



**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE
HIDALGO**

FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESTUDIO DE SUELDOS Y SALARIOS PARA LA ADMINISTRACION DE LOS
RECURSOS HUMANOS**

CASO PRÁCTICO

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACION
DE EMPRESAS**

PRESENTA:

ALMA ROSA ROJAS CERAS

ASESOR

M.A. JAIME MUÑOZ OCHOA

Morelia Michoacán Octubre del 2011



INDICE

I.- Definición del problema	4
II.- Justificación del problema	4
III.- Objetivo de la investigación	4-5
IV.- Hipótesis	5
V.-Desarrollo de los temas	
Capitulo 1. Definición de terminología y antecedentes de salarios:	
1.1. Sueldo	6
1.1.1 Antecedentes de los salarios	6
1.1.2 Salario mínimo	6-8
1.1.3 Fecha de pago	8
1.1.4 Donde debe entregarse el pago	9
1.1.5 A quien debe entregarse el salario	9
1.1.6 Clasificación del salario	9-10
1.1.7 Días de descanso	10-11
1.2. Salario	11
1.3. Diferencia de sueldos y salarios	11
Capitulo 2. Estructura salarial y política	
2.1. Estructura salarial: definición	12
2.2. Elementos de una estructura salarial	12
2.3. Requisitos de formación de las políticas de salarios	12
Capitulo 3. Elaboración de nóminas, prestaciones de ley y tipos de deducciones	
3.1. El proceso administrativo para la elaboración de nómina	13-14
3.2. Prestaciones de ley	15



3.3. Impuesto sobre la renta	15-16
3.4. Aportaciones a la seguridad social (cuotas obrero- patronales)	16
Capitulo 4. Planes de incentivos económicos individuales y colectivos	
4.1 Incentivos individuales	17
4.2.Sistema de incentivos colectivos	17
4.3.Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (PTU)	17
CAPITULO 5. Pagos por bonos, gratificaciones especiales, indemnizaciones y finiquitos	
5.1. Base legal	18
5.2. Terminación voluntaria: (Renuncia)	18-19
5.3. Terminación por despido	19-20
5.3.1. Justificado	20-22
5.3.2. Injustificado: Contrato por tiempo indeterminado	22
5.3.3. Injustificado por tiempo determinado menor a un año	23
5 .3.4. Injustificado por tiempo determinado mayor a un año	23
5.4. Baja por defunción	23
5.5. Baja por incapacidad total o parcial permanente	23
CAPITULO 6. Caso práctico.	24-45
CAPITULO 7. Conclusiones	46
CAPITULO 8. Bibliografía	47



INDICE DE CUADROS

1- Relación de empresas en el Estado de Michoacán	5
2- Relación de personal de la empresa “EL VAMPIRITO”	28
3- Cálculo del Impuesto Sobre la Renta	28
4- Tarifa del artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta	29
5- Subsidio para el empleo	29
6- Cuotas obrero – patronales	32
7- Complemento al cuadro número 6	32
8- Cálculo de la cuota – obrero	32
9- Ejemplo de recibo de pago de un trabajador	34
10- Elaboración de nómina de la primera de quincena de enero 2011	35
11- Datos generales para el cálculo del reparto de utilidades	37
12- Cálculo del reparto de utilidades por días trabajados	38
13- Cálculo del reparto de utilidades por concepto de salario	38
14- Determinación del ingreso total por concepto de reparto de utilidades	39
15- Datos generales para cálculo de indemnización	43
16- Determinación de salario diario, días laborados y antigüedad	43
17- Determinación de partes proporcionales	43
18- Cuadro comparativo de contrato por tiempo determinado e indeterminado	45



1. Definición del problema:

Estudio de Sueldos y Salarios para la administración de los Recursos Humanos.

2. Justificación del problema

El presente trabajo, abarca el tema de Sueldos y Salarios, aun que hace mayor énfasis en el salario, los temas que contiene van desde la definición de sueldos y salarios, la clasificación de los salarios, los conceptos del mismo y sus factores.

Como futuros administradores debemos tener conocimiento, del salario, ya que tendremos a nuestro cargo el personal, en un momento determinado, ya sea por que seamos el jefe del departamento, del capital humano de la empresa, o si somos gerentes o dueños; en ese aspecto radica la importancia de conocer todos los aspectos relacionados con el salario.

3. Objetivo de la investigación

Dicho estudio lo realice con la finalidad de hacer un análisis de los sueldos y salarios del sector privado.



De acuerdo al último censo económico 2009, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se mencionan las siguientes Unidades Económicas:

SECTORES	UNIDADES ECONOMICAS	%
Pesca y acuicultura	726	0.4
Minería	118	0.1
Electricidad, agua y gas	152	0.1
Construcción	567	0.3
Industrias Manufactureras	27,692	15.7
Comercio al por mayor	5,076	2.9
Comercio al por menor	80,490	45.7
Transporte, correos y almacenamiento	539	0.3
Información en medios masivos	578	0.3
Servicios financieros y de seguros	774	0.4
Servicios inmobiliarios y de alquiler	2,355	1.3
Servicios Profesionales, científicos y técnicos	3,806	2.2
Apoyo a los negocios y manejo de desechos	3,200	1.8
Servicios educativos	1,671	0.9
Servicios de salud y de asistencia social	7,966	4.5
Servicios de esparcimiento	2,526	1.4
Alojamiento y preparación de alimentos	17,279	9.8
Otros servicios excepto Gobierno	20,671	11.7
TOTAL	176,186.00	100%

Cuadro 1

4. Hipótesis

Si la empresa cuenta con un administrador eficiente, se beneficia el trabajador, patrón y el Estado.



CAPITULO 1.-Definición de terminología y antecedentes de salarios:

1.1. Sueldo

Retribución que percibe una persona a cambio de un servicio que ha prestado con su mano de obra por un tiempo determinado, por lo general es un término que se aplica para trabajos de oficina, administrativos o de supervisión.

1.1.1. Antecedentes de salarios

Hay que indagar sobre los salarios, en dos aspectos de la historia, el primero al término de la época feudal e inicio de los Estados –Naciones y dos la revolución industrial. En Inglaterra y Francia, empiezan los salarios con la creación empresas e industrias, en donde dejan de ser artesanos al servicio del señor feudal y venden su fuerza de trabajo en una mina, o industria de hilados, fabricantes de hilos. Esto tiene relación con el surgimiento de los Estados-Nación, en donde se les pagaba a los soldados y también hay antecedentes mayores, en la época de la naciente moneda, la cual sustituye el trueque; desde el origen de las monedas puede hablarse de que se pagan “servicios”, lo que vendría a ser salarios.

La palabra salarios proviene del griego *salarium urgentum* que significa agregado de sal.

En Grecia era lo usual, cambiar sal por esclavos. Esto dio origen a la expresión “no vale nada su sal”.

En la edad media era difícil determinar el salario de los trabajadores, debido a la diversidad de instituciones y reglamentos existentes además los monarcas alteraban el valor variando la cantidad de material con la cual se harían las monedas; lo que cambia el valor nominal y el valor real del salario.

1.1.2. Salario mínimo

“Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural,



y para proveer a la educación obligatoria de los hijos” (art. 90 Ley Federal del Trabajo, pagina 16)

La República Mexicana se divide para facilitar la zona a que pertenece cada una.

La zona geográfica A se compone:

- Distrito Federal y su Área Metropolitana
- Baja California
- Baja California Sur
- Acapulco, Guerrero
- Ciudad Juárez, Chihuahua
- Nogales, Sonora
- Matamoros, Tamaulipas
- Coatzacoalcos, Veracruz

La zona geográfica B incluye:

- Guadalajara, Jalisco
- Monterrey, Nuevo León
- Hermosillo, Sonora
- Tampico, Tamaulipas
- Poza Rica de Hidalgo, Veracruz

En el área geográfica C están:

- Aguascalientes
- Campeche
- Coahuila
- Colima
- Chiapas
- Durango
- Guanajuato
- Hidalgo



- Michoacán
- Morelos
- Nayarit
- Oaxaca
- Puebla
- Querétaro
- Quintana Roo
- San Luis Potosí
- Sinaloa
- Tabasco
- Tlaxcala
- Yucatán
- Zacatecas

El salario mínimo se maneja por zonas, que se mencionan a continuación:

Área A.- \$ 59.82

Área B.- \$ 58.13

Área C.- \$56.70

Fuente: página sat.gob.mx

1.1.3. Fecha de pago:

El salario debe pagarse en forma semanal a aquellos trabajadores que desempeñen un trabajo material, mientras los demás trabajadores lo recibirán en un lapso que no exceda de 15 días; incumplir estos plazos constituiría causal de rescisión de la relación laboral, con responsabilidad para la empresa y permitiría al trabajador demandar el pago de las indemnizaciones, (artículo 51 fracción V y 50 Página 11 y 10 de la Ley Federal del Trabajo)



1.1.4 Donde debe entregarse el salario:

“El pago del salario se efectuará en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios” y su importe no puede ser cubierto con mercancías, vales, o cualquier otro medio que pretenda sustituir la moneda (artículo 108 y 101 de la Ley Federal del Trabajo, página 18 y 17).

1.1.5. A quien debe entregarse el salario:

Directamente al trabajador, pero en caso de encontrarse imposibilitado para cobrarlo personalmente, podrá ser cubierto al apoderado designado por el trabajador, a través de carta poder suscrita por dos testigos.

En este caso, la empresa deberá conservar en su poder el original de dicha carta a fin de aclarar cualquier reclamo, y solicitar además se le entregue copia de la identificación oficial del apoderado, y recabar recibo firmado por el apoderado en el que se mencione el cobro del salario a nombre y por cuenta del trabajador.

1.1.6. Clasificación del salario:

Conforme a lo que establece la propia ley, el salario puede ser clasificado en:

- a) Por jornada diaria.- Es el comúnmente utilizado en los contratos y se obtiene al dividir, según se pacte por mes, quincena o semana, entre 30 (aun cuando existan meses de 28, 29 o 30 días), 15 o 7 días, respectivamente.
- b) Por unidad de tiempo.- A pesar de no existir una definición legal sobre el particular, se ha definido como aquel que se paga al trabajador en función del número de horas laboradas, con independencia de lo que haya producido.
- c) Por unidad de obra.- usualmente se le denomina “salario a destajo”, y es aquel en que la remuneración se paga en función de las unidades producidas, independientemente del tiempo de su elaboración, es decir, la retribución se paga de acuerdo a la calidad y cantidad del trabajo realizado, con base en medidas o piezas determinadas.



Conforme al art. 85 Ley Federal del Trabajo pagina 15, su importe será tal, que para el caso de una jornada normal de ocho horas, se cubra por lo menos el importe del salario mínimo general vigente en la zona en que se realicen los trabajos.

d) Por comisión.- esta retribución, propia de los agentes de comercio, puede comprender el pago de una o mas de las siguientes primas:

d.1) Una cantidad calculada sobre el valor de las mercancías colocada o vendida, sobre el pago inicial, o

d.2) Sobre los pagos periódicos.

El derecho al cobro de las citadas, primas nacerá al momento en que se haya perfeccionado la operación que le sirva de base, o bien, cuando la empresa reciba los pagos parciales correspondientes (art. 287 de la Ley Federal Trabajo, página 55)

Cabe destacar que en caso de que se deje sin efectos la operación que sirvió de base, no podrá retenerse el pago de las primas en cuestión, por prohibirlo el artículo 288 de la Ley Federal del Trabajo, (página 55)

1.1.7. Días de descanso

“Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro” (art. 69 de la Ley Federal del Trabajo, página 13)

“Los trabajadores no están obligados a prestar servicio en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado” (artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo, página 14).

Conforme a las necesidades del servicio de común acuerdo el patrón y los trabajadores determinaran el día de descanso semanal obligatorio, procurando que este sea el día domingo (art. 70 de la Ley Federal del Trabajo, pagina 13).



Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (art. 71 de la Ley Federal del Trabajo, página 13).

Son días de descanso obligatorio (art. 74 Ley Federal del Trabajo, página 14:)

- I. 1º de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1º de mayo;
- V. El 16 de septiembre
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 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 el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

1.2 Salario

“Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (art. 82 Ley Federal del Trabajo página 15, última reforma Diario oficial de la Federación 17-01-2006)

1.3. Diferencia de sueldos y salarios

El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente; el sueldo se paga por mes o quincena, el salario se aplica más bien a trabajos manuales y sueldos a trabajos intelectuales y administrativos.



CAPITULO 2.- Estructura salarial y política



2.1. Estructura salarial: Definición:

La estructura salarial es la columna vertebral de un buen sistema de administración de remuneraciones, representa la distribución y orden de los distintos niveles de salario que una organización establece con el fin de pagar a sus trabajadores.

2.2. Elementos de una estructura salarial

Un sistema de estructura salarial es el resultado de la participación de un número determinado de elementos que aportan, cada uno, una función distinta. De acuerdo a las opiniones de los expertos en remuneraciones, los elementos de una estructura salarial son:

- a) Política de salarios.
- b) Método de valuación de puestos.
- c) Encuesta de salarios.
- d) Curva salarial.
- e) Tabulador salarial o escala salarial.

2.3. Requisitos de formación de las políticas de salarios

Las políticas de salarios deben ser claras y acordes a una necesidad y a la realidad de la empresa. Los responsables de recursos humanos deberán proponerlas a la autoridad superior para que sea aprobada y comunicada a toda la organización.

Deberán cubrir todas las necesidades que en materia de remuneración requiera la empresa, no únicamente de ajuste o modificación salarial.

Para su elaboración se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- **Tener presentes los principios en los que se van a sustentar las políticas**
- **Deben de ser uniformes**
- **Coherentes**
- **Persistentes**
- **Equitativas**
- **Flexibles**



CAPITULO 3.-Elaboracion de nóminas, prestaciones de ley y tipos de deducciones:

3.1. El proceso administrativo para la elaboración de nómina

El proceso de nómina empieza por la definición de las políticas relativas al pago de los trabajadores y termina con el pago de participación de los mismos en las utilidades (incluyendo a los ex-empleados) pasando por tareas como altas de empleados, presentación de avisos, elaboración de la nómina, pago de sueldos, pago de prestaciones, pago de indemnizaciones, presentación de declaraciones, reportes, etc. Es decir, el proceso de nómina debe comprender todo lo relacionado con ella, independientemente de quién lo realice dentro de la organización. Contabilizar la nómina o calcular una serie de percepciones pagadas al trabajador como aguinaldo (gratificación anual), prima vacacional, también son parte del proceso.

Sin embargo desde el punto de vista administrativo el proceso de nómina **comprende** lo siguiente:

- Definición de políticas de pago y de descuento
- Establecimiento de calendario de pagos.
- Dar de alta a los empleados al asignar un número de registro.
- Incorporar los movimientos de incidencias, como las faltas, incapacidades, tiempo extraordinario y vacaciones, entre los más comunes.
- Concepto de pago y descuento para la nómina que se procesa al momento, según el periodo y tipo que corresponda.
- Incorporación de pagos o descuentos fijos (como los descuentos)
- Revisión de las cifras de control
- Cálculo de la nómina
- Verificación de la nómina
- Obtención de reportes y archivos.
- Pago de la nómina
- Contabilización.
- Cierre de nomina
- Presentación de informes y declaraciones



ALTAS Fracción I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, (IMSS) comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario, dentro de los plazos no mayores de cinco días.

BAJAS

FIJO (Fracción I) Art. 34, fracción I, esta obligado a presentar los avisos de modificaciones de salario fijo dentro de un plazo máximo de cinco días

VARIABLE (FRACCION II) Art. 34, fracción II, esta obligado a presentar los avisos de modificaciones de salario variable dentro de un plazo máximo de cinco días

MIXTO (fracción III) Art. 34, fracción III, esta obligado a presentar los avisos de modificaciones de salario mixto dentro de un plazo máximo de cinco días

Art. 34, último párrafo: Si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto Mexicano del Seguro Social dentro de los 30 días naturales a su otorgamiento.

Art. 31, fracción IV, tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas por el Instituto, no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales, excepto por lo que se refiere al seguro de retiro.

Incapacidades

Art. 31, Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará: a) por períodos menores de ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad, y b) si son de ocho días o mayores no pagará, siempre y cuando proceda el art. 37 (en tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales).

Ausentismo



3.2. Prestaciones de ley

1. Vacaciones.-“Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios” (art 76 Ley Federal del Trabajo, página 14)

“Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajo en el año (” Art. 77 Ley Federal del Trabajo, página 14).

2. Prima Vacacional.- Se considera las primas como parte integrante del salario, ya que en el (artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, página 15), nos dice como se integra el salario y uno de los conceptos es la “prima”, como no nos dice específicamente de que prima se trata, entonces todas las primas que se otorguen al trabajador por su trabajo van a formar parte del salario y la prima vacacional no sería la excepción.

3. Aguinaldo.- La Ley Federal del Trabajo, establece que todos los trabajadores tienen derecho a que el patrón les otorgue como mínimo el equivalente de 15 días de salario o la parte proporcional en caso de no tener el año cumplido, (arts. 84 de la Ley Federal del Trabajo, página 15).

Deberá pagarse antes del día veinte de diciembre. Las gratificaciones forman parte del salario por ser una prestación que se otorgue al trabajador por su trabajo y por lo tanto forma parte del salario, (art. 87y 84 de la Ley Federal del Trabajo, página 15)

3.3. Impuesto sobre la renta

Denominado comúnmente como ISR, representa una parte de dinero que la empresa retiene del total de ingresos que un empleado percibe, con lo cual éste cumple con la obligación legal de contribuir con el Gobierno Federal, Estatal o Municipal con los gastos públicos que éstos realizan.



La obligación de contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.(artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fracción IV)

El Código Fiscal de la Federación señala en su artículo 1º, que las personas físicas y morales son las que están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas.

En el artículo 2º se menciona que los tipos de contribuciones existentes, entre los que se encuentran están:

- a. Impuestos
- b. Aportaciones de seguridad social.

3.4. Aportaciones de Seguridad Social (cuota obrero - patronal)

Como lo anotamos en el último párrafo del punto anterior las aportaciones de seguridad social representan otro tipo de contribución que los trabajadores y los patrones están obligados a participar de acuerdo al porcentaje que se tiene establecido en el régimen financiero para cada ramo de seguro de acuerdo a la Ley del Seguro Social.



CAPÍTULO 4.- Planes de incentivos económicos individuales y colectivos:

4.1. Incentivos individuales:

Son métodos para impulsar el rendimiento del trabajo individual con el objeto de conseguir que el trabajador aumente su producción ya sea en el incremento del número de piezas o por ahorro del tiempo en su jornada laboral.

Producir más en menor tiempo, lo que no significa de ningún modo reducir la jornada laboral, si no producir mayor cantidad de piezas en el tiempo habitual de trabajo con un aumento proporcional o no a la paga en cualquiera de sus formas (por hora o por unidad).

4.2. Sistema de incentivos colectivos

Los sistemas de incentivos colectivos se definen como una forma de pago por resultados que se otorga a un grupo de personas que han unido y sumado esfuerzos para alcanzar un objetivo común.

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

Este sistema mejor conocido como PTU, es un beneficio anual que se otorga a los empleados (los directores, administradores y gerentes generales no participarán en las utilidades Artículo 127 fracción I de la Ley Federal del Trabajo página 21) de una empresa y que en México es regulado y establecido por la Ley Federal del Trabajo, (artículo 117 página 19) estipula: “los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas”.

De acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo, (OIT), es el sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles su salario normal.



CAPITULO 5.- Pagos por bonos, gratificaciones especiales, indemnizaciones y finiquitos:

5.1. Base Legal

El inicio, desarrollo y fin de la relación laboral - prestación por parte del trabajador de un servicio personal y subordinado al patrón - es regulado por las disposiciones establecidas en la Constitución Política Mexicana (CPM-1917) y en la Ley Federal del Trabajo (LFT-1970) así como en los Reglamentos de ésta. Ante la culminación de la relación laboral los responsables del área de recurso humanos deberán apegar a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo para llevar a buen término las relaciones laborales entre patrón y trabajador.

CAUSAS PARA LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 establece las causas para la terminación de la relación laboral:

- I. El mutuo consentimiento de las partes o terminación voluntaria.
- II. La muerte del trabajador.
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36,37 y 38 (de la misma Ley).
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434 de la propia Ley y que se refiere principalmente a causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

5.2. Terminación voluntaria: (renuncia)

Esta es la forma más común de dar por terminada una relación laboral entre el patrón y el trabajador. En esta situación el trabajador manifiesta a la empresa su interés de ya no seguir laborando mediante oficio o carta apuntando los motivos de su separación voluntaria, misma que hace llegar a su jefe inmediato o al departamento de recursos humanos, señalando la fecha en que procederá dicha renuncia.



Es recomendable notificar a la empresa con la debida anticipación (dos semanas al menos) si el puesto no resulta tan complejo de cubrir o un mes en caso de puestos que llevan más tiempo para la sustitución.

El hecho de notificar con tiempo a la empresa tal decisión es un acto de buena voluntad y de profesionalismo pues le permite a la empresa tomar las providencias necesarias para no verse afectada en la operación.

El trabajador en estos casos se hace acreedor a los siguientes conceptos:

- a. Pago de los días de salario devengados al momento de su baja a la empresa.
- b. Pago de las vacaciones a las que tenga derecho y conforme a la política de prestaciones que esté vigente en la empresa.
- c. Prima vacacional que le corresponda.
- d. Aguinaldo en la parte proporcional a los días trabajados.
- e. Cualquier otra percepción derivada de: tiempo extra, comisiones, bonos o incentivos que se tengan establecidos y que no hayan sido pagados.
- f. Prestaciones, como fondo de ahorro.
- g. Reparto de utilidades (PTU), una vez que concluya el ejercicio fiscal siempre y cuando proceda, de acuerdo a los resultados financieros de la empresa y a lo que las leyes respectivas establezcan.

Si el trabajador, renuncia con quince años de servicio o más, tendrá derecho además al pago de la prima de antigüedad, equivalente a doce días por cada año de servicio con un tope legal de dos veces el salario mínimo general.

5.3. Terminación por despido

La terminación de una relación laboral por despido es entendida como el fin de la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador, la que puede darse por dos causas:

- a. Por existir un motivo justificado (artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo página 9) y



- b. Cuando se trate de la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos (artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, páginas 80 y 81)

5.3.1 Justificado

El despido justificado está sustentado en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en el que se especifica que las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón son:

Fracción I.- Engañarlo, el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

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

Fracción III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

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

Fracción V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificio, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Fracción VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

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



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

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

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

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

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

Fracción XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

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

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que esté se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

En estos casos el trabajador percibe salarios no devengados (salarios caídos), aguinaldo, vacaciones, prima, otras percepciones extraordinarias y de prima de



antigüedad, equivalente a doce días por cada año de servicio, con un tope legal de dos veces el salario mínimo

5.3.2. Injustificado: contrato por tiempo indeterminado

Es aquel en virtud de que no existan causas imputables a los trabajadores, conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón decide separar de su cargo al trabajador. Muchas pueden ser las razones, entre las que podemos señalar:

- Ajustes a la plantilla
- Reducción de personal
- Problema de liquidez en la nómina
- Eliminaciones de puestos y plazas
- Reestauración de funciones
- Eliminación de procesos
- Falta de compatibilidad entre el trabajador y el patrón o los jefes
- Baja productividad de los empleados, etc.

En estos casos se trata de despidos injustificados y obra por medio de un contrato por tiempo indeterminado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización legal que corresponde a:

- I. Tres meses de sueldo
- II. Veinte días por cada año de servicio (siempre que solicite reinstalación el trabajador y le sea negada de acuerdo a los artículos 48,49 y 50(páginas 9 y 10 de la Ley Federal del Trabajo)
- III. Pago de la prima de antigüedad equivalente a 12 días por cada año de servicio, con un tope legal de dos veces el salario mínimo

Independientemente de lo anterior, se debe considerar también lo contemplado en el punto de renuncia que señala: los salarios no devengados (salarios caídos), aguinaldo, vacaciones, prima, otras percepciones extraordinarias, etc.



5.3.3. Injustificado: contrato por tiempo determinado menor a un año

En el caso de que el trabajador sea despedido de la empresa sin causa justificada y esté sujeto a un contrato determinado menor de un año. La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 50 fracción I, que se debe de considerar en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.

5.3.4. Injustificado contrato por tiempo determinado mayor a un año

Si la relación por tiempo determinado es mayor a un año, la Ley Federal del Trabajo señala en la misma fracción I, que se le debe considerar en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

5.4. Baja por defunción

La muerte del trabajador trae como consecuencia la terminación de la relación laboral; sin embargo en este caso, existe la obligación del patrón de cubrir la totalidad de las prestaciones que generó en forma proporcional el trabajador fallecido, a la persona que reclame el derecho que le otorga el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo (página 87). Es importante destacar que las empresas se enfrentan a diferencias con los supuestos beneficiarios, por lo que se recomienda a las áreas respectivas pagar los montos y posibles indemnizaciones a la persona que demuestre su derecho mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

5.5. Baja por incapacidad total o parcial permanente

En su artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo(página 12), establece que en caso de que se presente la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, el Instituto Mexicano del Seguro Social.(IMSS) deberá determinar primero esa incapacidad como requisito indispensable y segundo que sea de carácter permanente, en caso contrario el patrón o la empresa deberá proporcionar al trabajador incapacitado un trabajo de acuerdo con las nuevas aptitudes que manifiesta.



Capítulo 6

“CASO PRACTICO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA”

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado (art. 110 Ley del Impuesto Sobre la Renta página 134 primer párrafo y 137 Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta):

- 1.- Los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral
- 2.- La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas
- 3.- Las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de lo laboral.

Ingresos que no se pagará Impuesto Sobre la Renta por el trabajador

Ingresos exentos (ART. 109 página 127 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta)

I. Tiempo extra y descansos laborados:

Salario mínimo 100% exento no más de 3 horas por día

+ Salario mínimo 50% EXENTO* No más de 3 veces por semana

* (Límite 5 días de salario mínimo por semana)

Área Geográfica 5 días de salario mínimo

A $59.82 \times 5 = 299.10$

B $58.13 \times 5 = 290.65$

C $56.70 \times 5 = 283.50$

II. Indemnizaciones por:

- a) Riesgo de trabajo
- b) Enfermedades

Otorgadas de acuerdo a las leyes, por contrato colectivo o por contrato Ley.



III. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro:

Hasta 9 veces el salario mínimo por cada percepción

Área Geográfica 9 días de salario mínimo

A $59.82 \times 9 = 538.38$

B $58.13 \times 9 = 523.17$

C $56.70 \times 9 = 510.30$

IV. Rembolso de gastos:

- a) Médicos
- b) Dentales
- c) Hospitalarios
- d) De funeral

Que se conocen de manera general, de acuerdo a las leyes o contratos de trabajo.

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

VI. Los percibidos con motivo de:

- a) Subsidios por incapacidad.
- b) Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- c) Guarderías infantiles
- d) Actividades culturales o deportivas
- e) Otras de naturaleza análoga (vales de despensa, ayuda para útiles escolares, pañales)

Que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contrato de trabajo.

VII. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la cuenta de vivienda, así como las casas habitación proporcionadas los trabajadores, inclusive por las empresas cuando hayan sido deducibles.



VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro cuando reúnan requisitos de deducibilidad en términos del título II o en su caso del título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

Art 127 Reglamento del Impuesto Sobre la Renta. Tampoco se pagará el impuesto por ingresos provenientes de fondos de ahorro establecidos por personas morales del título III, siempre que se cumplan con los requisitos del reglamento.

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

X. Primas de antigüedad, indemnizaciones y otros pagos por conceptos de retiro hasta de 90 veces el salario mínimo del área geográfica del trabajador.

Área Geográfica 90 días de salario mínimo

A $59.82 \times 90 = 5,383.80$

B $58.13 \times 90 = 5,231.70$

C $56.70 \times 90 = 5,103.00$

XI. Gratificaciones anuales (aguinaldos). Hasta por 30 días de salario mínimo del área geográfica del trabajador.

Área Geográfica 30 días de salario mínimo

A $59.82 \times 30 = 1,794.60$

B $58.13 \times 30 = 1,743.90$

C $56.70 \times 30 = 1,701.00$

Primas vacacionales y PTU, hasta 15 días de salario mínimo del área geográfica del trabajador

Área Geográfica 15 días de salario mínimo



A	$59.82 \times 15 = 897.30$
B	$58.13 \times 15 = 871.95$
C	$56.70 \times 15 = 850.50$

Primas dominicales hasta un día de salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore

Área Geográfica	1 día de salario mínimo
A	59.82
B	58.13
C	56.70

XII. Salarios percibidos por extranjeros, en los casos específicos que señala la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

XIII. Los viáticos, cuando sean erogados efectivamente en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación que reúna los requisitos fiscales.

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



La empresa EL VAMPIRITO, realiza el cálculo del Impuesto Sobre la Renta, correspondiente a la primera quincena de enero del 2011, de los trabajadores siguientes:

Trabajador	Salario Mensual
Héctor Herrera	25,000.00
Juan Manuel Vázquez	10,000.00
Concepción González	6,000.00
Yunuen Saucedo	4,200.00
Ricardo Ruiz	3,600.00
Laura Pérez	2,400.00

Cuadro 2

Nombre	Héctor Herrera	Juan Manuel Vázquez	Concepción González	Yunuen Saucedo	Ricardo Ruiz	Laura Pérez
Ingreso base para el calculo	12,500.00	5,000.00	3,000.00	2,100.00	1,800.00	1,200.00
Limite Inferior	10,385.16	4,300.76	2,105.22	248.05	248.05	248.05
Excedente del Limite Inferior	2,114.84	699.24	894.78	1,851.95	1,551.95	951.95
Porcentaje	11.76%	8.96%	5.44%	3.20%	3.20%	3.20%
Impuesto Marginal	248.71	62.65	48.68	59.26	49.66	30.46
Cuota Fija	1,663.71	393.28	123.62	4.76	4.76	4.76
Impuesto Total	1,912.42	455.93	172.30	64.02	54.42	35.22
(-) Subsidio al Empleo	0.00	0.00	147.32	191.23	191.23	203.42
Impuesto a Pagar	1,912.42	455.93	24.98	-127.21	-136.81	-168.20

Cuadro 3



**Tarifa del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la renta
QUINCENAL**

Limite inferior	Limite Superior	Cuota Fija	%
0.01	248.04	-	0.96
248.05	2,105.21	4.76	3.20
2,105.22	3,699.71	123.62	5.44
3,699.72	4,300.75	297.12	8.00
4,300.76	5,149.18	393.28	8.96
5,149.19	10,385.15	545.31	10.68
10,385.16	16,368.42	1,663.71	11.76
16,368.43	9,999,999.00	3,070.98	15.00

Cuadro 4

Limite Inferior	Limite Superior	SUB. P/EL EMP.
0.01	884.48	203.51
884.49	1,326.69	203.42
1,326.70	1,736.42	203.31
1,736.43	1,768.94	196.39
1,768.95	2,223.08	191.23
2,223.09	2,358.59	177.12
2,358.60	2,667.71	162.44
2,667.72	3,112.34	147.32
3,112.35	3,556.95	126.77
3,556.96	3,691.17	108.81
3,691.18	999,999.00	-

Cuadro 5



Caso Práctico del Seguro Social

1.- Los conceptos que componen el salario integrado son:

(Artículo 27 Ley del Seguro Social, página 9)

- Pagos en efectivo por cuota diaria
- Gratificaciones
- Percepciones
- Alimentación
- Habitación
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo
- Las despidos en especie o en dinero cuando su importe sea mayor al 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal, solamente se integrarán los excedentes del salario base de cotización;
- Los premios por asistencia y puntualidad, cuando rebasen el 10% del salario base de cotización, solamente se integrarán los excedentes del salario base de cotización
- El tiempo extraordinario cuando rebase los topes de la Ley Federal del Trabajo las 3 horas diarias ni las 3 veces a la semana, solamente se integrarán los excedentes del salario base de cotización

No se integran: (artículo 27 Ley del Seguro Social, fracciones de la I a la IX, página 10)

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



- 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;
- 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 (INFONAVIT), y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- 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;
- Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización;
- 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 solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), y
- El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón. (Art. 15 de la ley del Seguro Social).

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como limite superior el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como limite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva (Artículo 28 de la Ley del Seguro Social página 10)



CUOTAS OBRERO PATRONALES

Enfermedad y Maternidad									
Prestaciones en especie				Prestaciones en dinero			Gastos médicos pensionados		
Cuota fija	Excedente			Única					
Del patrón	Del patrón	Del asegurado	Total	Del patrón	Del asegurado	Total	Del patrón	Del asegurado	Total
20.40%	1.10%	.40%	1.50%	0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%

Cuadro 6

Invalidez y vida			Guarderías y gastos de previsión social	Retiro SAR	Retiro		
Del patrón	Del asegurado	Total	Del patrón	Del patrón	Del patrón	Del asegurado	Total
1.75%	0.625%	2.375%	1%	2%	3.15%	1.125%	4.275%

Cuadro 7



CALCULO DE CUOTA OBRERO

Enfermedad y Maternidad					Invalidez y Vida	Cesantía y Vejes	
Prestaciones en especie del Excedente		Prestaciones en dinero	Gastos Médicos Pensionados				
Trabajador	Salario diario Integrado Quincenal	0.40%	0.25%	0.375%	0.625%	1.125%	Total a pagar por el Trabajador
Héctor Herrera	13,065.00	41.49	32.66	48.99	81.66	146.98	351.78
Juan Manuel Vázquez	5,226.00	10.14	13.07	19.60	32.66	58.79	134.26
Concepción González	3,135.60	1.77	7.84	11.76	19.60	35.28	76.24
Yunuen Saucedo	2,190.00		5.48	8.21	13.69	24.64	52.01
Ricardo Ruiz	1,881.30		4.70	7.05	11.76	21.16	44.68
Laura Pérez	1,254.30		3.14	4.70	7.84	\$ 14.11	29.79

Cuadro 8



RECIBO DE PAGO

Nombre de la Empresa		Reg. Pat. IMSS		RFC
El Vampirito		C89-55755-10-3		VAMP670305
Código	Nombre	CURP	Afiliación IMSS	Días Pago
6	Laura Pérez	53234086758		15
Departamento	Puesto		Salario Diario	Periodo de Pago
Producción	obrero	80	01/01/2011 al 15/01/2011	
Percepciones	Importe	Deducciones		Importe
Sueldo	1,200.00	Retención del IRS		_ 168.20
		IMSS		29.79
Total de ingreso		Total de ded.		
Fecha de Ing.	Antigüedad	F.int. IMSS	SDI	Percepción neta
01/01/2010	1.15	1.0452	83.62	1,338.41

Recibí de la empresa antes mencionada la cantidad indicada que cubre a la fecha el importe de mi salario, tiempo extra, séptimo día, y todas las percepciones y prestaciones a que tengo derecho sin que se me adeude alguna cantidad por otro concepto.

Cuadro 9



RFC	VAMP670305QK2	PERIODO DE LA NOMINA	
NSS PATRONAL	C89-55755-10-3	1 AL 15 DE ENERO 2011	

TRABAJADOR			DIAS LAB.	CUOTA DIARIA	SDI	PERCEPCIONES		DEDUCCIONES			TOTAL A PAGAR	FIRMA
NSS	RFC	NOMBRE				SUELDO	SUBSIDIO AL EMPLEO	ISR	IMSS	INFO NAVIT		
53018438089	HEE670898	Héctor Herrera	15	833.33	871.00	12,500.00	0.00	1,912.42	351.79		10,235.79	
53018438092	VAMJ45097	Juan Manuel Vázquez	15	333.33	348.40	5,000.00	0.00	455.93	134.25		4,409.82	
53836409291	GOC0890	Concepción González	15	200.00	209.04	3,000.00	147.32	24.98	76.25		2,898.77	
53234080937	SAUO34786	Yunuen Saucedo	15	140.00	146.33	2,100.00	191.23	-127.21	52.13		2,175.08	
53234089870	RURO78904	Ricardo Ruiz	15	120.00	125.42	1,800.00	191.23	-136.81	44.68		1,892.13	
53234086758	PELO45097	Laura Pérez	15	80.00	83.62	1,200.00	203.42	-168.20	29.79		1,338.41	

Cuadro 10



Caso práctico PTU

Cálculo para pago de la participación de los trabajadores en las utilidades.

De acuerdo con el artículo 123 Apartado A, Fracción IX de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, y el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), los trabajadores tienen derecho a participar de las utilidades de la empresa conforme a la proporción que fije la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades, la cual es del 10%, de la renta gravable determinada de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).

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

Fecha de pago

De acuerdo con el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo (página 20), el reparto de utilidades debe efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha que deba pagarse el impuesto anual; es decir, durante los meses de abril y mayo, a un cuando la práctica se ha establecido como costumbre su pago durante el mes de mayo.

Procedimientos de pago

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá por igual, en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año, salario base para la participación (artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo página 20).

El artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo página 20 y 21 define el salario base para el pago de esta participación, a la cantidad que percibe el trabajador



en efectivo por concepto de cuota diaria. No considerando como parte de él, las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones.

Restricciones para el pago de la participación de las utilidades

La Ley Federal del Trabajo marca algunas reglas para el pago de esta prestación en su artículo 127 página 21 y 22.

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

A continuación se desarrolla un caso práctico de cálculo de ingresos por concepto de Participación de los Trabajadores en las Utilidades:

Trabajador	Clasificación	Sueldo	Días trabajados en el año
Héctor Herrera	Gerente General	\$ 25,000.00	348
Juan Manuel Vázquez	Jefe de Ventas	\$ 10,000.00	365
Concepción González	Jefe de producción	\$ 6,000.00	326
Yunuen Saucedo	Obrera	\$ 4,200.00	308
Ricardo Ruiz	Obrero	\$ 3,600.00	362
Laura Pérez	Obrera	\$ 2,400.00	340

Participación de las utilidades a repartir \$ 100,000.00

Cuadro 11



Determinación del **Factor 1**

Determinación por días laborados

Factor 1=

50% de la utilidad a repartir

Total de días trabajados

$$\text{Factor 1} = 50,000/1701=29.39447384$$

Trabajador	Días trabajados en el año	Factor 1	ingreso de PTU por concepto de días trabajados
Juan Manuel Vázquez	365	29.39447384	10,728.98
Concepción González	326	29.39447384	9,582.60
Yunuen Saucedo	308	29.39447384	9,053.50
Ricardo Ruiz	362	29.39447384	10,640.80
Laura Pérez	340	29.39447384	9,994.12
SUMAS	1701		50,000.00

Cuadro 12

Determinación por
salarios **Factor 2=**

50% de la utilidad/
Total de salarios

$$\text{Factor 2} = 50,000/676=73.96449704$$

Trabajador	Salario	Salarios diarios	Factor 2	Ingreso de PTU por concepto de salario
Juan Manuel Vázquez	10,000.00	168.00	73.96449704	12,426.04
Concepción González	6,000.00	168.00	73.96449704	12,426.04
Yunuen Saucedo	4,200.00	40.00	73.96449704	10,355.03
Ricardo Ruiz	3,600.00	120.00	73.96449704	8,875.74
Laura Pérez	2,400.00	80.00	73.96449704	5,917.16
Suma	26,200.00	676.00		50,000.00

Cuadro13



NOTA: El salario que se empleará para el cálculo de las utilidades de los trabajadores de confianza Juan Manuel Vázquez y Concepción González será de \$ 168.00 (CIENTO SESENTA Y OCHO PESOS 00/100 M.N.) y no el salario diario que ellos reciben \$ 333.33 (TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS 33/100 M.N.) y \$ 200.00 (DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.); debido a que éste, es mayor del que corresponde a la trabajadora, Yunuen Saucedo, de más alto salario \$ 140.00(CIENTO CUARENTA PESOS 00/100 M.N.). A esta cantidad se le aumenta un 20% y el resultado que se obtiene es de \$ 168.00 (CIENTO SESENTA Y OCHO PESOS 00/100 M.N.)

Trabajador	Ingreso de PTU por concepto de días trabajados	Ingreso de PTU por concepto de salarios	Ingreso total por concepto de PTU
Juan Manuel Vázquez	10,728.98	12,426.04	23,155.02
Concepción González	9,582.60	12,426.04	22,008.64
Yunuen Saucedo	9,053.50	10,355.03	19,408.53
Ricardo Ruiz	10,640.80	8,875.74	19,516.54
Laura Pérez	9,994.12	5,917.15	15,911.27
SUMAS	50,000.00	50,000.00	100,000.00

Cuadro 14



Caso Práctico

CÁLCULO PARA EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN DE UN TRABAJADOR, ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO

Calcular la indemnización de un trabajador independientemente que se encuentre bajo un contrato por tiempo indeterminado o bien por un contrato por tiempo determinado.

Terminación del contrato con indemnización

El artículo 123 en su fracción XXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos determina que si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con un importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

Lo anterior es radicado en el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo página 10, el cual señala que “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo”.

Liberación de la obligación de reinstalar

De acuerdo al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo página 10, “el patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes”.

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.



- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- III. En los casos de trabajadores de confianza.
- IV. En el servicio doméstico.
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Indemnización para no reinstalar

Siguiendo de manera estricta el contexto del artículo 50, se determina que las indemnizaciones consistirán en:

- I. Si la **relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año**, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; **si excediera de un año**, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- II. Si la **relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado**, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.
- III. Además de las indemnizaciones a que se refiere las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Salario para indemnización

El salario sobre el cual se deberá pagar dichas indemnizaciones se encuentra estipulado en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo página 15 y 16; el cual señala que “para determinar el monto de las indemnizaciones que deban



pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84” de la misma Ley el cual indica que “el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso para determinar el salario diario.

Prima de antigüedad

De igual manera, los trabajadores de planta tienen derecho al pago de una prima de antigüedad (Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo página 35), la cual consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios; pagada de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de la misma Ley; los que determinan que la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo (artículo 485 LFT); y que si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo (Artículo 486 LFT).



Tipo de contrato	Por tiempo determinado por tres años
Nombre del trabajador	María Marín Molinero
Fecha de ingreso	01 de Septiembre del 2009
Sueldo Mensual	\$6,000.00
Aguinaldo	25 días
Prima Vacacional	27%
Despido injustificado	10 de Abril 2011
Solicitud de reinstalación negada del	15 de Mayo del 2011

Cuadro 15

Salario diario	\$ 6,000/30	\$200.00
Días laborados 2011		135 días
Antigüedad		1 año y 255 días

Cuadro 16

Partes proporcionales

Salario devengado diez días	\$2,000.00
salarios caídos 35 días	\$7,000.00
Aguinaldo	\$1,849.32
Vacaciones	\$2,235.52
Prima Vacacional	\$603.62
Total	\$13,688.46

Cuadro 17

Determinación del Salario Diario Integrado

Factor de Integración = $1 + \text{Días de Aguinaldo}/365 + \text{Días de Vacaciones} \times \% \text{ de Prima Vacacional}/365$

Factor de Integración = $1 + 25/365 + 8 \times 27\%/365 = 1.0744$

Salario Diario Integrado = 200×1.0744

SALARIO DIARIO INTEGRADO \$ 214.88



Indemnización Constitucional Fundamento (Artículo 123, Fracción XXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo)

Tres meses de salario = 90 días X \$ 214.88 = \$ 19,339.20

Indemnización para no reinstalar Fundamento (Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo Fracción I)

Primer año = 6 meses X \$ 6,000.00 = \$36,000.00

Segundo año = 13.97 Días X 214.88 = 3,001.87

SUMA 39,001.87

Prima de antigüedad fundamento (artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo Fracción I)

Primer año = 12 Días X (2 SMG 56:70) 113.40 = 1,360.80

Segundo año = 8.39 Días X (2X 56:70) 113.40 = 951.42

SUMA 2, 312.22

En el caso de que este mismo trabajador tuviera un **contrato por tiempo indeterminado**, la única variación se presentaría dentro de la **indemnización para no reinstalar**, la cual se debería de calcular de la siguiente manera:

Primer año = 20 días X \$ 214.88 = \$ 4,297.60

Segundo año = 13.97 Días X 214.88 = 3,001.87

SUMA 7,299.47

Debiéndosele pagar sus partes proporcionales, Indemnización Constitucional y Prima de Antigüedad y que por lo tanto tendrían una diferencia en el ingreso de:



Contrato por tiempo determinado		Contrato por tiempo Indeterminado	
Salarios devengados 10 días	2,000.00	Salarios devengados 10 días	2,000.00
Salarios caídos 35 días	7,000.00	Salarios caídos 35 días	7,000.00
Aguinaldo	1,849.32	Aguinaldo	1,849.32
Vacaciones	2,235.62	Vacaciones	2,235.62
Prima vacacional	603.62	Prima vacacional	603.62
Indemnización constitucional	19,339.20	Indemnización constitucional	19,339.20
Indemnización para no reinstalar	39,001.87	Indemnización para no reinstalar	7,299.47
Prima de antigüedad	2,312.22	Prima de antigüedad	2,312.22
TOTAL	74,341.80		42,639.45

DIFERENCIA =	\$31,702.40
---------------------	--------------------

Cuadro 18



CONCLUSION:

La empresa requiere de personal para el desarrollo de sus actividades en cada una de sus áreas y el patrón esta obligado a pagar un salario digno a sus trabajadores que cubra las necesidades político, económico y social de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de que el personal llave a cabo su trabajo en forma eficiente y así llevar a la empresa al éxito.

Al termino de este trabajo logramos poner en practica, los conocimientos generales referente a sueldos y salarios obteniendo como resultado un conocimiento mas profundo de la importancia de cálculos para determinar la parte de dinero que se retiene del total de ingresos que un empleado percibe.



Bibliografía

Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Página del SAT, GOOGLE, apuntes, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Constitución Política del Estado de Michoacán, Prontuario fiscal Ley del Impuesto Sobre la Renta, Código Fiscal de la Federación, Aguilar Pastor, Eva María et al Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico, Edit. McGraw – Hill, Madrid, 2003, Rinsky Todo, Administración de la remuneración: nuevos sistemas de pago al personal McGraw – Hill, México 2005 Ivancevich John, Administrador de recursos humanos McGraw – Hill Interamericana, 2005, Orozco Colín Luis, Estudio Integral de la nomina, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2004 y SACKMANN Bengolea, Alfredo, et al., Administración de recursos humanos: Remuneraciones, Macchi, Argentina, 2000.