciones legales aplicables;
- VII. Participar en los concursos escalafonarios y ser promovidos cuando el dictamen de la Comisión Mixta de Escalafón los favorezca;
- VIII. Disfrutar de las licencias con o sin goce de sueldo, permisos económicos, descansos y vacaciones que fijan la Ley y las presentes Condiciones;
- IX. Cambiar de adscripción:
- a) Por permuta, en los términos del Reglamento de Escalafón;
  - b) Por razones de salud, en los términos de la Ley, estas Condiciones y la Ley del Seguro Social; y,
  - c) A solicitud del trabajador, previo estudio de la Comisión Mixta de Escalafón.
- X. Recibir las facilidades del Poder Ejecutivo para instruirse y capacitarse, para desempeñar eficientemente sus labores o para ocupar puestos superiores, así mismo para efectuar sus estudios académicos, de conformidad con el Reglamento de Capacitación;
- XI. Gozar de los servicios culturales, sociales y deportivos que preste y promueva el Poder Ejecutivo;
- XII. Participar en las actividades que convengan entre el Poder Ejecutivo y el Sindicato;
- XIII. Ocupar el puesto que desempeñaban, en los casos de que se reintegren al servicio después de ausencias por enfermedad, maternidad, licencia oficial o sindical, o suspensión laboral, en los términos del Artículo 37 de la Ley;
- XIV. Ser reinstalado en su empleo y percibir los salarios caídos, en su caso, si obtiene laudo favorable del Tribunal;
- XV. Continuar ocupando su empleo, cargo o comisión al obtener libertad caucional, siempre que no se trate de delitos oficiales;



---

XVI. Recibir los permisos y facilidades para asistir a las asambleas y actos sindicales, previo aviso o convocatoria del Sindicato;

XVII. En caso de incapacidad parcial permanente que les impida desarrollar sus labores habituales, desempeñar sus funciones de acuerdo a sus aptitudes físicas.

XIX. Renunciar a su empleo;

XX. Nombrar y registrar libremente beneficiarios del seguro de vida, salarios y prestaciones que devenguen, para ser cubiertos con motivo de su defunción, excepto de las indemnizaciones por riesgo de trabajo, las que serán pagadas conforme a la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 48.-** Son obligaciones de los trabajadores:

V. Asistir puntualmente a sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar su asistencia;

VI. Dar aviso inmediato a su unidad de adscripción, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas que les impidan presentarse a su trabajo;

VII. Asistir a los cursos de Capacitación para mejorar su preparación y eficiencia, con apoyo total del Poder Ejecutivo, dentro de la Jornada de Trabajo.

XVII. Informar a su jefe inmediato de las Reuniones Sindicales a las que habrá de asistir, cuando sean dentro del horario de labores.

**Artículo 49.-** Queda prohibido a los trabajadores:

I. Desatender su trabajo en las horas de labores, distrayéndose con lecturas o actividades que no tengan relación con el mismo;

IX. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso previo;

XXI. Cambiar de puesto o turno con otro trabajador, sin la autorización correspondiente;

XXII. Ausentarse injustificadamente en horas de labores;

XXVIII. Celebrar reuniones o actos de carácter sindical dentro de los recintos oficiales, salvo casos especiales en que se cuente con la autorización correspondiente.



---

## CAPÍTULO IX

### De las Licencias, Descansos y Vacaciones

**Artículo 50.-** Los trabajadores podrán disfrutar de dos clases de licencias: sin goce y con goce de sueldo.

**Artículo 51.-** Las licencias sin goce de sueldo se concederán a los trabajadores en los siguientes casos:

- I. Para el desempeño de cargos de elección popular, desde el momento en que sean designados precandidatos, y hasta el término de su gestión;
- II. Para el desempeño de puestos de confianza dentro de la estructura orgánica autorizada del propio Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial del Estado de Michoacán de Ocampo y la Federación;
- III. Para el desempeño de puestos de confianza, dentro de la Estructura Orgánica de los Ayuntamientos de los municipios del Estado de Michoacán de Ocampo, cuyos nombramientos deben ser autorizados por el Cabildo, por un solo período y hasta el término de esa gestión administrativa; y,
- IV. Por razones de carácter personal, en los términos del Artículo 53 de las presentes Condiciones.

Estas licencias se computarán como tiempo efectivo de servicio para efectos de escalafón.

En caso de prórroga, el trabajador deberá demostrar, si así lo requiere el Poder Ejecutivo, que persisten las circunstancias con base en las cuales se otorgó la licencia.

**Artículo 52.-** Las licencias sin goce de sueldo para el desempeño de puestos de confianza dentro del propio Poder Ejecutivo, deberán sujetarse a las siguientes reglas:

- I. El puesto de confianza a desempeñar deberá estar contemplado en la estructura orgánica autorizada del Poder Ejecutivo;
- II. Deberán solicitarse con quince días de anticipación;
- III. Se tramitarán por un período de 3 a 6 meses;
- IV. Tendrán derecho a prorrogarse las veces que sean necesarias, comprobando que persiste la causa por la que se otorgó;
- V. Se concederán en el disfrute a partir de los días primero o dieciséis del mes de que se trate, y deberán solicitarse por quincenas completas.



**Artículo 53.-** El Poder Ejecutivo concederá licencias sin goce de sueldo para asuntos personales, autorizadas coordinadamente por los titulares de las Dependencias y Entidades respectivas y la Secretaría de Finanzas y Administración, cuando sean solicitadas con quince días de anticipación, excepto por casos especiales y no se afecte el buen servicio, en los siguientes términos:

- I. Hasta por un mes, a quienes tengan más de seis meses de servicio ininterrumpido;
- II. Hasta por tres meses, a quienes tengan más de un año de servicio ininterrumpido;
- III. Hasta por seis meses, a quienes tengan más de dos años de servicio ininterrumpido;
- IV. Hasta por nueve meses, a quienes tengan más de tres años de servicio ininterrumpido;
- V. Hasta por un año, a quienes tengan más de cinco años de servicio ininterrumpido;
- VI. Hasta por dieciocho meses, a quienes tengan más de ocho años de servicio ininterrumpido;
- VII. Hasta por dos años, a quienes tengan más de diez años de servicio ininterrumpido;
- VIII. Hasta por tres años, a quienes tengan quince años o más de servicio ininterrumpido; y
- IX. Hasta por cinco años, a quienes tengan veinte años o más de servicio ininterrumpido.

En caso de negativa de cualquiera de las licencias, el trabajador podrá inconformarse en forma escrita ante la Dirección de Recursos Humanos, a efecto de que se le resuelva antes del inicio de la vigencia del período solicitado.

Estas licencias serán irrenunciables cuando haya sido nombrado un trabajador interino en la plaza.

Para los efectos de este Artículo, las licencias se concederán en el disfrute a partir de los días primero o dieciséis del mes de que se trate, debiéndose solicitar por quincenas completas.

**Artículo 54.-** Para obtener la prórroga de una licencia sin goce de sueldo, ésta debe ser solicitada por escrito quince días antes del vencimiento de la licencia que se está gozando y ajustarse a los períodos de duración que establecen los artículos 52 y 53 de estas Condiciones.



---

**Artículo 55.-** Las licencias con goce de sueldo por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo se otorgarán en los términos que fija la Ley del Seguro Social.

**Artículo 56.-** Los trabajadores que sufran enfermedades o accidentes no profesionales, tendrán derecho a que se les conceda incapacidad en los términos del Artículo 83 de la Ley, asimismo, se les concedan facilidades para acudir a citas médicas, y/o de rehabilitación ordenada por el Instituto Mexicano del Seguro Social en instituciones aprobadas por este instituto, debiendo justificarlas.

**Artículo 57.-** En el caso de los Trabajadores que presten sus servicios de manera permanente en las poblaciones del interior del Estado que no cuenten con clínica médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Finanzas y Administración estudiará y justificará, si es procedente, la inasistencia de los trabajadores a su empleo, mediante la incapacidad expedida por médico particular. Esta justificación procederá por un período máximo de 3 días, ya que en los casos que el padecimiento sea por mayor tiempo, invariablemente, el trabajador deberá presentar la incapacidad expedida por el IMSS. No será procedente la presentación de justificantes de manera extemporánea.

**Artículo 58.-** Cuando un trabajador tenga necesidad de iniciar las gestiones para obtener su pensión por jubilación, por vejez o por invalidez, el Poder Ejecutivo le concederá una licencia por tres meses con goce de sueldo, para que pueda atender debidamente los trámites respectivos.

**Artículo 59.-** Los miembros del Comité Ejecutivo y Comisiones Permanentes del Sindicato, contarán con licencia con goce de sueldo para el desempeño de su cargo, prorrogándose hasta por quince días a partir del día siguiente del que se termine su período de ejercicio, sin que exceda de cuarenta trabajadores.

Previa solicitud del Comité Ejecutivo Sindical, el Poder Ejecutivo otorgará, además, licencia con goce de sueldo hasta a cuarenta y cinco trabajadores, para el desempeño de alguna Comisión de carácter Sindical que se les haya conferido por el propio Sindicato; licencias que se otorgarán por un término máximo de treinta días naturales, pudiéndose prorrogar, sin exceder de dos por Dirección o Entidad.

Se otorgará licencia con goce de sueldo, a solicitud del Comité Ejecutivo Sindical, a aquellos trabajadores que participen en los procesos internos de renovación sindical, por todo el tiempo que dure éste y hasta ocho días posteriores a la elección.



---

**Artículo 60.-** Los trabajadores afiliados al Sindicato gozarán de un día de permiso con goce de sueldo para que puedan emitir el sufragio, con motivo de las elecciones sindicales, tanto en la capital como en el interior del Estado, debiendo el Sindicato comunicar la fecha respectiva, con anticipación, a la Secretaría de Finanzas y Administración, quien otorgará el permiso referido.

**Artículo 61.-** Los Jefes de Departamento o Autoridades correspondientes, concederán permisos económicos con goce de sueldo, por un período no mayor de cinco días en un mes, ni de doce días en un año, siempre hábiles, cuando sean solicitados por escrito y con veinticuatro horas de anticipación; salvo casos fortuitos.

El Poder ejecutivo otorgará a los Trabajadores permisos dentro de la jornada laboral para atender asuntos de carácter particular, mediante la expedición de pases de salida; el tiempo utilizado con estos permisos, se acumulará para deducirlo de los días de permisos económicos, salvo que el permiso sea para tratar asuntos de índole oficial, sindical, para recibir asistencia médica y/o realizar trámites personales en el Instituto Mexicano del Seguro Social, para realizar trámites ante la Dirección de Pensiones Civiles del Estado y para asistir a reuniones escolares. Estos pases también se podrán expedir a la hora de entrada, cuando sean solicitados el día hábil anterior.

En caso de negativa de cualquiera de los permisos, el trabajador podrá inconformarse en forma escrita ante la Dirección de Recursos Humanos, quien resolverá lo procedente.

**Artículo 62.-** Con independencia de lo dispuesto en el artículo anterior, los Jefes de Departamento o Autoridades correspondientes, concederán permisos con goce de sueldo a los Trabajadores, para que estos efectúen sus trámites y exámenes profesionales a nivel licenciatura, maestría o doctorado, por un período no mayor de diez días hábiles, que se distribuirán cinco días para trámites y cinco días inmediatos anteriores a la fecha de titulación. Este beneficio será por única vez en cada nivel académico, debiendo acreditarlo con documentos oficiales.

**Artículo 63.-** Cuando un trabajador contraiga matrimonio, se le otorgará licencia con goce de sueldo por diez días hábiles.

También se otorgarán cinco días hábiles de licencia con goce de sueldo al trabajador, cuando fallezcan sus padres, hijos, cónyuge, concubina o concubinario, otorgando una ayuda de \$7,700.00 (siete mil setecientos pesos 00/100 M.N.) cuando ocurra el deceso de estos familiares.



---

En caso de fallecimiento de hermanos del Trabajador, se otorgará únicamente los cinco días hábiles.

**Artículo 64.-** Por cada cinco días laborables, el trabajador disfrutará de dos días de descanso continuos, de preferencia sábado y domingo, con goce de sueldo íntegro.

Cuando por necesidades del servicio el trabajador no pueda tomar sus descansos en esos días, lo hará en los que señale el Poder Ejecutivo, procurando que sean continuos y pagándosele la prima mencionada en el Artículo 25 de las presentes Condiciones.

**Artículo 65.-** Serán días de descanso obligatorio:

- I. Los que señale el Calendario Oficial;
- II. El día 5 de mayo;
- III. El día 10 de mayo;
- IV. El Día del Empleado Estatal;
- V. Los días martes, miércoles, jueves y viernes de semana santa;
- VI. El día 2 de noviembre;
- VII. El cumpleaños del trabajador, el cual se otorgará en día hábil cuando este ocurra en día inhábil o vacaciones;
- VIII. Los que señala la Ley Federal del Trabajo; y,
- IX. Los que acuerde el Poder Ejecutivo.

**Artículo 66.-** Los trabajadores que por necesidades del servicio se vean obligados a trabajar durante sus días de descanso, tendrán derecho a compensación, conforme a lo dispuesto en el Artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente.

**Artículo 67.-** Las trabajadoras disfrutarán del descanso pre-natal que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de tres meses de descanso posteriores al parto.

Durante el período de lactancia tendrán derecho a dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Estos descansos se concederán por el tiempo que a juicio del médico sea necesario, pero en ningún caso será mayor de un año.



A los trabajadores varones que comprueben ser esposos o concubenarios con quien formen pareja permanente, se les otorgarán diez días hábiles de permiso con goce de sueldo, para que asista en el puerperio, cuando así lo solicite. El permiso comprenderá solamente los diez días hábiles posteriores al parto y no podrán ser transferibles a ninguna fecha o período diferente.

Las madres trabajadoras dispondrán de permiso con goce de sueldo para atender a sus hijos menores de hasta 12 años, 11 meses, 30 días de edad o con capacidades diferentes de cualquier edad, así como padres, cónyuge o concubinario, cuando por causas de enfermedad lo requieran, o bien cuando se encuentren impedidos física o mentalmente y no se puedan valer por sí mismos, o cuando sufran de enfermedad terminal, debiendo solicitar dicho permiso por escrito y presentando la valoración médica expedida por cualquier institución médica oficial, en la que el médico tratante indique los días necesarios para su atención. De este mismo derecho gozarán los padres trabajadores, pero para la atención de sus hijos, deberán guardar la custodia de los hijos menores de 12 años, 11 meses y 30 días de edad o con capacidades diferentes de cualesquier edad, siempre y cuando no haya contraído matrimonio posterior.

Las solicitudes de permisos incluidos en el presente artículo no deberán presentarse de manera extemporánea.

**Artículo 68.-** Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto, con goce de sueldo íntegro más la prima vacacional señalada en el Artículo 24 de las presentes Condiciones. En todo caso se dejarán guardias para la atención de asuntos urgentes, utilizándose de preferencia los servicios de quienes no tengan derecho a vacaciones.

Los trabajadores que tengan más de quince años de servicio, gozarán de un día más de vacaciones en cada período, sin que estos impliquen pago de prima vacacional.

Cuando un trabajador no pueda disfrutar de sus vacaciones en los períodos señalados, por necesidades del servicio o por incapacidad legalmente comprobada, lo hará dentro de un período no mayor a los sesenta días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que lo impidió, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en período de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.

Las vacaciones no podrán compensarse con remuneración ni serán acumulables en su disfrute.



## **CAPÍTULO XI**

### **De los Riesgos de Trabajo**

**Artículo 76.-** La Dependencia o Entidad de adscripción del trabajador tramitará ante la Dirección de Recursos Humanos, el pago de los salarios y las indemnizaciones correspondientes en caso de riesgo de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

## **CAPÍTULO XII**

### **De las Medidas de Seguridad e Higiene y los Exámenes Médicos**

**Artículo 81.-** Para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores se practicarán exámenes médicos, cuando la Comisión de Seguridad e Higiene lo considere necesario, los que serán costeados por el Poder Ejecutivo. Los trabajadores deberán sujetarse a ellos en las horas y lugares que se señalen, siempre dentro de la jornada de trabajo.

## **CAPÍTULO XIII**

### **De los Estímulos, Recompensas y Prestaciones**

**Artículo 84.-** El Poder Ejecutivo otorgará a los trabajadores que se distingan por su eficiencia en el desempeño de sus labores:

I. Estímulos:

- a) Notas de mérito;
- b) Diplomas;
- c) Medallas; y,
- d) Premios en numerario.

II. Recompensas:

- a) Días de descanso extraordinario;
- b) Vacaciones extraordinarias; y,
- c) Becas en instituciones educativas.

**Artículo 85.-** El Poder Ejecutivo otorgará diplomas a los trabajadores que a juicio de ambas partes lo ameriten.



Los reconocimientos por antigüedad, medallas y premios en numerario, se otorgarán anualmente de común acuerdo con el Sindicato, entregando se seiscientos cincuenta premios, a igual número de trabajadores el Día del Empleado Estatal (10 de febrero), en los siguientes términos:

1. De 35, 40 y 45 años cumplidos; 30 días de salario base.
2. De 30 a 30 años 11 meses 30 días; 60 días de salario base.
3. De 25 a 25 años 11 meses 30 días; 45 días de salario base.
4. De 18 años en adelante, una sola ocasión; 30 días de salario base.

Estos estímulos se otorgarán en el orden de preferencia establecido y por una sola ocasión en cada caso, dando prioridad en el siguiente año, a aquellos que teniendo el derecho no hubieran alcanzado.

Esta prestación se revisará anualmente.

**Artículo 86.-** A los trabajadores que presten servicios relevantes al Poder Ejecutivo, se les otorgará, a juicio de éste y/o a propuesta del Sindicato, días de descanso extraordinario, vacaciones extraordinarias o becas en instituciones educativas.

**Artículo 87.-** Se dejará constancia en el expediente personal del trabajador de los estímulos o recompensas que se le otorguen, los que se notificarán a la Comisión Mixta de Escalafón para los efectos procedentes. Ningún estímulo o recompensa eliminará a otro y pueden otorgarse varios cuando el servicio lo amerite.

**Artículo 88.-** El Poder Ejecutivo otorgará a los trabajadores administrativos por concepto de apoyo para Desarrollo y Capacitación seis pagos bimestrales de \$300.00 (trescientos pesos 00/100 M.N.) cada uno.

**Artículo 89.-** El Poder Ejecutivo otorgará a los trabajadores sindicalizados por cada cinco años de servicio prestado, a partir de la fecha de su ingreso, las siguientes cantidades mensuales:

- I. De 5 años 1 día a 10 años: \$372.30
- II. De 10 años 1 día a 15 años: \$470.82
- III. De 15 años 1 día a 20 años: \$656.96
- IV. De 20 años 1 día a 25 años: \$919.74
- V. De 25 años 1 día en adelante: \$1,182.50

La aplicación de esta prestación será en forma automática en su cumplimiento y retroactividad.



---

Estas cantidades serán revisadas anualmente.

**Artículo 90.-** El Poder Ejecutivo otorgará a los trabajadores Sindicalizados un Seguro de Vida cuya cobertura será de \$378,000.00 (trescientos setenta y ocho mil pesos 00/100 M.N.) monto que será revisado cada dos años; este seguro será sin costo alguno para el Trabajador y deberá ser pagado a sus beneficiados designados, en un plazo no mayor a quince días a partir de la fecha de entrega de documentación y sin descuentos de ningún tipo.

**Artículo 91.-** El Poder Ejecutivo pagará a los trabajadores sindicalizados 50 días de sueldo base vigente por concepto de aguinaldo, en la inteligencia que la segunda parte se pagará a más tardar el día cuatro de enero del año que corresponda.

**Artículo 92.-** El Poder Ejecutivo entregará a cada trabajador sindicalizado, la cantidad de \$241.44 (doscientos cuarenta y un pesos 44/100 M.N.) mensuales, por concepto de despensa; esta cantidad será revisada anualmente.



---

### **4.3. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios**

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios es la base de las anteriores Condiciones Generales de Trabajo las cuales representan el Contrato Colectivo de Trabajo, pero dichas condiciones hacen vínculo a lo establecido en la Ley mencionada para complementar el entendimiento de algunos de sus artículos, debido a esto se establecen los siguientes artículos:

#### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones Generales**

**Artículo 4º.** Para los efectos de esta Ley los trabajadores al servicio de las Instituciones Públicas se dividen en:

- I. Trabajador de base;
- II. Trabajador de confianza; y,
- III. Trabajadores temporales.

**Artículo 5º.** Se entenderá como trabajadores de confianza todos aquellos que realicen funciones de dirección, vigilancia, fiscalización de orden general dentro de las Dependencias o bien que por el manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad deban tener tal carácter, de acuerdo a la siguiente clasificación:

I. Dentro del Poder Ejecutivo: Los titulares de las dependencias básicas, que establezca la Ley Orgánica de la Administración Pública; los Secretarios Particular y Privado del Gobernador; el Subprocurador, Subtesorero; Directores, Jefes y Subjefes de Departamentos; Secretarios Particulares y Asesores o Consultores de los titulares de las dependencias básicas, direcciones y departamentos; Presidentes titulares y auxiliares y Secretario General de Acuerdos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado; Secretario y Vocales de la Comisión Agraria Mixta; Agente del Ministerio Público; los Jueces del Registro Civil; Jefes y Subjefes de las corporaciones policíacas y los elementos uniformados;

**Artículo 6º.** Los trabajadores de base serán los no incluidos en el artículo anterior, serán inamovibles, de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la Dependencia oyendo al Sindicato.

**Artículo 7º.** Son trabajadores temporales aquellos a quienes se otorga nombramiento para obra o tiempo determinados.



## **CAPÍTULO II**

### **Derechos y Obligaciones de las partes en la Relación Laboral.**

**Artículo 14.** Cuando un trabajador de base sea trasladado de una población a otra, la Dependencia en que preste sus servicios dará a conocer previamente al trabajador las causas del traslado, cubriendo los viáticos respectivos.

Si el traslado es por un período mayor de tres meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran previamente los gastos que origine el transporte de menaje de casa indispensable para la instalación de su cónyuge y de sus familiares en línea recta ascendente o descendente, o colaterales en segundo grado, siempre que estén bajo su dependencia económica. Asimismo, tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de su cónyuge y parientes mencionados en este párrafo, salvo que el traslado se deba a solicitud del propio trabajador.

Solamente se podrá ordenar el traslado de un trabajador por las siguientes causas:

- I. Por reorganización o necesidad del servicio debidamente justificadas;
- II. Por desaparición del centro de trabajo; y,
- III. Por permuta debidamente autorizada.

## **CAPÍTULO V**

### **De los Salarios**

**Artículo 30.** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate:

- I. De deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;
- II. Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la construcción de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad;
- III. De aquellos ordenados por la Dirección de Pensiones Civiles del Estado;
- IV. De los descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador;
- V. De descuentos de Instituciones de Seguridad Social; y,



---

VI. Del pago de abonos para cubrir préstamos previamente de fondos destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 50% del salario.

## **CAPÍTULO VIII**

### **De la suspensión de la Relación Laboral**

**Artículo 37.** Son causas de suspensión temporal de la relación de trabajo, las siguientes:

- I. Las licencias sin goce de sueldo, cuando excedan de seis meses;
- II. La incapacidad física del trabajador, cuando la misma derive de un riesgo no profesional y cuando así lo determine la institución médica, en cuanto inhabilite al trabajador para desempeñar el trabajo contratado y hasta en tanto pueda ser reubicado en cualquier otro que sea susceptible con sus aptitudes físicas;
- III. La suspensión que como sanción dicte la institución o autoridad a la que preste sus servicios por faltas cometidas en el desempeño del trabajo que no ameriten su cese definitivo. Esta suspensión en ningún caso podrá exceder de 8 días hábiles;
- IV. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria; y,
- V. El arresto del trabajador.

## **CAPÍTULO IX**

### **De la terminación de la Relación de Trabajo**

**Artículo 38.** Son causas de la terminación de la relación de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La conclusión de la obra o vencimiento del término;
- IV. La incapacidad física o mental del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo;
- V. La renuncia, abandono de empleo, entendiéndose por ésta la actitud del trabajador de no reintegrarse a sus labores habituales; y,



---

VI. El cese dictado por el Titular de la Dependencia en donde preste sus servicios, debidamente fundado en cualesquiera de los siguientes casos:

- a) Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del Titular de la Institución, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la Institución, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- b) Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- c) Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el titular de la Institución, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere el inciso e), si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- d) 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;
- e) Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla el inciso anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea causa única del perjuicio;
- f) Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- g) Cometer el trabajador actos inmorales en la Dependencia o lugar de trabajo;
- h) Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso de la Dependencia o sin causa justificada;
- i) Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- j) Concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad 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 de sus superiores y presentar la prescripción suscrita por el médico; y,
- k) La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.



---

**Artículo 39.** Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere el artículo anterior el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con audiencia del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaratoria del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Ningún Jefe de Oficina, Departamento o Director, podrá destituir o suspender del empleo, cargo o comisión a un servidor público. En todo caso dará aviso al titular de la dependencia básica o entidad que corresponda, para que éste resuelva lo procedente.

## **CAPÍTULO XV**

### **De los Riesgos de Trabajo y Enfermedades no Profesionales**

**Artículo 83.** Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les conceda incapacidad para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica, a cargo de las instituciones de Seguridad Social con quienes la entidad respectiva hubiere contratado, para lo cual deberán de presentar el documento comprobatorio que se les expida ante la oficina de personal correspondiente.



---

#### 4.4. Ley del Impuesto Sobre la Renta

Una de las obligaciones fiscales más comunes es el Impuesto Sobre la Renta, para el tema en mesa será necesario enfocarnos en la LISR (2014) particularmente en el Título IV correspondiente a las personas físicas, sus principales artículos relacionados con prestaciones se presentan a continuación:

##### **Ingresos exentos de personas físicas**

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

##### **PRESTACIONES LEGALES DEL SALARIO MÍNIMO Y PAGOS POR TRABAJO EN HORAS Y DÍAS DE DESCANSO**

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

##### **INDEMNIZACIÓN POR RIESGO O ENFERMEDADES**

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



---

## JUBILACIONES, PENSIONES Y RETIROS, INCLUSO DE SUBCUENTAS DE RETIRO

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

## REQUISITOS PARA LA EXENCIÓN

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

## GASTOS MÉDICOS, DENTALES, HOSPITALARIOS Y DE FUNERAL

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

## PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

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

## SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD, BECAS, GUARDERÍAS Y PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL



- 
- VIII.** Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
- IX.** La previsión social a que se refiere la fracción anterior es la establecida en el artículo 7, quinto párrafo de esta Ley.

#### ENTREGA DE APORTACIONES Y RENDIMIENTOS DE LAS SUBCUENTAS DE VIVIENDA Y CASAS PROPORCIONADAS A TRABAJADORES, ASÍ COMO A LOS MIEMBROS DEL EJÉRCITO, FUERZA AÉREA Y ARMADA

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

#### CAJAS Y FONDOS DE AHORRO

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

#### CUOTA OBRERA AL IMSS

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

#### INGRESOS POR SEPARACIÓN DE TRABAJADORES CORRESPONDIENTES A PRIMAS DE ANTIGÜEDAD E INDEMNIZACIONES, INCLUYENDO LOS PROVENIENTES DE SUBCUENTAS O CUENTAS DE RETIRO



- XIII.** Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y los que obtengan por concepto del beneficio previsto en la Ley de Pensión Universal, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

#### GRATIFICACIONES O AGUINALDOS, PRIMAS VACACIONALES Y DOMINICALES Y PTU

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

#### VIÁTICOS

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



---

## ALIMENTOS

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

## RETIRO DE LAS SUBCUENTAS DE RETIRO, GASTOS DE MATRIMONIO, TRASPASOS DE CUENTAS INDIVIDUALES ENTRE AFORES, BANCOS Y ASEGURADORAS QUE OPEREN DE SEGUROS DE PENSIONES

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

## LAS APORTACIONES A LAS SUBCUENTAS O CUENTAS DE RETIRO NOS SON ACUMULABLES AL TRABAJADOR, NI SUS RENDIMIENTOS

Las aportaciones que efectúen los patrones y el Gobierno Federal a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual que se constituya en los términos de la Ley del Seguro Social, así como las aportaciones que se efectúen a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, incluyendo los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

NO SERÁN ACUMULABLES LAS APORTACIONES A SUBCUENTAS DE VIVIENDA INCLUYENDO LAS QUE SE EFECTÚEN A MIEMBROS DEL EJÉRCITO, FUERZA AÉREA Y ARMADA



Las aportaciones que efectúen los patrones, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, a la subcuenta de vivienda de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, y las que efectúe el Gobierno Federal a la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

### LÍMITE A LA EXENCIÓN PARA PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

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

### CONCEPTOS PARA LOS QUE NO APLICA EL LÍMITE

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



---

## Ingresos gravados

**Artículo 94.** Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

### REMUNERACIÓN A TRABAJADORES DEL GOBIERNO

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

### IMPUESTO ANUAL DE PRIMAS DE ANTIGÜEDAD, INDEMNIZACIONES Y RETIROS

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

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



---

## CÁLCULO DE LA TASA APLICABLE

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

## CÁLCULO DE RETENCIONES

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

## GRATIFICACIÓN ANUAL, PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES Y PRIMAS DOMINICALES O VACACIONALES

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.

## PRIMAS DE ANTIGÜEDAD, INDEMNIZACIÓN Y RETIRO

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 95 de esta Ley, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo; el cociente obtenido se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa establecida en este artículo.



---

#### **4.5. Ley del Seguro Social**

Las cuotas de seguridad social es uno de los descuentos más comunes en nómina, este generalmente se aplica a la mayoría de los trabajadores que constituyen la fuerza laboral del país, los beneficios presentes y futuros que se otorgan pueden cambiar su contexto de pasar de ser un descuento a ser la compra de un servicio o una inversión de bienestar personal o familiar. Cabe mencionar que la determinación de las cuotas es una función propia del Departamento de Trámites de Seguridad Social de la DRH, pero debido a que su cálculo es un tanto complejo es necesario comprender mejor su determinación.

#### **Artículos de la Ley del IMSS**

**Artículo 5-A.** para los efectos de esta ley, se entiende por:

**XVIII.** Salarios o salario: la retribución que la Ley Federal del Trabajo define como tal. Para efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la Ley.

#### **Artículo 27. CONCEPTOS QUE NO SE INTEGRAN AL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN**

Para los efectos de esta ley se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;



- 
- IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
  - V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
  - VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
  - VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
  - VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
  - IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

#### REQUISITOS PARA SU EXCLUSIÓN

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

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

#### **Artículo 32. TRABAJADORES QUE RECIBEN HABITACIÓN O ALIMENTACIÓN**

Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.



Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.

Una vez determinado el Salario Base de Cotización, el siguiente paso será determinar la cuota que corresponde pagar tanto al patrón como al trabajador, por lo cual será necesario apoyarse en lo establecido en el cuadro 4.5.1. el cual establece los artículos y porcentajes de los ramos a considerar para el cálculo de las cuotas.

Cuadro 4.5.1. CUOTAS OBRERO-PATRONALES DEL IMSS					
VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE JULIO DE 1997 Y A LA FECHA					
RÉGIMEN OBLIGATORIO					
ARTÍCULO	RAMO	OBSERVACIONES	CUOTA PATRONAL	CUOTA TRABAJADOR	CUOTA ESTADO
25	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD PENSIONADOS (Y SUS BENEFICIARIOS)	Prestaciones en especie:	1.05% del SBC	0.375% del SBC	0.75%
74	RIESGO DE TRABAJO	Mínimo Máximo	0.50% 15.00%		
106 107	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	Prestaciones en especie:  Más: Para salarios mayores a 3 veces S.M.G.  En dinero:	20.40% SMG  1.10% de la diferencia entre SBC Y 3 SMG  0.70% del SBC	0.40% de la diferencia entre SBC Y 3SMG  0.25% del SBC	20.40% SMG   0.05% del SBC
147	INVALIDEZ Y VIDA		1.75% del SBC	0.625% del SBC	0.125%
168	RETIRO, CESANTÍA Y VEJEZ	Retiro Cesantía y vejez Cuota social	2% del SBC 3.150% del SBC	1.125% del SBC	0.225% SBC 5.5% SMG
211	GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES		1% del SBC		
242 106-III	SEGUROS DE SALUD	RÉGIMEN VOLUNTARIO		22.4% SMG Es cuota anual	

Fuente: LSS (2014). *Prontuario Fiscal*. Sinopsis de Leyes. (51ª ed.) México: Editorial Cengage Learning.

Por lo que respecta a las aportaciones al INFONAVIT, estas tendrán el mismo límite que el establecido por los ramos de invalidez y vida y cesantía en edad avanzada y vejez en el seguro social, por así disponerlo la fracción II del artículo 29 de la ley del INFONAVIT y el artículo quinto transitorio del Decreto del 6 de enero de 1997.



---

#### **4.6. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores**

El descuento por la adquisición de una propiedad para la vivienda, o créditos para la mejora de las mismas, administrativamente puede considerarse como tal “un descuento”, y a la vez como un bien que está adquiriendo el trabajador. Cuando el trabajador contraiga esta obligación, el patrón procederá conforme a lo establecido en la LIFON, bajo lo siguiente:

**Artículo 29.** Son obligaciones de los patrones:

##### **Cálculo y entero de las aportaciones patronales al Infonavit**

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

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

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

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

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



---

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

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

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

### **TRANSITORIOS**

**Del decreto por el que se reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Infonavit, vigente a partir del 1º de julio de 1997 (DOF 6/II/1997)**

#### **Límite superior salarial de aportación**

**ARTÍCULO QUINTO.** 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 entrara en vigor el 1º de julio de 1997, en la parte correspondiente a los seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez.



---

## 5. CASO PRÁCTICO

El 9 de enero del 2008, se publica en el Periódico Oficial del Estado la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, mediante la cual se crea la Secretaría de Finanzas y Administración a la cual se le asignan, además de las atribuciones correspondientes a la Administración de los Recursos Financieros, atribuciones referentes a la Administración de los Recursos Humanos y Materiales así como otras en materia de Innovación de Procesos.

La Dirección de Recursos Humanos es una unidad de la Secretaría de Administración y Finanzas la cual forma parte del Sector Público del Estado. Se ubica en la calle Francisco Márquez, #431, Colonia Chapultepec Norte, C.P. 58260 en Morelia, Michoacán.

Su labor es brindar servicios al personal del Estado en materia de Recursos Humanos tales como trámites de seguridad social, nómina, prestaciones, movimientos de personal, relaciones laborales, etcétera.

Tiene como objetivos planear, organizar y dirigir el Sistema Integral de Administración de Personal al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado, observando las disposiciones legales aplicables. Así como brindar asesoría en materia de Administración de Recursos Humanos a las dependencias, entidades y coordinaciones del Poder Ejecutivo Estatal.

### **Atribuciones**

De acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo (2008) en su artículo 24, la Secretaría de Finanzas y Administración, le corresponde en materia de Recursos Humanos el ejercicio de las atribuciones siguientes:

XXXIII. Conducir las relaciones laborales con los trabajadores al servicio de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal y sus representaciones sindicales, así como elaborar y difundir los acuerdos e instructivos derivados de las condiciones generales de trabajo y vigilar su cumplimiento;



---

XXXIV. Coordinar la formulación y actualización permanente del programa de calidad y mejora continua, a fin de que en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, los servidores públicos adquieran una nueva cultura de profesionalización, de trabajo eficiente y eficaz centrado en el servicio adecuado y oportuno al ciudadano;

XXXV. Contratar, controlar, disciplinar y coadyuvar en la selección y capacitación del personal de la Administración Pública Estatal, así como proponer las remuneraciones de los trabajadores al servicio del Estado conforme a la ley aplicable en la materia;

XXXVI. Tramitar los nombramientos, remociones, renunciaciones, licencias, pensiones y jubilaciones de los servidores públicos del Poder Ejecutivo;

XXXVII. Ejecutar los acuerdos relativos a la creación de nuevas unidades administrativas, que requieran las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal;

XXXVIII. Elaborar y mantener actualizado el escalafón de los trabajadores del Poder Ejecutivo y del magisterio dependiente del Estado;

XXXIX. Tramitar la prestación de servicios médicos, asistenciales, sociales y culturales para el personal al servicio del Gobierno del Estado, a través de instituciones de seguridad social o de instituciones privadas;

XL. Ejecutar los acuerdos de los titulares de las dependencias, relativos a la aplicación, reducción y revocación de las sanciones administrativas, en los términos de las disposiciones aplicables.



## Organización

La Dirección de Recursos Humanos se encuentra dividida en las siguientes áreas:

Subdirección de Prestaciones y Archivo

- ❖ Departamento de Trámites de Seguridad Social
- ❖ Departamento de Prestaciones y Archivo

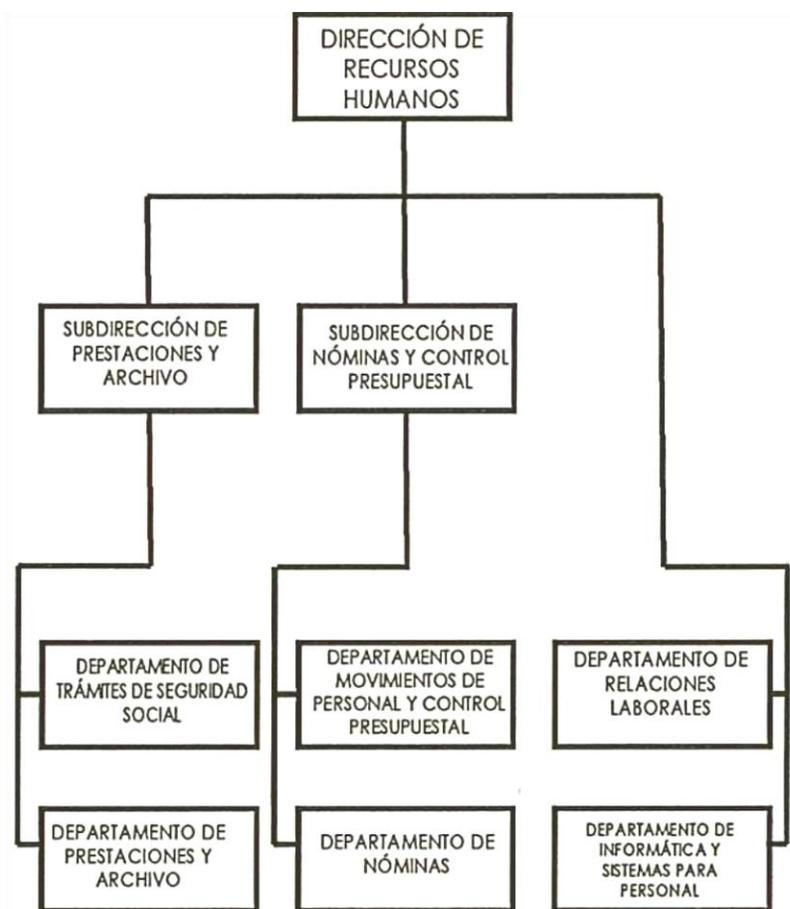
Subdirección de Nóminas y Control Presupuestal

- ❖ Departamento de Movimientos y Control Presupuestal
- ❖ Departamento de Nóminas

Departamento de Relaciones Laborales

Departamento de Informática y Sistemas para Personal

A continuación se presenta el organigrama con las áreas, departamentos y dependencia jerárquica.



Fuente: <http://www.secfinanzas.michoacan.gob.mx/index.php/organigrama>



---

## Elementos necesarios para el desarrollo de la práctica

Para resolver el caso práctico que se expone resulta muy conveniente contar con los siguientes apoyos:

1. Ley Federal del Trabajo.
2. Ley y Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.
3. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
4. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
5. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios.
6. Contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo (STASPE) y el Gobierno del Estado de Michoacán. En el mismo contrato colectivo de trabajo, aparece también parte del reglamento interior de trabajo que ha sido agrupado con dicho contrato y el cual tiene como denominación Condiciones Generales de Trabajo.
7. Relación de datos que contenga el nombre de los empleados, números de Seguridad Social, Registro Federal de Contribuyentes, Categoría, Sueldo Base, Antigüedad en la organización, entre otros.
8. Tabulador de Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores, así como el Tabulador Administrativo del Poder Ejecutivo.

## Puntos por resolver

### Elaboración de la nómina de los trabajadores, la cual incluye:

#### a) *Percepciones*

- Salario bruto.
- Compensación extraordinaria.
- Prima vacacional.
- Aguinaldo.
- Otras percepciones.
- Total de percepciones.

#### b) *Deducciones*

- Impuesto Sobre la Renta.
- Cuota obrera del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Otras deducciones.
- Total de deducciones.



A continuación se presenta la tabla 5.1. la cual muestra el plan de los temas a tratar para el caso práctico:

<b>Tabla 5.1. Temas a tratar para el análisis del cálculo de la nómina de la Dirección de Recursos Humanos del Estado de Michoacán</b>	
5.2.	Datos de los trabajadores
5.3.	Tarifas del Impuesto Sobre la Renta
5.4.	Claves de las percepciones y deducciones de la nómina
5.5.	Cálculo de la Compensación Extraordinaria
5.6.	Cálculo de la Prima Vacacional
5.7.	Cálculo del Ajuste Fiscal
5.8.	Cálculo del Aguinaldo
5.9.	Determinación del ISR de junio 2013 a mayo 2014
5.10.	Determinación de las cuotas de Seguridad Social
5.11.	Emisión quincenal de la nómina de los trabajadores del Departamento de Relaciones Laborales de la DRH del Estado de Michoacán

Fuente: Creación propia

## 5.2. Datos de los trabajadores

Antes de dar comienzo, es importante dar a conocer los datos de los empleados (tabla 5.2.1.) del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección de Recursos Humanos del Estado de Michoacán, dichos datos nos ayudarán al desarrollo del presente caso práctico.

Tabla 5.2.1. Datos de los empleados del Departamento de Relaciones Laborales

Nombre	R.F.C.	Número de Seguridad Social	Nivel de acuerdo al tabulador	Sueldo Base Mensual	Sueldo Base Quincenal	Salario Diario	Años de servicio
Roció Gutiérrez López	GULR-750919-U02	15 44 38 99 21 5	J. de Dep.	9,144.04	4,572.02	304.80	6
Rosa Alvarado Valverde	AAVR-500326-613	19 83 63 05 06 0	8	6,706.52	3,353.26	223.55	22
Mauricio Alonso Aguirre	AOAM-540518-IRS	90 97 77 10 87 1	10	7,179.36	3,589.68	239.31	21
María Teresa Erazo Núñez	ERNT-680620-RES	90 95 07 11 20 4	12	7,619.20	3,809.60	253.97	23
José Antonio Ávila Gómez	AGOJ-720706-JD1	11 02 78 02 27 8	12	7,619.20	3,809.60	253.97	7

Fuente: Creación propia



Tabla 5.2.2. Vacaciones

Vacaciones	
Años laborados	Días de vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20
25 a 29	22
30 a 34	24

Fuente: Creación propia en base al art. 76 de la LFT

Es importante señalar que los datos como nombres, R.F.C. y números de seguridad social, han sido cambiados por otros, como protección de los mismos, ya que fue parte del acuerdo con las personas quienes proporcionaron dicha información, además se cuenta con el visto bueno de la asesora del presente caso.

Los datos antes mencionados nos darán solo una referencia de que trabajador se trata, los datos que no fueron cambiados y los cuales son de gran trascendencia, son el nivel o categoría que ocupa cada trabajador dentro del tabulador al que pertenece (anexo 7-A), del cual se podrá desglosar su sueldo base y sueldo diario. Otro dato de suma importancia que no fue alterado, es el referente a los años de servicio, con el cual se determinan los aspectos relacionados con las prestaciones y deducciones, tales como los quinquenios, cuotas de seguridad social, entre otros, lo cual veremos más adelante.

Hay que tener en cuenta también las vacaciones (tabla 5.2.2) tienen su fundamento en el artículo 76 de la LFT (2014), las cuales son determinadas de acuerdo a los años de servicio, dicha situación difiere en la Administración Pública especialmente en el sector Burocrático en lo referente a la cantidad de días concedidos, lo cual influye en el cálculo de algunos conceptos que integran la nómina, lo cual posteriormente también podremos analizar.



### 5.3. Tarifas para el cálculo del IRS

A continuación se presentan las tarifas para el cálculo del ISR (tabla 5.3.1) de acuerdo a lo establecido en el artículo 145 del RLISR (2014) y a lo publicado por el SAT en el DOF (2014), así como el Subsidio para el empleo (2014) (tabla 5.3.2), todo correspondiente al 2014, ya que las tarifas para el cálculo del ISR de este 2014 tuvo cambios pero son en adición a lo ya establecido para el 2013.

Tabla 5.3.1. Tarifas para el cálculo del IRS

4. Tarifa aplicable cuando hagan pagos que correspondan a un periodo de 15 días, correspondiente a 2014.

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

Fuente: [www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=53288108=03/01/2014](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=53288108=03/01/2014)

Tabla 5.3.2. Artículo octavo del subsidio para el empleo (2014)

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

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

Fuente: [www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=53288108=03/01/2014](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=53288108=03/01/2014)



#### 5.4. Claves de las percepciones y deducciones de la nómina

Antes de comenzar con el cálculo de la nómina es muy importante tener en cuenta el significado de las claves tanto de las percepciones como de las deducciones, ya que así sabremos que concepto se le está pagando o descontando al trabajador, es por eso que a continuación se establece la tabla 5.4.1., la cual contiene los conceptos que se pagan a los diferentes sectores de la Administración Pública del Estado, enfocándonos principalmente en el Sector de la Burocracia o de los trabajadores al servicio del Poder Ejecutivo.

PERCEPCIONES		DEDUCCIONES	
1	SUELDO BASE	51	IMPUESTO SOBRE LA RENTA
2	FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	52	PENSIÓN ALIMENTICIA
3	DIETAS	53	CUOTA SINDICAL
4	ASIGNACIÓN DOCENTE	54	I.S.S.S.T.E
5	COMPENSACIÓN A PERSONAL OPERATIVO	56	FALTA REUN. SINDICAL
6	QUINQUENIOS	58	FALTAS
8	MATERIAL DIDÁCTICO	59	REINTEGROS
11	SUELDO EVENTUALES	62	FONDO DE PENSIONES
12	COMP. DE SERVICIOS	63	PAGARE
14	COMP. EXTRAORDINARIA	64	CAPITAL HIPOTECARIO
15	GRATIF. DE FIN DE AÑO	65	INTERÉS HIPOTECARIO
16	BONO SINDICAL	66	CAPITAL DEUD. DIV.
19	PRIMA VACACIONAL	67	INTERÉS DEUD. DIV.
20	JUBILACIONES	71	FONACOT
22	DESPENSA	72	PRÉSTAMO SINDICATO
26	AYUDA CULT. Y SOC.	73	SEGURO HIPOTECARIO
27	PENSIÓN ALIMENTICIA	74	I.M.S.S
28	REINTEGROS	75	FONDO DE AHORRO S.T.A.S.P.E.
29	OTRAS PERCEPCIONES	77	OTROS DESCUENTOS
31	CRÉDITO AL SALARIO		
34	PRODUCTIVIDAD DOCENTES MICHOACANOS		
35	COMPENSACIÓN POR RIESGO		
36	PRESTACIONES SINDICALES		
37	AYUDA PARA ACT. SUPERVISIÓN		
38	FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO		
39	SUELDO INTERINO		
41	AYUDA PARA SERVICIOS		
42	COMP. PROV. COMPACTABLE		
43	SERVICIO A LA DOCENCIA		

Fuente: Creación basada a lo establecido en un talón de cheque



## 5.5. Cálculo de la Compensación Extraordinaria

Una de las percepciones que llama más la atención de los trabajadores debido al monto que representa son las Horas Extras o Compensación Extraordinaria como mejor se le conoce en el Sector Público; la mayoría del personal está consciente que su alcance depende de las necesidades o cargas de trabajado que tenga la Dependencia a la cual pertenezca. Considerando que son siete las horas que se laboran en el Sector Burocrático, resulta pues de cierta forma atractiva esta opción para el trabajador, en cuanto al incremento de sus ingresos.

La tabla 5.5.1. contiene el cálculo de la Compensación Extraordinaria anterior, correspondiente al mes de junio del 2012 a mayo del 2013, la cual solo se tomara en cuenta para determinar el retroactivo del ISR para la primera quincena de junio del 2013, debido a que el Tabulador Administrativo de Sueldos Base del Poder Ejecutivo del 2013 (véase anexo 7-A) entro en vigor en el mes de junio de dicho año, descontándose así, cinco meses el equivalente a diez quincenas de retroactivo por ISR. Además cabe mencionar que la elaboración y depósito de la Compensación Garantizada a los Jefes de Departamento no corresponde a la Dirección de Recursos Humanos por lo cual se descarta para este cálculo.

Tabla 5.5.1. Compensación Extraordinaria de junio 2012 a mayo 2013

	Trabajador Sindicalizado Rosa Alvarado Valverde	Trabajador Sindicalizado Mauricio Alonso Aguirre	Trabajador Sindicalizado Ma. Teresa Erazo Núñez	Trabajador interino J. Antonio Ávila Gómez
Sueldo Base Quincenal	\$3,227.39	\$3,454.94	\$3,666.60	\$3,666.60
(X) % de Comp. Extraordinaria	0.50	0.50	0.50	0.50
(=) Comp. Extraordinaria	\$1,613.69	\$1,727.47	\$1,833.30	\$1,833.30

Fuente: Creación propia en base al método del Departamento de Nóminas de la DRH

Es importante señalar que la Compensación Extraordinaria, se mantiene intacta si se conserva su porcentaje, solamente cambiará si el porcentaje aumenta o disminuye y si el trabajador no justifica sus faltas de asistencia, además puede optar por dejar de percibir la misma. Para el cálculo de la Compensación Extraordinaria correspondiente a junio de 2013 a mayo de 2014 (tabla 5.5.2.) se tomara en cuenta el Sueldo Base, el cual incluye el 3.9% del 8% que se dio como incremento, el resto del 4.1% es en relación al concepto de nueva creación denominado Compensación Homologada (CH), estos dos conceptos se suman y se multiplicaran por el porcentaje de Compensación otorgado, obteniendo así el monto a pagar de dicha Compensación.



Tabla 5.5.2. Cálculo de la Compensación Extraordinaria de junio 2013 a mayo 2014

Nombre	Sueldo Base Quincenal	CH 4.1%	Total	% de Compensación	Compensación Extraordinaria
Rosa Alvarado Valverde	\$3,353.26	\$132.32	\$3,485.58	0.50	\$1,742.79
Mauricio Alonso Aguirre	\$3,589.68	\$141.65	\$3,731.33	0.50	\$1,865.67
María Teresa Erazo Núñez	\$3,809.60	\$150.33	\$3,959.93	0.50	\$1,979.97
José Antonio Ávila Gómez	\$3,809.60	\$150.33	\$3,959.93	0.50	\$1,979.97

Fuente: Creación propia en base al método del Departamento de Nóminas de la DRH

Si multiplicamos el Sueldo Base del 2012 por 3.9% obtenemos el Sueldo Base establecido en Tabulador Administrativo del Poder Ejecutivo del 2013, de igual forma multiplicando el Sueldo Base del 2012 por 4.1% obtenemos la cantidad de la Compensación Homologada (CH).

Uno de los propósitos de la presente investigación es establecer la mecánica que se lleva a cabo en el Departamento de Nóminas para determinar las percepciones, así como la mecánica que establecen la leyes que las regulan; y señalar la diferencia que existe entre ambas, ya se explicó el método interno para calcular la Compensación Extraordinaria, ahora se mostrara la mecánica que establecen dichas Leyes para el cálculo de las Horas Extras (ejemplo 5.5.3.).

La mecánica para determinar las Horas Extras es primero que nada desglosar el Salario Diario (SD) que se obtiene de la suma del Sueldo Base más la Compensación Homologada, el resultado se divide entre el número de días laborados. Posteriormente dicho Salario Diario se dividirá entre las Horas Laboradas (H LAB.), obteniendo así la Hora Extra (HE) a pagar, esta se multiplicara por el número de horas extras que haya laborado en cada semana, considerando siempre lo establecido en los artículos 67 y 68 de la LFT (2014), ya que las primeras nueve horas se paga con un cien por ciento más de sueldo (al doble), las que excedan de nueve se pagaran con un doscientos por ciento más de sueldo (al triple); de acuerdo al artículo 93-I de la LISR (2014) las primeras nueve estarán exentas por un cincuenta por ciento, sin que exceda el equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios, a partir de la décima hora gravara en su totalidad.



Ejemplo 5.5.3. Cálculo de las Horas Extras de acuerdo a los artículos 67 y 68 de la LFT, así como el artículo 93-I de la LIRS.

Rosa Alvarado Valverde

HORAS EXTRAS									
SD	H LAB.	H E		AL DOBLE	H E	%	EXENTO	5SM 2014	5SM 2013
\$232.37	7	\$33.20	IGUAL	AL TRIPLE	POR SEM	EXENTO	POR SEM	ZONA B	ZONA B
<b>1 SEMANA</b>	9	\$33.20	\$298.76	2	\$597.53	50%	<b>\$298.76</b>	\$318.85	\$306.90
	1	\$33.20	\$33.20	3	\$99.59				
<b>2 SEMANA</b>	9	\$33.20	\$298.76	2	\$597.53	50%	<b>\$298.76</b>	\$318.85	\$306.90
	1	\$33.20	\$33.20	3	\$99.59				
<b>3 SEMANA</b>	2	\$33.20	\$66.39	2	\$132.78	50%	<b>\$66.39</b>	\$318.85	\$306.90
TOTAL					\$1,527.02				

Mauricio Alonso Aguirre

HORAS EXTRAS									
SD	H LAB.	H E		AL DOBLE	H E	%	EXENTO	5SM 2014	5SM 2013
\$248.76	7	\$35.54	IGUAL	AL TRIPLE	POR SEM	EXENTO	POR SEM	ZONA B	ZONA B
<b>1 SEMANA</b>	9	\$35.54	\$319.83	2	\$639.66	50%	\$319.83	<b>\$318.85</b>	<b>\$306.90</b>
	1	\$35.54	\$35.54	3	\$106.61				
<b>2 SEMANA</b>	9	\$35.54	\$319.83	2	\$639.66	50%	\$319.83	<b>\$318.85</b>	<b>\$306.90</b>
	1	\$35.54	\$35.54	3	\$106.61				
<b>3 SEMANA</b>	2	\$35.54	\$71.07	2	\$142.15	50%	<b>\$71.07</b>	\$318.85	\$306.90
TOTAL					\$1,634.68				



## María Teresa Erazo Núñez

### HORAS EXTRAS

SD	H LAB.	H E		AL DOBLE	H E	%	EXENTO	5SM 2014	5SM 2013
\$264.00	7	\$37.71	IGUAL	AL TRIPLE	POR SEM	EXENTO	POR SEM	ZONA B	ZONA B
<b>1 SEMANA</b>	9	\$37.71	\$339.42	2	\$678.85	50%	\$339.42	<b>\$318.85</b>	<b>\$306.90</b>
	1	\$37.71	\$37.71	3	\$113.14				
<b>2 SEMANA</b>	9	\$37.71	\$339.42	2	\$678.85	50%	\$339.42	<b>\$318.85</b>	<b>\$306.90</b>
	1	\$37.71	\$37.71	3	\$113.14				
<b>3 SEMANA</b>	2	\$37.71	\$75.43	2	\$150.85	50%	<b>\$75.43</b>	\$318.85	\$306.90
				<b>TOTAL</b>	<b>\$1,734.83</b>				

## José Antonio Ávila Gómez

### HORAS EXTRAS

SD	H LAB.	H E		AL DOBLE	H E	%	EXENTO	5SM 2014	5SM 2013
\$264.00	7	\$37.71	IGUAL	AL TRIPLE	POR SEM	EXENTO	POR SEM	ZONA B	ZONA B
<b>1 SEMANA</b>	9	\$37.71	\$339.42	2	\$678.85	50%	\$339.42	<b>\$318.85</b>	<b>\$306.90</b>
	1	\$37.71	\$37.71	3	\$113.14				
<b>2 SEMANA</b>	9	\$37.71	\$339.42	2	\$678.85	50%	\$339.42	<b>\$318.85</b>	<b>\$306.90</b>
	1	\$37.71	\$37.71	3	\$113.14				
<b>3 SEMANA</b>	2	\$37.71	\$75.43	2	\$150.85	50%	<b>\$75.43</b>	\$318.85	\$306.90
				<b>TOTAL</b>	<b>\$1,734.83</b>				

Fuente: Creación propia basada en lo establecido en el artículo 67 y 68 de la LFT y el en artículo 93-I de la LISR



Como podemos apreciar en el cálculo anterior, son 22 las horas extras por cada quincena, ya que en el Departamento de Relaciones Laborales sus empleados laboran diariamente de lunes a viernes 2 horas extras. Considerando la magnitud de la plantilla del personal del Sector Burocrático que tenga derecho a esta percepción, resulta más complejo este procedimiento, la tabla 5.5.4. compara los montos determinados de los dos métodos expuestos, los cuales se presentan a continuación:

Tabla 5.5.4. Comparativo de los métodos para determinar el tiempo extraordinario de trabajo a pagar

<b>Nombre del trabajador</b>	<b>Compensación Extraordinaria</b>	<b>Horas Extras de acuerdo a la LFT</b>
Rosa Alvarado Valverde	\$1,742.79	\$1,527.02
Mauricio Alonso Aguirre	\$1,865.67	\$1,634.68
María Teresa Erazo Núñez	\$1,979.97	\$1,734.83
José Antonio Ávila Gómez	\$1,979.97	\$1,734.83

Fuente: Creación propia

El impuesto que puede generar este concepto independientemente del método empleado, se podrá comparar también más adelante en lo referente al cálculo del ISR.



## 5.6. Cálculo de la Prima Vacacional

La prima vacacional es una de las prestaciones de ley más común a la cual tienen derecho los trabajadores, independientemente del sector al cual pertenezcan; el porcentaje que se otorga va de acuerdo a las posibilidades de la empresa y su objetivo principal es incrementar el ingreso de los trabajadores para el disfrute del periodo vacacional otorgado.

Los elementos que se toman en cuenta para el cálculo de la Prima Vacacional (tabla 5.6.1), son los conceptos de Sueldo Base (anexo 7-A), el Fondo Social de Previsión Múltiple (art. 21 de las CGT), la Despensa (art. 92 de las CGT) y el concepto de la Compensación Homologada (CH), todos ellos se suman y se dividen entre quince, el resultado se multiplicara por el número de vacaciones (art. 68 de las CGT) al cual tenga derecho el trabajador y por último se multiplica por el porcentaje de Prima Vacacional (art. 24 de las CGT) que otorga la organización, obteniendo así dicha prestación.

Tabla 5.6.1. Cálculo de la Prima Vacacional

Nombre	Sueldo Base Quincenal	Fondo Social de Prev. Múlt.	Despensa	CH	Total	Diario	10 días de vacaciones	55% de Prima Vacacional
Rocío Gutiérrez López	4,572.02	40.50			4,612.52	307.50	3,075.01	1,691.26
Rosa Alvarado Valverde	3,353.26	77.28	120.72	132.32	3,683.58	245.57	2,455.72	1,350.65
Mauricio Alonso Aguirre	3,589.68	77.28	120.72	141.65	3,929.33	261.96	2,619.55	1,440.75
María Teresa Erazo Núñez	3,809.60	77.28	120.72	150.33	4,157.93	277.20	2,771.95	1,524.57
José Antonio Ávila Gómez	3,809.60	77.28	120.72	150.33	4,157.93	277.20	2,771.95	1,524.57

Fuente: Creación propia en base al método del Departamento de Nóminas de la DRH

Es importante señalar que el Fondo Social de Previsión Múltiple que perciben los jefes de departamento es diferente; de igual forma es también decir que la prima vacacional se otorga durante los periodos vacacionales que comprende la segunda quincena de julio y la segunda quincena diciembre, dichas fechas son afines a los periodos de descanso que normalmente se da en nuestra sociedad. Los trabajadores sindicalizados que tengan más de 15 años de servicio tienen derecho a un día más de vacaciones por cada periodo, pero sobre este no se pagara prima vacacional, solamente se concederá el día (segundo párrafo del art. 68 de las CGT).

Considerando lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores independiente de su antigüedad tendrán derecho a una prima vacacional no menor del 25% (art. 80 de la LFT) sobre los salarios que le correspondan durante el período de vacaciones, así también la Ley del Impuesto Sobre la Renta (art. 93-



XIV) establece que estarán exentas las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador.

El cálculo de la prima vacacional de acuerdo a lo establecido en la LISR (tabla 5.6.2.) genera una obligación fiscal, la cual normalmente una parte de ella está exenta, pero la otra contribuye a la base de ingresos que gravaran para efectos de Impuesto Sobre la Renta.

Tabla 5.6.2. Cálculo de la Prima Vacacional de acuerdo al art. 93-XIV de la LIRS

	Roció Gutiérrez López	Rosa Alvarado Valverde	Mauricio Alonso Aguirre	María Teresa Erazo Núñez	José Antonio Ávila Gómez
SD	\$304.80	\$223.55	\$239.31	\$253.97	\$253.97
(x) Días Laborados	15	15	15	15	15
(=) Sueldo Base	\$4,572.02	\$3,353.26	\$3,589.68	\$3,809.60	\$3,809.60
(+) Horas Extras		\$1,527.02	\$1,634.68	\$1,734.83	\$1,734.83
(+) <b>PRIMA VACACIONAL</b>	<b>\$1,691.26</b>	<b>\$1,350.65</b>	<b>\$1,440.75</b>	<b>\$1,524.57</b>	<b>\$1,524.57</b>
(+) Compensación Homologada		\$132.32	\$141.65	\$150.33	\$150.33
(=) Total Ingresos	\$6,263.28	\$6,363.25	\$6,806.76	\$7,219.33	\$7,219.33
(-) Horas Extras Exentas		\$663.92	\$684.87	\$689.23	\$689.23
(-) <b>PRIMA VACACIONAL EXENTA</b>	<b>\$920.70</b>	<b>\$920.70</b>	<b>\$920.70</b>	<b>\$920.70</b>	<b>\$920.70</b>
(=) Base Gravable	\$5,342.58	\$4,778.63	\$5,201.19	\$5,609.40	\$5,609.40
(-) Límite Inferior	5,081.41	4,244.11	5,081.41	5,081.41	5,081.41
(=) Excedente del Límite Inferior	\$261.17	\$534.52	\$119.77	\$527.99	\$527.99
(X) % S/ el Excedente del Límite Inferior	21.36%	17.92%	21.36%	21.36%	21.36%
(=)	\$55.79	\$95.79	\$25.58	\$112.78	\$112.78
(+) Cuota Fija	538.20	388.05	538.20	538.20	538.20
(=) ISR después de la Tarifa	\$593.99	\$483.84	\$563.78	\$650.98	\$650.98
(-) Subsidio para el Empleo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
(=) Retención ISR a cargo	\$593.99	\$483.84	\$563.78	\$650.98	\$650.98

Fuente: Creación propia en base al art. 93-XIV de la LISR

Cabe señalar que esta prestación se otorga libre de ISR en el Sector Burocrático, he ahí donde se crea la polémica de que existe cierto paternalismo en la concesión de prestaciones como está a los empleados de este sector, la personas que expresan esa idea, probablemente la mayoría tiene en cuenta que existen trabajos o ellos mismos desempeñan actividades similares a los trabajadores del Sector Público, obteniendo ingresos y prestaciones menores, lo cual crea cierta inequidad en la sociedad.



Independientemente de las estrategias fiscales que convienen el Gobierno del Estado con el sindicato, lo más importante es darse cuenta que cuando estas prestaciones se dan a los trabajadores de manera general están libre de impuestos para cualquier organización, pero el punto crítico de esta situación es darse cuenta indirectamente, que hay trabajadores que cumpliendo un año de servicios gocen la misma cantidad vacaciones que otros que ya tiene laborando veinte años o más, estos aspectos también pueden crear inequidad no solo interna si no también externa.

La diferencia de los métodos expuestos anteriormente para determinar la prima vacacional radica en la exención, ya comentamos que en el Sector Burocrático esta prestación no grava para efectos de ISR, en tanto que el art. 93-XIV de la LISR establece 15 días de salario mínimo de la zona del trabajador como exento, pero para dejar más clara la diferencia que existe entre los dos métodos se expone la tabla 5.6.3. la cual se presenta a continuación:

Tabla 5.6.3. Comparativo de los métodos para determinar la prima vacacional

Nombre del trabajador	Prima Vacacional	PV exenta de acuerdo al art. 93-XIV de la LISR	PV exenta de acuerdo al método del Dep. de Nóminas
Roció Gutiérrez López	\$1,691.26	\$920.70	\$1,691.26
Rosa Alvarado Valverde	\$1,350.65	\$920.70	\$1,350.65
Mauricio Alonso Aguirre	\$1,440.75	\$920.70	\$1,440.75
María Teresa Erazo Núñez	\$1,524.57	\$920.70	\$1,524.57
José Antonio Ávila Gómez	\$1,524.57	\$920.70	\$1,524.57

Fuente: Creación propia



## 5.7. Cálculo del Ajuste Fiscal (AF)

El ajuste fiscal es un pago que se proporciona anualmente a los trabajadores correspondiente a los días diferenciales de los meses que contienen treinta y un días o menos de treinta como febrero, normalmente se pagan 5 días, solo se pagan 6 días cuando es año bisiesto, lo anterior se debe a la forma de pago quincenal, es por eso que la nómina se encuentra mecanizada, estratégicamente este tipo de operación aparentemente es más benéfica para el trabajador, su concesión causara Impuesto Sobre la Renta.

Es importante hacer notar que a los trabajadores sindicalizados les otorga este ingreso el propio sindicato, tradicionalmente en el mes de diciembre tal como lo establece el art. 45-XXXII de las CGT, en tanto a los funcionarios y empleados eventuales se les otorga en la emisión que quincena a quincena devengan, específicamente en la segunda quincena de diciembre.

A continuación la tabla 5.7.1. nos ilustra la determinación de esta percepción, donde independientemente del tipo de personal de que se trate, se aplica el mismo procedimiento.

Tabla 5.7.1. Ajuste Fiscal (AF)

	Jefe de Departamento	Trabajador Sindicalizado	Trabajador Sindicalizado	Trabajador Sindicalizado	Trabajador interino
	Roció Gutiérrez López	Rosa Alvarado Valverde	Mauricio Alonso Aguirre	Ma. Teresa Erazo Núñez	J. Antonio Ávila Gómez
Sueldo Base	4,572.02	3,353.26	3,589.68	3,809.60	3,809.60
(+) Comp. Homologada		132.32	141.65	150.33	150.33
(=) Suma de los conceptos	4,572.02	3,485.58	3,731.33	3,959.93	3,959.93
(/) Días del mes	15	15	15	15	15
(=) Sueldo Diario	304.80	232.37	248.76	264.00	264.00
(X) Días de Ajuste Fiscal	5	5	5	5	5
(=)	1,524.01	1,161.86	1,243.78	1,319.98	1,319.98
(/) Días del Año	365	365	365	365	365
(=)	4.18	3.18	3.41	3.62	3.62
(X) Días laborados en el año	365	365	365	365	365
(=) Días que le corresponden	1,524.01	1,161.86	1,243.78	1,319.98	1,319.98

Fuente: Creación propia en base al método del Departamento de Nóminas de la DRH

Como previamente se comentó al personal no sindicalizado se le integrara este pago en la nómina correspondiente a la segunda quincena de diciembre por lo que el Impuesto Sobre la Renta aumentara únicamente para dicha quincena, el cálculo detallado lo podemos apreciar en la tabla 5.7.2. la cual se presenta a continuación:



Tabla 5.7.2. Determinación del ISR para la segunda quincena de diciembre de 2013

	Jefe de Departamento Rocío Gutiérrez López	Trabajador Sindicalizado Rosa Alvarado Valverde	Trabajador Sindicalizado Mauricio Alonso Aguirre	Trabajador Sindicalizado María Teresa Erazo Núñez	Trabajador interino José Antonio Ávila Gómez
Sueldo Base	4,572.02	3,353.26	3,589.68	3,809.60	3,809.60
(+) Comp. Extraordinaria		1,742.79	1,865.67	1,979.97	1,979.97
(+) Comp. Homologada		132.32	141.65	150.33	150.33
(+) <b>Ajuste Fiscal</b>	<b>1,524.01</b>				<b>1,319.98</b>
(-) Ingreso gravado	6,096.03	5,228.37	5,597.00	5,939.90	7,259.88
(-) Límite inferior	5,081.41	5,081.41	5,081.41	5,081.41	5,081.41
(=) Excedente del lím. Inf.	1,014.62	146.96	515.58	858.49	2,178.47
(x) % s/ el exc. del lím. Inf.	21.36%	21.36%	21.36%	21.36%	21.36%
(=) Impuesto marginal	216.72	31.39	110.13	183.37	465.32
(+) Cuota fija	538.20	538.20	538.2	538.2	538.2
(=) ISR determinado	754.92	569.59	648.33	721.57	1,003.52
(-) Subsidio para el empleo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
(=) ISR a cargo	754.92	569.59	648.33	721.57	1,003.52

Fuente: Creación propia en base al método del Departamento de Nóminas de la DRH



## 5.8. Cálculo del Aguinaldo

Sin lugar a duda, la prestación que llama más la atención de los trabajadores del Sector Burocrático es la Gratificación de Fin de Año o Aguinaldo como mejor se le conoce, cuyo objetivo principal es precisamente incrementar el ingreso del trabajador para el goce del periodo vacacional de fin de año, esta prestación a lo igual que la prima vacacional es una prestación que se da libre de impuesto en este Sector, se consideran básicamente los mismos conceptos que se toman para el cálculo de la prima vacacional, solo que el aguinaldo diario se multiplicara por cuarenta días, los cuales corresponden a los funcionario y por cincuenta días (art. 91 de las CGT) para los trabajadores de base y sindicalizados, el resultado representa el aguinaldo total a pagar, el cual se emitirá en dos parcialidades, la primera parcialidad se paga en la segunda quincena de diciembre y la segunda parcialidad a más tardar antes del cuatro de enero.

En la tabla 5.8.1. se puede ver de manera detallada el cálculo del Aguinaldo de los trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo (Burocracia).

Tabla 5.8.1. Cálculo del Aguinaldo

Nombre	Sueldo Base Quincenal	Fondo Social de Prev. Múlt.	Despensa	CH	Total	Diario	Días de Aguinaldo	2 parcialidad de
Roció Gutiérrez López	4,572.02	40.50			4,612.52	307.50	12,300.05	6,150.03
Rosa Alvarado Valverde	3,353.26	77.28	120.72	132.32	3,683.58	245.57	12,278.60	6,139.30
Mauricio Alonso Aguirre	3,589.68	77.28	120.72	141.65	3,929.33	261.96	13,097.77	6,548.88
María Teresa Erazo Núñez	3,809.60	77.28	120.72	150.33	4,157.93	277.20	13,859.77	6,929.88
José Antonio Ávila Gómez	3,809.60	77.28	120.72	150.33	4,157.93	277.20	13,859.77	6,929.88

Fuente: Creación propia en base al método del Departamento de Nóminas de la DRH

Considerando lo anteriormente visto es claro darse cuenta que el método de determinación no tiene mayor problema para comprenderlo, pero lo que no se puede comprender son las formas de conceder esta prestación sin hacer a un lado los convenios que existen, sin lugar a duda crean cierta controversia, no internamente, sino externamente, esto es claro ejemplo del desequilibrio que existe en el país en cuanto a remuneración de los trabajadores se refiere. Internamente puede ser comprensible por el hecho de que existen acuerdos que hacen que todos se ven beneficiados de alguna u otra manera, pero externamente hay trabajadores cuya labor es más demandante y sin embargo obtienen un ingreso similar o menor al que se paga en el Sector Público y llega la ocasión del pago de una prestación como el aguinaldo, donde se le conceden menos días y además dicha prestación genera impuesto; se entienden las luchas sindicales, estrategias fiscales y se conocen las injusticias en otros sectores, pero desde un



particular punto de vista todos los empleadores deben conocer de manera perfectible la retribución que ameriten sus trabajadores, valorando siempre no perjudicarlos y no ser paternalista, sino simplemente remunerar de forma justa en relación a sus aptitudes, actitudes y esmero.

Otra diferencia que existe en cuanto al otorgamiento de esta prestación es en relación a la fecha de pago ya vimos cual es periodo pactado para pagarla en el Sector de Burocracia; de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (2014) en su artículo 87, el aguinaldo deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos, lo cual ya vimos que difiere en el sector del cual estamos hablando, de ser así esta percepción se pagaría en una sola quincena y gravaría para efectos de ISR.

Para dejar más claro lo anterior la tabla 5.8.2. nos detalla el cálculo del aguinaldo de acuerdo a la LISR, el cual se expone a continuación:

Tabla 5.8.2. Cálculo del Aguinaldo de acuerdo al art. 93-XIV de la LISR

		Roció Gutiérrez López	Rosa Alvarado Valverde	Mauricio Alonso Aguirre	María Teresa Erazo Núñez	José Antonio Ávila Gómez
	SD	\$304.80	\$223.55	\$239.31	\$253.97	\$253.97
(x)	Días Laborados	15	15	15	15	15
(=)	Sueldo Base	\$4,572.02	\$3,353.26	\$3,589.68	\$3,809.60	\$3,809.60
(+)	Horas Extras		\$1,527.02	\$1,634.68	\$1,734.83	\$1,734.83
(+)	<b>AGUINALDO</b>	<b>\$12,300.05</b>	<b>\$12,278.60</b>	<b>\$13,097.77</b>	<b>\$13,859.77</b>	<b>\$13,859.77</b>
(+)	Prima Vacacional	\$1,691.26	\$1,350.65	\$1,440.75	\$1,524.57	\$1,524.57
(+)	Compensación Homologada		\$132.32	\$141.65	\$150.33	\$150.33
(+)	Ajuste Fiscal	\$1,524.01				\$1,319.98
(=)	Total Ingresos	\$20,087.34	\$18,641.85	\$19,904.53	\$21,079.10	\$22,399.08
(-)	Horas Extras Exentas		\$663.92	\$684.87	\$689.23	\$689.23
(-)	<b>AGUINALDO EXENTO</b>	<b>\$1,841.40</b>	<b>\$1,841.40</b>	<b>\$1,841.40</b>	<b>\$1,841.40</b>	<b>\$1,841.40</b>
(-)	Prima Vacacional Exenta	\$920.70	\$920.70	\$920.70	\$920.70	\$920.70
(=)	Base Gravable	\$17,325.24	\$15,215.83	\$16,457.55	\$17,627.77	\$18,947.75
(-)	Límite Inferior	16,153.06	10,248.46	16,153.06	16,153.06	16,153.06
(=)	Excedente del Límite Inferior	\$1,172.18	\$4,967.37	\$304.49	\$1,474.71	\$2,794.69
(X)	% S/ el Excedente del Límite Inferior	30.00%	23.52%	30.00%	30.00%	30.00%
(=)		\$351.65	\$1,168.32	\$91.35	\$442.41	\$838.41
(+)	Cuota Fija	3,030.60	1,641.75	3,030.60	3,030.60	3,030.60
(=)	ISR después de la Tarifa	\$3,382.25	\$2,810.07	\$3,121.95	\$3,473.01	\$3,869.01
(-)	Subsidio para el Empleo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
(=)	Retención ISR a cargo	\$3,382.25	\$2,810.07	\$3,121.95	\$3,473.01	\$3,869.01

Fuente: Creación propia en base a lo establecido en el art. 93-XIV de la LIRS



La diferencia entre ambos métodos para el cálculo del aguinaldo radica también en su exención y en el impuesto que causa, lo cual puede ser apreciado fácilmente en ambos métodos (tabla 5.8.3.). El aguinaldo determinado por el Departamento de Nóminas no causa impuesto, está exento, el ISR que es determinado para las quincenas del periodo de la primera quincena de junio del 2013 a la segunda quincena de mayo del 2014, es el que se aplicara independientemente de haya más ingresos, excepto para la segunda quincena de diciembre del 2013, particularmente sobre los trabajadores no sindicalizados a quienes como ya mencionamos se les paga el Ajuste Fiscal, sobre el cual se retiene ISR; en tanto que el cálculo de acuerdo a lo establecido en la LISR, cuando esta prestación se otorga tiende a incrementar en gran cantidad el mismo impuesto.

Tabla 5.8.3. Comparativo de los métodos para el cálculo del Aguinaldo

Nombre	Método del Departamento de Nóminas			Método de acuerdo al art. 93-XIV de la LISR		
	Aguinaldo	Aguinaldo Exento	ISR de la Quincena	Aguinaldo	Aguinaldo Exento	ISR de la Quincena
Roció Gutiérrez López	12,300.05	12,300.05	754.92	12,300.05	1,841.40	3,382.25
Rosa Alvarado Valverde	12,278.60	12,278.60	569.59	12,278.60	1,841.40	2,810.07
Mauricio Alonso Aguirre	13,097.77	13,097.77	648.33	13,097.77	1,841.40	3,121.95
María Teresa Erazo Núñez	13,859.77	13,859.77	721.57	13,859.77	1,841.40	3,473.01
José Antonio Ávila Gómez	13,859.77	13,859.77	1,003.52	13,859.77	1,841.40	3,869.01

Fuente: Creación propia



---

## 5.9. Determinación del ISR de junio 2013 a mayo 2014

De acuerdo a la LIRS (2014) en su Título IV de las Personas Físicas y las Disposiciones Generales, en su artículo 90, están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado cuando en los términos de este Título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo.

Una de las deducciones más importantes a considerar es la que tiene relación con el Impuesto Sobre la Renta, la cual en este caso de acuerdo a los ingresos que percibe el personal del cual se habla, resulta idóneo analizar cuáles son los conceptos que causan este impuesto.

Para la determinación del ISR de los trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo se tienen contemplados solo tres conceptos, los cuales son el Sueldo Base, la Compensación Extraordinaria en caso de que tuviese derecho a ella y el concepto de nueva creación denominado Compensación Homologada, el total de estas percepciones será la base gravable a la cual se le aplicara la tarifa quincenal que tiene su fundamento en el artículo 145 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta (2014), dicho impuesto se descontara quincena a quincena hasta la fecha en que se dé un nuevo incremento al Sueldo Base.

Para la determinación del retroactivo por ISR de la primera quincena de junio, será necesario exponer el método anterior que corresponde al ejercicio de junio del 2012 a mayo del 2013 (Tabla 5.9.1.), el cual es necesario tomar en cuenta para fundamentar el origen de dicho descuento.

Es necesario hacer notar que los Jefes de Departamento no se les aplican este retroactivo por ISR ya que durante los últimos años no se ha dado un incremento a los Sueldos Base del Tabulador de Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores (anexo 7-A), dicho aproximado de tiempo se trata de acoplar al periodo sobre el cual se va a trabajar y el cual corresponde de junio de 2013 a mayo de 2014.

El cálculo del Impuesto Sobre la Renta del Jefe de Departamento será solo sobre el Sueldo Base, ya que la Compensación Garantizada que percibe si crea este impuesto, pero este cálculo lo hace la Secretaria de Finanzas y Administración, y posteriormente hace el pago por separado.

Para dejar más claro el cálculo de este impuesto correspondiente a junio de 2013 a mayo de 2014 se establece la tabla 5.9.2., la cual integra ahora a todos los trabajadores del Departamento de Relaciones Laborales.



Tabla 5.9.1. Determinación del ISR de junio 2012 a mayo 2013

	Jefe de Departamento	Trabajador Sindicalizado	Trabajador Sindicalizado	Trabajador Sindicalizado	Trabajador interino
	Roció Gutiérrez López	Rosa Alvarado Valverde	Mauricio Alonso Aguirre	Ma. Teresa Erazo Núñez	J. Antonio Ávila Gómez
Sueldo Base		3,227.39	3,454.94	3,666.60	3,666.60
(+) Comp. Ext.		1,613.69	1,727.47	1,833.30	1,833.30
(=) Ingreso gravado		4,841.08	5,182.40	5,499.90	5,499.90
(-) Límite inferior		4,244.11	5,081.41	5,081.41	5,081.41
(=) Exc. del Lím. Inf.		596.97	100.99	418.49	418.49
(x) % s/ el Exc. del Lím. Inf.		17.92%	21.36%	21.36%	21.36%
(=) Impuesto marginal		106.98	21.57	89.39	89.39
(+) Cuota fija		388.05	538.2	538.2	538.2
(=) ISR determinado		495.03	559.77	627.59	627.59
(-) Subsidio para el empleo		0.00	0.00	0.00	0.00
(=) ISR jun. 2012 a mayo 2013		495.03	559.77	627.59	627.59

Fuente: Creación propia en base a método del Departamento de Nóminas de la DRH

Tabla 5.9.2. Determinación del ISR de junio 2013 a mayo 2014

	Jefe de Departamento	Trabajador Sindicalizado	Trabajador Sindicalizado	Trabajador Sindicalizado	Trabajador interino
	Roció Gutiérrez López	Rosa Alvarado Valverde	Mauricio Alonso Aguirre	Ma. Teresa Erazo Núñez	J. Antonio Ávila Gómez
Sueldo Base	4,572.02	3,353.26	3,589.68	3,809.60	3,809.60
(+) Comp. Ext.		1,742.79	1,865.67	1,979.97	1,979.97
(+) Comp. Hom. (CH)		132.32	141.65	150.33	150.33
(=) Ingreso gravado	4,572.02	5,228.37	5,597.00	5,939.90	5,939.90
(-) Límite inferior	4,244.11	5,081.41	5,081.41	5,081.41	5,081.41
(=) Excedente del Límite Inferior	327.91	146.96	515.58	858.49	858.49
(x) % s/ el Exc. del Lím. Inf.	17.92%	21.36%	21.36%	21.36%	21.36%
(=) Impuesto marginal	58.76	31.39	110.13	183.37	183.37
(+) Cuota fija	388.05	538.20	538.2	538.2	538.2
(=) ISR determinado	446.81	569.59	648.33	721.57	721.57
(-) Subsidio para el empleo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
(=) ISR junio 2013 a mayo 2014	446.81	569.59	648.33	721.57	721.57

Fuente: Creación propia en base a método del Departamento de Nóminas de la DRH



La compensación extraordinaria, no es una percepción que se otorga de manera general, también grava para efectos de ISR junto con el Sueldo Base y la Compensación Homologada, anteriormente vimos el cálculo de las Horas Extras de acuerdo a las Leyes que regulan su procedimiento y se pudo notar que el monto determinado por HE era menor a comparación del cálculo que hace el Departamento de Nóminas, se hace mención de ello ya que esta percepción influye en la determinación del Impuesto Sobre la Renta, a todo esto hay que tener en cuenta que el procedimiento que establece la LISR en su art. 93-I exenta un porcentaje por este tipo ingreso lo cual disminuye la base gravable, esta exención no es considerada por el Departamento de Nóminas.

Como se puede notar en el cálculo anterior, el Impuesto Sobre la Renta para el periodo de junio de 2013 a mayo de 2014 es mayor con relación al ISR 2013 y 2014 (tablas 5.9.3. y 5.9.4.) que fue determinado respetando lo establecido en la Ley de dicho impuesto, hay que hacer notar que el método que se aplica en el Departamento de Nóminas, al hacer la suma de los ingresos que gravan y restarlos con el ISR determinado, el resultado es ligeramente a favor de los trabajadores al servicio del Poder Ejecutivo del Estado, esto debido al método que dicho departamento emplea para el cálculo de la Compensación Extraordinaria, el cual altera el ingreso que realmente amerita.

Tabla 5.9.3. ISR 2013

		Rosa Alvarado Valverde	Mauricio Alonso Aguirre	María Teresa Erazo Núñez	José Antonio Ávila Gómez
	SD	\$223.55	\$239.31	\$253.97	\$253.97
(x)	Días Laborados	15	15	15	15
(=)	Sueldo Base	\$3,353.26	\$3,589.68	\$3,809.60	\$3,809.60
(+)	Horas Extras	<b>\$1,527.02</b>	<b>\$1,634.68</b>	<b>\$1,734.83</b>	<b>\$1,734.83</b>
(+)	Comp. Homologada	\$132.32	\$141.65	\$150.33	\$150.33
(=)	Total Ingresos	\$5,012.60	\$5,366.01	\$5,694.76	\$5,694.76
(-)	Horas Extras Exentas	<b>\$663.92</b>	<b>\$684.87</b>	<b>\$689.23</b>	<b>\$689.23</b>
(=)	Base Gravable	\$4,348.68	\$4,681.13	\$5,005.53	\$5,005.53
(-)	Límite Inferior	4,244.11	4,244.11	4,244.11	4,244.11
(=)	Excedente del Límite Inferior	\$104.57	\$437.02	\$761.42	\$761.42
(X)	% S/ el Excedente del Límite Inferior	17.92%	17.92%	17.92%	17.92%
(=)		\$18.74	\$78.31	\$136.45	\$136.45
(+)	Cuota Fija	388.05	388.05	388.05	388.05
(=)	ISR después de la Tarifa	\$406.79	\$466.36	\$524.50	\$524.50
(-)	SPE	0.00	0.00	0.00	0.00
(=)	Retención ISR a cargo	\$406.79	\$466.36	\$524.50	\$524.50

Fuente: Creación propia en base a la LISR



Tabla 5.9.4. ISR 2014

		Rosa Alvarado Valverde	Mauricio Alonso Aguirre	María Teresa Erazo Núñez	José Antonio Ávila Gómez
	SD	\$223.55	\$239.31	\$253.97	\$253.97
(x)	Días Laborados	15	15	15	15
(=)	Sueldo Base	\$3,353.26	\$3,589.68	\$3,809.60	\$3,809.60
(+)	Horas Extras	<b>\$1,527.02</b>	<b>\$1,634.68</b>	<b>\$1,734.83</b>	<b>\$1,734.83</b>
(+)	Compensación Homologada	\$132.32	\$141.65	\$150.33	\$150.33
(=)	Total Ingresos	\$5,012.60	\$5,366.01	\$5,694.76	\$5,694.76
(-)	Horas Extras Exentas	<b>\$663.92</b>	<b>\$708.77</b>	<b>\$713.13</b>	<b>\$713.13</b>
(=)	Base Gravable	\$4,348.68	\$4,657.24	\$4,981.63	\$4,981.63
(-)	Límite Inferior	4,244.11	4,244.11	4,244.11	4,244.11
(=)	Excedente del Límite Inferior	\$104.57	\$413.13	\$737.52	\$737.52
(X)	% S/ el Excedente del Límite Inferior	17.92%	17.92%	17.92%	17.92%
(=)		\$18.74	\$74.03	\$132.16	\$132.16
(+)	Cuota Fija	388.05	388.05	388.05	388.05
(=)	ISR después de la Tarifa	\$406.79	\$462.08	\$520.21	\$520.21
(-)	SPE	0.00	0.00	0.00	0.00
(=)	Retención ISR a cargo	\$406.79	\$462.08	\$520.21	\$520.21

Fuente: Creación propia en base a la LISR

Al analizar todo lo referente a esta deducción se puede decir que cuando se toman en cuenta los conceptos que integran el Sueldo Base (SB y CH) y sobre de ellos se calcula el Impuesto Sobre la Renta no hay ningún problema, el impuesto determinado será correcto, pero cuando se integran otros conceptos que gravan como la Compensación Extraordinaria (Horas Extras), la cual no es determinada de acuerdo a la LFT y la LISR, sino en base a un método convenido, que además tiende a favorecer en un margen no muy amplio el ingreso del trabajador en cuanto a dicha prestación se refiere, tiende a alterar también el ISR, los montos determinados por cada uno de los métodos se establecen a continuación:

Tabla 5.9.5. Comparativo de los métodos para el cálculo del ISR

Nombre del trabajador	Cálculo de ISR		
	Método del Dep. de Nóminas	De acuerdo a la LISR 2013	De acuerdo a la LISR 2014
Rocío Gutiérrez López	\$446.81	\$446.81	\$446.81
Rosa Alvarado Valverde	\$569.59	\$406.79	\$406.79
Mauricio Alonso Aguirre	\$648.33	\$466.36	\$462.08
María Teresa Erazo Núñez	\$721.57	\$524.50	\$520.21
José Antonio Ávila Gómez	\$721.57	\$524.50	\$520.21

Fuente: Creación propia



---

## 5.10. Determinación de las cuotas de Seguridad Social

La Ley del Seguro Social tiende a proteger a la población de pocos recursos, que forma la gran mayoría y al efecto, obliga a toda persona o institución que tenga a su servicio trabajadores, a inscribirlos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en un plazo de 5 días a contar de la fecha en que comiencen a prestar sus servicios, para que estos y sus familiares disfruten de las ventajas que el Instituto proporciona.

El Seguro Social, a cambio de las cuotas que recibe (las cuales deberán pagar el Estado, el patrón y el trabajador, en la proporción que la propia Ley establece), ofrece los siguientes seguros:

- 1) **Riesgo de Trabajo** (accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajador). Proporciona al asegurado:
  - Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria, aparatos de prótesis y ortopedia, y rehabilitación.
  - Subsidio del 100% de su salario mientras dure la enfermedad por incapacidad permanente parcial, o total, en cuyo caso el asegurado recibirá una pensión de acuerdo con las tablas establecidas por la propia Ley.
  - Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, se otorgará una indemnización de dos meses del salario promedio del grupo de cotización a la fecha del fallecimiento.
  
- 2) **Enfermedades y Maternidad.** Proporciona *al trabajador y a sus familiares* (esposa, hijos hasta los 16 años, y hasta los 25, si estudian en planteles del sistema educativo nacional, al padre y la madre que vivan en el hogar de éste) o *al pensionado y sus familiares* de acuerdo con lo reglamentado por la Ley del Seguro Social en su caso:
  - Asistencia médica, hospitalaria y farmacéutica.
  - Un subsidio en efectivo mientras dure la enfermedad, siempre que esta lo incapacite para trabajar.
  
- 3) **Invalidez y vida.** El estado de invalidez y vida da derecho al otorgamiento de las prestaciones siguientes:



- Pensión temporal. (En caso de existir la posibilidad de recuperación para el trabajo)
- Pensión definitiva. (La que corresponde al estado de invalidez y vida que se estima de naturaleza permanente)
- Asistencia médica.
- Asignaciones familiares.
- Ayuda asistencial.

Se requiere que al declararse la invalidez el asegurado tenga acreditado el pago de 250 semanas de cotización.

Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto otorgara a sus beneficiarios:

- Pensión de viudez.
- Pensión de orfandad.
- Pensión a ascendentes que dependan económicamente.
- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos que lo requiera.
- Asistencia médica.

Para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones anteriores, es requisito que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales.

**4) Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez.** Los riesgos protegidos son el retiro, la cesantía y vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados.

El seguro de retiro es equivalente al 2% sobre el salario base de cotización y corresponde al patrón cubrir su importe.

Existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad.

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad.

Para gozar de las prestaciones en ambos ramos se requiere en mínimo de 1250 cotizaciones semanales con derecho a las siguientes prestaciones:



- Pensión
- Asistencia medica
- Asignaciones familiares y
- Ayuda asistencial

#### **5) Guardería para hijos de asegurados y prestaciones sociales.**

Proporciona servicios de guarderías a los hijos de las trabajadoras, durante el tiempo que dure su jornada de trabajo.

Estos servicios tienden a cuidar y fortalecer la salud del niño y su desarrollo futuro; incluye el aseo, alimentación, cuidado de la salud, recreación y la educación; estos servicios se proporcionarán desde los cuarenta y tres días de nacidos, hasta que cumplan cuatro años.

Las prestaciones sociales institucionales tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes, y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

Los criterios que establece la LSS para la determinación del SBC son el SD (Sueldo Base, Compensación Extraordinaria, Despensa y la Compensación Homologada) más el Aguinaldo y Prima Vacacional diaria que representa el Factor de Integración IMSS-INFONAVIT (anexo 7-B), dándonos el SDI, el cual será multiplicado por los porcentajes de cada uno de los ramos que establece la Ley del Seguro Social, tanto para el patrón como para el obrero, dándonos así la respectiva cuota que debe cubrirse por ambas partes al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Cabe mencionar que la cuota varía de acuerdo a los días de cotización, el ejemplo 5.10.1. es en relación a la segunda quincena de febrero, para la cual se consideran trece días, normalmente son quince o dieciséis días de cotización para determinar las cuotas, respecto a estos dos últimos periodos lo único será precisamente eso, cambiar el dato de los días de cotización. También hay que considerar que cuando se dé el incremento al salario mínimo, en este caso a partir del 2014 se reflejara un pequeño aumento en la cuota.

Es importante señalar que para la determinación de las cuotas de seguridad social se consideran los porcentajes mínimos en Ley con relación al aguinaldo y prima vacacional, no los porcentajes establecidos en el contrato colectivo de trabajo, y la determinación de las vacaciones son en relación a la antigüedad.



### Ejemplo 5.10.1. Determinación de las Cuotas al IMSS

Roció Gutiérrez López

	Salario Diario
SD	351.69
	Días Cotizados por Periodo
DCP	13
	Antigüedad
AN	6
	% de Prima de RT
PRT	3.73177
	Días de Aguinaldo
A	15
	Días de Vacaciones
V	14
	% Prima Vacacional
PV	25
	Salario Mínimo del DF 67.29
SMDF	67.29
	Salario Diario Integrado
SDI	369.52

	Patrón	Obrero
Cuota Fija	178.45	0.00
Excedente	23.97	8.72
Prest. en dinero	33.63	12.01
Pensionados	50.44	18.01
Invalidez y Vida	84.06	30.02
Riesgo de Trabajo	179.26	0.00
Guarderías	48.04	0.00
Retiro	96.07	0.00
Cesantía y Vejez	151.32	54.04
INFONAVIT	240.18	0.00
<b>Total Mensual</b>	<b>597.85</b>	<b>68.76</b>
<b>Total Bimestral</b>	<b>247.39</b>	<b>54.04</b>
<b>Total Infonavit</b>	<b>240.18</b>	<b>0.00</b>
<b>Total a pagar</b>	<b>1,085.42</b>	<b>122.80</b>

Rosa Alvarado Valverde

	Salario Diario
SD	411.46
	Días Cotizados por Periodo
DCP	13
	Antigüedad
AN	22
	% de Prima de RT
PRT	3.73177
	Días de Aguinaldo
A	15
	Días de Vacaciones
V	20
	% Prima Vacacional
PV	25
	Salario Mínimo del DF 67.29
SMDF	67.29
	Salario Diario Integrado
SDI	434.01

	Patrón	Obrero
Cuota Fija	178.45	0.00
Excedente	33.19	12.07
Prest. en dinero	39.49	14.1
Pensionados	59.24	21.16
Invalidez y Vida	98.73	35.26
Riesgo de Trabajo	210.54	0.00
Guarderías	56.42	0.00
Retiro	112.84	0.00
Cesantía y Vejez	177.72	63.47
INFONAVIT	282.10	0.00
<b>Total Mensual</b>	<b>676.06</b>	<b>82.59</b>
<b>Total Bimestral</b>	<b>290.56</b>	<b>63.47</b>
<b>Total Infonavit</b>	<b>282.10</b>	<b>0.00</b>
<b>Total a pagar</b>	<b>1,248.72</b>	<b>146.06</b>



Mauricio Alonso Aguirre

	Salario Diario
SD	439.82
	Días Cotizados por Periodo
DCP	13
	Antigüedad
AN	21
	% de Prima de RT
PRT	3.73177
	Días de Aguinaldo
A	15
	Días de Vacaciones
V	20
	% Prima Vacacional
PV	25
	Salario Mínimo del DF 67.29
SMDF	67.29
	Salario Diario Integrado
SDI	463.92

	Patrón	Obrero
Cuota Fija	178.45	0.00
Excedente	37.47	13.63
Prest. en dinero	42.22	15.08
Pensionados	63.33	22.62
Invalidez y Vida	105.54	37.69
Riesgo de Trabajo	223.06	0.00
Guarderías	60.31	0.00
Retiro	120.62	0.00
Cesantía y Vejez	189.97	67.85
INFONAVIT	301.55	0.00
Total Mensual	710.38	89.02
Total Bimestral	310.59	67.85
Total Infonavit	301.55	0.00
Total a pagar	1,322.52	<b>156.87</b>

María Teresa Erazo Núñez

	Salario Diario
SD	466.20
	Días Cotizados por Periodo
DCP	13
	Antigüedad
AN	23
	% de Prima de RT
PRT	3.73177
	Días de Aguinaldo
A	15
	Días de Vacaciones
V	20
	% Prima Vacacional
PV	25
	Salario Mínimo del DF 67.29
SMDF	67.29
	Salario Diario Integrado
SDI	491.75

	Patrón	Obrero
Cuota Fija	178.45	0.00
Excedente	41.45	15.07
Prest. en dinero	44.75	15.98
Pensionados	67.12	23.97
Invalidez y Vida	111.87	39.95
Riesgo de Trabajo	238.56	0.00
Guarderías	63.93	0.00
Retiro	127.85	0.00
Cesantía y Vejez	201.37	71.92
INFONAVIT	319.63	0.00
Total Mensual	746.13	94.97
Total Bimestral	329.22	71.92
Total Infonavit	319.63	0.00
Total a pagar	1,394.98	<b>166.89</b>



José Antonio Ávila Gómez

	Salario Diario		Patrón	Obrero
SD	416.45	Cuota Fija	178.45	0.00
	Días Cotizados por Periodo	Excedente	33.95	12.34
DCP	13	Prest. en dinero	39.97	14.28
	Antigüedad	Pensionados	59.96	21.41
AN	7	Invalidez y Vida	99.93	35.69
	% de Prima de RT	Riesgo de Trabajo	213.10	0.00
PRT	3.73177	Guarderías	57.10	0.00
	Días de Aguinaldo	Retiro	114.21	0.00
A	15	Cesantía y Vejez	179.88	64.24
	Días de Vacaciones	INFONAVIT	285.52	0.00
V	20			
	% Prima Vacacional	Total Mensual	682.46	83.72
PV	25	Total Bimestral	294.09	64.24
	Salario Mínimo del DF 67.29	Total Infonavit	285.52	0.00
SMDF	67.29	Total a pagar	1,262.07	<b>147.96</b>
	Salario Diario Integrado			
SDI	439.27			

Fuente: Ejemplo creado en base al método empleado por el Departamento de Trámites de Seguridad Social de la Dirección de Recursos Humanos

Las tablas 5.10.2. y 5.10.3. establecen las cuotas de Seguridad Social oficiales a descontar, el cálculo de las cuotas anteriormente son en referencia a la segunda quincena de febrero la cual cotiza con trece días, a continuación se establecen las cuotas en relación a 15 y 16 días de cotización.

Tabla 5.10.2. Cuotas de Seguridad Social 2013

Nombre	Cuotas al IMSS 2013		
	1ª y 2ª quincena de junio	15 días	16 días
Roció Gutiérrez López	\$135.49	\$141.35	\$150.77
Rosa Alvarado Valverde	\$165.97	\$169.50	\$180.80
Mauricio Alonso Aguirre	\$176.89	\$180.67	\$192.72
María Teresa Erazo Núñez	\$187.05	\$191.06	\$203.80
José Antonio Ávila Gómez	\$166.43	\$170.45	\$181.81

Fuente: Creación propia

Tabla 5.10.3. Cuotas de Seguridad Social 2014

Nombre	Cuotas al IMSS 2014		
	13 días	15 días	16 días
Roció Gutiérrez López	\$122.65	\$141.52	\$150.95
Rosa Alvarado Valverde	\$147.06	\$169.68	\$181.00
Mauricio Alonso Aguirre	\$156.74	\$180.85	\$192.91
María Teresa Erazo Núñez	\$165.74	\$191.24	\$203.99
José Antonio Ávila Gómez	\$147.88	\$170.63	\$182.01

Fuente: Creación propia



---

### **5.11. Emisión quincenal de la nómina de los trabajadores del Departamento de Relaciones Laborales de la DRH del Estado de Michoacán**

El objetivo central del presente caso es la demostración de la emisión quincenal de la nómina de una Dependencia del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán, la cual presenté los diferentes tipos de contratación que se dan en dicho Sector, de forma que se pueda conocer que conceptos integran la remuneración de cada uno de los trabajadores. A continuación se expone la nómina del Departamento de Relaciones Laborales el cual es parte de la Dirección de Recursos Humanos del Estado de Michoacán, y la cual comprende el periodo de junio 2013 a mayo 2014.

Antes de comenzar con la presentación de la nómina es importante señalar el fundamento y determinación de algunas percepciones que continuamente se estarán presentando en la misma, tal como el Fondo Social de Previsión Múltiple que es una percepción que tiene su fundamento en el art. 21 de las Condiciones Generales de Trabajo; los Quinquenios los cuales se otorgan por cada cinco años de servicio, estos tiene su fundamento en el art. 89 de las Condiciones Generales de Trabajo, dicha prestación anualmente se revisa para incrementar su monto, para el 2013 aumento un 15%; el Bono Sindical el cual tiene su fundamento en los estatutos del propio sindicato; la prestación por Despensa para su mayor control se otorga en efectivo, tiene su fundamento en el art. 92 de las Condiciones Generales de Trabajo; la Ayuda para Desarrollo y Capacitación la cual se entrega de manera bimestral, así lo establece el art. 88 de las Condiciones Generales de Trabajo. La Despensa así como la Ayuda para Desarrollo y Capacitación se otorga solo a trabajadores de base y sindicalizados, respecto de estas dos prestaciones los trabajadores eventuales solo tienen derecho a la Despensa. El concepto de nueva creación denominado Compensación Homologada el cual entro en vigor a partir de junio del 2013 es parte del incremento que se dio a los Sueldos Base de los trabajadores al Servicio del Ejecutivo del Estado.

También hay otras deducciones que es importante señalar su origen y cálculo, una de ellas son las Cuotas Sindicales, su monto corresponde al 1% del Sueldo Base; el Fondo de Ahorro es un descuento que posteriormente hace entrega el STASPE, tradicionalmente en el mes de octubre; estos dos descuentos solo se aplican a los trabajadores sindicalizados. Un descuento que se aplica a todos los trabajadores es el Fondo de Pensiones, el cual se determina sumando el Sueldo Base y la Compensación Homologada, el resultado de multiplica por el 5.5% que establece el primer párrafo del art. 22 de la Ley de Pensiones Civiles del Estado (2007).

Al final de cada quincena se hacen notas que pueden ayudar a comprender mejor el origen de su contenido, así pues sin más preámbulos se da comienzo a la demostración de la nómina, la cual se expone de la siguiente forma:

**1ª Quincena de junio de 2013 (Periodo de pago 01/06/2013 a 15/06/2013)**

	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	LIQUIDO
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		135.49	
<b>Total</b>	<b>4,612.52</b>	<b>833.76</b>	<b>3,778.76</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
01 SUELDO BASE	1,258.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
06 QUINQUENIOS	691.30		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	1,323.23		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		745.63	
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		333.71	
74 I.M.S.S.		165.97	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>9,452.75</b>	<b>2,048.43</b>	<b>7,404.32</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
01 SUELDO BASE	1,347.42		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	380.82		
06 QUINQUENIOS	523.42		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	1,416.52		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		885.57	
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		357.24	
74 I.M.S.S.		176.89	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>9,687.35</b>	<b>2,303.93</b>	<b>7,383.42</b>

**1ª Quincena de junio de 2013 (Periodo de pago 01/06/2013 a 15/06/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
01 SUELDO BASE	1,429.97		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
06 QUINQUENIOS	691.30		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	1,503.31		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		939.82	
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		379.13	
74 I.M.S.S.		187.05	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>10,515.65</b>	<b>2,465.67</b>	<b>8,049.98</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
01 SUELDO BASE	1,429.97		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	1,503.31		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		939.82	
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		379.13	
74 I.M.S.S.		166.43	
<b>Total</b>	<b>9,071.18</b>	<b>2,206.95</b>	<b>6,864.23</b>



---

Como pudimos observar en la 1ª quincena junio se pagan y descuentan dos veces el mismo concepto, esto debido a la entrada del incremento a los Sueldos Base de los Trabajadores de Base y Sindicalizados del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán, este pago es en relación al retroactivo de las diez quincenas de enero a mayo, dicho periodo es el tiempo que tardo en entrar en vigor en tabulador 2013.

Los conceptos que causan retroactividad son el Sueldo Base (se obtiene multiplicando el Sueldo Base anterior por el 3.9% que se dio de incremento, el resultado por 10 que son las quincenas pendientes), los Quinquenios (para este 2013 se dio un incremento del 15% a esta prestación, el cual se aplicara a los montos estipulados en el art. 89 de las CGT, el resultado de ese 15% también se multiplicara por 10 quincenas obteniendo su retroactividad), el concepto de nueva creación en el 2013 denominado Compensación Homologada (se obtiene multiplicando el Sueldo Base anterior por el 4.1% que se dio como incremento, el resultado también se multiplica por 10 quincenas), el Impuesto Sobre la Renta (restando el ISR anterior con el vigente, esa diferencia multiplicada por 10) y el Fondo de Pensiones (sumando los dos conceptos de Sueldo Base y los dos conceptos de la Compensación Homologada por el 5.5% que establece la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Michoacán).

A los Jefes de Departamento no se les aplica este retroactivo ya que en lugar de incremento hubo un decremento a los Sueldos Base del Tabulador de Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores 2013, lo anterior como parte de los planes de austeridad que implemento el Gobierno del Estado debido a los problemas financieros que enfrenta la entidad.

Hay que considerar que a partir de la segunda quincena de junio el concepto de Fondo de Pensiones diferirá del de la primera quincena de junio, el correspondiente a la segunda quincena será el que se aplicara a toda las quincenas de los meses restantes es decir de julio 2013 a mayo 2014.

También es importante tener en cuenta que las cuotas de Seguridad Social al I.M.S.S. varían de acuerdo a los días cotizados, normalmente esto se refleja en las segundas quincenas de cada mes, las cuales pueden cotizar 15 o 16 días y en el mes de febrero, 13 días o 14 en año bisiesto.

**2ª Quincena de junio de 2013 (Periodo de pago 16/06/2013 a 30/06/2013)**

	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	LIQUIDO
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		135.49	
<b>Total</b>	<b>4,612.52</b>	<b>833.76</b>	<b>3,778.76</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		165.97	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,479.54</b>	<b>1,160.80</b>	<b>5,318.74</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	380.82		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		176.89	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,699.99</b>	<b>1,266.34</b>	<b>5,433.65</b>

**2ª Quincena de junio de 2013 (Periodo de pago 16/06/2013 a 30/06/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		187.05	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>7,191.07</b>	<b>1,364.52</b>	<b>5,826.55</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		166.43	
<b>Total</b>	<b>6,437.90</b>	<b>1,105.80</b>	<b>5,332.10</b>

En este mes se hace entrega de la prestación denominada Ayuda para Desarrollo y Capacitación (AD), la cual se da a los trabajadores de Base y Sindicalizados al Servicio del Poder Ejecutivo, esta incluye a los trabajadores interinos, no así a los Jefes de Departamento.

**1ª Quincena de julio de 2013 (Periodo de pago 01/07/2013 a 15/07/2013)**

	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	LIQUIDO
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
19 PRIMA VACACIONAL	1,691.26		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		141.35	
<b>Total</b>	<b>6,517.78</b>	<b>839.62</b>	<b>5,678.16</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
19 PRIMA VACACIONAL	1,350.65		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		169.50	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>7,530.19</b>	<b>1,164.33</b>	<b>6,365.86</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	380.82		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
19 PRIMA VACACIONAL	1,440.75		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		180.67	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>7,840.74</b>	<b>1,270.12</b>	<b>6,570.62</b>

**1ª Quincena de julio de 2013 (Periodo de pago 01/07/2013 a 15/07/2013)**

	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	LIQUIDO
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
19 PRIMA VACACIONAL	1,524.57		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		191.06	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>8,415.64</b>	<b>1,368.53</b>	<b>7,047.11</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
19 PRIMA VACACIONAL	1,524.57		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		170.45	
<b>Total</b>	<b>7,662.47</b>	<b>1,109.82</b>	<b>6,552.65</b>

La Jefa de Departamento Roció Gutiérrez López percibe su primer quinquenio, pues ha cumplido cinco años de servicio. Los trabajadores interinos no tienen derecho a esta prestación.

Tradicionalmente en esta quincena se paga la primera Prima Vacacional, las cantidades que se otorgan son en relación a las determinadas en el cálculo de la Prima Vacacional de la página 100 del presente caso.

Para este caso la mayoría de las aportaciones por cuotas al I.M.S.S. cotizan con 15 días, es por eso que el monto determinado en esta quincena será la cuota base para todas las primeras quincenas de todos los meses, así como para aquellos meses que tengan treinta días, pero hay que tener en cuenta que a partir la primera quincena del 2014 habrá un ligero aumento en ellas, ya que habrá incrementado el salario mínimo, el cual es un dato que influye en la determinación.

**2ª Quincena de julio de 2013 (Periodo de pago 16/07/2013 a 31/07/2013)**

	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	LIQUIDO
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		150.77	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>849.04</b>	<b>3,977.48</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		180.80	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,179.54</b>	<b>1,175.63</b>	<b>5,003.91</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	380.82		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		192.72	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,399.99</b>	<b>1,282.17</b>	<b>5,117.82</b>

**2ª Quincena de julio de 2013 (Periodo de pago 16/07/2013 a 31/07/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		203.80	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,891.07</b>	<b>1,381.27</b>	<b>5,509.80</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		181.81	
<b>Total</b>	<b>6,137.90</b>	<b>1,121.18</b>	<b>5,016.72</b>

Como podemos apreciar el descuento por concepto de cuotas al I.M.S.S. vario por ser día 31, este monto también lo podremos observar en la segunda quincena de agosto, octubre, diciembre, enero, marzo y mayo.

**1ª Quincena de agosto de 2013 (Periodo de pago 01/08/2013 a 15/08/2013)**

	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	LIQUIDO
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		141.35	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>839.62</b>	<b>3,986.90</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		169.50	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,179.54</b>	<b>1,164.33</b>	<b>5,015.21</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	380.82		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		180.67	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,399.99</b>	<b>1,270.12</b>	<b>5,129.87</b>

**1ª Quincena de agosto de 2013 (Periodo de pago 01/08/2013 a 15/08/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		191.06	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,891.07</b>	<b>1,368.53</b>	<b>5,522.54</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		170.45	
<b>Total</b>	<b>6,137.90</b>	<b>1,109.82</b>	<b>5,028.08</b>

**2ª Quincena de agosto de 2013 (Periodo de pago 16/08/2013 a 31/08/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		150.77	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>849.04</b>	<b>3,977.48</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		180.80	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,479.54</b>	<b>1,175.63</b>	<b>5,303.91</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	380.82		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		192.72	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,699.99</b>	<b>1,282.17</b>	<b>5,417.82</b>

**2ª Quincena de agosto de 2013 (Periodo de pago 16/08/2013 a 31/08/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		203.80	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>7,191.07</b>	<b>1,381.27</b>	<b>5,809.80</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		181.81	
<b>Total</b>	<b>6,437.90</b>	<b>1,121.18</b>	<b>5,316.72</b>

Como previamente lo habíamos comentado, la prestación denominada Ayuda para Desarrollo y Capacitación (AD) se entrega de manera bimestral y la cual se refleja en la segunda quincena de junio, agosto, octubre, diciembre, febrero y abril.

**1ª Quincena de septiembre de 2013 (Periodo de pago 01/09/2013 a 15/09/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		141.35	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>839.62</b>	<b>3,986.90</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		169.50	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,179.54</b>	<b>1,164.33</b>	<b>5,015.21</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	380.82		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		180.67	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,399.99</b>	<b>1,270.12</b>	<b>5,129.87</b>

**1ª Quincena de septiembre de 2013 (Periodo de pago 01/09/2013 a 15/09/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		191.06	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,891.07</b>	<b>1,368.53</b>	<b>5,522.54</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		170.45	
<b>Total</b>	<b>6,137.90</b>	<b>1,109.82</b>	<b>5,028.08</b>

**2ª Quincena de septiembre de 2013 (Periodo de pago 16/09/2013 a 30/09/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		141.35	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>839.62</b>	<b>3,986.90</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		169.50	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,179.54</b>	<b>1,164.33</b>	<b>5,015.21</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	380.82		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		180.67	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,399.99</b>	<b>1,270.12</b>	<b>5,129.87</b>

**2ª Quincena de septiembre de 2013 (Periodo de pago 16/09/2013 a 30/09/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		191.06	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,891.07</b>	<b>1,368.53</b>	<b>5,522.54</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		170.45	
<b>Total</b>	<b>6,137.90</b>	<b>1,109.82</b>	<b>5,028.08</b>

**1ª Quincena de octubre de 2013 (Periodo de pago 01/10/2013 a 15/10/2013)**

	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	LIQUIDO
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		141.35	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>839.62</b>	<b>3,986.90</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		169.50	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,179.54</b>	<b>1,164.33</b>	<b>5,015.21</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	380.82		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		180.67	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,399.99</b>	<b>1,270.12</b>	<b>5,129.87</b>

**1ª Quincena de octubre de 2013 (Periodo de pago 01/10/2013 a 15/10/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		191.06	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,891.07</b>	<b>1,368.53</b>	<b>5,522.54</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		170.45	
<b>Total</b>	<b>6,137.90</b>	<b>1,109.82</b>	<b>5,028.08</b>

**2ª Quincena de octubre de 2013 (Periodo de pago 16/10/2013 a 31/10/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		150.77	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>849.04</b>	<b>3,977.48</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		180.80	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,479.54</b>	<b>1,175.63</b>	<b>5,303.91</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	380.82		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		192.72	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>6,699.99</b>	<b>1,282.17</b>	<b>5,417.82</b>

**2ª Quincena de octubre de 2013 (Periodo de pago 16/10/2013 a 31/10/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		203.80	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		200.00	
<b>Total</b>	<b>7,191.07</b>	<b>1,381.27</b>	<b>5,809.80</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		181.81	
<b>Total</b>	<b>6,437.90</b>	<b>1,121.18</b>	<b>5,316.72</b>

En esta quincena termina el descuento del concepto de Fondo de Ahorro STASPE, este descuento se aplicó solo a los trabajadores sindicalizados, dicho descuento se hace durante todo un año o 24 quincenas, este mismo mes el Sindicato de los Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo hace la entrega de este ahorro el cual incluye un interés.

**1ª Quincena de noviembre de 2013 (Periodo de pago 01/11/2013 a 15/11/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		141.35	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>839.62</b>	<b>3,986.90</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		169.50	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,179.54</b>	<b>1,214.33</b>	<b>4,965.21</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	380.82		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		180.67	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,399.99</b>	<b>1,320.12</b>	<b>5,079.87</b>



<b>1ª Quincena de noviembre de 2013 (Periodo de pago 01/11/2013 a 15/11/2013)</b>			
	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		191.06	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,891.07</b>	<b>1,418.53</b>	<b>5,472.54</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		170.45	
<b>Total</b>	<b>6,137.90</b>	<b>1,109.82</b>	<b>5,028.08</b>

En esta quincena da inicio el nuevo descuento del concepto de Fondo de Ahorro STASPE, este descuento solo se aplica a los trabajadores sindicalizados.

**2ª Quincena de noviembre de 2013 (Periodo de pago 16/11/2013 a 30/11/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		141.35	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>839.62</b>	<b>3,986.90</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		169.50	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,179.54</b>	<b>1,214.33</b>	<b>4,965.21</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		180.67	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,548.17</b>	<b>1,320.12</b>	<b>5,228.05</b>

**2ª Quincena de noviembre de 2013 (Periodo de pago 16/11/2013 a 30/11/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		191.06	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,891.07</b>	<b>1,418.53</b>	<b>5,472.54</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		170.45	
<b>Total</b>	<b>6,137.90</b>	<b>1,109.82</b>	<b>5,028.08</b>

El trabajador sindicalizado Mauricio Alonso Aguirre percibe nuevo quinquenio ya que ha cumplido veinte años de servicio, hay que recordar que los quinquenios para el 2013 tiene que aplicárseles un aumento del 15% sobre los montos del art. 89 de las CGT 2012-13, ya que anualmente se revisa esta prestación para dar un incremento.

**1ª Quincena de diciembre de 2013 (Periodo de pago 01/12/2013 a 15/12/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		141.35	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>839.62</b>	<b>3,986.90</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		169.50	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,179.54</b>	<b>1,214.33</b>	<b>4,965.21</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		180.67	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,548.17</b>	<b>1,320.12</b>	<b>5,228.05</b>

**1ª Quincena de diciembre de 2013 (Periodo de pago 01/12/2013 a 15/12/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		191.06	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,891.07</b>	<b>1,418.53</b>	<b>5,472.54</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		170.45	
<b>Total</b>	<b>6,137.90</b>	<b>1,109.82</b>	<b>5,028.08</b>

**2ª Quincena de diciembre de 2013 (Periodo de pago 16/12/2013 a 31/12/2013)**

<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>	<b>PERCEPCIONES</b>	<b>DEDUCCIONES</b>	<b>LIQUIDO</b>
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
15 GRATIF. DE FIN DE AÑO	6,150.03		
19 PRIMA VACACIONAL	1,691.26		
AF AJUSTE FISCAL	1,524.01		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		754.92	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		150.77	
<b>Total</b>	<b>14,191.81</b>	<b>1,157.15</b>	<b>13,034.66</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
15 GRATIF. DE FIN DE AÑO	6,139.30		
16 BONO SINDICAL	224.17		
19 PRIMA VACACIONAL	1,350.65		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		180.80	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>13,969.49</b>	<b>1,225.63</b>	<b>12,743.86</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
15 GRATIF. DE FIN DE AÑO	6,548.88		
16 BONO SINDICAL	224.17		
19 PRIMA VACACIONAL	1,440.75		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		192.72	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>14,837.80</b>	<b>1,332.17</b>	<b>13,505.63</b>

**2ª Quincena de diciembre de 2013 (Periodo de pago 16/12/2013 a 31/12/2013)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
15 GRATIF. DE FIN DE AÑO	6,929.88		
16 BONO SINDICAL	224.17		
19 PRIMA VACACIONAL	1,524.57		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		203.80	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>15,645.52</b>	<b>1,431.27</b>	<b>14,214.25</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
15 GRATIF. DE FIN DE AÑO	6,929.88		
19 PRIMA VACACIONAL	1,524.57		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
AF AJUSTE FISCAL	1,319.98		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		1,003.52	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		181.81	
<b>Total</b>	<b>16,212.33</b>	<b>1,403.13</b>	<b>14,809.20</b>

Tradicionalmente en esta quincena se paga la segunda Prima Vacacional y la primera parte del Aguinaldo correspondiente al periodo de descanso de fin de año, el monto que se refleja en esta quincena es el establecido en el cálculo de la prima vacacional y del aguinaldo de las páginas 100 y 105 respectivamente del presente caso.

Trabajadores de confianza y eventuales perciben lo correspondiente al Ajuste Fiscal lo cual por consecuencia aumenta el ISR, lo anterior solamente para esta quincena.



<b>2ª parte del aguinaldo (Periodo de pago antes del 04 de enero)</b>			
	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
15 GRATIF. DE FIN DE AÑO	6,150.03		
<b>Total</b>	6,150.03	0.00	6,150.03
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
15 GRATIF. DE FIN DE AÑO	6,139.30		
<b>Total</b>	6,139.30	0.00	6,139.30
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
15 GRATIF. DE FIN DE AÑO	6,548.88		
<b>Total</b>	6,548.88	0.00	6,548.88
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
15 GRATIF. DE FIN DE AÑO	6,929.88		
<b>Total</b>	6,929.88	0.00	6,929.88
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
15 GRATIF. DE FIN DE AÑO	6,929.88		
<b>Total</b>	6,929.88	0.00	6,929.88

De acuerdo al art. 91 de las CGT la segunda parte del aguinaldo tiene proyectado pagarse a más tardar antes del día cuatro de enero del año que corresponda, y tal como lo podemos observar y como antes lo hicimos mención esta prestación se otorga libre de impuesto.

**1ª Quincena de enero de 2014 (Periodo de pago 01/01/2014 a 15/01/2014)**

	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	LIQUIDO
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		141.52	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>839.79</b>	<b>3,986.73</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		169.68	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,179.54</b>	<b>1,214.51</b>	<b>4,965.03</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		180.85	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,548.17</b>	<b>1,320.30</b>	<b>5,227.87</b>

**1ª Quincena de enero de 2014 (Periodo de pago 01/01/2014 a 15/01/2014)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		191.24	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,891.07</b>	<b>1,418.71</b>	<b>5,472.36</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		170.63	
<b>Total</b>	<b>6,137.90</b>	<b>1,110.00</b>	<b>5,027.90</b>

A partir de esta quincena aumenta la cuota al I.M.S.S. en un margen mínimo de centavos debido a la entrada en vigor del nuevo salario mínimo, el cual forma parte de los factores para la determinación de las cuotas.

**2ª Quincena de enero de 2014 (Periodo de pago 16/01/2014 a 31/01/2014)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		150.95	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>849.22</b>	<b>3,977.30</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		181.00	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,179.54</b>	<b>1,225.83</b>	<b>4,953.71</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		192.91	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,548.17</b>	<b>1,332.36</b>	<b>5,215.81</b>

**2ª Quincena de enero de 2014 (Periodo de pago 16/01/2014 a 31/01/2014)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		203.99	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,891.07</b>	<b>1,431.46</b>	<b>5,459.61</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		182.01	
<b>Total</b>	<b>6,137.90</b>	<b>1,121.38</b>	<b>5,016.52</b>

**1ª Quincena de febrero de 2014 (Periodo de pago 01/02/2014 a 15/02/2014)**

	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	LIQUIDO
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		141.52	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>839.79</b>	<b>3,986.73</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		169.68	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,179.54</b>	<b>1,214.51</b>	<b>4,965.03</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		180.85	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,548.17</b>	<b>1,320.30</b>	<b>5,227.87</b>

**1ª Quincena de febrero de 2014 (Periodo de pago 01/02/2014 a 15/02/2014)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		191.24	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,891.07</b>	<b>1,418.71</b>	<b>5,472.36</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		170.63	
<b>Total</b>	<b>6,137.90</b>	<b>1,110.00</b>	<b>5,027.90</b>

**2ª Quincena de febrero de 2014 (Periodo de pago 16/02/2014 a 28/02/2014)**

	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	LIQUIDO
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		122.65	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>820.92</b>	<b>4,005.60</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		147.06	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,479.54</b>	<b>1,191.89</b>	<b>5,287.65</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		156.74	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,848.17</b>	<b>1,296.19</b>	<b>5,551.98</b>

**2ª Quincena de febrero de 2014 (Periodo de pago 16/02/2014 a 28/02/2014)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		165.74	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>7,191.07</b>	<b>1,393.21</b>	<b>5, 797.86</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		147.88	
<b>Total</b>	<b>6,437.90</b>	<b>1,087.25</b>	<b>5,350.65</b>

Como se hizo notar anteriormente, para la determinación de las cuotas al I.M.S.S. hay que tener en consideración los días que van a cotizar, en esta ocasión hay que considerar que el mes de febrero contiene 28 días, para la segunda quincena de este mes la cuota al I.M.S.S. cotizara por 13 días.

**1ª Quincena de marzo de 2014 (Periodo de pago 01/03/2014 a 15/03/2014)**

	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	LIQUIDO
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		141.52	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>839.79</b>	<b>3,986.73</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		169.68	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,179.54</b>	<b>1,214.51</b>	<b>4,965.03</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		180.85	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,548.17</b>	<b>1,320.30</b>	<b>5,227.87</b>

**1ª Quincena de marzo de 2014 (Periodo de pago 01/03/2014 a 15/03/2014)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		191.24	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,891.07</b>	<b>1,418.71</b>	<b>5,472.36</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		170.63	
<b>Total</b>	<b>6,137.90</b>	<b>1,110.00</b>	<b>5,027.90</b>

**2ª Quincena de marzo de 2014 (Periodo de pago 16/03/2014 a 31/03/2014)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		150.95	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>849.22</b>	<b>3,977.30</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		181.00	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,179.54</b>	<b>1,225.83</b>	<b>4,953.71</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		192.91	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,548.17</b>	<b>1,332.36</b>	<b>5,215.81</b>

**2ª Quincena de marzo de 2014 (Periodo de pago 16/03/2014 a 31/03/2014)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		203.99	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,891.07</b>	<b>1,431.46</b>	<b>5,459.61</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		182.01	
<b>Total</b>	<b>6,137.90</b>	<b>1,121.38</b>	<b>5,016.52</b>

**1ª Quincena de abril de 2014 (Periodo de pago 01/04/2014 a 15/04/2014)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		141.52	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>839.79</b>	<b>3,986.73</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		169.68	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,179.54</b>	<b>1,214.51</b>	<b>4,965.03</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		180.85	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,548.17</b>	<b>1,320.30</b>	<b>5,227.87</b>

**1ª Quincena de abril de 2014 (Periodo de pago 01/04/2014 a 15/04/2014)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		191.24	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,891.07</b>	<b>1,418.71</b>	<b>5,472.36</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		170.63	
<b>Total</b>	<b>6,137.90</b>	<b>1,110.00</b>	<b>5,027.90</b>

**2ª Quincena de abril de 2014 (Periodo de pago 16/04/2014 a 30/04/2014)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		141.52	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>839.79</b>	<b>3,986.73</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		169.68	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,479.54</b>	<b>1,214.51</b>	<b>5,265.03</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		180.85	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,848.17</b>	<b>1,320.30</b>	<b>5,527.87</b>

**2ª Quincena de abril de 2014 (Periodo de pago 16/04/2014 a 30/04/2014)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		191.24	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>7,191.07</b>	<b>1,418.71</b>	<b>5, 772.36</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
AD AYUDA PARA DESARROLLO	300.00		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		170.63	
<b>Total</b>	<b>6,437.90</b>	<b>1,110.00</b>	<b>5,327.90</b>

**1ª Quincena de mayo de 2014 (Periodo de pago 01/05/2014 a 15/05/2014)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		141.52	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>839.79</b>	<b>3,986.73</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		169.68	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,179.54</b>	<b>1,214.51</b>	<b>4,965.03</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		180.85	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,548.17</b>	<b>1,320.30</b>	<b>5,227.87</b>

**1ª Quincena de mayo de 2014 (Periodo de pago 01/05/2014 a 15/05/2014)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		191.24	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,891.07</b>	<b>1,418.71</b>	<b>5,472.36</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		170.63	
<b>Total</b>	<b>6,137.90</b>	<b>1,110.00</b>	<b>5,027.90</b>

**2ª Quincena de mayo de 2014 (Periodo de pago 16/05/2014 a 31/05/2014)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: Roció Gutiérrez López</b>			
01 SUELDO BASE	4,572.02		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	40.50		
06 QUINQUENIOS	214.00		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		446.81	
62 FONDO DE PENSIONES		251.46	
74 I.M.S.S.		150.95	
<b>Total</b>	<b>4,826.52</b>	<b>849.22</b>	<b>3,977.30</b>
<b>Nombre: Rosa Alvarado Valverde</b>			
01 SUELDO BASE	3,353.26		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,742.79		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	132.32		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		569.59	
53 CUOTA SINDICAL		33.53	
62 FONDO DE PENSIONES		191.71	
74 I.M.S.S.		181.00	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,179.54</b>	<b>1,225.83</b>	<b>4,953.71</b>
<b>Nombre: Mauricio Alonso Aguirre</b>			
01 SUELDO BASE	3,589.68		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,865.67		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	141.65		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		648.33	
53 CUOTA SINDICAL		35.90	
62 FONDO DE PENSIONES		205.22	
74 I.M.S.S.		192.91	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,548.17</b>	<b>1,332.36</b>	<b>5,215.81</b>

**2ª Quincena de mayo de 2014 (Periodo de pago 16/05/2014 a 31/05/2014)**

	<i>PERCEPCIONES</i>	<i>DEDUCCIONES</i>	<i>LIQUIDO</i>
<b>Nombre: María Teresa Erazo Núñez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
06 QUINQUENIOS	529.00		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
16 BONO SINDICAL	224.17		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
53 CUOTA SINDICAL		38.10	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		203.99	
75 FONDO DE AHORRO STASPE		250.00	
<b>Total</b>	<b>6,891.07</b>	<b>1,431.46</b>	<b>5,459.61</b>
<b>Nombre: José Antonio Ávila Gómez</b>			
01 SUELDO BASE	3,809.60		
02 FONDO SOCIAL DE PREV. MULT.	77.28		
14 COMP. EXTRAORDINARIA	1,979.97		
22 DESPENSA	120.72		
CH COMPENSACIÓN HOMOLOGADA	150.33		
51 IMPUESTO SOBRE LA RENTA		721.57	
62 FONDO DE PENSIONES		217.80	
74 I.M.S.S.		182.01	
<b>Total</b>	<b>6,137.90</b>	<b>1,121.38</b>	<b>5,016.52</b>

Después de esta quincena entrara en vigor el nuevo incremento a los Sueldos Base de los trabajadores al Servicio de Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán correspondiente al periodo de junio de 2014 a mayo de 2015, esto como parte del aumento que anualmente se les otorga, y en relación a lo convenido en el contrato colectivo de trabajo.



Para complementar la información anterior sobre los ingresos obtenidos por los trabajadores del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección de Recursos Humanos del Estado de Michoacán se establece el siguiente concentrado, correspondiente a los ingresos obtenidos vía nómina de las veinticuatro quincenas del periodo tratado para este caso, los cuales fueron determinados por el Departamento de Nóminas. Como ya se ha mencionado una de las propuestas del presente caso es elaborar el cálculo de algunas percepciones y descuentos cuya importancia lo ameritan de acuerdo a lo dictaminado por las Leyes regulatorias, el resultado de dichos cálculos ya integrado a los demás ingresos obtenidos en el periodo se puede ver reflejado en la columna de ingresos determinados de acuerdo al cálculo de Ley.

<b>Concentrado anual</b>				
<b>Total Ingresos de los trabajadores del Departamento de Relaciones Laborales de la DRH correspondiente al periodo de junio de 2013 a mayo de 2014</b>				
<b>NOMBRE DEL TRABAJADOR</b>		<b>DEP. DE NÓMINAS</b>	<b>CÁLCULO DE LEY</b>	<b>DIFERENCIA</b>
<b>Roció Gutiérrez López</b>	<b>Total</b>	112,118.99	109,344.48	2,774.51
<b>Rosa Alvarado Valverde</b>	<b>Total</b>	138,779.24	135,027.63	3,751.61
<b>Mauricio Alonso Aguirre</b>	<b>Total</b>	144,317.74	140,431.06	3,886.68
<b>María Teresa Erazo Núñez</b>	<b>Total</b>	153,015.72	148,830.04	4,185.68
<b>José Antonio Ávila Gómez</b>	<b>Total</b>	142,202.39	137,902.58	4,299.81

Fuente: Creación propia

Como podemos apreciar si se aplicara la Ley a algunas prestaciones como las que se han mencionado y tratado para este caso cuyos montos lo ameritan, realmente no habría grandes afectaciones a los trabajadores, si observamos lo determinado por ambos métodos empleados y considerando el cálculo de Ley, se haría justicia independientemente de las estrategias fiscales; si se aplicara la Ley a funcionarios de altos mandos cuyos ingresos son más altos puede no ser muy conveniente para ellos, he ahí el dilema sobre quien tiene más peso para establecer las condiciones sobre prestaciones libres de impuesto.



---

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Uno de los temas más importantes con relación al trabajo es el de la remuneración al personal, al cual se le debe prestar una atención y un cuidado especial para que esta sea justa, ya que si esto no sucede puede crear diversas conductas en contra de una organización. Por el contrario, cuando la remuneración es justa puede traer muchos beneficios, lo cual es el objetivo común de las organizaciones.

A continuación se establecen las siguientes conclusiones en base a las prestaciones y deducciones que incluyen el cálculo de la nómina; así como las recomendaciones pertinentes, a considerar por el Departamento de Nóminas.

### 6.1. Cálculo de la Compensación Extraordinaria

Como pudimos observar en el Departamento de Nóminas el procedimiento empleado para el cálculo de las horas extras de trabajo no obedece a lo dictaminado por las Leyes que regulan esta percepción, también es bien entendido que el procedimiento que establece las Leyes para ellos es más complejo, pero hay que considerar que la mayoría del personal al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado, independientemente de la Dependencia a la cual pertenezca no tiene derecho a esta percepción, hay que también decir que existen unidades que no trabajan tiempo extraordinario, además tomando en cuenta que la mayoría del personal que si tiene derecho a ella son trabajadores de base y sindicalizados, y que la nómina esta mecanizada (sistematizada), es decir que el monto determinado para una quincena será para la otra y así subsecuentemente hasta que haya un nuevo incremento al salario y se haga el nuevo cálculo en relación a esta percepción, así pues, desde un particular punto de vista y de acuerdo con lo establecido en las Leyes que regulan esta percepción, debería acatarse como tal lo establecido en ellas, de no hacerlo contribuiría a crear cierta controversia, lo cual ya se puede hacer notar mediante la opiniones nada positivas que tiene la sociedad sobre este sector, en relación a la remuneración que percibe su personal, entre otros temas.

El resultado del procedimiento que emplea el Departamento de Nóminas para el cálculo de la Compensación Extraordinaria tiende en un margen no muy amplio a favorecer al trabajador, esto ya considerando todas las percepciones menos las deducciones en nómina, en dichas deducciones ya incluye el ISR que causo junto con otros conceptos, dicho impuesto también es ligeramente mayor cuando se paga la compensación, pero el margen de beneficio al trabajador sigue siendo mínimo, estamos hablando de aproximadamente un poco menos de un salario diario.



---

## 6.2. Cálculo de la prima vacacional

Para la determinación de las primas vacacionales hay tomar en cuenta dos aspectos muy importantes, el porcentaje de prima vacacional que no debe ser menor del veinte cinco por ciento, la empresa podrá fijar un porcentaje más alto si sus posibilidades se lo permiten; los días de vacaciones son otro aspecto importante a considerar, de acuerdo al artículo 76 de la LFT estas tendrán que determinarse de acuerdo a los años de antigüedad en la organización.

Considerando todo lo anterior es comprensible que esta prestación se otorgue libre de impuesto cuando se otorga de manera general y que la organización está en plena libertad de establecer el porcentaje que crea más conveniente, independientemente de que la estrategia este fijada para que no se pague el impuesto que debe, en este caso lo importante es hacer notar indirectamente que la concesión de días de vacaciones que es igual para todos aparente crear una igualdad, pero puede no ser así, ya que como se podría justificar que una persona que tiene más veinte o veinticinco años laborando y otra persona que tenga uno o dos años tenga el mismo derecho a días de vacaciones, todo esto en el sector Burocrático, quiérase o no, lo que se busca no es una igualdad sino un beneficio fiscal.

## 6.3. Cálculo del Ajuste Fiscal

El cálculo del Ajuste Fiscal es claro ejemplo de lo que debería suceder con la concesión de la prima vacacional, son montos muy similares, se otorgan en una y dos ocasiones al año respectivamente, entonces porque la prima vacacional no grava para efectos de Impuesto Sobre la Renta, además la prima vacacional tiene la ventaja de que cuenta con un monto exento bastante considerable como para que el trabajador no pague tanto impuesto.

## 6.4. Cálculo del aguinaldo

En el sector público los montos por aguinaldo son bastante considerables como para que se otorguen libres de impuesto, como se puede entender, que simplemente por estrategia fiscal ocurra, en el sector privado es muy raro ver esto, analizando lo anterior y sin ponerse a favor de ningún sector se puede decir que la forma en cómo se remunera a uno y otro crea cierta desigualdad en la sociedad, lo cual no es benéfico para la misma.

Tanto la prima vacacional como el aguinaldo tienen como finalidad incrementar el ingreso de los trabajadores para los respectivos periodos vacacionales, pero no por el hecho de que la finalidad sea incrementarlos, se tenga que implementar estrategia que favorezcan aún más su monto.



Actualmente un trabajador de la categoría más baja del tabulador de Sueldos Base del Poder Ejecutivo su aguinaldo equivaldría a \$10,078.83 libre de impuestos, este monto no es muy común ver que en el sector privado se pague a trabajadores de jerarquías inferiores. Si consideramos el mínimo de días de aguinaldo que establece el artículo 87 de la LFT los cuales son quince, y que comúnmente se otorga a quienes cumplen uno o dos años en la organización, un trabajador del Sector Público ganaría \$3,023.65, estamos hablando que gana un poco más del triple en relación a una prestación como esta.

Las opciones más lógicas y viables para la justa concesión de esta prestación serían que se concedieran menos días de aguinaldo lo cual crearía muchos problemas o que sobre dicha prestación se pague impuesto que en mi opinión sería lo más idóneo.

#### 6.5. Determinación del Impuesto Sobre la Renta

Se debe de entender que el sostenimiento de los sueldos y salarios de todos los funcionarios o empleados de la Administración Pública son gracias a los impuestos que todos como ciudadanos tenemos obligación contribuir, lo idóneo sería que las prestaciones que se les otorgan libres de impuestos también contribuyan, todo esto de acuerdo a la lógica del bien común y la justicia, a lo cual tenemos la obligación y derecho respectivamente todas las personas.

#### 6.6. Determinación de las Cuotas de Seguridad Social

Las cuotas de Seguridad Social nos dan referencia de lo ya comentado en cuanto al otorgamiento de días de vacaciones, ya vimos que para la determinación de la cuota al IMSS de la Jefa de Departamento no se toman los veinte días de vacaciones que se le dan y los cuales están establecidos en el contrato colectivo, sino que se consideran los que por Ley le corresponden y los cuales van en proporción a sus años de servicio, desde un particular punto de vista lo correcto es que a todo el personal al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado se apliquen los mismos criterios que aplica el Instituto en la determinación de las vacaciones, independientemente de que haya un contrato colectivo del cual se tiene conocimiento, pero en propuesta esto puede lograr por lógica el trato que todos se merecen y sobre todo algo muy importante el reconocimiento al trabajador por su antigüedad.



---

## Conclusión general del caso práctico

Desde un particular punto de vista y en base a la experiencia que he tenido durante mi estancia en Dependencias de la Administración Pública, los ingresos percibidos por el personal al Servicio del Ejecutivo del Estado no son los meritorios a las actividades desempeñadas, son un poco excesivos, dichos ingresos pueden satisfacer sin ningún problema las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias e inclusive otras que no están al alcance de muchas otras personas de la Sociedad, he ahí la desigualdad y por consecuencia las opiniones negativas que se crean sobre este Sector, pero hay que también tener en cuenta que las personas que emiten esos comentarios deben de considerar un sin fin de factores que en ocasiones dependen de sus empleadores o ellos mismo si son comerciantes o empresarios, así pues como en el Sector Público existe cierto paternalismo, en el Sector Privado existe muchas injusticias tales como los salarios tan bajos que pagan los empresarios, lo cual sucede por el simple hecho de que los objetivos de toda empresa privada se centran en las ganancias, no para todos quienes laboran en ella, eso es una mentira, sino para unos cuantos que están por demás mencionarlos. Además en su afán de obtener mayores ganancias son ellos uno de los principales detonantes del desequilibrio económico del país al elevar los precios de sus productos, todo esto con colaboración de sus proveedores, distribuidores, etcétera, por si fuera poco, muchos de ellos evaden impuestos también, lo cual es una acción más que clara de su ambición.

El presente caso práctico busca con este análisis no que se deroguen los convenios ya establecidos para que los Servidores Públicos en general ganen lo que deberían ganar, el Estado debe ser consiente y poner el ejemplo de quien gane más, pague más impuesto, no todo lo contrario como es lo que actualmente sucede, de ser así contribuirá al equilibrio económico que debería existir en la Sociedad. Como es posible que en ocasiones el Estado manifieste falta de recursos para otras necesidades si el mismo Estado hace entrega a sus empleados prestaciones libres de impuesto, las estrategias de entregar prestaciones libres de impuestos se hicieron con la finalidad de favorecer a las grandes empresas y otras no tan grandes para pagar menos impuestos y con la finalidad de que obtuvieran mayores ganancias para seguir creciendo y mejorar la calidad de sus productos o servicios, pero el Sector Público no persigue esos fines, el Estado debe ser consiente que aspectos como la remuneración de sus empleados dependen de los impuestos recaudados y que el dinero no es del Estado, es de quienes contribuyen al gasto público.



## 7. Anexos

### 7-A Tabuladores



Secretaría de Finanzas y  
Administración (SFA)

#### TABULADOR DE SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES VIGENTE A PARTIR DEL 01 DE ENERO 2014

Categoría	Descripción	NÓMINA MECANIZADA					COMPENSACIÓN GARANTIZADA				
		Sueldo Base	ISR Sueldo Base	Ret. IMSS	liquido nomina	Comp. Garantizada	ISR Comp. Garantizada	Liquidado a Depositar	Ingreso Total	ISR MENSUAL	Ing. Neto Mensual
1901	GOBERNADOR DEL ESTADO	45,546.38	10,033.28	1,513.06	34,000.04	61,736.51	19,533.82	41,802.69	107,282.89	29,967.10	75,802.73
1815	SRIO. PARTICULAR DEL GOBIERNADOR	42,325.33	9,066.96	1,404.75	31,853.62	60,555.63	19,539.52	41,416.11	103,280.96	28,606.48	73,269.73
1813	PROCURADOR	42,325.33	9,066.96	1,404.75	31,853.62	60,555.63	19,539.52	41,416.11	103,280.96	28,606.48	73,269.73
1814	SECRETARIOS	42,325.33	9,066.96	1,404.75	31,853.62	60,555.63	19,539.52	41,416.11	103,280.96	28,606.48	73,269.73
1714	SUBSECRETARIOS Y SUBPROCURADORES "A"	28,522.78	5,171.18	892.67	22,458.92	41,577.65	12,524.62	29,453.04	70,500.44	17,695.80	51,911.97
1711	SUBSECRETARIOS Y SUBPROCURADORES "B"	32,499.78	6,119.30	1,019.72	25,360.77	52,056.00	15,124.02	35,941.98	84,565.78	22,243.32	61,302.75
1716	SECRETARIO PRIVADO DEL C. GOBERNADOR	32,499.78	6,119.30	1,019.72	25,360.77	52,056.00	15,124.02	35,941.98	84,565.78	22,243.32	61,302.75
1715	SECRETARIO TECNICO DEL TITULAR DEL EJECUTIVO	32,499.78	6,119.30	1,019.72	25,360.77	52,056.00	15,124.02	35,941.98	84,565.78	22,243.32	61,302.75
1710	SUBPROCURADOR	32,499.78	6,119.30	1,019.72	25,360.77	52,056.00	15,124.02	35,941.98	84,565.78	22,243.32	61,302.75
1721	SUBSECRETARIOS Y SUBPROCURADORES "C"	34,488.28	6,715.85	1,083.24	26,689.20	57,110.15	17,518.57	39,191.59	91,598.44	24,634.42	65,880.78
1615	COORDINADOR "A"	18,685.00	2,896.74	578.41	15,209.85	25,283.70	8,614.77	18,668.93	43,968.70	9,511.51	33,878.78
1621	COORDINADOR "B"	22,962.46	3,792.84	705.47	18,164.16	34,692.80	9,734.84	24,958.16	57,355.26	13,527.48	43,122.32
1718	COORDINADOR "C"	32,499.78	6,119.30	1,019.72	25,360.77	52,056.00	15,124.02	35,941.98	84,565.78	22,243.32	61,302.75
1811	COORDINADOR "D"	42,325.33	9,066.96	1,404.75	31,853.62	60,555.63	19,539.52	41,416.11	103,280.96	28,606.48	73,269.73
1616	DIRECTOR GENERAL "A"	18,685.00	2,896.74	578.41	15,209.85	25,283.70	8,614.77	18,668.93	43,968.70	9,511.51	33,878.78
1622	DIRECTOR GENERAL "B"	22,962.46	3,792.84	705.47	18,164.16	34,692.80	9,734.84	24,958.16	57,355.26	13,527.48	43,122.32
1718	DIRECTOR GENERAL "C"	32,499.78	6,119.30	1,019.72	25,360.77	52,056.00	15,124.02	35,941.98	84,565.78	22,243.32	61,302.75
1610	DIRECTOR DE AREA "A"	18,685.00	2,896.74	578.41	15,209.85	25,283.70	8,614.77	18,668.93	43,968.70	9,511.51	33,878.78
1611	DIRECTOR	18,685.00	2,896.74	578.41	15,209.85	25,283.70	8,614.77	18,668.93	43,968.70	9,511.51	33,878.78
1623	DIRECTOR DE AREA "B"	22,962.46	3,792.84	705.47	18,164.16	34,692.80	9,734.84	24,958.16	57,355.26	13,527.48	43,122.32
1624	DIRECTOR DE AREA "C"	24,650.96	4,260.53	768.89	19,621.44	39,736.95	11,479.27	28,257.69	64,387.92	15,739.80	47,879.43
1724	DIRECTOR DE AREA "D"	28,522.78	5,171.18	892.67	22,458.92	41,577.65	12,524.62	29,453.04	70,500.44	17,695.80	51,911.97

Fecha: 28 de Febrero de 2014



Transparencia  
y Acceso a la  
Información  
Pública del Poder  
Ejecutivo del Estado



Secretaría de Finanzas y  
Administración (SFA)

**TABULADOR DE SERVIDORES PÚBLICOS  
DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES  
VIGENTE A PARTIR DEL 01 DE ENERO 2014**

categ.	Descripción	NOMINA MECANIZADA					COMPENSACION GARANTIZADA					Ingreso Total	ISR MENSUAL	Ing. Neto Mensual
		Sueldo Base	ISR Sueldo Base	Ret. IMSS	liquido nomina	Comp. Garantizada	ISR Comp. Garantizada	Liquido a Depositar						
1614	SECRETARIO PARTICULAR	18,585.00	2,866.74	578.41	15,209.85	25,283.70	6,614.77	18,668.93	43,968.70	9,511.51	33,878.78			
1612	SECRETARIO TECNICO	18,585.00	2,866.74	578.41	15,209.85	25,283.70	6,614.77	18,668.93	43,968.70	9,511.51	33,878.78			
1511	DELEGADO ADMINISTRATIVO "A"	13,901.32	1,874.94	425.60	11,600.78	16,188.06	3,644.32	12,543.74	30,089.38	5,519.27	24,144.51			
1518	DELEGADO ADMINISTRATIVO "B"	15,889.82	2,299.89	489.12	13,101.01	21,045.20	5,102.02	15,944.18	36,936.02	7,401.70	29,045.19			
1617	DELEGADO ADMINISTRATIVO "C"	18,685.00	2,896.74	578.41	15,209.85	25,283.70	6,614.77	18,668.93	43,968.70	9,511.51	33,878.78			
1723	DELEGADO ADMINISTRATIVO "D"	28,522.76	5,171.18	892.67	22,458.92	41,977.66	12,524.62	29,453.04	70,500.44	17,695.80	51,911.97			
1618	ASESOR DEL C. GOBERNADOR "A"	18,685.00	2,896.74	578.41	15,209.85	25,283.70	6,614.77	18,668.93	43,968.70	9,511.51	33,878.78			
1625	ASESOR DEL C. GOBERNADOR "B"	24,650.96	4,260.53	769.96	19,621.44	39,736.96	11,479.27	28,257.69	64,387.92	15,739.80	47,879.13			
1725	ASESOR DEL C. GOBERNADOR "C"	29,522.76	5,171.18	892.67	22,458.92	41,977.66	12,524.62	29,453.04	70,500.44	17,695.80	51,911.97			
1728	ASESOR DEL C. GOBERNADOR "D"	32,496.78	6,116.30	1,019.72	25,360.77	52,056.00	16,124.02	35,941.98	84,565.78	22,243.32	61,302.75			
1510	ASESOR "A"	11,912.82	1,450.20	362.08	10,100.54	11,680.02	2,543.20	9,145.82	23,601.84	3,993.40	19,246.36			
1515	ASESOR "B"	13,901.32	1,874.94	425.60	11,600.78	16,188.06	3,644.32	12,543.74	30,089.38	5,519.27	24,144.51			
1619	ASESOR "C"	18,685.00	2,896.74	578.41	15,209.85	25,283.70	6,614.77	18,668.93	43,968.70	9,511.51	33,878.78			
1513	SUBDIRECTOR "A"	11,912.82	1,450.20	362.08	10,100.54	11,680.02	2,543.20	9,145.82	23,601.84	3,993.40	19,246.36			
1514	SUBDIRECTOR	11,912.82	1,450.20	362.08	10,100.54	11,680.02	2,543.20	9,145.82	23,601.84	3,993.40	19,246.36			
1516	SUBDIRECTOR "B"	13,901.32	1,874.94	425.60	11,600.78	16,188.06	3,644.32	12,543.74	30,089.38	5,519.27	24,144.51			
1517	SUBDIRECTOR "C"	15,889.82	2,299.89	489.12	13,101.01	21,045.20	5,102.02	15,944.18	36,936.02	7,401.70	29,045.19			
1410	JEFE DE DEPARTAMENTO	9,144.04	893.62	273.63	7,976.78	9,249.81	1,926.19	7,323.62	18,393.85	2,819.82	15,300.40			
1411	JEFE DE DEPARTAMENTO	9,144.04	893.62	273.63	7,976.78	9,249.81	1,926.19	7,323.62	18,393.85	2,819.82	15,300.40			

Fecha: 28 de Febrero de 2014



MICHOACÁN

**GOBIERNO DEL ESTADO DE MICHOACÁN**  
**SECRETARÍA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN**  
**SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN E INNOVACIÓN DE PROCESOS**  
**DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
**TABULADOR ADMINISTRATIVO VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2013**  
**PODER EJECUTIVO**



NIVEL	CATEG.	DESCRIPCION	SUELDO BASE MENSUAL VIGENTE A/P 01/ENE/2013	COMPENSACIÓN HOMOLOGADA A LAS SIMILARES DE LOS PODERES LEGISLATIVO Y JUDICIAL VIGENTE A/P 01/ENE/2013	SUELDO TOTAL MENSUAL VIGENTE A/P 01/ENE/2013	SUELDO TOTAL MENSUAL VIGENTE A/P 01/ENE/2013, C/20% DE VIDA CARRA
1	0101	AUXILIAR DE INTENDENCIA	5,436.76	214.54	5,651.30	6,781.54
	0102	CADENERO				
	0103	COCINERA				
	0104	JARDINERO				
	0105	LAVANDERA				
	0106	MENSAJERO				
	0107	MESERO				
	0108	VAQUERO				
	0109	VELADOR				
	0110	OFICIAL DEL REGISTRO CIVIL "A"				
2	0201	NIÑERA	5,564.10	219.56	5,783.66	6,940.40
	0202	AUXILIAR DE ALMACENISTA				
	0203	AUXILIAR ADMINISTRATIVO				
	0204	FORMULADOR DE PERIODICO				
	0205	NOTIFICADOR				
0207	BOMBERO					
3	0301	TECNICO PRACTICO	5,754.50	227.08	5,981.58	7,177.90
	0302	MECANOGRAFA				
	0304	AUXILIAR DE TOPOGRAFIA				
	0305	BOMBERO TERCERO				
4	0402	ALMACENISTA	5,944.88	234.60	6,179.48	7,415.36
	0403	ARCHIVISTA				
	0404	CHOFER				
	0405	ESCRIBIENTE				
	0406	GLOSADOR				
	0407	OFICIAL DE INTENDENCIA				
	0408	RECEPCIONISTA				
	0410	BOMBERO SEGUNDO				
0420	VIGILANTE					
5	0501	AGENTE DE ORIENTACION E INFORMACION	6,198.36	244.60	6,442.96	7,731.56
	0502	TAQUIMECANOGRAFA				
	0505	CHOFER DE CAMION				
	0506	BOMBERO PRIMERO				
	0520	MAQUILLISTA				
6	0601	AUXILIAR DE DIBUJANTE	6,325.70	249.62	6,575.32	7,890.38
	0602	AUXILIAR DE CONTADOR				
	0603	CODIFICADOR				
	0604	FOTOGRAFO				
	0605	OPERADOR ESPECIALIZADO				
	0606	OFICIAL ADMINISTRATIVO				
	0607	AGENTE AUXILIAR				
	0608	AUXILIAR DE SERVICIOS MEDICOS				
	0609	SECR. DE JEFE DE DEPARTAMENTO				
	0612	AGENTE POLITICO				
	0613	CHOFER DE FUNCIONARIO				
	0614	AUXILIAR DE PERFORISTA				
	0615	MECANICO				
	0617	CAJERO				



MICHOACÁN

**GOBIERNO DEL ESTADO DE MICHOACÁN**  
**SECRETARÍA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN**  
**SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN E INNOVACIÓN DE PROCESOS**  
**DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
**TABULADOR ADMINISTRATIVO VIGENTE A PARTIR DEL 1° DE ENERO DE 2013**  
**PODER EJECUTIVO**



NIVEL	CATEG.	DESCRIPCION	SUELDO BASE MENSUAL VIGENTE A/P 01/ENE/2013	COMPENSACIÓN HOMOLOGADA A LAS SIMILARES DE LOS PODERES LEGISLATIVO Y JUDICIAL VIGENTE A/P 01/ENE/2013	SUELDO TOTAL MENSUAL VIGENTE A/P 01/ENE/2013	SUELDO TOTAL MENSUAL VIGENTE A/P 01/ENE/2013, C/20% DE VIDA C.A.R.A
7	0701	BIBLIOTECARIO	6,516.10	257.14	6,773.24	8,127.90
	0702	DIBUJANTE				
	0703	EDECAN				
	0704	TECNICO ESPECIALIZADO				
	0705	ENFERMERA PRACTICA				
	0706	ECONOMO				
	0707	MAESTRO DE ACTIVIDADES ARTISTICAS				
	0708	PROFESOR DE EDUCACION FISICA				
	0709	SECRETARIA DE SUB-DIRECTOR				
	0711	OFICIAL DE TOPOGRAFIA				
	0712	INSPECTOR CATASTRAL				
	0713	ASISTENTE EDUCATIVO				
8	0801	CAPTURISTA	6,706.52	264.64	6,971.16	8,365.40
	0802	JEFE DE SECCION				
	0803	SECRETARIA DE DIRECTOR				
	0804	ACTUARIO				
	0805	COBRADOR ESPECIAL DE INGRESOS				
	0807	COMANDANTE BOMBERO				
	0808	AGENTE DE ORIENTACION, ASISTENCIA Y AUXILIO TURISTICO				
	0820	ASISTENTE DE CAMARA				
	0821	ASISTENTE DE PRODUCCION				
	0822	ASISTENTE DE REDACCION				
	0823	TECNICO EN CARTOGRAFIA				
	9	0902				
0903		SECRETARIA DE SUBSECRETARIO				
0904		TRABAJADORA SOCIAL				
0906		DACTILOSCOPISTA				
0907		AFORISTA				
0908		EDUCADORA				
0909		ENFERMERA TITULADA				
0910		PERFORISTA DE SUELDOS				
0911		PERFORISTA DE SUELOS				
0912		PROMOTOR CULTURAL				
0920		CAMAROGRAFO				
0921		EDITOR				
0922	MICROFONISTA					
0923	CAJERO					
10	1001	VISITADOR	7,179.36	283.30	7,462.66	8,955.20
	1002	PROGRAMADOR				
	1003	TOPOGRAFO				
	1005	AUXILIAR DE JUNTA ESPECIAL				
	1007	ANALISTA				
	1008	RECEPTOR DE RENTAS				
	1009	SECRETARIA DE TITULAR				
	1012	ASISTENTE DE LA OFICIALIA DEL REG. CIVIL				
	1013	MUSEOGRAFO				
	1014	OPERADOR DE COMPUTADORA				
	1020	INVESTIGADOR GUIONISTA				
	1021	OPERADOR CENTRAL DE APARATOS				
	1022	OPERADOR CONTROL MAESTRO				
	1023	OPERADOR DE AUDIO				
	1024	OPERADOR DE TRANSMISION				
	1025	OPERADOR DE VIDEO				
	1026	REALIZADOR DE NOTICIAS				
	1027	REALIZADOR DE TELEVISION				
	1028	RESPONSABLE DE FONOTECA				
	1029	RESPONSABLE DE VIDEOTECA				
1030	OPERADOR DEL SISTEMA DE LICENCIAS					
1031	PROYECTISTA					
1032	VALUADOR					
1033	MUSICO					



MICHOACÁN

**GOBIERNO DEL ESTADO DE MICHOACÁN**  
**SECRETARÍA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN**  
**SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN E INNOVACIÓN DE PROCESOS**  
**DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
**TABULADOR ADMINISTRATIVO VIGENTE A PARTIR DEL 1° DE ENERO DE 2013**  
**PODER EJECUTIVO**



NIVEL	CATEG.	DESCRIPCION	SUELDO BASE MENSUAL VIGENTE A/P 01/ENE/2013	COMPENSACION HOMOLOGADA A LAS SIMILARES DE LOS PODERES LEGISLATIVO Y JUDICIAL VIGENTE A/P 01/ENE/2013	SUELDO TOTAL MENSUAL VIGENTE A/P 01/ENE/2013	SUELDO TOTAL MENSUAL VIGENTE A/P 01/ENE/2013, C/20% DE VIDA GARA
11	1101	AUDITOR	7,369.46	290.80	7,660.26	9,192.32
	1102	JEFE DE OFICINA				
	1103	OFICIAL MAYOR DE INGRESOS				
	1104	SECRETARIO DE ACUERDOS				
	1110	AUXILIAR DEL OFICIAL DEL REGISTRO CIVIL				
	1111	INSPECTOR DE CENTROS DE TRABAJO				
	1120	CONDUCTOR				
	1121	REPORTERO				
	1122	CAJERO PRINCIPAL				
	1123	PRINCIPALES				
	12	1201				
1202		PROGRAMADOR DE SISTEMAS				
1204		ENCARGADO DE AUDITORIA				
1205		DEFENSOR DE OFICIO				
1206		OFICIAL DEL REGISTRO CIVIL "B"				
		OFICIAL DEL REGISTRO CIVIL "C"				
		OFICIAL DEL REGISTRO CIVIL "D"				
1207		MECANICO AVIADOR				
1208		CONCERTINO				
1209		COPILOTO				
1212		AUXILIAR DE JUNTA ESPECIAL				
1214		COORDINADOR REGIONAL DE PROTECCION CIVIL				
1215		ACTUARIO				
1220		ASISTENTE DE CONTABILIDAD				
1221		ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS				
1222		CONTROL DE CALIDAD				
1223		PRODUCTOR DE RADIO				
1224	PRODUCTOR DE REPORTES					
1225	PRODUCTOR DE TELEVISION					
13	1301	SUPERVISOR	7,810.14	308.20	8,118.34	9,742.02
	1302	ADMINISTRADOR				
	1303	COORDINADOR DE AGENTES AUXILIAR				
	1304	PILOTO AVIADOR				
	1305	DIRECTOR DE GRUPO CULTURAL				
	1306	SECRETARIA DEL C. GOBERNADOR				
1309	SECRETARIO DE ACUERDOS					
14	1401	ADMINISTRADOR DE SISTEMAS	8,033.50	317.02	8,350.52	10,020.52
	1402	JEFE DE DEPARTAMENTO				
	1403	JEFE DE SERVICIOS MEDICOS				
	1404	PRESIDENTE DE JUNTA ESPECIAL				
	1405	RESIDENTE DE OBRA				
	1406	DEFENSOR DE OFICIO				
	1407	AUXILIAR DE JUNTA ESPECIAL				

MORELIA, MICHOACAN, A 20 DE MAYO DEL 2013.



## 7-B Factores de Integración Salarial IMSS - INFONAVIT

Días de Aguinaldo	Días de Vacaciones												
	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30
15	1.0452	1.0466	1.0479	1.0493	1.0507	1.0521	1.0534	1.0548	1.0562	1.0575	1.0589	1.0603	1.0616
20	1.0589	1.0603	1.0616	1.0630	1.0644	1.0658	1.0671	1.0685	1.0699	1.0712	1.0726	1.0740	1.0753
25	1.0726	1.0740	1.0753	1.0767	1.0781	1.0795	1.0808	1.0822	1.0836	1.0849	1.0863	1.0877	1.0890
30	1.0863	1.0877	1.0890	1.0904	1.0918	1.0932	1.0945	1.0959	1.0973	1.0986	1.1000	1.1014	1.1027
35	1.1000	1.1014	1.1027	1.1041	1.1055	1.1068	1.1082	1.1096	1.1110	1.1123	1.1137	1.1151	1.1164
40	1.1137	1.1151	1.1164	1.1178	1.1192	1.1205	1.1219	1.1233	1.1247	1.1260	1.1274	1.1288	1.1301
45	1.1274	1.1288	1.1301	1.1315	1.1329	1.1342	1.1356	1.1370	1.1384	1.1397	1.1411	1.1425	1.1438
50	1.1411	1.1425	1.1438	1.1452	1.1466	1.1479	1.1493	1.1507	1.1521	1.1534	1.1548	1.1562	1.1575
55	1.1548	1.1562	1.1575	1.1589	1.1603	1.1616	1.1630	1.1644	1.1658	1.1671	1.1685	1.1699	1.1712
60	1.1685	1.1699	1.1712	1.1726	1.1740	1.1753	1.1767	1.1781	1.1795	1.1808	1.1822	1.1836	1.1849
65	1.1822	1.1836	1.1849	1.1863	1.1877	1.1890	1.1904	1.1918	1.1932	1.1945	1.1959	1.1973	1.1986
70	1.1959	1.1973	1.1986	1.2000	1.2014	1.2027	1.2041	1.2055	1.2068	1.2082	1.2096	1.2110	1.2123
75	1.2096	1.2110	1.2123	1.2137	1.2151	1.2164	1.2178	1.2192	1.2205	1.2219	1.2233	1.2247	1.2260
80	1.2233	1.2247	1.2260	1.2274	1.2288	1.2301	1.2315	1.2329	1.2342	1.2356	1.2370	1.2384	1.2397
85	1.2370	1.2384	1.2397	1.2411	1.2425	1.2438	1.2452	1.2466	1.2479	1.2493	1.2507	1.2521	1.2534
90	1.2507	1.2521	1.2534	1.2548	1.2562	1.2575	1.2589	1.2603	1.2616	1.2630	1.2644	1.2658	1.2671
95	1.2644	1.2658	1.2671	1.2685	1.2699	1.2712	1.2726	1.2740	1.2753	1.2767	1.2781	1.2795	1.2808
100	1.2781	1.2795	1.2808	1.2822	1.2836	1.2849	1.2863	1.2877	1.2890	1.2904	1.2918	1.2932	1.2945
105	1.2918	1.2932	1.2945	1.2959	1.2973	1.2986	1.3000	1.3014	1.3027	1.3041	1.3055	1.3068	1.3082
110	1.3055	1.3068	1.3082	1.3096	1.3110	1.3123	1.3137	1.3151	1.3164	1.3178	1.3192	1.3205	1.3219
115	1.3192	1.3205	1.3219	1.3233	1.3247	1.3260	1.3274	1.3288	1.3164	1.3315	1.3329	1.3342	1.3356
120	1.3329	1.3342	1.3356	1.3370	1.3384	1.3397	1.3411	1.3425	1.3438	1.3452	1.3466	1.3479	1.3493

Fuente: <http://www.fiscalistas.net/indicadores/factintegra.html>



---

## Referencias Bibliográficas

- Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (2013). Anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2014. *Diario Oficial de la federación*. Recuperado el 25 de febrero de 2014 de [www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=53288108=03/01/2014](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=53288108=03/01/2014).
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (9ª ed.) México: Editorial McGraw-Hill.
- STASPE. (2012-2013). *Condiciones Generales de Trabajo STASPE*. Morelia, Michoacán: STASPE.
- Real Academia de la Lengua Española. (2001). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. (22ª ed.) Madrid: Real Academia de la Lengua Española.
- Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo. (2008). *Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios*. Recuperado el 25 de febrero de 2014 de [http://transparencia.congresomich.gob.mx/media/documentos/trabajo\\_legislativo/Ley\\_de\\_los\\_Trabajadores\\_al\\_Servicio\\_del\\_Estado\\_de\\_Michoacan\\_de\\_Ocampo\\_y\\_de\\_sus\\_Municipios.pdf](http://transparencia.congresomich.gob.mx/media/documentos/trabajo_legislativo/Ley_de_los_Trabajadores_al_Servicio_del_Estado_de_Michoacan_de_Ocampo_y_de_sus_Municipios.pdf)
- Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo. (2008). *Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo*. Recuperado el 03 de Marzo de 2014 de [http://transparencia.congresomich.gob.mx/media/documentos/trabajo\\_legislativo/LEY\\_ORG%C3%81NICA\\_DE\\_LA\\_ADMINISTRACION\\_PUBLICA\\_DEL\\_ESTADO\\_DE.pdf](http://transparencia.congresomich.gob.mx/media/documentos/trabajo_legislativo/LEY_ORG%C3%81NICA_DE_LA_ADMINISTRACION_PUBLICA_DEL_ESTADO_DE.pdf)
- Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo. (2007). *Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán*. Recuperado el 03 de marzo de 2014 de [http://transparencia.congresomich.gob.mx/media/documentos/trabajo\\_legislativo/LEY\\_DE\\_PENSIONES\\_CIVILES\\_PARA\\_EL\\_ESTADO\\_DE\\_MICHOAC%C3%81N.pdf](http://transparencia.congresomich.gob.mx/media/documentos/trabajo_legislativo/LEY_DE_PENSIONES_CIVILES_PARA_EL_ESTADO_DE_MICHOAC%C3%81N.pdf)
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. (2014). (8ª ed.) México: Editorial Tax.
- Ley del Seguro Social. (2014). (8ª ed.) México: Editorial Tax.
- Ley Federal del Trabajo. (2014). (8ª ed.) México: Editorial Tax.



- 
- Ley y Reglamento del Impuesto Sobre Renta. (2014). Prontuario Fiscal. (51ª ed.) México: Editorial CENGAGE Learning.
- Llanos, J. (2007). *Estrategias para la Administración de Sueldo y Salarios*. México: Editorial Trillas.
- Orozco, L. (2000). *Estudio integral de la nómina*. México: Editorial ISEF.
- Pernaut Ortiz, M. E. (Ed.). (1993). *Teoría Económica*. (2ª ed.) Caracas: Editorial Universidad Católica Andrés Bello.
- Pio XI. (1931). *Quadragesimo Anno*. Recuperado el 29 de abril de 2014 de [http://www.vatican.va/.../hf\\_p-xi\\_enc\\_19310515\\_quadragesimo-anno\\_sp.html](http://www.vatican.va/.../hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno_sp.html)
- Reyes, A. (2011). *Administración de personal I: Relaciones Humanas*. –México: LIMUSA Noriega Editores.
- Reyes, A. (2010). *Administración de personal II: Sueldos y Salarios*. –México: LIMUSA Noriega Editores.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración moderna de personal*. (7ª ed.) México: Editorial CENGAGE Learning.
- Sánchez, F. (1993). *Técnicas de Administración de Recursos Humanos*. (3ª ed.) México: LIMUSA Noriega Editores.
- Secretaría de Administración y Finanzas. (2013). Tabulador Administrativo de Sueldos Base del Poder Ejecutivo. Morelia, Michoacán: Secretaría de Administración y Finanzas.
- Secretaría de Administración y Finanzas. (2014). Tabulador de Servidores Públicos de Mandos Medios y Superiores. Recuperado el 06 de mayo de 2014 de [http://laip.michoacan.gob.mx/?id\\_dep=13#](http://laip.michoacan.gob.mx/?id_dep=13#)
- Torres, J. (2005). *Administración de prestaciones*. (6ª ed.) México: Thomson Editores.