



**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE
HIDALGO**

**FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**



**DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CONTADURÍA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.**

MAESTRÍA EN FISCAL

TESIS:

**“LA PLANEACIÓN FISCAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL IMSS, Y
SUS REPERCUSIONES FISCALES PARA EFECTO DE LA LEY DEL
ISR, RESPECTO DEL TIMBRADO DE NÓMINAS.”**

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN FISCAL

PRESENTA:

L.C. DANIEL MEDINA CANO.

DIRECTOR DE TESIS:

DR. JOSÉ LUIS CHÁVEZ CHÁVEZ

Morelia, Michoacán, a Agosto de 2020.

ÍNDICE

DEDICATORIA	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I	14
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.1 Objetivo general.	14
1.2 Objetivo particular.	14
1.3 Objetivos específicos.....	14
1.4 Planteamiento del problema.	15
1.5 Justificación.....	15
1.6 Problematización.	17
1.7 Hipótesis.....	18
1.8 Preguntas de investigación	19
1.9 Materiales y método	19
DOCUMENTACIÓN GENERAL	19
DOCUMENTACIÓN ESPECIALIZADA	19
1.10 Cuadro de congruencias metodológicas.	21
CAPÍTULO II	22
MARCO TEORICO	22
2.1 Antecedentes históricos de las nóminas.....	23
2.2 Las nóminas y su impacto económico.....	24
2.3 Tipos de nómina.....	26
2.4 Elaboración de la Nómina.	26
2.5 Puntos importantes a considerar respecto de las nóminas.....	27
2.6 Procedimiento Administrativo para la elaboración de la nómina.	27
2.7 Administración de sueldos y Salarios.	30
2.8 Administración de los servicios y de las prestaciones.....	31
2.9 Algunas políticas a considerar para su otorgamiento.....	32
2.10 Las nóminas desde el punto de vista administrativo y legal.	33
2.11 La Seguridad Social como Derecho establecido en la (CPEUM)	34

2.12	Marco jurídico de la Seguridad Social en México.	37
2.12.1	Ley del Seguro Social.....	37
2.12.2	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	38
2.12.3	Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro	39
2.12.4	Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)	39
2.12.5	Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.....	40
2.13	Instituto Mexicano del Seguro (IMSS).	40
2.13.1	Sistemas de aseguramiento.....	41
2.13.2	Régimen obligatorio y voluntario.....	41
2.13.3	Integración de las primas.....	43
2.13.4	Seguro de riesgos de trabajo	43
2.13.5	Seguro de enfermedades y maternidad	43
2.13.6	Seguro de invalidez y vida	44
2.13.7	Seguro de guarderías y prestaciones sociales.....	44
2.14	Salario base de cotización para el cálculo de las cuotas obrero-patronales.	46
2.14.1	Cuotas obrero patronales	47
2.14.2	Naturaleza jurídica de las cuotas que se enteran al IMSS	47
2.14.3	Elementos que integran el salario base cotización.	48
2.14.4	Prestaciones.....	48
2.14.5	Prestaciones que forman parte del Salario Base de Cotización.	49
2.14.6	Elementos que no forman parte del Salario Base de Cotización.	51
2.15	Salario diario integrado y su definición en la LFT.	52
2.15.1	Prestaciones mínimas obligatorias establecidas en la Ley Federal de Trabajo.....	53
2.15.2	Despido del trabajador y su carga fiscal.....	61
CAPITULO III		64
IMPORTANCIA Y CARACTERISTICAS ESENCIALES DE LAS NÓMINAS DESDE EL PUNTO DE VISTA FISCAL Y LABORAL.		64
3.1.	Concepto de nómina.	64
3.2	Tipos de nómina.....	64
3.3.	Bases fiscales para la integración del Salario.	65

3.4	Integración parte salario fijo.....	66
3.5	Integración Parte Variable del Salario.....	67
3.6	Recibo de Nómina.....	68
3.7	Requisitos de los Comprobantes Fiscales.	70
3.8	Impuesto Sobre la Renta.	83
3.8.1	Prestaciones Exentas y Gravadas.....	85
3.8.2	Prestaciones Totales.....	86
3.9	Salario.	86
3.9.1	Pago del Salario.....	87
3.9.2	Descuentos en los salarios.....	89
3.9.3	Determinación del ingreso gravable.....	91
3.9.4	Vale de despensa prestación para el trabajador.....	93
3.9.5	Viáticos.....	95
3.9.6	Previsión Social.....	97
3.10	Efectos de la Previsión Social para la Ley del IMSS.....	97
3.11	Efectos de la Previsión Social respecto de la LISR.	99
3.12	Timbrado de la Nómina y su efecto como comprobante fiscal.	101
CAPITULO IV.....		104
PRUPUESTA.		104
CONCLUSIONES		111
GLOSARIO DE ABREVIATURAS.....		115
BIBLIOGRAFÍA LEGAL		116
BIBLIOGRAFÍA		117

DEDICATORIA.

En primer lugar doy infinitamente gracias a **Dios**, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida. Te agradezco padre misericordioso toda la confianza y el apoyo brindado al momento de mandarme al Ángel de mi Guarda, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos, ese ángel que ha estado en todo momento a mi lado, y cuando más oscuro se ve el camino el solo enciende la luz de mi corazón para seguir el camino hasta llegar al final.

Agradezco a mi alma mater por haberme permitido formarme en sus aulas, compartiendo ilusiones y anhelos. Con constancia, dedicación y esfuerzo alcanzamos nuestros sueños. ¡Gracias Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo!

Al Dr. José Luis Chávez Chávez, quien tomando el arduo trabajo de construir nuestros conocimientos, especialmente en el campo laboral y académico. Pero además, ha sido él que ha sabido encaminarme por el camino correcto, y quien me ha ofrecido sabios conocimientos para lograr mis metas.

De igual forma agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado en ayudarme a llegar a este momento en el que me encuentro.

A mis padres y hermanos por su apoyo y confianza. Gracias por ayudarme a cumplir mis objetivos como persona y estudiante.

Si ganas algo que sea con méritos y si pierdes...Que sea con dignidad.

Solo así serás un hombre libre.

RESUMEN

A partir de la reforma 2014 surgieron varios fiscales, uno de ellos y de gran importancia es la obligación de emitir comprobantes fiscales Digitales por Internet para las operaciones de Nomina dentro de la sociedad, los siguientes años se fue complementando la reforma, empezaron a surgir cambios respecto de la estructura, tanto de información obligatoria de la sociedad, como del trabajador, dentro de estos cambios se establecieron diversos catálogos, tanto de prestaciones, deducciones, formas de pago, métodos de pago, por tanto las nuevas herramientas con que cuentan las autoridades no dan pauta al error, ya que el recibo de nómina tiene la información necesaria para que el Instituto Mexicano del Seguro Social verifique si las aportaciones se están pagando de acuerdo a su legislación, como ellos también la Secretaría de Hacienda podrá verificar que las prestaciones se estén acumulando de forma correcta, dentro de esta investigación se plantea la propuesta de establecer planes de previsión social que se adecuen a cada sociedad de tal manera que se pueda aprovechar de una manera correcta los beneficios de esto, tomando en cuenta que las prestaciones exentas para el trabajador no serán deducibles para el patrón, si no en factores 47 y 53 dependiendo de los montos aplicables en años anteriores. Es de gran importancia el análisis de cada prestación y de la sociedad en particular, para poder realizar una correcta estructura dentro de la Nómina, y cuidar que cada concepto cumpla con los requisitos de los comprobantes fiscales.

Palabras clave: Recaudación, nóminas, impacto, aplicación, pago.

ABSTRACT

As of the 2014 reform, several prosecutors emerged, one of them and of great importance for the obligation to issue digital tax receipts online for the Payroll operations within society, the following years were the complement of the reform, changes to address regarding the structure, both of the mandatory information of the society, as of the worker, within these tax diverse catalogs are established, both of benefits, deductions, forms of payment, methods of payment, therefore the new tools with which they have the authorities do not give an error to the guideline, since the receipt of the nomination has the necessary information for the Mexican Social Security Institute to verify if the contributions are being agreed in their legislation, as well as the Ministry of Finance can verify that benefits are being accumulated correctly, within this research the proposal to establish a plan is proposed Social welfare plans that are adapted to a society in such a way that the benefits of this can be taken advantage of correctly, taking into account that exempt benefits for the worker are not deductible for the employer, but factors 47 and 53 of the amounts applicable in previous years. It is of great importance the analysis of each benefit and society in particular, to be able to perform a correct structure within the Payroll, and take care that each one of them complies with the requirements of the tax receipts.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones para lograr sus objetivos, requieren de recursos humanos en todos y cada uno de los departamentos que las conforman. Por lo tanto, éstas deberán autorizar la plantilla de personal necesario que requieran: las direcciones, gerencias, departamentos y secciones de la empresa, los recursos humanos son la mano de obra que va a realizar las actividades tanto operativas como administrativas y este personal tiene un costo, que se va a tomar en cuenta para determinar el costo de producción del producto. Para dar inicio a esta investigación, se deberá conocer qué área funcional y qué departamento de la empresa, son los responsables de elaborar las nóminas. Por lo tanto, dicha área es finanzas, y el departamento puede llamarse: contabilidad, rayas, pagaduría, remuneraciones al personal.

La mejor manera de empezar a comprender y entender una nómina es observar un recibo de pago ya sea de salario o de sueldo y ver cuál es su composición, cómo está estructurado y cuáles son sus partes. Datos identificativos de la empresa, dirección del centro de trabajo y código cuenta cotización en el que está el trabajador incluido, como básicos.

Algunos puntos analíticos a considerar son dentro de este mismo orden de ideas:

- Datos básicos del trabajador, tipo de contrato, categoría, antigüedad en la empresa. Periodo de liquidación al que corresponde dicha nómina.
- Detalle de las percepciones salariales y extra salariales que componen la retribución bruta del trabajador.
- Detalle de las deducciones que se le practican al salario bruto, bien marcadas por la legislación vigente, bien por otro tipo de deducciones que haya que aplicarle a la nómina, como anticipos o, embargos en la nómina.
- Líquido a percibir, dado que la nómina tiene consideración de documento acreditativo del pago de salarios cerrando los pagos pendientes al trabajador para el periodo estipulado.

- Detalle de las bases de cotización de la nómina. Lugar de emisión y firma y sello por la empresa y trabajador.

Al observar una nómina como se decía anteriormente, se pueden diferenciar con claridad varias partes como son: la cabecera, los devengos o percepciones, las deducciones, la determinación de las bases de cotización y finalizando con un resumen de las principales cantidades que figuran en el impreso.

Antiguamente, según explica el diccionario de la Real Academia Española (RAE), una nómina era una reliquia donde estaban escritos nombres de santos. Hoy existen ciertos amuletos supersticiosos que también reciben este nombre.

La palabra nómina se deriva del vocablo latino onoma que significa “nombre” y antiguamente se refería a la lista de los individuos que en una empresa habían de percibir ingresos por concepto de salarios, justificando con su firma el hecho de haberlos recibido.

Esos fueron los primeros pasos en materia de control del pago y las prestaciones de los trabajadores, función que con el tiempo ha ido evolucionando hasta llegar al momento actual en el que las grandes organizaciones invierten en procesos y programas altamente sofisticados, utilizan grandes espacios físicos para desarrollar dichas tareas y cuentan con personal dedicado exclusivamente a calcular nóminas y realizar pagos.

En este mismo sentido podemos decir que son documentos muy valiosos, ya que éstas representan recursos financieros (dinero), que se va pagar o ya se pagó al personal que labora en la empresa.

Por lo tanto, ante una situación de crisis económica en México durante el sexenio que terminó y el actual (2018), la mayor cantidad de organizaciones para poder seguir subsistiendo, tuvieron que tomar decisiones para reducir el costo total de sus nóminas.

Dichas decisiones se originan en algunas empresas, desde el momento en que se detectan decrementos en las ventas, lo cual genera que se modifique el plan y programas de producción, que trae como consecuencia hacer una nueva planeación tanto en ventas como en producción, en finanzas, recursos humanos y en algunos departamentos que dan apoyo y servicio a la empresa.

Algunas decisiones no agradables para nadie que llevaron a cabo las empresas son:

- Reducir los turnos de trabajo de tres a dos o hasta un turno.
- Parar líneas de producción.
- Liquidar personal.
- Reducir la jornada diaria de trabajo, de ocho horas a cuatro horas.
- Reducir los días de trabajo durante la semana, de seis días a tres días.
- Cerrar algunos departamentos de la empresa.

En relación al Impuesto Sobre la Renta, Según el C.P. José de Jesús Rodríguez Mondragón (2018), dice que el procedimiento para realizar este cálculo de la retención del Impuesto Sobre la Renta (ISR) se describe en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) dentro del Título IV De las Personas Físicas, Capítulo I, de los Ingresos por Salarios y en general por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado.

Dentro de sus apartados considera:

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

En cuanto a la Ley del Seguro Social y referenciando nuevamente al C.P. Rodríguez Mondragón (2018), dice que para realizar el cálculo de las retenciones de cuotas obreras al IMSS se deberán considerar varios factores que se establecen en la Ley del Seguro Social (LSS), el Reglamento de la Ley del Seguro Social (RLSS) y la propia Ley Federal del Trabajo (LFT).

- Base de Cotización sobre el Salario Diario Integrado. La ley del Seguro Social nos indica que el cálculo se debe realizar sobre la base del Salario Diario Integrado y/o Salario Base de Cotización el cual se integra considerando: Sueldo Diario Nominal más proporción diaria que le correspondería al trabajador por Aguinaldo o Gratificación anual más proporción diaria que le correspondería al trabajador por la prima vacacional de acuerdo a su antigüedad más, la proporción diaria de todas y cada una de las prestaciones laborales a que tenga derecho el trabajador y que formen parte del Salario Diario Integrado.
- La forma más simple y con el mínimo de prestaciones que un trabajador tiene derecho a recibir de acuerdo a la LFT son 15 días de Aguinaldo o Gratificación Anual y 25% de Prima vacacional de conformidad a los días que le correspondan de acuerdo a su antigüedad.

Las nóminas son documentos donde quedan registrados los días trabajados y los salarios o sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan también los conceptos de percepciones, deducciones y el neto a pagar para cada uno de ellos, en un período determinado. Por lo tanto, cualquier pago o descuento que se haga a cada trabajador, debe quedar registrado en la nómina.

Administrativamente, son muy valiosas para llevar un control de todo lo que se le paga a cada trabajador, así como de todas las deducciones que se le tengan hacer por diferentes conceptos. Las nóminas, ayudan a las organizaciones para poder determinar el costo de la mano de obra de cada departamento de la empresa, ya

que este costo deberá tomarse en cuenta para saber el costo de producción del producto.

Por otra parte, también sirven de ayuda para hacer aclaraciones a cada trabajador cuando este tenga alguna duda o inconformidad con relación a pagos y descuentos por diferentes conceptos, que aparecen listados en su recibo de pago.

Las organizaciones están obligadas legalmente, a guardar durante el último año y un año después de que se extinguió la relación para efectos laborales (artículo 804 L.F.T.), y por cinco años siguientes al de su fecha para efectos fiscales de I.S.R. (artículo 67 CFF) y SS (artículo 15-II LSS).

Las nóminas también son importantes para las empresas, porque sirven de base para pagar el 5% para efectos del infonavit, para el pago de los impuestos retenidos a cada trabajador según La Ley del Impuesto sobre la renta (LISR), así como para determinar el pago del 3% sobre nóminas a pagar al estado de Michoacán.

Se puede decir que las nóminas, son documentos muy valiosos, ya que éstas representan recursos financieros (dinero), que se va pagar o ya se pagó al personal que labora en las organizaciones.

Por lo anteriormente expuesto tenemos que en esta investigación se analizarán las prestaciones, planes de previsión social, así como sus beneficios y limitantes, del mismo modo se verificarán los cambios en los comprobantes fiscales para efectos de Impuesto sobre la renta, como para cuotas del seguro social.

A continuación nos permitiremos decir cómo fue estructurada la presente investigación, referenciando lo que se abordó en cada uno de los capítulos del informe.

En el primer capítulo se abordaran los lineamientos metodológicos que sirvieron de base para dar inicio al proceso de investigación que le dará sustento metodológico y científico al resumen de esta investigación.

Por lo que se refiere al segundo capítulo se tratará los lineamientos teóricos esenciales investigados técnica y científicamente los que darán el sustento primordial científicos bordaran temas importantes como:

- Seguridad Social en México.
- Bases y lineamientos del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Salario Base de Cotización para cálculo de las Aportaciones obrero patronal.
- Salario Diario Integrado respecto de la Ley Federal de Trabajo.
- Prestaciones.

En el capítulo tercero trataremos puntos primordiales de la estructura de nómina tomando en cuenta que para el año fiscal 2014 se promulga la reforma fiscal más importante y ambiciosa de los últimos años, se promulga la nueva Ley del Impuesto sobre la renta y con la sustitución del Régimen de consolidación fiscal y del Régimen simplificado por el régimen opcional para grupos de sociedades y el de coordinados en personas morales, entre otros cambia todo el articulado de la LISR. Ahora respecto del plan de previsión social este está considerado como el conjunto de medios y acciones dirigidas a atender las necesidades de los integrantes de una sociedad, tiene como objetivo primordial mejorar las condiciones sociales de los individuos, y que esto sea aplicable de forma general a cualquier empleado dentro de una sociedad, cuando se utilizan estos planes deberán estar autorizados por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social , además establecidos dentro del contrato laboral, y cada concepto integrarlo en los comprobantes fiscales Digitales.

Dentro de esta investigación tocaremos las prestaciones principales a que el empleado tiene derecho, sus topes, así como la exención para el Impuesto Sobre la Renta, y la forma en hacer uso de ellas de modo que permita que la sociedad otorgue prestaciones atractivas, que puedan mejorar la calidad de vida del

empleado y que además no les genere un costo social elevado, esto le permitirá que haya mayor inversión y con ello impulsar la economía.

Por último en el capítulo IV se mostrara una propuesta, que muestra el resultado de la investigación, donde se establece una estructura de nómina que permitirá cumplir con la legislación sin incrementar el costo social de las empresas.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Objetivo general.

Analizar las bases sobre las cuales la Ley del Seguro Social calcula el Salario Base Cotización respecto del timbrado de las nóminas.

1.2 Objetivo particular.

Analizar la estructura del Recibo de Nómina respecto de las prestaciones de acuerdo con la legislación del seguro social, mediante las cuales se establecen las bases para el cálculo del salario base de cotización.

1.3 Objetivos específicos

- Analizar la estructura de la nómina para cumplir con los requisitos de los comprobantes fiscales, además del estudio de las prestaciones y sus límites de exención para efectos de ISR y de cuotas obrero-patronales.
- Revisar Previsión social, como parte de las prestaciones.
- Verificar que cada concepto establecido en el recibo de nómina cumpla con las nuevas disposiciones respecto de los comprobantes fiscales.

1.4 Planteamiento del problema.

A partir de la reforma fiscal 2014 se generó la obligación a los patrones de emitir un comprobante fiscal por cada recibo de nómina que se les otorgue a sus empleados, por tanto, los errores en las estructuras del recibo pueden generar diferencias en el salario base de cotización.

1.5 Justificación.

La seguridad social es una necesidad básica de cualquier individuo, además constituye una obligación para el patrón, es decir, otorgar a sus trabajadores esta prestación, el objetivo de ésta es garantizar el derecho a la salud y asistencia médica, pero también la seguridad social busca proveer los medios de subsistencia en caso de que el trabajador quede inhabilitado. Entonces, el salario base de cotización es la base sobre la cual se calculan las cuotas obrero-patronales y las prestaciones en dinero para el asegurado.

El salario base de cotización está integrado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, más gratificaciones, percepciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su labor.

Dentro de las principales obligaciones patronales frente a los Institutos Mexicano del Seguro Social y del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores están la inscripción de sus trabajadores; la comunicación de sus altas, bajas y modificaciones a sus salarios; el cálculo y entero de las cuotas obrero-patronales y aportaciones de vivienda, respectivamente La importancia de determinar y pagar debidamente las cuotas de seguridad social deriva del financiamiento de los Seguros del Régimen Obligatorio del Seguro Social Riesgos de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida, Guarderías y Prestaciones Sociales

y Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez– y del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Ahora bien, con los cambios establecidos a partir de la reforma 2014 donde se estableció la obligación de emitir un CFDI de los recibos de nómina otorgados a los empleados, la autoridad cuenta con las herramientas necesarias para sobre la información que se encuentra en el recibo de nómina, hacer los cálculos oportunos para integrar el salario base de cotización, además a partir del ejercicio 2017 se implementó un complemento de nómina donde se adicionan además de toda la información del patrón y del trabajador en el campo tipo deducción el uso de la clave 101 que corresponde al ISR retenido de ejercicio anterior para utilizarse en retenciones a cargo derivado del ajuste anual.

En el campo tipo otros pagos la clave 005 reintegro de ISR retenido en exceso de ejercicio anterior siempre que no haya sido enterado al SAT, así mismo la referencia retenido en el ejemplo de dicho campo y una nota al pie para indicar cuándo asume el gasto no deducible el patrón. Además de redacción en el campo Saldo a favor para aclarar que hace referencia al ejercicio inmediato anterior, así mismo, se adiciona nota al pie para indicar su entrada en vigor. Información en el campo año para indicar que valor de este campo debe ser igual al año inmediato anterior o igual al año en curso, siempre que el período de pago sea diciembre, y una nota al pie para indicar su entrada en vigor.

Por lo tanto se conocen los momentos de deducción, momento de pago y toda la información necesaria para que la autoridad pueda emitir ajustes a los salarios, a partir de ahí para el ejercicio 2017, se abrogó la obligación de presentar la declaración informativa múltiple ya que con el timbrado de Nominas la información ya se encuentra precargada en el sistema, mediante ello también se puede detectar errores en timbrado desde fechas, montos, errores en catálogos de percepciones y/o deducciones, recibos duplicados, recibos pendientes de timbrar, la autoridad

hacendaria podría detectar esta clase de errores y a partir de ahí el Instituto Mexicano del Seguro Social y Servicio de Administración tributaria comparten información para determinar si a un trabajador se le paga correctamente, y con la entrada en vigor de la nueva versión del recibo de Nómina se debe seguir de cerca las modificaciones al salario.

A partir del 20 de febrero del 2018 se firmó el convenio para combatir la evasión y defraudación fiscal. En esta firma ambas dependencias acordaron intercambiar información aprovechando los sistemas tecnológicos para poder explotar la información con que cada uno cuenta. Esto quiere decir que si el IMSS detecta alguna irregularidad en materia de Seguridad Social puede suceder que de inmediato llegue a verificar que se cumple con las obligaciones fiscales.

1.6 Problematización.

Las reformas fiscales establecidas en los últimos años, dentro de los nuevos sistemas establecidos, sobre todo su planteamiento da a notar que son hechas para las autoridades, con el objetivo principal de recaudar o establecer normativas que no den cabida para la inversión, y sin tomar en cuenta la situación económica con que cuenta el país, sobre todo en materia de Seguridad Social donde el costo de seguridad social son muy elevados, y los servicios otorgados son en la mayoría de los casos de mala cobertura a raíz de esto se estima que solo el 20% de la población cuenta con una cobertura adecuada de seguridad social, por tanto, el costo elevado trae como consecuencia que la población en su mayoría no cuente con prestaciones de seguridad social, o que se opte por contratar seguros privados ya que los servicios otorgados por instituciones públicas son en la mayoría de los casos de mala calidad, entonces no se aprovecha en su totalidad las prestaciones de las que son beneficiados.

A demás las aportaciones no solo están dirigidas a las instituciones específicas si no, hay demás servicios gratuitos de los cuales el patrón no tiene aportación, por lo tanto, las aportaciones de seguridad social se dirigen a todas las organizaciones que prestan estos servicios y como consecuencia a los beneficiados del Instituto Mexicano de Seguridad Social cuentan con mala calidad en el servicio.

Ahora bien, un incremento en las prestaciones o en el salario del trabajador le trae al empresario un incremento en los costos de seguridad social que en su mayoría no serán disfrutadas, y en consecuencia en algunas ocasiones evita que el empleado pueda obtener un ingreso extra, por ello entonces se presenta la propuesta de estructurar de manera adecuada la nómina del empleado permitiendo que este perciba un mayor ingreso y que para el patrón no signifique un desembolso en costo social, de esta manera tendría un beneficio inmediato tanto en el patrón como en el trabajador, y como consecuencia tendríamos mayor inversión, esto en consecuencia movería la economía del país.

Con las reformas para 2017 donde tanto la autoridad hacendaria como en materia de seguridad social cuentan con la información que los contribuyentes emiten mediante el CFDI de nómina, podrían empezar a detectar errores tanto en retenciones de ISR como en cuotas obrero-patronales, por ello es de suma importancia establecer adecuadamente que prestaciones integran el salario base de cotización y cuáles de estas no están ligadas al mismo, ya que de esto dependería el costo social de las empresas.

1.7 Hipótesis.

El conocimiento de las nuevas reformas fiscales dará fortalezas a los contribuyentes para cumplir en materia de seguridad social, fiscal y laboral.

1.8 Preguntas de investigación

- 1.- ¿Cómo se integra el Salario Base de Cotización?
- 2.- ¿Cuáles son los beneficios de utilizar un plan de previsión social?
- 3.- ¿Qué repercusiones tendría en buzón tributario en el cumplimiento de obligaciones patronales?

1.9 Materiales y método

Todas las obras requieren para su construcción de materiales y procedimientos. En nuestro caso se trata también de una obra y por consiguiente necesita de sus respectivos materiales y métodos utilizados, por lo que se refiere a materiales, son del tipo documental dividido en dos categorías para su mejor fundamentación relacionado con el tema.

DOCUMENTACIÓN GENERAL.

a) Bibliografía actual:

- Libros
- Compendios
- Instructivos, manuales y políticas gubernamentales.

DOCUMENTACIÓN ESPECIALIZADA

a) Bibliografía actual:

- Libros especializados
- Revistas especializadas
- Consultas de páginas web especializadas.
- Consulta de tesis de licenciatura, maestría y Doctorado
- Monografía del sector privado

- Compendios sobre el ahorro informal
- Pláticas con trabajadores y funcionarios del gobierno del estado de Michoacán.

Esta documentación o “materiales” tiene la finalidad de reunir el conocimiento actual para construir nuestra investigación, dar la orientación precisa para soportar el terreno que se investiga, y poder cumplir con los objetivos de la investigación.

Por lo que se refiere al método, la investigación en lo fundamental pasa de lo general a lo particular (método deductivo) pero haciendo además uso de las evidencias y de la síntesis, actividades que se van combinando en el campo de la investigación en IV capítulos mediante los cuales se posibilita el trabajo que conduce a cumplir los objetivos planteados.

Ahora bien, la metodología utilizada se fundamenta en la literatura referente a la investigación, considerando como eje la obra “Metodología de la investigación” (Sampieri, 2003).

1.10 Cuadro de congruencias metodológicas.

TITULO	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS PARTICULARES	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
<p>LA PLANEACIÓN FISCAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL IMSS, Y SUS REPERCUSIONES FISCALES PARA EFECTO DE LA LEY DEL ISR, RESPECTO DEL TIMBRADO DE NÓMINAS.</p>	<p>Analizar las bases sobre las cuales la Ley del Seguro Social calcula el Salario Base Cotización respecto del timbrado de las nóminas.</p>	<p>Analizar la estructura del Recibo de Nómina respecto de las prestaciones de acuerdo con la legislación del seguro social, mediante las cuales se establecen las bases para el cálculo del salario base de cotización.</p>	<p>1.- ¿Cómo se integra el Salario Base de Cotización? 2.- ¿Cuáles son los beneficios de utilizar un plan de previsión social? 3.- ¿Qué repercusiones tendría en buzón tributario en el cumplimiento de obligaciones patronales?</p>	<p>El conocimiento de las nuevas reformas fiscales dará fortalezas a los contribuyentes para cumplir en materia de seguridad social, fiscal y laboral.</p>

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO.

Las organizaciones para lograr sus objetivos, requieren de recursos humanos en todos y cada uno de los departamentos que las conforman. Por lo tanto, éstas deberán autorizar la plantilla de personal necesario que requieran: las direcciones, gerencias, departamentos y secciones de la empresa, los recursos humanos son la mano de obra que va a realizar las actividades tanto operativas como administrativas y este personal tiene un costo, que se va a tomar en cuenta para determinar el costo de producción del producto. Para dar inicio a esta investigación, se deberá conocer qué área funcional y qué departamento de la empresa, son los responsables de elaborar las nóminas. Por lo tanto, dicha área es finanzas, y el departamento puede llamarse: contabilidad, rayas, pagaduría, remuneraciones al personal.

La mejor manera de empezar a comprender y entender una nómina es observar un recibo de pago ya sea de salario o de sueldo y ver cuál es su composición, cómo está estructurado y cuáles son sus partes. Datos identificativos de la empresa, dirección del centro de trabajo y código cuenta cotización en el que está el trabajador incluido, como básicos.

Algunos puntos analíticos a considerar son dentro de este mismo orden de ideas:

- Datos básicos del trabajador, tipo de contrato, categoría, antigüedad en la empresa. Periodo de liquidación al que corresponde dicha nómina.
- Detalle de las percepciones salariales y extra salariales que componen la retribución bruta del trabajador.
- Detalle de las deducciones que se le practican al salario bruto, bien marcadas por la legislación vigente, bien por otro tipo de deducciones que haya que aplicarle a la nómina, como anticipos o, embargos en la nómina.

- Líquido a percibir, dado que la nómina tiene consideración de documento acreditativo del pago de salarios cerrando los pagos pendientes al trabajador para el periodo estipulado.
- Detalle de las bases de cotización de la nómina. Lugar de emisión y firma y sello por la empresa y trabajador.

Al observar una nómina como se decía anteriormente, se pueden diferenciar con claridad varias partes como son: la cabecera, los devengos o percepciones, las deducciones, la determinación de las bases de cotización y finalizando con un resumen de las principales cantidades que figuran en el impreso.

1. La cabecera y los datos informativos: La cabecera es la parte del recibo donde se recogen los datos de identificación de la empresa y del trabajador.
2. Devengos o percepciones: Los devengos son las cantidades que percibe el trabajador por los distintos conceptos, aquí hay que diferenciar entre las percepciones de carácter salarial, que son las sujetas a cotización al Régimen General de la Seguridad Social, y las percepciones extra salariales, que son las que no cotizan al mismo.
3. Retenciones y deducciones: Las retenciones y las deducciones están formadas por la aportación del trabajador al Régimen General de Seguridad Social, cuota sindical, retención por la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), anticipos y otros.
4. Determinación de las bases de cotización y resumen: Aquí aparecen las cantidades y porcentajes por los que se calculan las cotizaciones por los diferentes conceptos a la Seguridad Social.

2.1 Antecedentes históricos de las nóminas.

Antiguamente, según explica el diccionario de la Real Academia Española (RAE), una nómina era una reliquia donde estaban escritos nombres de santos. Hoy existen ciertos amuletos supersticiosos que también reciben este nombre.

La palabra nómina se deriva del vocablo latino onoma que significa “nombre” y antiguamente se refería a la lista de los individuos que en una empresa habían de percibir ingresos por concepto de salarios, justificando con su firma el hecho de haberlos recibido.

Esos fueron los primeros pasos en materia de control del pago y las prestaciones de los trabajadores, función que con el tiempo ha ido evolucionando hasta llegar al momento actual en el que las grandes organizaciones invierten en procesos y programas altamente sofisticados, utilizan grandes espacios físicos para desarrollar dichas tareas y cuentan con personal dedicado exclusivamente a calcular nóminas y realizar pagos.

2.2 Las nóminas y su impacto económico.

Son documentos muy valiosos, ya que éstas representan recursos financieros (dinero), que se va pagar o ya se pagó al personal que labora en la empresa.

Por lo tanto, ante una situación de crisis económica en México durante el sexenio que terminó y el actual (2018), la mayor cantidad de organizaciones para poder seguir subsistiendo, tuvieron que tomar decisiones para reducir el costo total de sus nóminas.

Dichas decisiones se originan en algunas empresas, desde el momento en que se detectan decrementos en las ventas, lo cual genera que se modifique el plan y programas de producción, que trae como consecuencia hacer una nueva planeación tanto en ventas como en producción, en finanzas, recursos humanos y en algunos departamentos que dan apoyo y servicio a la empresa.

Algunas decisiones no agradables para nadie que llevaron a cabo las empresas son:

- Reducir los turnos de trabajo de tres a dos o hasta un turno.
- Parar líneas de producción.
- Liquidar personal.
- Reducir la jornada diaria de trabajo, de ocho horas a cuatro horas.
- Reducir los días de trabajo durante la semana, de seis días a tres días.
- Cerrar algunos departamentos de la empresa.

Por lo que se refiere al personal, no es recomendable que las empresas se deshagan de éste, ya que los recursos humanos con que cuentan las organizaciones para allegarlos a éstas, generaron costos de: reclutamiento, selección, contratación, capacitación, pago de cuotas obrero-patronales al IMSS, pagos al infonavit, pago impuesto del 3% sobre la nómina. (Edo de Michoacán)

Es por lo cual, que las organizaciones deben de ver la manera de cómo pueden seguir conservando a su personal, ya que en estos recursos humanos es mano de obra calificada porque se le proporcionó: adiestramiento, entrenamiento, capacitación y desarrollo de habilidades; actividades educativas que ayudan al personal de una empresa para el logro de sus objetivos.

En el momento en que cambie esta situación de crisis económica en México, a una mejor economía, las organizaciones contarán con el personal calificado que lograron mantener y esto les ayudara a seguir trabajando normalmente como lo hacían antes de la crisis económica. Ya que de lo contrario, tendrán que invertir en contratación de nuevo personal.

2.3 Tipos de nómina.

Retomando al C.P. Luis Ángel Orozco Colín (2013: 29), este dice que hay cuatro tipos de nómina y estas son: semanal, quincenal, mensual y confidencial.

En estas nóminas, se registran los pagos regulares, por lo que se refiere a la semanal en esta se incluyen los empleados que desempeñan un trabajo material y en la quincenal los demás empleados (artículo 88 LFT), en la mensual se paga regularmente a altos ejecutivos cuando en su contrato se señala este plazo.

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

El manejar una nómina confidencial, lo cual regularmente lo hace una persona diferente a quienes maneja las demás nóminas, dificulta el correcto manejo de todas las situaciones relacionadas con todo el proceso; presentación y/o pagos de avisos y declaraciones, contabilización, elaboración de reportes e informes para empresa o para terceros, estar al pendiente de modificaciones fiscales o legales, efectuar adecuados respaldos de información, etc.

Por otro lado, también se dice que hay nóminas para el pago de aguinaldo, participación de utilidades (PTU). Estas nóminas se elaboran por separado dadas sus características y fechas de pago.

2.4 Elaboración de la Nómina.

El proceso de elaboración de la nómina en una empresa, implica una serie de pasos secuenciados que finalizan con la elaboración del recibo de salario conteniendo este los importes que cada trabajador debe percibir por la realización de unas tareas en un tiempo determinado.

Las empresas elaboran la nómina mediante procedimientos manuales o electrónicos, para lo cual es importante considerar que el pago que se realiza al trabajador sea calculado de forma eficiente y respetando las leyes que regulan las percepciones y deducciones que corresponden al trabajador.

En el proceso de elaboración de las nóminas, deberemos buscar la optimización del proceso, minimizando el tiempo de elaboración, mediante la implantación de un sistema de trabajo que reduzca los errores en el proceso de elaboración de las nóminas, con el fin de obtener una mayor eficacia operacional y mejorar los tiempos de repuesta y desempeño de los empleados que intervienen en el proceso.

Aquí no vamos a ver los pasos para la elaboración de la nómina ya que dependiendo de la empresa, estos pueden ser muy diferentes pero lo que si vamos a dar es unas recomendaciones generales y un esquema igualmente general de la elaboración de la nómina.

2.5 Puntos importantes a considerar respecto de las nóminas.

- Incorporar en la elaboración de la nómina el uso de un sistema mediante el cual se optimiza el proceso de cálculo de nóminas en el Departamento evitando pérdidas de tiempo innecesario.
- Contar con un manual de procedimientos para la elaboración y cálculo de nómina, para que el personal que allí elabora tenga más conocimiento de los procesos que se deben llevar a cabo. (nominass.blogspot.mx/2012/03/pasos-para-la-elaboracion-de-la-nomina.html).

2.6 Procedimiento Administrativo para la elaboración de la nómina.

Según el C.P. Luis Ángel Orozco Colín (2013: 32-33), el proceso normal de una nómina, comprende los siguientes pasos:

1. Definición de políticas de pago y de descuento. Esto es fundamental para facilitar todo el proceso y la administración de la nómina.

2. Definición de calendarios de pago. Regularmente se deberá hacer antes del inicio del año y para todo el año. Dependerá de los tipos de nómina que se definan.
3. Alta de los empleados se hará al ingreso de cada de los empleados y deberá recabar todos los datos que sean necesarios para todo el proceso.
4. Consideración de los movimientos de incidencias. Los más comunes: las faltas, incapacidades, tiempo extra, vacaciones, etc.
5. Consideración de conceptos de pago y descuento para la nómina que se está procesando. Según la nómina que se está procesando, serán los conceptos que se incluyan: si se opera la nómina de PTU, no tendremos conceptos como faltas o tiempo extra, por ejemplo.
6. Consideración de los pagos o descuentos fijos. Aquí nos referimos a descuentos de préstamos, por ejemplo.
7. Obtención y chequeo de cifras de control. Independientemente del sistema que se utilice, deberemos asegurarnos que estamos incluyendo todo lo que necesitamos o queremos incluir.
8. Cálculo de la nómina. Parte medular del proceso.
9. En caso necesario, recalcule de la nómina. Esto para incluir nuevas incidencias o para corregir alguna situación que detectemos como incorrecta.
10. Obtención de reportes y archivos. Hablamos de reportes normales como la nómina misma, los recibos en los que habrán de firmar los trabajadores y los resúmenes normales. Además de los archivos que enviamos al banco para pagar con crédito a cuentas bancarias o de los archivos que requieren las empresas que proporcionan los vales de despensa o que administran el fondo de ahorro.
11. Pago de la nómina. Cuando la forma de pago sea efectivo o cheque, ya que cuando sea a través de cuentas bancarias, lo habremos hecho en el paso anterior. Al terminar este paso, sabremos que la nómina ya no tendrá más correcciones (los trabajadores son los primeros en detectar cualquier error o problema).

12. Contabilización. Se incluye cada una de las nóminas elaboradas, regulares o especiales y la contabilización de provisiones.
13. Cierre de la nómina. Entiéndase este paso como el paso definitivo para considerar inamovible lo efectuado y empezar a operar el siguiente período.
14. Presentación de informes y declaraciones. Se incluye en este paso todo lo relacionado con la nómina, llámense declaraciones mensuales o anuales.

Este enunciado pretende ser una orientación, más que una lista exhaustiva de los pasos a seguir.

Según Vázquez G. Enrique (2013), dice que para elaborar una nómina se debe contar con documentos fuente, ya que éstos sirven de base para llevar a cabo los cálculos que se tengan que hacer a cada trabajador o empleado que labore en la empresa por conceptos de percepciones y deducciones.

Por lo que se refiere a documentos fuente, estos pueden ser: tarjetas registro de asistencia diaria de entrada y salida de labores del personal que trabaja en la empresa, controles de asistencia por medio de código de barras, o por registro de huellas digitales, etc. Así como también, listado de categorías, Tabulador de salarios, manual de políticas y procedimientos de prestaciones y servicios para el personal, reportes de pago de tiempo extra trabajado, bases para pago de premios por producción semanal y para pago premios de eficiencia mensual, tabla para el cálculo de retenciones de cuotas obrero-patronales al IMSS, Tarifa hacendaria de la SHCP para realizar el cálculo de la retención del Impuesto Sobre la Renta (ISR), que se describe en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), descuentos de fonovavt y fonacot a los trabajadores que gozan de estos créditos, descuentos por préstamos personales, etc.

2.7 Administración de sueldos y Salarios.

Alfredo Molina Adame (1983), dice que la administración de sueldos y salarios, aplica todas aquellas técnicas y principios que tienen por objeto lograr que la remuneración que recibe el trabajador sea adecuada a la importancia de su puesto y/o cargo, a su eficiencia personal, a sus necesidades y esté acorde con la situación económica de la empresa.

Algunas consideraciones importantes a saber son:

1. A través de la eficiente administración de sueldos y salarios, se logra motivar a los trabajadores sindicalizados así como al personal de confianza, pagándoles lo justo y equitativamente.
2. La administración de sueldos y salarios, es un elemento importante en el costo de la producción, ya que la mano de obra interviene directamente en dicho costo, tomando en cuenta la situación financiera de la empresa.
3. La forma en que se administren los sistemas de sueldos y salarios, se condicionará a la estructura de la sociedad, ya que del salario vive la mayor parte de la población. En la práctica profesional las técnicas de sueldos y salarios, tienen una gran aplicación dentro de las organizaciones.

Definición de sueldo y salario. Tanto el salario como el sueldo, es la remuneración que percibe el trabajador a cambio de una prestación de servicios o actividad productiva.

Salario.- Es aquel que se paga por día o por hora, se refiere a trabajos manuales o de taller y por lo regular es para personal sindicalizado.

Sueldo.- Es aquel que se paga por quincena o por mes al personal de confianza, que realiza trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

Los salarios se pueden clasificar de la siguiente manera:

Por el medio empleado para el pago.- pueden ser en moneda, en especie o mixto.

Por su capacidad adquisitiva, pueden ser:

Nominal.- Unidades monetarias

Real.- Todo lo que el trabajador recibe por su trabajo, tomando en cuenta las deducciones como son impuestos, cuotas al I.M.S.S., del sindicato, préstamo por crédito infonavit o fovissste.

Por su capacidad satisfactoria, a saber son:

Individual.- Es el que satisface las necesidades del trabajador.

Familiar.- Es el que se requiere para sustentar la familia del trabajador.

2.8 Administración de los servicios y de las prestaciones.

Para dar inicio a este apartado, se dará el concepto de que son servicios y que son prestaciones, según Arias Galicia F. (1984).

Servicios.- Son todos aquellos beneficios materiales o sociales que recibe el trabajador y que incrementan indirectamente el salario nominal, los costos de éstos son por cuenta de la empresa.

Prestaciones.- Son aquellas aportaciones financieras otorgadas por la empresa, por las cuales también se incrementa indirectamente el salario nominal del trabajador.

Por lo regular los servicios y las prestaciones se consideran como sinónimos, sin embargo, estas aportaciones indirectas al salario nominal, representan un beneficio material, económico y social para los trabajadores, la diferencia consiste en que los servicios son aportaciones materiales o sociales y las prestaciones son aportaciones financieras.

Retomando la Ley Federal del Trabajo (LFT), y los Contratos Colectivos de Trabajo (C.C.T.), las empresas deberán otorgar a sus trabajadores prestaciones legales y prestaciones contractuales, dichas disposiciones se encuentran contenidas en LFT, y en los C.C.T.,

Por lo que se refiere a los servicios y prestaciones, es importante que las empresas las otorguen a sus trabajadores, ya que esto es una forma de motivarlos, sin embargo, la Dirección debe otorgarlas en relación a su situación financiera, analizando los costos de las misma, investigando las que otorgan otras empresas similares en la misma región (a través de la encuesta regional de sueldos, salarios, prestaciones y servicios). Si una empresa otorga menos servicios y prestaciones que otras, corre el riesgo de tener una rotación elevada de personal, por lo tanto, si la misma no está en condiciones económicas para otorgar más, al menos deberá proporcionar a sus trabajadores la misma cantidad de éstas.

2.9 Algunas políticas a considerar para su otorgamiento.

1. Deben otorgarse las necesarias, ya que si se dan demasiadas, esto puede ser considerado por los trabajadores como un paternalismo por parte de la empresa, en consecuencia el desempeño de los mismos en el trabajo puede disminuir, lo cual finalmente repercutirá en la productividad.
2. Al otorgar nuevas prestaciones o servicios, deberá analizar los costos de las mismas, con el objeto de ver si son congruentes con la situación financiera de la misma.
3. Los trabajadores pueden intervenir siempre y cuando esté de acuerdo la empresa, en la selección de los servicios y prestaciones, con el objeto de otorgar aquellas que realmente requieran éstos.
4. Tanto los servicios como las prestaciones deben revisarse y evaluarse periódicamente con el propósito de ver si cumplen con su objetivo.

De lo anterior se puede decir, que los servicios y las prestaciones tienen como objetivo fundamental lograr el beneficio material, económico y social de los

trabajadores y a la vez con esto, las organizaciones también se ven beneficiadas, pues al crear las condiciones necesarias para que los recursos humanos se desenvuelvan con mayor eficiencia dentro de la empresa, esto dará como resultado que los objetivos trazados se vean realizados íntegramente.

2.10 Las nóminas desde el punto de vista administrativo y legal.

Las nóminas administrativamente.- Son documentos donde quedan registrados los días trabajados y los salarios o sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan también los conceptos de percepciones, deducciones y el neto a pagar para cada uno de ellos, en un período determinado. Por lo tanto, cualquier pago o descuento que se haga a cada trabajador, debe quedar registrado en la nómina.

Las nóminas administrativamente, son muy valiosas para llevar un control de todo lo que se le paga a cada trabajador, así como de todas las deducciones que se le tengan hacer por diferentes conceptos. Estas nóminas, ayudan a las organizaciones para poder determinar el costo de la mano de obra de cada departamento de la empresa, ya que este costo deberá tomarse en cuenta para saber el costo de producción del producto.

Por otra parte, también sirven de ayuda para hacer aclaraciones a cada trabajador cuando este tenga alguna duda o inconformidad con relación a pagos y descuentos por diferentes conceptos, que aparecen listados en su recibo de pago.

Las nóminas legalmente.- las organizaciones están obligadas a guardar durante el último año y un año después de que se extinguió la relación para efectos laborales (artículo 804 L.F.T.), y por cinco años siguientes al de su fecha para efectos fiscales de I.S.R. (artículo 67 CFF) y SS (artículo 15-II LSS).

Las nóminas también son importantes para las empresas, porque sirven de base para pagar el 5% para efectos del infonavit, para el pago de los impuestos retenidos a cada trabajador según La Ley del Impuesto sobre la renta (LISR), así como para

determinar el pago del 3% sobre nóminas. (Michoacán) También son de gran utilidad, cuando algún trabajador va causar baja y no acepta su liquidación porque prefiere demandar a la empresa, éste solicitará que se le paguen algunos conceptos que ya le fueron pagados en su oportunidad y que están registrados en las nóminas ya cobradas por él. Por lo tanto, las nóminas son pruebas fehacientes que debemos presentar ante las autoridades de la Secretaria del trabajo y Previsión Social, cuando esta Dependencia lo requiera.

Según Vázquez G. Enrique (2013), en los documentos de nóminas, aparecen listados los nombres de los trabajadores que laboran en las empresas, dichos documentos son de gran ayuda, para cuando se presentan autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), para hacer auditorías y comparar que el personal que labora en la empresa, es el mismo que aparece listado en las liquidaciones bimestrales de las cuotas obrero-patronales que la empresa paga al IMSS.

2.11 La Seguridad Social como Derecho establecido en la (CPEUM)

La Seguridad Social, por su propia naturaleza, se erige en un pilar del crecimiento y desarrollo general de cualquier país, asegurando con ello una mejor calidad de vida para los trabajadores y sus familias a través del acceso

La asistencia médica y el aseguramiento del ingreso en casos de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte.

El sistema de Seguridad Social en México surgió a raíz del movimiento revolucionario de 1910-1917, como parte fundamental del estado social nacido tras la lucha Revolucionaria, cuya causa principal fue, entre otras vertientes, la explotación de las clases trabajadora, la corrupción, la ausencia total de libertad de prensa o que todos los privilegios estaban en manos de extranjeros y de la aristocracia mexicana, por ello, en 1910, inició el movimiento revolucionario que

culminó con la promulgación de una nueva Constitución, que reconocía los derechos laborales y otorgaba garantías sociales; los derechos laborales tienen como objetivo fundamental el garantizar al trabajador mexicano las condiciones de un trabajo digno, bajo el principio de la justicia social, se plasmó en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción XXIX del artículo 123, cuyo contenido prevé:

"Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

(...)

Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares"

Siguiendo bajo ese contexto, en el artículo 123 antes mencionado, garantiza el derecho que toda persona tiene a un trabajo digno¹, las condiciones mínimas del contrato de trabajo, la jornada laboral de 8 horas diarias con un día de descanso obligatorio a la semana²; así como el salario mínimo³; las características del trabajo nocturno, los derechos laborales de las mujeres, el derecho de los trabajadores a asociarse en sindicatos y a declarar huelgas en defensa de sus derechos; la obligación de los patrones de proporcionar capacitación y seguridad social a sus trabajadores, entre otros aspectos. La finalidad última del artículo 123 es garantizar a todo mexicano el goce de un trabajo en condiciones dignas.

El esquema de la seguridad social deriva principalmente de las relaciones entre los patrones y los trabajadores, que en el devenir histórico han evolucionado y se han regulado mediante diversos ordenamientos, enmarcados en el derecho laboral.

¹ Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

² Artículo 123, apartado a), fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

³ Artículo 123, apartado a), fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En la obra *“El sistema de pensiones en México dentro del contexto internacional, se define a la seguridad social”* como: “...un sistema general y homogéneo de prestaciones, de derecho público y supervisión estatal, que tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, mediante la distribución de la riqueza nacional, especialmente dirigida a corregir supuestos de infortunio...” (Eduardo Macías Santos, 1993).

Encontramos regulada a la seguridad social dentro del derecho social, en donde los satisfactores de la población se hacen exigibles al Estado. El derecho social es entendido como “el conjunto de normas jurídicas tutelares de la sociedad y de sus grupos débiles obreros, campesinos, indígenas, entre otros, consignadas en las constituciones modernas y en los códigos orgánicos o reglamentarios.” (Urbina, 1954). Son los Estados los que determinan la forma en que se otorga la seguridad social a sus poblaciones, estableciendo sus legislaciones de acuerdo con sus capacidades económicas, políticas y sociales. “Los derechos sociales consisten en prestaciones y servicios a cargo del Estado, a favor de los sectores postergados de la población. Tienen un carácter esencialmente asistencial. Por eso, aunque formalmente están atribuidos a todas las personas, son en realidad derechos de las capas pobres de la ciudad y del campo y están contenidos especialmente en las leyes laborales, agrarias, de seguridad social, de inquilinato, de protección infantil, defensa del consumidor y demás estatutos de ésta índole.” (Borja, 2002)

En México existen principalmente tres instituciones públicas que proveen seguridad social: 1) el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), creado en 1943, que protege a los trabajadores del sector privado; 2) el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), fundado en 1959, enfocado a los trabajadores del sector público; y 3) el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) establecido en 1976, el cual atiende al sector militar.

2. 12 Marco jurídico de la Seguridad Social en México.

Ya en vigor la Constitución de 1917, el 12 de agosto de 1925, se expidió la Ley de Pensiones Civiles, la que benefició a los trabajadores al servicio del Estado, quienes comenzaron a recibir servicios y prestaciones por parte del Gobierno Federal relativos a la protección de la salud, a préstamos y a pensiones.

A pesar de que a partir de la reforma al artículo 123 constitucional de 6 de septiembre de 1929, se había considerado de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, ésta se publicó hasta el 19 de enero de 1943; en sus artículos iniciales se estableció que la finalidad de la seguridad social era garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Por lo que respecta al sector burocrático, en 1959 se promulgó la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que establece, entre otras cosas, nuevos esquemas para la administración de los fondos de retiro, mediante este ordenamiento se creó el Instituto de Seguridad y servicios Sociales de los Trabajadores del estado.

2.12.1 Ley del Seguro Social

Según este ordenamiento, "la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado"⁴. La misma Ley define al Seguro Social como el instrumento básico de la seguridad social⁵ y precisa que la organización y administración del Seguro Social están a cargo del organismo

⁴ Ley del Seguro Social, artículo 2

⁵ Ídem, artículo 4

público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)⁶.

2.12.2 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal con personalidad jurídica y patrimonio propio, constituido a través de la Ley del ISSSTE que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1959, y mediante la cual la Dirección de Pensiones Civiles se transformó en el ISSSTE, a quien cedió sus Activos, Pasivos y Recursos Patrimoniales.

El objeto del ISSSTE es otorgar a los servidores públicos, pensionistas y demás derechohabientes sujetos al régimen de su Ley, los seguros, prestaciones y servicios establecidos con carácter obligatorio, a través de este ordenamiento, se pretende salvaguardar los derechos a la Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado, durante el tiempo que presten sus servicios, así como cuando se separen de sus cargos y, se aplicará a:

1. A los trabajadores al servicio civil de las dependencias y de las entidades de la Administración Pública Federal que por ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal se incorporen a su régimen, así como a los pensionistas y a los familiares derechohabientes de unos y otros;
2. A las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y de los Poderes de la Unión a que se refiere esta Ley;
3. A las dependencias y entidades de la Administración Pública en los estados y municipios y a sus trabajadores en los términos de los convenios que el Instituto celebre de acuerdo con esta Ley, y las disposiciones de las demás legislaturas locales
4. A los Diputados y Senadores que durante su mandato constitucional se incorporen individual y voluntariamente al régimen de esta Ley; y
5. A las agrupaciones o entidades que en virtud de acuerdo de la Junta Directiva se incorporen al régimen de esta Ley⁷.

⁶ Ídem, artículo 5

⁷ Artículo 1 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

2.12.3 Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

Tiene por objeto regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro y sus participantes previstos en esta Ley y en las leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado⁸.

2.12.4 Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)

Surge el 29 de junio de 1976 entrando en vigor a los 30 días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, de 1976 la “Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, abrogando la “Ley de Retiros y Pensiones Militares”, de 30 de diciembre de 1955, el decreto que creó la “Dirección de Pensiones Militares”, de 26 de diciembre de 1955, la “Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas” de 30 de diciembre de 1961, y se derogan todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley, cuyo objetivo y funciones, entre otras, se encuentran la de otorgar las prestaciones y administrar los servicios a su cargo que la presente Ley le encomienda; administrar su patrimonio exclusivamente para el fin señalado en la presente Ley; administrar los fondos que reciba con un destino específico, aplicándolos a los fines previstos; administrar los recursos del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, a fin de establecer y operar un sistema de financiamiento que les permita obtener crédito barato.

⁸ Artículo 1 de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

2.12.5 Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores

Se crea el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores como un organismo público descentralizado de interés social, con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como con autosuficiencia presupuestal y sectorizado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores tendrá como objeto promover el ahorro de los trabajadores, otorgarles financiamiento y garantizar su acceso a créditos, para la adquisición de bienes y pago de servicios⁹.

2.13 Instituto Mexicano del Seguro (IMSS).

El IMSS es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que en él concurren los sectores público, social y privado, también tiene la calidad de organismo fiscal autónomo, ya que los artículos 287 y 288 de su Ley establecen que el pago de cuotas, los capitales constitutivos, su actualización y los recargos fiscales tienen el carácter de fiscal por lo que se le otorga la facultad de determinar créditos a cargo de los sujetos obligados y de cobrarnos sujetándose a las normas del Código Fiscal de la Federación.

Este Instituto se rige por su Ley específica, tiene como facultades las de administrar los ramos de seguros y los de salud para la familia, adicionales y otros, prestar los servicios de beneficio colectivo señalados por la ley; establecer unidades médicas, guarderías infantiles, farmacias, velatorios, centros de capacitación, deportivos, culturales, vacacionales y de seguridad social, todos para el bienestar familiar; difundir conocimientos y prácticas de previsión y seguridad social; registrar a los patrones y demás sujetos obligados; inscribir a los trabajadores asalariados y precisar su base de cotización; recaudar y cobrar las cuotas de los diferentes

⁹ Artículos 1 y 2 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores

seguros, los capitales constitutivos, sus accesorios legales, los créditos a su favor y las bases para su liquidación; determinar y hacer efectivo el monto de los capitales constitutivos en los términos de su ley; emitir y notificar las cédulas de determinación de las cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y declarar la prescripción de la obligación patronal de enterar las cuotas obrero patronales y los capitales constitutivos, cuando lo soliciten los patrones y demás sujetos obligados, en los términos del Código Fiscal de la Federación.

2.13.1 Sistemas de aseguramiento

El sistema de aseguramiento del IMSS comprende el régimen obligatorio y el voluntario por los cuales cubren las contingencias y proporciona los servicios que corresponden a cada uno de ellos mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas en su ley y sus reglamentos.

2.13.2 Régimen obligatorio y voluntario

Son sujetos del régimen obligatorio las personas que, de conformidad con los artículos 20 y 21¹⁰ de la Ley Federal del Trabajo, presten en forma permanente o eventual a otras, ya sean físicas o morales, un servicio remunerado, personal y subordinado, así como los socios de sociedades cooperativas, y las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala la Ley del Seguro Social, a través de los artículos 12 y 13¹¹, así como los reglamentos correspondientes.

¹⁰ **Artículo 20.-** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

¹¹ **Artículo 12.** Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;

II. Los socios de sociedades cooperativas, y

III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.

De acuerdo con los artículos 12 y 13 de la Ley del Seguro Social, pueden ser sujetos de **aseguramiento voluntario** del régimen obligatorio los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados, los trabajadores domésticos, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y Municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

El **régimen obligatorio** cuenta con cinco ramos de seguro que se financian con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores, los cuales son: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; guarderías y prestaciones sociales.

El **régimen voluntario** tiene como finalidad que todas las familias en México tengan derecho a un seguro de salud para sus miembros; para tal fin, se puede celebrar con el IMSS convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del reglamento respectivo, para tener derecho a este seguro se pagará anualmente una cuota fija establecida, clasificándose los sujetos por el grupo de edad a que pertenezcan, y las cantidades

Artículo 13. Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;

II. Los trabajadores domésticos;

III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y

V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.

Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

se actualizan en febrero de cada año de acuerdo al incremento en el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

2.13.3 Integración de las primas

Actualizado el riesgo, cualquiera que sea su origen común o profesional, y siempre que se provoque una alteración de la salud con efecto incapacitante de carácter transitorio, el trabajador cesará temporalmente de su actividad profesional, quedando inmerso en la contingencia de incapacidad temporal protegida por los sistemas de protección social. Los elementos conceptuales de esta causa de inactividad vienen dados por las normas de protección social que otorgan la protección, no obstante, a continuación, se realiza una explicación respecto al pago de las cuotas obrero-patronales, una vez actualizado el siniestro.

2.13.4 Seguro de riesgos de trabajo

Las cuotas obrero patronales se determinarán con los salarios base de cotización de los trabajadores, en razón de la mayor o menor peligrosidad del riesgo a que están expuestos los obreros inscritos en el IMSS.¹² La siniestralidad se obtiene tomando en cuenta la frecuencia y gravedad de los accidentes y enfermedades de trabajo durante el periodo de un año.¹³

2.13.5 Seguro de enfermedades y maternidad

Para financiar las prestaciones en especie de este seguro, por cada asegurado se paga mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al 13.9% de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal, y para aquellos cuyo salario base de cotización sea mayor a 3 veces, se cubre además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al 6% y otra adicional obrera del 2% de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y 3 veces el salario mínimo citado. El Gobierno Federal cubre

¹² Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, septiembre de 1995, p. 607, tesis II.1o.P.A.3 A; IUS: 204330.

¹³ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXI, enero de 2005, p. 1826, tesis I.13o.A.109 A; IUS: 179501.

mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a 13.9% del referido salario a partir del 1 de julio de 1997; la cantidad inicial que resulte se actualizará cada tres meses de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Las prestaciones en dinero se financian con una cuota del 1% sobre el salario base de cotización, correspondiendo el 70% a los patrones, el 25% a los trabajadores y al Gobierno Federal le corresponde pagar el 5%.

2.13.6 Seguro de invalidez y vida

Los recursos necesarios para sufragar las prestaciones inherentes a este seguro, son cubiertos en forma tripartita; al trabajador le corresponde aportar el 0.625% de su salario base de cotización, al patrón la cantidad que resulte de aplicar el 1.75% al mencionado salario del trabajador y al Estado el 7.143% del total de las cuotas pagadas por el patrón, a menos que por convenio o disposición expresa de la ley se modifique esta última, la cual se cubrirá mensualmente, conforme a lo establecido en los artículos 108 y 146 a 149 de la Ley del Seguro Social.

2.13.7 Seguro de guarderías y prestaciones sociales

El monto de la prima para este seguro es del 1% sobre el salario base de cotización y se cubre íntegramente por los patrones con independencia de que tengan o no trabajadores de los señalados en el artículo 201. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el 20% de dicho monto; no obstante, el IMSS podrá celebrar convenios de reversión de cuotas o subrogación de servicios, con los patrones que tengan instaladas guarderías en sus empresas o establecimientos, cuando reúnan los requisitos señalados en las disposiciones relativas.

A modo de ejemplificación, se realiza la siguiente tabla para efectos de conocer los porcentajes sobre los cuales se realizan los cálculos de los seguros antes precisados, sobre la base del Salario Base de Cotización.

TABLA 1. BASES DE COTIZACION ANTE EL IMSS

Seguro y concepto	Prestaciones	Cuotas			Base salarial	
		Patrón	Trabajador	Total		
Riesgos de Trabajo	En especie y dinero	Conforme con su siniestralidad laboral		0.00%	Prima correspondiente ¹	Salario base de cotización (SBC)
Enfermedades y Maternidad	En especie	Cuota fija por cada colaborador hasta por tres veces la Unidad de Medida y Actualización vigente (UMA) ²	20.40%	0.00%	20.40%	UMA ²
		Cuota adicional por la diferencia del SBC y de tres veces la UMA ²	1.10%	0.40%	1.50%	Diferencia entre el SBC y tres veces la UMA ²
	Gastos médicos para pensionados y beneficiarios	1.05%	0.38%	1.43%	SBC	
	En dinero	0.70%	0.25%	0.95%	SBC	
Invalidez y Vida	En especie y dinero	1.75%	0.63%	2.38%	SBC	
Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CEAV)	Retiro	2.00%	0.00%	2.00%	SBC	
	CEAV	3.15%	1.13%	4.28%	SBC	
Guarderías y Prestaciones Sociales	En especie	1.00%	0.00%	1.00%	SBC	
INFONAVIT	Crédito para vivienda	5.00%	0.00%	5.00%	Salario base de aportación	

FUENTE: Ley del Seguro Social

2.14 Salario base de cotización para el cálculo de las cuotas obrero-patronales.

El salario base de cotización es la cantidad sobre la cual se deben pagar las contribuciones establecidas en la Ley del Seguro Social a cargo de los patrones y trabajadores. Asimismo, a raíz de la definición utilizada en la Ley del Seguro Social, el salario base de cotización es la cantidad neta recibida por el empleado de forma anual obtenida de forma diaria, es decir, se refiere al salario registrado en el Instituto Mexicano del Seguro Social al día último del periodo.

El salario base de cotización puede ser:

- **Salario Base de cotización Fijo:** Este se compone de todas las percepciones y prestaciones, previamente estipuladas en contratos y las que nos obliga la legislación laboral, entregadas a los trabajadores por la relación subordinada.
- **Salario Base de Cotización Variable:** Se compone de percepciones y prestaciones cuyo importe no conocemos, normalmente se estipula mediante el contrato y se identifican hasta el momento en que se pagan al trabajador. Estas percepciones se sumarán a los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese periodo.
- **Salario Base de Cotización Mixto:** Integrado por salarios fijos y variables, este contiene las prestaciones que se conocen y otras cuyo importe está condicionado hasta el pago y que son desconocida, ambas surgen de una relación de subordinación.

El salario Base de Cotización es comúnmente mal llamado “salario diario integrado”, este concepto se encuentra establecido en la Ley Federal de Trabajo y sirve para determinar los pagos por indemnizaciones e incluye todas las percepciones a que el trabajador tiene derecho, se forma con el salario por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, sin embargo este únicamente será para cubrir los pagos por indemnizaciones y no

así las demás prestaciones a que el trabajador tiene derecho como prima vacacional, aguinaldo, etcétera.

Entonces bien, para efectos de las cuotas obrero-patronales consignadas en la Ley de Seguro Social el concepto de Salario Base de Cotización es el que se tomará en cuenta a través de la presente investigación.

2.14.1 Cuotas obrero patronales

Las cuotas obrero patronales se denominan así porque el patrón está obligado a retener la cuota del trabajador, junto con la que corresponde al propio patrón; de ahí su denominación genérica. Éstas constituyen sólo la aportación de dos de los tres sectores obligados al pago de la prima; el tercero es el Gobierno Federal, que realiza sus aportaciones en forma independiente al patrón, pero siempre como parte de aquélla, es decir, de la suma que debe percibir el IMSS para la prestación del servicio público que tiene encomendado.

2.14.2 Naturaleza jurídica de las cuotas que se enteran al IMSS

Las cuotas al IMSS son contribuciones por la calificación formal que de ellas hace el artículo 2o., fracción II, del Código Fiscal de la Federación¹⁴, además de que, por su naturaleza, son obligaciones fiscales que deben ceñirse a los principios tributarios, esto en virtud de que el IMSS fue constituido como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, y después se convirtió en un organismo fiscal autónomo con la facultad de determinar los créditos a cargo de los sujetos obligados y de cobrarlos, por lo que en su actuación debe observar las mismas limitaciones que corresponden

¹⁴ **Aportaciones de seguridad social** son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

2.14.3 Elementos que integran el salario base cotización.

De conformidad con el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, el salario base de cotización se integra con los siguientes conceptos: ¹⁵

1. Pagos hechos en efectivo: pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones.
2. Prestaciones en especie: los cuales se clasifican en bienes y servicios.
3. Otros elementos fijos o variables: Cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Este salario debe seguir un principio de igualdad que se refiere a que, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

2.14.4 Prestaciones.

Las prestaciones de trabajo son beneficios adicionales a los que el trabajador se hace acreedor al pertenecer a un vínculo laboral, las prestaciones nacen en la relación contractual y serán independientes al salario, podrán consistir en beneficios de carácter económico, cultural, o médicos, la ley establece prestaciones obligatorias que todo patrón debe de otorgar a sus empleados, las demás serán acordadas por mutuo acuerdo en el contrato individual de trabajo o en su caso en el contrato colectivo donde el sindicato hará función de mediador para conseguir los mayores beneficios posibles. La función que desempeñan las prestaciones laborales es que siempre están orientadas a mejorar la condición de vida de los

¹⁵ Artículo 27 Ley de Seguro Social.

trabajadores, reducir sus gastos y otorgarle fomentos que propicien su desarrollo cultural y social.

El patrón tiene también la obligación de considerar los principios del derecho laboral por lo que aquellos trabajadores que realicen tareas similares o se encuentren en circunstancias parecidas, deben tener prestaciones de trabajo similares o iguales, sin poder hacer distinción por género, clase social, religión o doctrina política.

2.14.5 Prestaciones que forman parte del Salario Base de Cotización.

Las prestaciones a que tiene derecho el trabajador están determinadas en la Ley del Seguro Social, las cuales, como se ha venido precisando, pueden ser en especie y en dinero, de acuerdo con las consideraciones siguientes:

El Artículo 56 de la LSS, establece que el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Servicio de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- IV. Rehabilitación.

Por otro lado, el artículo 58 del mismo ordenamiento jurídico establece que las prestaciones en dinero, en caso de riesgo de trabajo, serán al tenor de lo siguiente:

- I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.
- II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. En el caso de enfermedades de trabajo, se calculará con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas o las que tuviere si su

aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión. Igualmente, el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de esta Ley.

La pensión, el seguro de sobrevivencia y las prestaciones económicas a que se refiere el párrafo anterior se otorgarán por la institución de seguros que elija el trabajador. Para contratar los seguros de renta vitalicia y sobrevivencia el Instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador y la diferencia positiva será la suma asegurada, que deberá pagar el Instituto a la institución de seguros elegida por el trabajador para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia. El seguro de sobrevivencia cubrirá, en caso de fallecimiento del pensionado a consecuencia del riesgo de trabajo, la pensión y demás prestaciones económicas a que se refiere este capítulo, a sus beneficiarios; si al momento de producirse el riesgo de trabajo, el asegurado hubiere cotizado cuando menos ciento cincuenta semanas, el seguro de sobrevivencia también cubrirá el fallecimiento de éste por causas distintas a riesgos de trabajo o enfermedades profesionales.

III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al cincuenta por ciento, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija en los términos de la fracción anterior.

IV. El Instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de más del cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

2.14.6 Elementos que no forman parte del Salario Base de Cotización.

Según el Artículo 27 de la Ley del Seguro Social establece las prestaciones que se excluyen como integrantes del Salario Base de Cotización, nos menciona las siguientes:

- 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.

2.15 Salario diario integrado y su definición en la LFT.

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo¹⁶, por otra parte, es importante precisar que el salario se puede fijar por unidad de tiempo (semanal, mensual, quincenal), por unidad de obra (que es el que se paga a algunos trabajadores de la construcción, cuando se pacta un salario por la ejecución de toda una obra), por comisión (el cual se constituye por un porcentaje por ventas realizadas), a precio alzado de cualquier otra forma (como bonos, compensaciones, entre otros).

La relación de trabajo incluye una amplia variedad de posiciones jurídicas subjetivas: créditos, deudas, “deberes de conducta” (Karl Larenz), poderes, cargas; pero para que una relación jurídica sea caracterizable como relación de trabajo es indispensable que aparezcan en ella dos deberes típicos de prestación: el de prestar el trabajo subordinado y el de remunerarlo. La prestación del trabajo subordinado y la remuneratoria están referidas, una a otra, como prestaciones recíprocas, y por ello se califica a la relación de trabajo como “sinalagmática” o “de cambio”, puesto

¹⁶ Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo

que su tipicidad consiste, precisamente, en el cambio de trabajo subordinado por una retribución o salario. Y cada una de esas prestaciones funciona.

Por lo tanto, como contraprestación respecto de la otra. Consiguientemente, desde el punto de vista jurídico, el salario es la contraprestación del trabajo subordinado; contraprestación que, como ya quedó explicado el tratar del enfoque económico del salario, consiste en un ingreso o rédito o ganancia individual del trabajador. Es decir, tiene un contenido patrimonial y es, para el trabajador subordinado, una ventaja patrimonial, algo que ingresa a su patrimonio. Así el concepto jurídico de salario incluye el concepto económico (rédito o ganancia individual). De modo que, por esa inclusión, debe caracterizarse jurídicamente al salario como la ventaja patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado (Justo López).

Según el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

2.15.1 Prestaciones mínimas obligatorias establecidas en la Ley Federal de Trabajo.

El término, tiene arraigo en el léxico laboral; por lo pronto ocurre en castellano y en las lenguas romances, identificado siempre con derechos. Como prestaciones sociales, El Diccionario de la Real Academia las define como: “Cada uno de los servicios que el Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados”. El Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México señala que “en derecho del trabajo [...] prestación es [...] asimismo la cantidad de dinero en efectivo que se recibe en la expresión monetaria correspondiente, y el conjunto de frutos o géneros entregados al trabajador con el carácter de contraprestación”.¹⁷

¹⁷ Ramírez Reynoso, Braulio, p. 2517.

Desde el punto de vista sociológico, las prestaciones representan beneficios individuales con trascendencia social. Jurídicamente, constituyen derechos de los trabajadores y obligaciones para los empleadores, cuyo incumplimiento genera acciones procesales, esto es, tienen carácter coercitivo. Las prestaciones, como derechos, son transmisibles por herencia o convertibles en otros derechos, pero no pueden ser objeto de negociaciones civiles o mercantiles, por lo tanto, no son embargables, ni pueden constituir garantía de cumplimiento de obligaciones; incluso, es cuestionable su inclusión para determinar la cuantía de las pensiones alimenticias. Estas consideraciones dependerán del carácter salarial o extra-salarial que cada legislación les imprima. (VILLALOBOS, 2006).

Existen prestaciones especificadas en la Ley Federal de Trabajo y que son obligación del patrón otorgarlas, tenemos como ejemplo:

- Vacaciones
- Prima Vacacional
- Aguinaldo
- Seguridad Social
- Pago de utilidades
- Horas Extra

Para otorgar las prestaciones laborales las empresas deben tomar en cuenta a todos sus trabajadores de forma colectiva. Las prestaciones mínimas que exige la ley son de carácter obligatorio mientras que las adicionales son a elección de la empresa y por un acuerdo de voluntad manifestado en el contrato de trabajo.

Algunas prestaciones establecidas en la Ley Federal de trabajo son las siguientes:

Vacaciones y prima vacacional (Artículos 76, 79 y 80 de la Ley Federal del Trabajo):

Es el periodo de descanso legalmente reconocido, a los funcionarios, empleados y trabajadores, en general (Vara, 2018).

Trabajadores con más de un año de servicios, tienen derecho a por lo menos seis días de vacaciones, así como a una prima vacacional, que es una cantidad de 25% adicional al salario ordinario, que se paga para este lapso vacacional.

La Ley federal de Trabajo establece que las vacaciones se deben otorgar a los trabajadores al cumplir un año de servicios. Estas vacaciones se deberán disfrutar y pagar dentro de los seis meses siguientes a la fecha de aniversario, además estos deberán ser efectivos, es decir, no se contarán entre ellos como días festivos, ni con alguna incapacidad.¹⁸

Además, para la comprobación se deberá entregar una constancia de vacaciones que contenga la antigüedad del trabajador, los días de vacaciones que le corresponde y la fecha en que deberán disfrutarlos.

En caso de que el trabajador preste sus servicios de manera discontinua, es decir que no tenga una jornada establecida y que no trabaje todos los días, tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones en las mismas condiciones que los trabajadores regulares. Pero de forma proporcional a los días trabajados durante el año.

La ley prohíbe que las vacaciones sean compensadas en dinero o en especie, por lo que obliga a los patrones a brindar este derecho fundamental en las relaciones laborales, atendiendo la necesidad humana de descanso, concluyendo que de esta forma será más productivo.

Inherente a este derecho se encuentra otra prestación laboral obligatoria que es muy importante, la **prima vacacional**. Podemos entender esta figura laboral como una remuneración económica, que el patrón tiene obligación de pagar a los trabajadores, cada que cumplan un año de servicios prestados y que deberá ser superior al veinticinco por ciento sobre el salario que corresponda durante el periodo

¹⁸ Artículo 76 de Ley Federal de Trabajo.

vacacional. Tiene como finalidad que los trabajadores tengan un ingreso extra para poder disfrutar sus vacaciones.

Aguinaldo (Artículo 87 de la Ley Federal de Trabajo):

El “aguinaldo” es originariamente una gratificación natalicia o de fin de año. Como cualquier otra gratificación es susceptible de convertirse en obligatoria para el futuro, por su “habitualidad”. En algún país ha sido convertido por un precepto legal en obligatorio (como, por ejemplo, un décimo tercer mes de remuneración). En este caso la obligatoriedad no deriva de un precepto o norma de autonomía privada sino, directamente y en todos los casos, de un precepto legal.

Se paga en diciembre a trabajadores, que constituye un pago anual equivalente a 15 días de salario por lo menos otorgado antes del 20 de diciembre.

Prima dominical (Artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo):

De acuerdo al artículo 71 de la LFT a las personas que laboren en domingo se les pagará adicional el 25% de un salario ordinario como PRIMA DOMINICAL, adicional sobre el salario base, cuando tenga como descanso cualquier otro día de la semana, no obstante, de acuerdo al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, ésta prestación si es integrable al salario.

Ahora bien, para ver el origen o procedencia del pago de esta prima, primero debemos recordar, que por cada jornada semanal de trabajo, corresponde un día de descanso, que “preferentemente”, tiene que ser en domingo¹⁹, esto con base en los artículos 69 al 71, de la Ley Federal del trabajo, bien si algún trabajador presta sus servicios, en domingo, el origen o procedencia, nace con el simple hecho de ese trabajador, que preste sus servicios en domingo, la exija para su pago, misma que se presumirá como cierta, tal como se menciona en el siguiente criterio

¹⁹ Durante el domingo, el venerable día del sol, debían cerrarse los talleres, y los magistrados tendría que descansar”. Desde entonces, se descansa ese día, para conmemorar el nacimiento de Apolo, Dios del Sol.

jurisprudencial sustentado por los Tribunales Colegiados de Circuito, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, con número de registro 199411, Tomo V, Febrero de 1997, página 652, cuyo rubro y texto es el siguiente:

“PRIMA DOMINICAL. PROCEDENCIA DE SU PAGO. Cuando un trabajador manifiesta prestar sus servicios durante los siete días de la semana y dicha aseveración se presume como cierta por no haber demostrado el patrón, de conformidad con el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que el trabajador tenga una jornada no mayor de seis días a la semana con uno de descanso diferente al domingo, resulta procedente el pago de la prima adicional del veinticinco por ciento, sobre el salario de los días normales de trabajo a que se refiere el artículo 71 de la ley de la materia, por existir la presunción, no desvirtuada, de que aquél labora ordinariamente en domingo.”

Utilidades (Capítulo VIII de la ley federal del trabajo):

La participación en las ganancias es un tipo de remuneración que se computa a partir de un resultado específico: la existencia de ganancias del empleador. Según esto, sólo puede ser adoptada en empresas lucrativas; es incompatible, por ejemplo, con la relación de empleo doméstico. Esta participación del trabajador en las ganancias del empleador se diferencia claramente de la ganancia del socio en una sociedad lucrativa. La primera se debe como retribución del trabajo subordinado; la segunda como integrante de la sociedad lucrativa y según el estatuto o contrato de esta sociedad. En definitiva, la participación en las ganancias es un modo de computar una parte de la remuneración del trabajador; se dice una parte porque esa participación es totalmente aleatoria (sólo es posible si hay ganancias) y, según ya quedó explicado, no es admisible que la remuneración del trabajador sea totalmente aleatoria. Puede ser originada por un acto unilateral del empleador o impuesta a él como obligatoria, ya sea por acuerdo de partes, ya por disposición de la ley.

Del 1 de abril al 30 de mayo tratándose de empresas y del 1 de mayo al 29 de junio tratándose de personas físicas, es el derecho que tienen los trabajadores a recibir una parte de las ganancias obtenidas por su patrón el año anterior por los servicios o actividad productiva.

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.

Licencia de maternidad (Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo):

En México los derechos de las madres trabajadoras se encuentran regulados principalmente en la Constitución y en las leyes laborales y de seguridad social. Según el régimen bajo el cual labore la madre, será la legislación aplicable para el caso de maternidad. Es decir, si es trabajadora al servicio del Estado, habrá que atender a lo que dispone la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de no ser así, se estará a lo que regula la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, además de la legislación de seguridad social para las fuerzas armadas.

Esta protección, conocida como la incapacidad laboral por maternidad, indica que las mujeres deberán gozar forzosamente de un descanso para cuidar de sí mismas en la etapa final del embarazo y para cuidar de su bebé recién nacido (tal descanso comprende, para el caso de trabajadoras al servicio del Estado de un mes antes del parto y de dos meses después de él, y, para el otro régimen laboral, será de seis semanas antes y de seis semanas después).

Durante ese tiempo tienen el derecho a recibir su salario íntegro, a dos descansos extraordinarios de lactancia por día, cada uno de media hora y a conservar su empleo, así como los derechos adquiridos con motivo de la relación laboral (como la antigüedad en el empleo, por ejemplo).

En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso postnatal podrá ser de hasta ocho semanas, previa presentación del certificado correspondiente.

Finalmente, cuando se trata de la maternidad, una de las adiciones a la Ley Federal del Trabajo, es que, en caso de adopción, para no asistir a sus labores con el objeto del cuidado del infante, las madres contarán con un descanso de seis semanas con goce sueldo posterior al día que reciba al infante.

Periodo de lactancia (Artículo 170, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo):

Dos reposos extraordinarios por día de media hora en un lugar designado por la empresa durante el cual las madres tienen derecho a reposo para alimentar a sus hijos después del nacimiento. También puede ser un acuerdo con el patrón para reducir una hora su jornada de trabajo.

Licencia de paternidad (Artículo 132, fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo):

Permiso que tienen los hombres trabajadores para no asistir durante cinco días laborales al desempeño de sus labores, por el nacimiento de su hijo o en el caso de la adopción de un infante.

Prima de antigüedad (Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo):

Esta prima de antigüedad, se genera por el transcurso del tiempo que el trabajador presta sus servicios en su fuente laboral, prestación que se fundamenta en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y consiste en:

- Solo los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad.
- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.
- Para determinar el monto del salario, existe un monto mínimo y máximo: Si el salario diario del trabajador es inferior al mínimo, se calculará la prima de antigüedad con el salario mínimo.

- Si el salario es mayor al mínimo, pero no excede del doble del salario mínimo, se toma como base para el cálculo la cantidad recibida por el trabajador, pero si el salario diario del trabajador excede del doble del salario mínimo, la base para el cálculo de la prima es dos veces el salario mínimo.

La prima de antigüedad se pagará²⁰:

- ✓ A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.
- ✓ Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido; independientemente de su antigüedad.
- ✓ A los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el servicio.
- ✓ Terminación colectiva de la relación de trabajo.
- ✓ Los trabajadores reajustados por la implantación de maquinaria y procedimiento de trabajo nuevos.
- ✓ En caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuese su antigüedad, que será entregado a sus beneficiarios.

De lo anterior se puede deducir, que la prima de antigüedad se puede tomar como una prestación excepcional, cuyos beneficiarios son aquellos trabajadores de planta que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicio en la misma empresa, tienen derecho al pago de 12 días de salario por cada año laborado, adicionalmente a sus demás prestaciones correspondientes por ley.

Prestaciones por renuncia: En caso de que el trabajador renuncie de manera voluntaria a sus labores, le corresponde por Ley el pago de los días trabajados (pendientes), así como pago proporcional de aguinaldo, vacaciones, prima

²⁰ Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

vacacional y utilidades; en caso de que el trabajador haya laborado durante 15 años o más en la misma empresa, se les otorgará una indemnización equivalente a 12 días de salario por cada año laborado.

Prestaciones por despido injustificado: recibirá indemnización constitucional (pago de tres meses de salario, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, utilidades, prima de antigüedad,) y en caso de que demande reinstalación a su puesto de trabajo, y su patrón se la niegue, además de los conceptos aludidos percibirá 20 días de salario por año de servicios prestados, más salarios vencidos.

2.15.2 Despido del trabajador y su carga fiscal.

“El derecho del trabajo, dice Mario de la Cueva, existe para asegurar a los trabajadores la percepción real de los salarios y no la simple declaración de que percibirán determinados salarios” (Cueva, 1961). El derecho del trabajo organiza una múltiple protección para asegurar que el trabajador perciba efectivamente los salarios que se han devengado a su favor, es decir, que ha ganado. Esa intensa protección de la satisfacción (pago efectivo) del salario tiene dos fundamentos básicos: el carácter alimentario del salario y la relevancia social que tiene como ingreso del sector más numeroso de la población (García de Haro). Se habla de múltiple protección porque ésta comprende: a) La protección frente al empleador; b) La protección frente a los acreedores del trabajador; c) La protección a los acreedores del empleador; d) El sistema solidariamente organizado de “garantía de los créditos laborales”, en los países en los que se ha organizado tal sistema.

Habida cuenta de la naturaleza y efectos del despido, el acto del despido tiene caracteres especiales: debe constar por escrito, expresándose la causal invocada, los hechos que la configuran y la fecha en que tendrá efecto. Estos requisitos, en algunas legislaciones. (VALENZUELA, 2006).

El contar con empleados no solo constituye una relación laboral para las sociedades, si no también puede ser considerada como una carga fiscal más dentro

de las obligaciones de las empresas, además de que al tener un costo social, planes de previsión social, y demás prestaciones, pone en desventaja a la sociedad debido a que no todas las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador son deducibles en su totalidad, de ahí la importancia de tener una estructura adecuada de nómina que permita a las sociedades cumplir con sus obligaciones patronales, y que esto no le genere un costo social elevado.

En el caso de las liquidaciones por despido injustificado, generan prestaciones que pretenden proteger al trabajador por la contingencia financiera que presentará si no logra conseguir una fuente que cubra sus necesidades principales, esto para las sociedades les puede generar costos elevados, dentro de las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador establecidas en la Ley Federal de Trabajo en su artículo 50, se encuentran las siguientes:

Artículo 50.- *Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:*

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

Ahora bien, dependiendo del salario del trabajador y disminuyendo a sus ingresos las exenciones establecidas en ley, este podrá situarse en la tarifa, sin embargo, para el trabajador se considera que es una recaudación menor la que la autoridad obtiene por este régimen, según estudios de OCDE en 2016 la carga fiscal sobre ingresos de un trabajador cayó en un 36%, esto debido a reformas efectuadas a las leyes fiscales. Entonces a partir de 2014 donde el ejecutivo federal pretendía crear

una simetría fiscal es decir un equilibrio entre el gasto y el impuesto, estipulo que todas aquellas prestaciones que fueran exentas para el trabajador podrán ser deducibles para el patrón en un 0.53 o 0.47 dependiendo del comportamiento de las prestaciones de un año a otro, pretendía que las empresas estipularan prestaciones superiores a las mínimas con el objeto de generar una mayor deducción para el patrón y por tal efecto una mayor recaudación mediante los ingresos de los trabajadores, sin embargo, debido al incremento de los costos sociales, se generó una disminución en la recaudación de este régimen. Causando con ello, una grave afectación a la capacidad contributiva de las empresas.

CAPITULO III

IMPORTANCIA Y CARACTERISTICAS ESENCIALES DE LAS NÓMINAS DESDE EL PUNTO DE VISTA FISCAL Y LABORAL.

3.1. Concepto de nómina.

Se le denomina nomina al documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan en los demás conceptos de percepción o deducción para cada uno de ellos en un periodo determinado. Cada pago o descuento que se efectuó a los empleados debe estar reflejado en una nómina. Este documento está obligado a guardarse durante el último año y un año después que se extinguió la relación para efectos laborales²¹ (orozco, 2018). Y por 5 años para efectos fiscales de ISR en su Artículo 67 del CFF, Artículo 15 de la Ley del Seguro Social.

3.2 Tipos de nómina.

Los plazos para pagos de Nomina dependen de cada sociedad y estos deben estar estipulados en los contratos laborales, con la finalidad de evitar un conflicto con los empleados. La Ley federal del trabajo nos especifica en su Artículo 88 los plazos:

Artículo 88.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores²².

Los tipos de Nomina pueden ser:

²¹ Editorial ISEF 2018, Orozco Luis Ángel, Estudio Integral de la Nómina.

²² Ley Federal del trabajo 2018, Artículo 88.

1.- Semanal.

2.- Quincenal.

3.- Mensual.

Normalmente la nómina mensual se usa para altos ejecutivos cuando en su contrato se señala este plazo. Hay algunas nominas especiales que se emiten de acuerdo a las circunstancias, esto derivado de Finiquitos, liquidaciones, aguinaldos, devoluciones de Fondo de Ahorro, que no tiene un periodo establecido, si no, que ocurren de forma esporádica.

3.3. Bases fiscales para la integración del Salario.

La integración para efectos del Seguro social está basada en una mecánica que busca obtener un Salario Diario integrado y aplicar éste a cada día de trabajo para determinar así la base sobre la cual se calculan las cuotas de los diferentes riesgos. Este se puede calcular en varios momentos:

- a) Al ingresar el empleado.
- b) Al modificarse el salario del empleado; y
- c) Al inicio de cada bimestre cuando el salario que perciba sea variable.

Para poder integrar el Salario Base de Cotización, debemos tener claro primero los tipos de Salario:

3.4 Integración parte salario fijo.

Para el Cálculo del Salario Base de Cotización es necesario el uso de Factores de integración, dependiendo de la periodicidad del pago, el salario percibido se dividirá entre el número de días laborados, y se multiplicará por el Factor de integración.

Factor de Integración parte Fija:

PRESTACIÓN	FORMULA	FACTOR
AGUINALDO	<u>Días Aguinaldo</u> Días del Año	Factor
VACACIONES	Días de Vacaciones Días del año	Factor
PRIMA VACIONAL	<u>Días Vacaciones * porcentaje de Prima Vacacional</u> Días del Año	Factor

Cualquier percepción en un monto mayor, o distinta a las anteriores modificará el factor de integración.

Algunas percepciones fijas pueden ser las siguientes:

- 1) Sueldos.
- 2) Tiempo Extra Fijo.
- 3) Compensación Fija.
- 4) Vacaciones.
- 5) Justificación por faltas.
- 6) Prima vacacional.
- 7) Aguinaldo.
- 8) Incapacidad por riesgo de trabajo.

3.5 Integración Parte Variable del Salario.

En el caso de la parte variable este se compone del resultado de dividir la suma del importe de todas las prestaciones variables que no puedan ser conocidas previamente, por tanto, la suma de los ingresos totales percibidos durante los dos meses anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en este periodo, si es un trabajador de nuevo ingreso se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo.²³

La suma de estas dos partes, la fija y la variable, será el Salario Diario Integrado total, el cual está topado hasta de un límite de 25 veces de UMA y como límite inferior el Salario mínimo.²⁴

²³ Artículo 30, Ley del Seguro Social.

²⁴ Artículo 28, Ley del Seguro social.

Algunas Prestaciones variables:

- a) Comisiones.
- b) Pago por destajo.
- c) Tiempo Extra doble.
- d) Tiempo extra Triple.
- e) Prima Dominical.
- f) Incentivos por asistencia y/o puntualidad.
- g) Viáticos no comprobados.
- h) Despensa en efectivo.
- i) Premio por Antigüedad.
- j) Bono Anual.

Cada una de estas prestaciones deberá ampararse sus lineamientos en contratos laborales, que especifiquen las circunstancias bajo las cuales serán otorgadas, de modo de cuidar la relación laboral.

3.6 Recibo de Nómina.

Los recibos de nómina es el documento, legalmente establecido, para indicar la cantidad pagada a los empleados por sus servicios, con éstos se asegura que a los empleados se les pague con las retenciones y deducciones correctas en tiempo y forma. A partir del año 2014 se generó la obligación de emitir un Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI), por cada nomina al empleador, donde los empleadores quedaron obligados a expedir y a entregar recibos de pago de los salarios y prestaciones con las mismas características y requerimientos de un Comprobante Fiscal Digital por Internet.

El expedir comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI) por concepto de nómina, es una obligación de los contribuyentes personas físicas o morales que en la realización de una actividad económica efectúen pagos a sus trabajadores por concepto de salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado o a contribuyentes asimilados a salarios, conforme a lo establecido en

el Artículo 27, fracciones V, segundo párrafo y XVIII y 99, fracción III de la Ley del ISR en relación con el artículo 29, segundo párrafo, fracción IV del CFF y 39 del Reglamento del CFF y las reglas 2.7.5.1., 2.7.5.2. Y 2.7.5.3., de la Resolución Miscelánea Fiscal vigente. Además, este comprobante puede utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral.

Para el año 2018, se adicionó un complemento de pago además el CFDI deberá estar emitido en la versión 3.3, mediante el cual se solicita información que integra la información tanto para la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, como para el Instituto Mexicano de Seguro Social de modo de que se verifique que se cumpla con las obligaciones fiscales y, además, con las obligaciones patronales. Por ello la importancia de establecer los conceptos adecuados y establecer los códigos correctos.

Ahora bien, de donde nace la obligación de emitir un CFDI, Artículo 29 CFF:

Artículo 49 CFF: *Cuando las leyes fiscales establezcan la obligación de expedir comprobantes fiscales por los actos o actividades que realicen, por los ingresos que se perciban o por las retenciones de contribuciones que efectúen, los contribuyentes deberán emitirlos mediante documentos digitales a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria. Las personas que adquieran bienes, disfruten de su uso o goce temporal, reciban servicios o aquéllas a las que les hubieren retenido contribuciones deberán solicitar el comprobante fiscal digital por Internet respectivo.²⁵*

Es decir, a partir de ahí, las leyes establecen la obligación de que por cada operación se emita un comprobante fiscal, aun cuando no tiene una carga fiscal para el receptor.

²⁵ Artículo 49, Código Fiscal de la Federación.

3.7 Requisitos de los Comprobantes Fiscales.

El Código Fiscal en su artículo 29 A, nos establece los requisitos que deben contener los comprobantes fiscales:

Artículo 29-A.- *Los comprobantes a que se refiere el Artículo 29 de este Código, además de los requisitos que el mismo establece, deberán reunir lo siguiente:*

I.- Contener impreso el nombre, denominación o razón social, domicilio fiscal y clave del registro federal de contribuyente de quien los expida. Tratándose de contribuyentes que tengan más de un local o establecimiento, deberán señalar en los mismos el domicilio del local o establecimiento en el que se expidan los comprobantes.

II.- Contener impreso el número de folio.

III.- Lugar y fecha de expedición.

IV.- Clave del registro federal de contribuyentes de la persona a favor de quien expida.

V.- Cantidad y clase de mercancías o descripción del servicio que amparen.

VI. Valor unitario consignado en número e importe total consignado en número o letra, así como el monto de los impuestos que en los términos de las disposiciones fiscales deban trasladarse, desglosado por tasa de impuesto, en su caso.

VII.- Número y fecha del documento aduanero, así como la aduana por la cual se realizó la importación, tratándose de ventas de primera mano de mercancías de importación.

VIII.- Fecha de impresión y datos de identificación del impresor autorizado.²⁶

²⁶ Artículo 29 A, Código Fiscal de la Federación.

IX. Tratándose de comprobantes que amparen la enajenación de ganado, la reproducción del hierro de marcar de dicho ganado, siempre que se trate de aquél que deba ser marcado.

A demás de estos requisitos el CFDI de Nomina debe cumplir con distintos lineamientos según las nuevas reformas.

1. **Versión:** El número de versión es el 3.3, este dato lo integra el sistema que utiliza el contribuyente para la emisión del comprobante fiscal.
2. **Serie:** La serie es el control interno que le del contribuyente a los CFDI's emitidos.
3. **Folio:** Número consecutivo que le del contribuyente a los comprobantes, puede ser de 1 a 40 caracteres.
4. **Fecha:** Fecha y hora de la expedición del comprobante.
5. **Sello:** Este dato lo integra el sistema que utiliza el contribuyente para la emisión del comprobante fiscal.
6. **Forma de Pago:** Según la guía del SAT la forma de pago siempre será la clave "99" (Por Definir).
7. **Número de Certificado:** número que identifica el certificado de sello digital del emisor.
8. **Certificado:** Este dato lo integra el sistema que utiliza el contribuyente para la emisión del comprobante fiscal.
9. **Condiciones de Pago:** No llenar este campo.
10. **Subtotal:** Es el importe del concepto antes de descuento e impuestos, en ningún caso podrá contener importes en negativo.
11. **Descuento:** Se deben de registrar el importe total de los descuentos antes de impuestos, en ningún caso podrá contener importes en negativo.
12. **Moneda:** Se registrará el valor "MXN".
13. **Tipo de Cambio:** No llenar este campo.
14. **Total:** Es el subtotal menos el descuento y en ningún caso podrán ser números negativos.

15. Tipo de Comprobante: La clave que se pondrá es la “N” (Nomina).

Valor	Descripción
O	Nómina Ordinaria
E	Nómina Extraordinaria

Tabla 1, Tipos de Comprobante. Fuente: www.sat.gob.mx

16. Método de Pago: Se registrará la clave de pago “PUE” (Pago en una sola exhibición).

17. Lugar de Expedición: Se tomará el código postal del lugar de expedición. Si se trata del CFDI de una sucursal, se debe poner el código postal de la sucursal.

18. Confirmación: Esta confirmación se solicita al PAC, cuando los importes superan los rangos establecidos por el SAT.

19. RFC del Emisor: Registro Federal de Contribuyentes del patrón (persona física o moral).

20. Nombre del Emisor: Nombre o razón social.

21. Régimen Fiscal: Seleccionara la clave del catálogo de regímenes fiscales del CFDI 3.3.

22. RFC Empleado (receptor): Se llenará este campo con el Registro Federal de Contribuyentes, el cual debe estar dado de alta en el SAT.

23. Nombre de Empleado: Se registra el nombre con el nombre y después los apellidos (según la guía del SAT).

24. Residencia Fiscal: No llenar este campo.

25. Número de Registro ID Tributario: No llenar este campo.

26. Uso del CFDI: Se pondrá la clave del catálogo de Usos del CFDI “P01” (por definir).

27. Clave de Producto o Servicio: Invariablemente se registra el valor “84111505”, en el catálogo del SAT esta clave representa el concepto “Servicios de Contabilidad de Sueldos y Salarios”.

28. **Número de Identificación:** No llenar este campo.

29. **Cantidad:** Se llena con el valor "1"

30. **Clave de Unidad:** Se llena con el valor "ACT"

31. **Unidad:** No llenar este campo.

32. **Descripción:** Si se trata de un asalariado o asimilado a salarios, este campo se llena con el valor "Pago de Nómina".

33. **Periodicidad de Pago:** Esta tendrá que llevar una de las siguientes opciones.

Valor	Descripción
01	Diario.
02	Semanal.
03	Catorcenal.
04	Quincenal.
05	Mensual.
06	Bimestral.
07	Unidad Obra
08	Comisión.
09	Precio Alzado.
10	Decenal.
99	Otra Periodicidad.

Tabla 2, Periodicidad de Pago. Fuente: www.sat.gob.mx

34. **Valor Unitario:** Es la suma los valores de total de percepciones y otros pagos.

35. **Importe:** Es la suma de total de percepciones y otros pagos.

36. **Descuento:** Valor del campo total de las deducciones.

37. **Antigüedad.** Esta se deberá registrar con la fecha de ingreso laboral del trabajador.

38. Tipo de contrato. Existen claves de distintos tipos de contrato.

Valor	Descripción
01	Contrato de trabajo por tiempo indeterminado
02	Contrato de trabajo para obra determinada
03	Contrato de trabajo por tiempo determinado
04	Contrato de trabajo por temporada
05	Contrato de trabajo sujeto a prueba
06	Contrato de trabajo con capacitación inicial
07	Modalidad de contratación por pago de hora laborada
08	Modalidad de trabajo por comisión laboral
09	Modalidades de contratación donde no existe relación de trabajo
10	Jubilación, pensión, retiro.
99	Otro contrato

Tabla 3, Tipo de Contrato. Fuente: www.sat.gob.mx

39. Tipo de Jornada.

Valor	Descripción
01	Diurna.
02	Nocturna.
03	Mixta.
04	Por hora.
05	Reducida.
06	Continuada.
07	Partida.
08	Por turnos.
99	Otra Jornada.

Tabla 4, Tipo de Jornada. Fuente: www.sat.gob.mx

40. Tipo de Régimen.

Valor	Descripción
02	Sueldos.
03	Jubilados.
04	Pensionados.
05	Asimilados Miembros Sociedades Cooperativas Producción.
06	Asimilados Integrantes de Sociedades Asociaciones Civiles.
07	Asimilados Miembros de Consejos.
08	Asimilados Comisionistas.
09	Asimilados Honorarios.
10	Asimilados Acciones.
11	Asimilados Otros.
12	Jubilados o Pensionados.
99	Otros

Tabla 5, Tipo de Régimen. Fuente: www.sat.gob.mx

a. Riesgo de Puesto:

Valor	Descripción
01	Clase I
02	Clase II
03	Clase III
04	Clase IV
05	Clase V
99	No aplica.

Tabla 6, Riesgo de Trabajo. Fuente: www.sat.gob.mx

b. Tipo de Percepción:

Valor	Descripción
001	Sueldos, Salarios Rayas y Jornales
002	Gratificación Anual (Aguinaldo)
003	Participación de los Trabajadores en las Utilidades PTU
004	Reembolso de Gastos Médicos Dentales y Hospitalarios
005	Fondo de Ahorro
006	Caja de ahorro
009	Contribuciones a Cargo del Trabajador Pagadas por el Patrón
010	Premios por puntualidad
011	Prima de Seguro de vida
012	Seguro de Gastos Médicos Mayores
013	Cuotas Sindicales Pagadas por el Patrón
014	Subsidios por incapacidad
015	Becas para trabajadores y/o hijos
019	Horas extra
020	Prima dominical
021	Prima vacacional
022	Prima por antigüedad
023	Pagos por separación
024	Seguro de retiro
025	Indemnizaciones
026	Reembolso por funeral
027	Cuotas de seguridad social pagadas por el patrón
028	Comisiones
029	Vales de despensa
030	Vales de restaurante
031	Vales de gasolina
032	Vales de ropa
033	Ayuda para renta
034	Ayuda para artículos escolares
035	Ayuda para anteojos
036	Ayuda para transporte
037	Ayuda para gastos de funeral
038	Otros ingresos por salarios
039	Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro

044	Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro en parcialidades
045	Ingresos en acciones o títulos valor que representan bienes
046	Ingresos asimilados a salarios
047	Alimentación
048	Habitación
049	Premios por asistencia
050	Viáticos

Tabla 7, Tipo de Percepción. Fuente: www.sat.gob.mx

c. Tipo de Deducción.

Valor	Descripción
001	Seguridad social
002	ISR
003	Aportaciones a retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
004	Otros
005	Aportaciones a Fondo de vivienda
006	Descuento por incapacidad
007	Pensión alimenticia
008	Renta
009	Préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
010	Pago por crédito de vivienda
011	Pago de abonos INFONACOT
012	Anticipo de salarios
013	Pagos hechos con exceso al trabajador
014	Errores
015	Pérdidas
016	Averías
017	Adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento

018	Cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro
019	Cuotas sindicales
020	Ausencia (Ausentismo)
021	Cuotas obrero patronales
022	Impuestos Locales
023	Aportaciones voluntarias
024	Ajuste en Gratificación Anual (Aguinaldo) Exento
025	Ajuste en Gratificación Anual (Aguinaldo) Gravado
026	Ajuste en Participación de los Trabajadores en las Utilidades PTU Exento
027	Ajuste en Participación de los Trabajadores en las Utilidades PTU Gravado
028	Ajuste en Reembolso de Gastos Médicos Dentales y Hospitalarios Exento
029	Ajuste en Fondo de ahorro Exento
030	Ajuste en Caja de ahorro Exento
031	Ajuste en Contribuciones a Cargo del Trabajador Pagadas por el Patrón Exento
032	Ajuste en Premios por puntualidad Gravado
033	Ajuste en Prima de Seguro de vida Exento
034	Ajuste en Seguro de Gastos Médicos Mayores Exento
035	Ajuste en Cuotas Sindicales Pagadas por el Patrón Exento
036	Ajuste en Subsidios por incapacidad Exento
037	Ajuste en Becas para trabajadores y/o hijos Exento
038	Ajuste en Horas extra Exento
039	Ajuste en Horas extra Gravado

040	Ajuste en Prima dominical Exento
041	Ajuste en Prima dominical Gravado
042	Ajuste en Prima vacacional Exento
043	Ajuste en Prima vacacional Gravado
044	Ajuste en Prima por antigüedad Exento
045	Ajuste en Prima por antigüedad Gravado
046	Ajuste en Pagos por separación Exento
047	Ajuste en Pagos por separación Gravado
048	Ajuste en Seguro de retiro Exento
049	Ajuste en Indemnizaciones Exento
050	Ajuste en Indemnizaciones Gravado
051	Ajuste en Reembolso por funeral Exento
052	Ajuste en Cuotas de seguridad social pagadas por el patrón Exento
053	Ajuste en Comisiones Gravado
054	Ajuste en Vales de despensa Exento
055	Ajuste en Vales de restaurante Exento
056	Ajuste en Vales de gasolina Exento
057	Ajuste en Vales de ropa Exento
058	Ajuste en Ayuda para renta Exento
059	Ajuste en Ayuda para artículos escolares Exento
060	Ajuste en Ayuda para anteojos Exento
061	Ajuste en Ayuda para transporte Exento
062	Ajuste en Ayuda para gastos de funeral Exento
063	Ajuste en Otros ingresos por salarios Exento
064	Ajuste en Otros ingresos por salarios Gravado
065	Ajuste en Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro Exento
066	Ajuste en Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro Gravado
067	Ajuste en Pagos por separación Acumulable
068	Ajuste en Pagos por separación No acumulable

069	Ajuste en Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro Acumulable
070	Ajuste en Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro No acumulable
071	Ajuste en Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador)
072	Ajuste en Ingresos en acciones o títulos valor que representan bienes Exento
073	Ajuste en Ingresos en acciones o títulos valor que representan bienes Gravado
074	Ajuste en Alimentación Exento
075	Ajuste en Alimentación Gravado
076	Ajuste en Habitación Exento
077	Ajuste en Habitación Gravado
078	Ajuste en Premios por asistencia
079	Ajuste en Pagos distintos a los listados y que no deben considerarse como ingreso por sueldos, salarios o ingresos asimilados.
080	Ajuste en Viáticos gravados
081	Ajuste en Viáticos (entregados al trabajador)
082	Ajuste en Fondo de ahorro Gravado
083	Ajuste en Caja de ahorro Gravado
084	Ajuste en Prima de Seguro de vida Gravado
085	Ajuste en Seguro de Gastos Médicos Mayores Gravado
086	Ajuste en Subsidios por incapacidad Gravado
087	Ajuste en Becas para trabajadores y/o hijos Gravado
088	Ajuste en Seguro de retiro Gravado
089	Ajuste en Vales de despensa Gravado
090	Ajuste en Vales de restaurante Gravado
091	Ajuste en Vales de gasolina Gravado
092	Ajuste en Vales de ropa Gravado
093	Ajuste en Ayuda para renta Gravado

094	Ajuste en Ayuda para artículos escolares Gravado
095	Ajuste en Ayuda para anteojos Gravado
096	Ajuste en Ayuda para transporte Gravado
097	Ajuste en Ayuda para gastos de funeral Gravado
098	Ajuste a ingresos asimilados a salarios gravados
099	Ajuste a ingresos por sueldos y salarios gravados
100	Ajuste en Viáticos exentos
101	ISR Retenido de ejercicio anterior

Tabla 8, Tipo de Deducción. Fuente: www.sat.gob.mx

d. Tipo de Incapacidad.

Valor	Descripción
01	Riesgo de trabajo.
02	Enfermedad en general.
03	Maternidad.

Tabla 9, Tipo de Incapacidad. Fuente: www.sat.gob.mx

e. Tipo de Otro Pago.

Valor	Descripción
01	Reintegro de ISR pagado en exceso (siempre que no haya sido enterado al SAT).
02	Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador).
03	Viáticos (entregados al trabajador).
04	Aplicación de saldo a favor por compensación anual.
05	Reintegro de ISR retenido en exceso de ejercicio anterior (siempre que no haya sido enterado al SAT).
99	Pagos distintos a los listados y que no deben considerarse como ingreso por sueldos, salarios o ingresos asimilados.

Tabla 10, Tipo de Otro Pago. Fuente: www.sat.gob.mx

f. Tipo de Horas.

Valor	Descripción
01	Dobles
02	Triples
03	Simples

Tabla 11, Tipo de Horas. Fuente: www.sat.gob.mx

g. Origen del Recurso.

Valor	Descripción
IP	Ingresos propios.
IF	Ingresos federales.
IM	Ingresos mixtos.

Tabla 12, Origen de Recurso. Fuente: www.sat.gob.mx

Cada uno de estos requisitos deberán llevar el CFDI de Nomina, además este comprobante deberá ser entregado al trabajador para efectos del Artículo 29 Fracción V del CFF y 99 Fracción II de la LISR, los contribuyentes entregarán o enviarán un a sus trabajadores el CFDI en un archivo con el formato electrónico XML de las remuneraciones cubiertas, o en su caso entregar de forma impresa esto tendrá que contar mínimo con Folio Fiscal, Clave del RFC del empleador, y la clave del RFC del Empleado, o bien los contribuyentes que pongan a disposición del empleador una página para obtener los comprobantes tendrán que cumplir además con el requisito de la entrega de forma impresa.

La emisión de los comprobantes consta de un plazo y dependerá del número de empleados que tenga la sociedad:

- a) De 1 a 50 Empleados tendrá 3 días hábiles.
- b) De 51 a 100 Empleados tendrá 5 días hábiles.
- c) De 101 a 300 Empleados tendrá 7 días hábiles.
- d) De 301 a 500 Empleados tendrá 9 días hábiles.
- e) Más de 500 Empleados tendrá 11 días hábiles.

En cuyo caso, se considerará la fecha de expedición y entrega de comprobantes fiscales la fecha en que efectivamente se realizó el pago de las remuneraciones.

Como bien se puede apreciar con los cambios establecidos en las recientes reformas, la información de cualquier operación de las sociedades está a simple vista de la autoridad, por tanto dentro de sus sistemas cuentan con las herramientas necesarias para hacer sus cruces de información, por tanto es de suma importancia establecer la estructura adecuada en las operaciones de nómina, ya que esto no solo puede generar diferencia en Impuestos sobre la renta, si no también nos podría generar afectaciones respecto de Seguro Social y a su vez es un comprobante legal en materia laboral.

3.8 Impuesto Sobre la Renta.

La base del impuesto sobre la Renta es el Sujeto, Objeto, Base y Tarifa, en este caso el Sujeto es la persona que cubre la cantidad del impuesto que es el trabajador, el objeto, es la causa por la que se paga el impuesto, para este caso es el Salario, la base se determina considerando las cantidades de percepciones exentas y gravadas del trabajador, y la tarifa se aplica a razón de que mayor ingreso gravable mayor es el por ciento aplicable, en general máximo 35%.

La obligación del pago del impuesto nace del Artículo 31 de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la federación, como de los Estados, de la Ciudad de México y del Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Posteriormente en el Código Fiscal de la Federación nos señala que son las personas Físicas y las Morales las que están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas. Y nos señala cuales son las contribuciones: Impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos.²⁷

Ahora el Impuesto sobre la renta nos en su artículo 1 nos señala:

Las personas físicas y las morales están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

I. Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos, cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

El Artículo 94 ISR nos define el 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 la empresa y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación laboral. También nos señala lo que no se consideran ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de

²⁷ Artículo 01, Código Fiscal de la Federación.

éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

3.8.1 Prestaciones Exentas y Gravadas.

A partir del 2014 hay una reforma que tiene como objetivo recaudar, bajo la consideración que la Ley del Impuesto Sobre la renta contenía diversos regímenes preferentes y tratamientos de excepción que generaban distorsiones en la recaudación, restando neutralidad, equidad y simplicidad. De este modo se pretende generar una simetría fiscal, con la cual se evita erosionar la base del ISR, ya que hasta 2013 permitía que el empleador dedujera al 100% diversos conceptos remunerativos que entregaban a los trabajadores, total o parcialmente exentos de ISR. Entonces para 2014 la LISR limitó la deducción de estas erogaciones de las empresas, con el fin de que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor del 0.53 al monto de dichas erogaciones, o un factor del 0.47, cuando éstas en el ejercicio de que se trate no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior. Dicho, en otros términos, el monto no deducible será menor si es que las prestaciones otorgadas a los trabajadores que a su vez sean para estos ingresos exentos de impuestos sobre la renta, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior. La Ley no previene la forma de hacer la comparación de un año con otro, sino que es la Resolución Miscelánea en donde se establece el mecanismo, que señala lo siguiente:

- I. Se obtendrá el cociente que resulte de dividir el total de las prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio, entre el total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores en el ejercicio.
- II. Se obtendrá el cociente que resulte de dividir el total de las prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio inmediato

anterior, entre el total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior.

- III. Cuando el cociente determinado conforme a la fracción I de esta regla sea menor al que resulte conforme a la fracción II, se entenderá que hubo una disminución de las prestaciones otorgadas por el contribuyente a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos del IRS para dichos trabajadores y por las cuales no podrá deducirse el 53% de los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador.

3.8.2 Prestaciones Totales.

Así mismo a partir de esta reforma se establece que es necesario expedir un comprobante fiscal (CFDI) por cada recibo de nómina como requisito adicional para que los pagos por sueldos y salarios y los conceptos asimilables al salario sean deducibles, se establece la no deducibilidad parcial de gastos que sean ingresos exentos para los trabajadores destacando en esto la previsión social.

Ahora para tomar en cuenta los límites de exención de las prestaciones, estas deberán considerar las UMAS y no el salario mínimo, ya que a partir del 27 de enero empezó la desindexación del salario mínimo, esto se refiere a desvincular el salario mínimo para el pago de cuotas y/o retenciones, por tanto, es necesario tener presente el valor de esta unidad para evitar errores en cálculos.

La ley del Impuesto sobre la renta en su Artículo 93 nos habla de aquellas prestaciones por las cuales no se pagará el impuesto.

3.9 Salario.

Este es el principal concepto de pago al trabajador es toda aquella retribución que pague el patrón al trabajador por su trabajo, es un concepto aparentemente sencillo

sin embargo de suma importancia hablando de cálculos, este se encuentra establecido en la Ley Federal del Trabajo como:

Artículo 82: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.²⁸

Partiendo de ahí el concepto de sueldos y salarios siempre debe existir cuando haya una relación laboral de por medio.

Existen dos límites para el Salario, para el cálculo de aportaciones ante el instituto Mexicano del Seguro Social

1.- El Salario mínimo no podrá ser menor de 1 UMA = 86.88

2.- El Salario Máximo es del 25 UMAS = 2,172.00

3.9.1 Pago del Salario.

El pago del salario se deberá efectuar en periodos según se establezca en el contrato laboral, la Ley Federal de trabajo en su artículo 101 solo permitía el manejo de efectivo para el pago de la Nómina y a partir de la reforma a la LFT 2012 se considera que previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico, y además los gastos y costos que se generen estarán a cargo del patrón.

²⁸ Artículo 82, Ley Federal del trabajo.

El Artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos habla de los requisitos que deben de cumplir las deducciones, y nos dice al respecto en su Fracción III:

Artículo 27. *Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:*

III. *Estar amparadas con un comprobante fiscal y que los pagos cuyo monto exceda de \$2,000.00 se efectúen mediante transferencia electrónica de fondos desde cuentas abiertas a nombre del contribuyente en instituciones que componen el sistema financiero y las entidades que para tal efecto autorice el Banco de México; cheque nominativo de la cuenta del contribuyente, tarjeta de crédito, de débito, de servicios, o los denominados monederos electrónicos autorizados por el Servicio de Administración Tributaria²⁹.*

Entonces en el Reglamento del Impuesto Sobre la Renta especifica:

Artículo 43. *Para efectos del artículo 27, fracción III de la Ley, las erogaciones efectuadas por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere el artículo 94 de la Ley, pagadas en efectivo podrán ser deducibles, siempre que además de cumplir con todos los requisitos que señalan las disposiciones fiscales para la deducibilidad de dicho concepto, se cumpla con la obligación inherente a la emisión del comprobante fiscal correspondiente por concepto de nómina.³⁰*

Por tanto, es de suma importancia la emisión de los CFDI de Nomina, ya que si no se cuenta con un CFDI, este concepto no podrá ser deducible para el patrón.

²⁹ Artículo 27, Ley del Impuesto Sobre la Renta.

³⁰ Artículo 43, Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.

3.9.2 Descuentos en los salarios.

Este es uno de los puntos más importantes, ya que le salario del trabajador solo en muy específicas ocasiones podrá hacerse un descuento, en este caso solo podrán hacerse por los siguientes conceptos:

- I. Adeudos por préstamo o anticipo de sueldos, la cantidad prestada no podrá ser mayor de un mes de sueldo y el descuento no debe exceder del 30% del excedente de la UMA.
- II. Pago de renta que no podrá exceder del 15% del salario.
- III. Descuentos por crédito Hipotecario.
- IV. Pago a caja de ahorro, sin que sea mayor al 30% del excedente del salario mínimo.
- V. Pago de pensiones alimenticias.
- VI. Pago de cuotas sindicales.
- VII. Pago al fondo de fomento y garantía para el consumo, otorgue créditos a los trabajadores baratos y accesibles.

Cada uno de estos conceptos deberá reflejarse en su CFDI, para que estos estén movimientos estén amparados con un comprobante fiscal.

Además de los sueldos algunas otras prestaciones que se tocaron en el capítulo II de esta investigación y que se tienen límites de exención de acuerdo con el impuesto sobre la renta y considerando las prestaciones mínimas a que tiene derecho el trabajador establecidas por la Ley Federal de Trabajo.

Clave SAT	Descripción	Percepción	Exento	
2	Gratificación Anual	Articulo 94 LISR	30 UMAS	ARTICULO 93 FRACCIÓN XIV LISR
3	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa	Articulo 94 LISR	15 UMAS	ARTICULO 93 FRACCIÓN XIV LISR
19	Horas Extras	Articulo 94 LISR	100% Trabajadores con Salario Mínimo y 50% para los demás, con tope de 5 UMAS por cada semana.	ARTICULO 93 FRACCIÓN I LISR
20	Prima Dominical	Articulo 94 LISR	1 UMA POR CADA DOMINGO	ARTICULO 93 FRACCIÓN XIV LISR
21	Prima Vacacional	Articulo 94 LISR	15 UMAS	ARTICULO 93 FRACCIÓN XIV LISR
22	Prima por antigüedad.	Articulo 94 LISR	90 UMAS POR CADA AÑO DE SERVICIOS	ARTICULO 93 FRACCIÓN XIII LISR
23	Pagos por Separación.	Articulo 94 LISR	90 UMAS POR CADA AÑO DE SERVICIOS	ARTICULO 93 FRACCIÓN XIII LISR
24	Seguro de Retiro.	Articulo 94 LISR	90 UMAS POR CADA AÑO DE CONTRIBUCIÓN	ARTICULO 93 FRACCIÓN XIII LISR
25	Indemnizaciones	Articulo 94 LISR	90 UMAS POR CADA AÑO DE SERVICIOS	ARTICULO 93 FRACCIÓN XIII LISR
26	Reembolso por funeral.	Articulo 94 LISR	1 UMA ELEVADA AL AÑO	ARTICULO 93

				FRACCIÓN VI LISR
44	Jubilaciones, pensiones o haberes de retiro en parcialidades.	Artículo 94 LISR	15 UMAS POR DIA	ARTICULO 93 FRACCIÓN IV ISR

Tabla 13. Prestaciones Exentas. LISR, fuente LISR.

3.9.3 Determinación del ingreso gravable.

El ingreso Gravable será la diferencia entre los ingresos totales menos los ingresos exentos, sobre el importe neto se calculará el impuesto, tanto para pagos provisionales como para el impuesto anual.

Para estos efectos se deben distinguir estos cuatro casos:

- a) El cálculo sobre las percepciones normales de un empleado.
- b) El cálculo sobre las percepciones periódicas que recibe una persona jubilada.
- c) El cálculo sobre el pago único que recibe una persona Jubilada.
- d) El cálculo sobre el pago de prima de antigüedad, retiro e indemnización que recibe una persona al término de la relación laboral.

La Ley del Impuestos sobre la renta en su Artículo 96 establece:

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. La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la siguiente:*³¹

³¹ Artículo 96, LISR

Por tanto, al tener la base se le debe aplicar la tarifa mensual, y este impuesto deberá considerarse como provisional y se deberá restar al cálculo anual. Además, se establece el subsidio para el empleo, que viene a sustituir y funciona de forma similar al crédito al salario que estableció el Artículo 115. La aplicación serpa mediante una tabla y esta constituye auténticamente un pago a los trabajadores, a cargo del Gobierno Federal, y en salarios hasta de tres o cuatro de los trabajadores, por lo que el mismo artículo dispone en el primer párrafo siguiente a la tabla:

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	578.52	0.00	1.92
578.53	4,910.18	11.11	6.40
4,910.19	8,629.20	288.33	10.88
8,629.21	10,031.07	692.96	16.00
10,031.08	12,009.94	917.26	17.92
12,009.95	24,222.31	1,271.87	21.36
24,222.32	38,177.89	3,880.44	23.52
38,177.90	72,887.50	7,162.74	30.00
72,887.51	97,183.33	17,575.69	32.00
97,183.34	291,550.00	25,350.35	34.00
291,550.01	En adelante	91,435.02	35.00

En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga la aplicación de la tarifa del artículo 96 LISR sea menor que el subsidio para el empleo mensual obtenido de conformidad con la tabla el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga. Además el retenedor podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenedor a terceros las cantidades que entregue a los contribuyentes.³²

Para el trabajador éste es un ingreso, y un ingreso en efectivo, pero el mismo artículo dispone:

³² Ídem.

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

El retenedor tendrá la obligación de hacer el cálculo anual si así lo establece el empleado, y enterrar este a las autoridades fiscales.

3.9.4 Vale de despensa prestación para el trabajador.

Para efectos del artículo 27 fracción XI, se entenderá por vale de despensa aquél que independientemente del nombre que se le designe, se proporcione a través de monedero electrónico y permita a los trabajadores que lo reciban, utilizarlo en establecimientos comerciales ubicados dentro del territorio nacional, en la adquisición de artículos de consumo que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. Estos, no podrán ser canjeados por dinero, ya sea en efectivo o mediante títulos de crédito, o utilizados para retirar el importe de su saldo en efectivo, directamente del emisor o a través de cualquier tercero, por cualquier medio, incluyendo cajeros automáticos, puntos de venta o cajas registradoras, tampoco podrán utilizarse para adquirir bebidas alcohólicas o productos del tabaco.³³

Se entenderá como monedero electrónico de vale de despensa, cualquier dispositivo tecnológico que se encuentre asociado a un sistema de pagos, que proporcione, por lo menos, los servicios de liquidación y compensación de los pagos que se realicen entre los patrones contratantes de los monederos electrónicos, los trabajadores beneficiarios de los mismos, los emisores autorizados de los monederos electrónicos y los enajenantes de despensas.

³³ Artículo 27 Fracción XI, LISR.

El caso de la despensa es un tema controversial, debido que la Ley del Seguro Social establece la establece como prestación y la considera como parte del salario base de cotización, establece en su artículo 27 lo siguiente:

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

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.

Por tanto, se especifica que esta prestación podrá ser en efectivo o en especie, sin embargo, la ley del impuesto sobre la renta dentro de los requisitos de las deducciones establece lo siguiente:

Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

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

Y en 2010 el tribunal de la suprema corte de Justicia nos dice que la despensa no será deducible si su pago es en efectivo ya que constituye una prestación análoga en la ley para los efectos de su deducción en la determinación del impuesto sobre la renta, pues sin desconocer que implican un beneficio económico para el trabajador, su destino es indefinido, ya que no necesariamente se emplearán en la adquisición de los alimentos y otros bienes necesarios que aseguren una vida decorosa para el trabajador y su familia. Entonces, si se pretende otorgar despensa dentro de las prestaciones esta deberá entregarse mediante vales electrónicos.

Es de suma importancia cumplir con el requisito del medio electrónico para poder considerar esta prestación como deducible, además las empresas que se dedican a prestar este tipo de servicios cobran una comisión que es deducible en su totalidad para el patrón, y considerando el tope del 40% del salario del trabajador para efectos del Seguros Social.

3.9.5 Viáticos.

La Ley del impuestos sobre la renta en su artículo 93 Fracción XVII, menciona que no se pagará el impuesto sobre la renta por las personas físicas que obtengan ingresos por viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con los comprobantes fiscales correspondientes.³⁴

La erogación por concepto de viáticos que tenga documentación que no reúna requisitos fiscales y que pueda ser comprobado que es un gasto propio del empleador, cae en el supuesto de la Fracción III del Artículo 27 del LSR, esto es una cantidad no deducible para el empleador, por lo tanto, no debiera ser un ingreso acumulable para el trabajador, el considerar esa cantidad como acumulable para el trabajador sería deducible para el empleador. El costo para el empleador en caso de considerarlo como no deducible, será del 30% sobre el monto de la erogación, pero si el empleador lo considera acumulable para el trabajador, el impuesto sobre la renta debiera ser retenido al trabajador, de retener sería un costo para el empleador que por la aplicación de la tarifa, y subsidio para el empleo, sería como máximo la tasa del 35%, además del costo social por incremento en el monto acumulable para el trabajador.³⁵

³⁴ Artículo 93 fracción XVII, LISR.

³⁵ Martínez, F.J. 2018, El ABC Fiscal de los sueldos y Salarios, México, ISEF.

Artículo 152. *Para efectos del artículo 93, fracción XVII de la Ley, las personas físicas que reciban viáticos y efectivamente los eroguen en servicio del patrón, podrán no presentar comprobantes fiscales hasta por un 20% del total de viáticos erogados en cada ocasión, cuando no existan servicios para emitir los mismos, sin que en ningún caso el monto que no se compruebe exceda de \$15,000.00 en el ejercicio fiscal de que se trate, siempre que el monto restante de los viáticos se eroguen mediante tarjeta de crédito, de débito o de servicio del patrón. La parte que en su caso no se erogue deberá ser reintegrada por la persona física que reciba los viáticos o en caso contrario no le será aplicable lo dispuesto en este artículo. Las cantidades no comprobadas se considerarán ingresos exentos para efectos del Impuesto, siempre que además se cumplan con los requisitos del artículo 28, fracción V de la Ley. Lo dispuesto en el presente artículo no es aplicable tratándose de gastos de hospedaje y de pasajes de avión.*

En el artículo 99 Fracción VI de la Ley del Impuesto sobre la renta menciona que el empleador está obligado a proporcionar a sus trabajadores a más tardar 15 de febrero de cada año, del monto total de los viáticos comprobados y pagados en el año de calendario de que se trate. A su vez, el artículo 93 de la LISR, antepenúltimo párrafo, menciona que no serán aplicables las exenciones por concepto de viáticos, enajenación de casa habitación, herencias o legados.

Por tanto, es de suma importancia que cuando los viáticos se otorguen estos sean comprobados en su totalidad, o de lo contrario podría convertirse en no deducible para el patrón y acumulable para el trabajador, lo que en ambos casos generaría un costo adicional para la sociedad, todos estos movimientos deberán estar reflejados en el CFDI de nómina.

3.9.6 Previsión Social.

Artículo 7 LISR Concepto de previsión social Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.³⁶

La previsión social tiene como característica principal que no es retributiva, ya que su entrega no debe estar condicionada al servicio efectivo del trabajo. Y además las erogaciones que se hagan deben de:

- 1) Satisfacer necesidades presentes o futuras.
- 2) Satisfacer contingencias.
- 3) Contener Beneficios a los trabajadores.
- 4) Que les permita mejorar la calidad de vida del trabajador y de su familia.
- 5) Se debe otorgar en forma general y en beneficio a todos los trabajadores.

3.10 Efectos de la Previsión Social para la Ley del IMSS.

Artículo 27 LSS.- El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se dice que al estipularse “cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo” no

³⁶ Artículo 7, LISR

transgrede los citados principios constitucionales porque no causa perjuicio alguno al patrón contribuyente.

Sin embargo, el Instituto Mexicano del Seguro social en sus criterios normativos establece que para no integrarse al salario base de cotización este deberá cumplir con los distintos requisitos:

- a) Que las prestaciones se otorgan de manera general en beneficio de todos los trabajadores;
- b) Que las mismas se encuentran establecidas en los contratos colectivos de trabajo o contratos ley;
- c) Que no se entregue el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, salvo que se trate de reembolsos por pagos efectuados previamente por el trabajador por la prestación de que se trate, y
- d) Que en todos los casos, se demuestre que los recursos otorgados fueron utilizados para los fines sociales establecidos en los mencionados contratos.³⁷

Para la creación del plan de previsión social deberá hacerse un análisis de la sociedad en específico para crear concepto que vayan acorde con ella, además de que cada puesto deberá contener lineamientos de manera que se aplique la generalidad, es decir, que para cada similar existan conceptos que se adecuen al puesto, por ejemplo para personal administrativo un apoyo de Lentes, de manera que este se adecua para los empleados que tienen problemas visuales en general, de este modo el apoyo será en general, sin que el trabajador realice una actividad de forma específica para obtenerlo, y mejora la calidad de vida del empleado.

³⁷ <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/patrones/criteriosnormativos/crt-14-01.pdf>

Por tanto, al establecer un plan de precisión social deberá cumplir con los requisitos para efectos del seguro social, sin embargo, estos solo son criterios emitido por esta autoridad, este concepto deberá estar amparado con contratos firmados tanto por el patrón como por el trabajador, además si fuera necesario por lagunas facturas, contrato, actas que amparen el uso del recurso, todas estas precauciones para evitar un problema a la sociedad.

3.11 Efectos de la Previsión Social respecto de la LISR.

Para efectos del Impuesto Sobre la renta este será deducible y deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 27 Fracción XI.

***Artículo 27.** Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:*

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

Y respecto de los trabajadores el artículo 93 ISR establece.

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

***IX.** La previsión social a que se refiere la fracción anterior es la establecida en el artículo 7, quinto párrafo de esta Ley.*

Sin embargo, en este mismo artículo nos establece un límite de exención:

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.

Sobre los criterios de las autoridades fiscales se puede comentar que no se tiene un sustento legal en acatarlos, como en el caso de las leyes, reglamentos, etc. Sin embargo, es importante conocer su punto de vista al respecto, de manera que las empresas realicen una evaluación de las prestaciones que otorgan a sus trabajadores, para evitar alguna contingencia que se traduzca en multas, pago de diferencias y accesorios en el caso del IMSS, y para el ISR, éste sea no deducible para el patrón, y un ingreso acumulable para el trabajador.

- I. Por otra parte, para aquellas prestaciones que por su naturaleza se tengan que pagar en efectivo, se deberán implementar los mecanismos para sustentar el destino de estos recursos, considerando los siguientes puntos:
- II. Poner las políticas de otorgamiento de la prestación por escrito, ya sea en los contratos colectivos o en el caso del personal de confianza, en el contrato

individual o paquete de prestaciones, debidamente firmado tanto por el patrón, como el trabajador.

- III. Que la prestación se otorgue de manera general.
- IV. Soportar con documentación comprobatoria el uso del recurso liberado al trabajador (facturas, actas, constancias, etc.).
- V. Considerar los límites que se tienen en ambas leyes, tanto para el patrón como el trabajador. Finalmente, más que considerar los pagos hechos en efectivo, las autoridades deberían dar mayor importancia a la comprobación de la naturaleza de las prestaciones que se otorgan, pues como he comentado, no se tiene un soporte jurídico que obligue a la empresa a dejar de pagar en efectivo.
- VI. Cada concepto establecido como parte de previsión social deberá además estar reflejado en el comprobante de nómina, el CFDI, y este debe estar con las claves establecidas por el SAT, de manera que además de los requisitos anteriores se cumplan con los requisitos de los comprobantes fiscales.

3.12 Timbrado de la Nómina y su efecto como comprobante fiscal.

El timbrado de nómina es básicamente la certificación de un comprobante fiscal digital, que se genera mes con mes, es decir, al timbrar la nómina estamos generando el CFDI que comprueba la validez de dicho movimiento ante la Servicio de Administración Tributaria ratificando el pago al trabajador y la deducción correspondiente.

Las leyes fiscales y laborales pretenden complementarse, ello de manera que se cumpla con ambas en el sentido estricto, sin embargo, aún existen errores que dejan a las empresas en riesgos financieros, uno de ellos es el establecido en el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se especifica que las prestaciones deberán otorgarse en efectivo, ahora con los cambios establecidos en 2014, en donde se generó la obligación de timbrar los recibos de nómina.

El segundo concepto por el que se deducen impuestos en México, son los pagos por salarios, debido a esto es que, en materia de seguridad social, se han venido realizando modificaciones que permitan al Servicio de Administración Tributaria, en cuanto a ente desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, hacer uso de la información que se genere con los recibos y así, regular todos los pagos al Seguro Social y al INFONAVIT ya que al momento de que el SAT va generando actualizaciones en su sistema, incorporando un apartado para que directamente en el aplicativo del buzón tributario de cada contribuyente ya se pueden visualizar las liquidaciones del IMSS y por lo tanto comienzan a tener un cruce de información que les permiten realizar revisiones por medio del sistema generando un reporte en segundos que les permita identificar si el contribuyente está cumpliendo con sus obligaciones fiscales.

Derivado de lo anterior, una vez que dicho comprobante ha sido validado y verificado, la información proporcionada por el patrón, puede ser medio de prueba, en caso de ser necesario, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, fungiendo como juzgador en la resolución de conflictos laborales, es por ello, que aún y con la generación del comprobante digital, es importante precisar que al momento de entregar el recibo al empleado, éste deberá firmarlo y, de esta manera, confirmar su conocimiento y conformidad con lo expresado en el comprobante, ello en atención a la posible rescisión laboral, de tal manera que tanto el empleador como el empleado, tengan conocimiento cierto de lo que se ha pagado, tales como el sueldo base percibido por el empleado, los días trabajados y las fechas exactas para así realizar cálculos de algunas prestaciones como las primas vacacionales, el aguinaldo, el pago de incapacidades y el pago por Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) y, así evitar posibles controversias derivado del pago o la omisión del mismo.

Siguiendo bajo ese contexto, los comprobantes emitidos son la prueba de que existe una relación laboral entre el patrón y el trabajador y que este recibe una remuneración económica a cambio de realizar determinadas labores en la empresa.

CAPITULO IV

PRUPUESTA.

Estamos en una época de gran avance tecnológico, a partir del 2018 se inició una alianza SAT-IMSS de modo que dentro del buzón tributario podemos encontrar las liquidaciones emitidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, esto quiere decir que la autoridad cuenta con las herramientas necesarias para realizar revisiones electrónicas no solo en contabilidad, sino también en aportaciones de seguridad social y de la mano con la autoridad laboral.

Por lo tanto cada movimiento dentro de las operaciones Laborales deben de estar amparadas mediante contratos y comprobantes fiscales, de forma de prevenir sanciones que lleguen a poner en riesgo las finanzas de la sociedad, el motivo de la siguiente propuesta no solo va encaminada al empresario sino también al empleador, de tal modo que el empleado tenga la posibilidad de obtener un ingreso extra mediante planes de previsión social y prestaciones, considerando los márgenes establecidos en el art. 27 de la ley del seguro social, para ayudar al trabajador pero a su vez apoyar al patrón disminuyendo la carga contributiva de acuerdo a los pagos que realizara de las liquidaciones del IMSS de conformidad al artículo 2 numeral 2 del Código Fiscal de la Federación.

Por tanto, dentro de la estructura de la nómina podemos hacer uso de las prestaciones establecidas en la Ley Federal de Trabajo, crear un plan de previsión social que aporte beneficios tanto al trabajador como al patrón aprovechando los beneficios que nos permiten nuestras leyes fiscales.

Implementar un Plan de Previsión Social básico.

a) Plan de Previsión Social: Este debe cumplir con las características mencionadas en el capítulo anterior, donde debe aplicarse de forma general, en esta propuesta el plan de previsión social incluye.

- I. **Fomento para la Cultura.** Este podrá darse en efectivo al empleado, o podrá crearse un convenio con empresas privadas de espectáculos públicos, (algún teatro que pueda otorgarle al empleado entradas a eventos culturales), de este modo como ya conocemos los criterios del Seguro social podemos cuidar la parte de la entrega de efectivo.
- II. **Ayuda Para Transporte.** Esta ayuda puede otorgarse a los empleados para cubrir sus gastos de transporte, podrá realizarse en efectivo para aquellos que usen el transporte público, o contratar vales de combustible, o algún sitio de taxis que otorgue ese tipo de servicios a los empleados. Esta prestación deberá estar en el recibo de nómina con la clave de prestación: 036.
- III. **Fomento para el Deporte:** En el caso de ese concepto dentro del plan de previsión social deberá hacerse un convenio con algún club deportivo para que los empleados puedan practicar algún deporte.

Podrán usarse este tipo de conceptos que puedan respaldarse con contratos, convenios o alianzas con empresas que presten servicios de este tipo, esto con la característica principal que mejore la calidad de vida del empleador, que sea de forma general y que además no esté vinculado la prestación del servicio laboral, estos conceptos deberán adaptarse a las características de la sociedad de tal forma que se puedan hacer buen uso de ellos.

- b) **Premios de puntualidad y Asistencia:** Estos premios son considerados como un estímulo a aquellos trabajadores que se encuentren en supuestos señalados por los premios, no tienen una naturaleza análoga a los ingresos exentos establecidos en el artículo 93 de la Ley del Impuesto sobre la renta, porque no hacen frente a contingencias. Sin embargo para la Ley del Seguro Social en su artículo 27 menciona que no forman parte del Salario Base de Cotización, siempre y cuando estos no excedan del 10% cada uno, por tanto podremos hacer uso de estos conceptos sin exceder de los límites establecidos en la Ley del Seguro Social.

Premio de Puntualidad Clave SAT: 010.

Premio de Asistencia Clave SAT: 049.

Lo anterior mencionado tendrá el soporte documental listas de raya firmadas por los trabajadores dándoles valides a cada una, y así respaldar por qué se les está dando dicho estímulo y a la vez darle materialidad al movimiento.

- c) **Prestaciones de Ley:** Dentro de esta propuesta se utilizarán prestaciones mínimas de ley:
- I. Vacaciones según la antigüedad del trabajador.
 - II. Prima vacacional del 25%.
 - III. Prima Dominical en el caso de los empleados que laboren en domingo.
 - IV. Aguinaldo del 15%.
 - V. Premios de Puntualidad y Asistencia. Estos dos conceptos para la ley del impuesto sobre la renta los considera como parte del plan de previsión social, como exentos para los trabajadores, y para la Ley del Seguro social nos pone el tope del 10% para que no formen parte del salario base de cotización, por tal motivo se tomará el tope del 10% para no generar un costo social más elevado para la sociedad.

- VI. Vales de Despensa. Estos deberán ser otorgado mediante medios electrónicos para cumplir con los requisitos establecidos en la ley, y sin exceder del 40% del salario.

A continuación se proyecta un ejemplo de forma cuantitativa, donde se observará el impacto que podría tener un plan de previsión social con las variables que anteriormente se relacionaron en cuanto a su afectación en materia fiscal, según la propuesta de esta investigación:

La persona moral la estrella dorada S.A de C.V realiza pagos por concepto de sueldos y salarios, los cuales están dados de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, de acuerdo a su sueldo diario cuidando los topes establecidos en la ley. Realizar una planeación fiscal que ayude a reducir los pagos de las Cuotas Obrero Patronales de la P.M, cuidando que los trabajadores no tengan repercusiones conforme a los sueldos que perciben actualmente.

Imagen 1

INFORMACION DEL EJERCICIO A DESARROLLAR					
No	NSS	Nombre	Categoría	SUELDO DIARIO	SUELDO MENSUAL
1	45457414	JHONSON DURAN	GERENTE GENERAL	\$2,172.00	\$65,160.00
2	45457415	JESSICA PAOLA HERRERA ERAZO	ADMINISTRADOR	\$1,900.00	\$57,000.00
3	45457416	DAVID CABALLERO NARANJO	CONTADOR	\$1,600.00	\$48,000.00
4	45457417	JOEL CALUNA	CAJERO PRINCIPAL	\$900.00	\$27,000.00
5	45457418	CATALINA LOGROÑO SATIN	AUX. CONTABLE	\$750.00	\$22,500.00
6	45457419	NANCY GABRIELA FANCHI UMANINGA	AUX. DE CAJA	\$900.00	\$27,000.00
7	45457420	MERCEDES LLANOS RIOS	VENDEDOR	\$800.00	\$24,000.00
8	45457421	MARIA FERNANDA MOLINA RENTERIA	VENDEDOR	\$800.00	\$24,000.00
9	45457422	PAULINA ESCOBAR PASTE	VENDEDOR	\$800.00	\$24,000.00
10	45457254	RAMIRO CATALÁN ZAPIÉN	VENDEDOR	\$800.00	\$24,000.00
				TOTAL SUELDO MENSUAL	\$342,660.00

En la imagen 1, se muestra que la nómina mensual de la empresa La Estrella Dorada SA de CV, es por la cantidad de \$342,660.00 pesos. De los cuales la empresa está enterando el pago de la liquidación del IMSS, generando una carga contributiva muy fuerte para la empresa, tomando en cuenta que con la nueva iniciativa del Instituto Mexicano del Seguro Social propuesta por Andrés Manuel López Obrador presidente de México la cual consiste en la reducción de las semanas cotizadas para el trabajador de 1250 a 750 semanas y elevando la tasa de contribución a las empresas en donde el patrón pagaba un 5% que será modificado a un 15%, propuesta que pone en peligro el empleo formal en México.

Imagen 2.

PROPUESTA PARA LA EMPRESA LA ESTRELLA DORADA SA DE CV							
No	SALARIO DIARIO	SUELDO MENSUAL	SBC MENSUAL	BONO ASISTENCIA	BONO PUNTUALIDAD	BONO DE DESPENSA	PERCEPCIONES TOTALES
1	\$1,800.00	\$54,000.00	\$56,440.80	\$5,644.08	\$5,644.08	\$1,042.56	\$66,330.72
2	\$1,200.00	\$36,000.00	\$37,627.20	\$3,762.72	\$3,762.72	\$1,042.56	\$44,568.00
3	\$1,200.00	\$36,000.00	\$37,627.20	\$3,762.72	\$3,762.72	\$1,042.56	\$44,568.00
4	\$750.00	\$22,500.00	\$23,517.00	\$2,351.70	\$2,351.70	\$1,042.56	\$28,245.96
5	\$650.00	\$19,500.00	\$20,381.40	\$2,038.14	\$2,038.14	\$1,042.56	\$24,618.84
6	\$759.73	\$22,791.90	\$23,822.09	\$2,382.21	\$2,382.21	\$1,042.56	\$28,598.88
7	\$700.00	\$21,000.00	\$21,949.20	\$2,194.92	\$2,194.92	\$1,042.56	\$26,432.40
8	\$700.00	\$21,000.00	\$21,949.20	\$2,194.92	\$2,194.92	\$1,042.56	\$26,432.40
9	\$700.00	\$21,000.00	\$21,949.20	\$2,194.92	\$2,194.92	\$1,042.56	\$26,432.40
10	\$700.00	\$21,000.00	\$21,949.20	\$2,194.92	\$2,194.92	\$1,042.56	\$26,432.40
	TOTAL PERCEPCIONES	\$274,791.90	\$287,212.49	\$28,721.25	\$28,721.25	\$10,425.60	\$342,660.00

En la imagen 2. Se realiza la planeación que ayude al patrón y a su vez al trabajador dado que al momento de implementar prestaciones de seguridad social fundamentadas en el artículo 27 de la ley del IMSS, hacemos que el pago mensual siga siendo el mismo para el trabajador, esto reducirá el pago de las cuotas obrero-patronales que realizan los patronos en cada liquidación del IMSS. Tomando en cuenta que si la carga contributiva era fuerte anteriormente, ahora con la nueva propuesta será más agresiva para los bolsillos de las empresas provocando que las mismas comiencen a usar otra modalidad de contratación para evitar tener trabajadores que signifiquen un gasto superior al presupuestado.

Imagen 3.

DIFERENCIA DEL SALARIO MENSUAL	
SUELDO ANTERIOR PAGADO A LOS TRABAJADORES	\$342,660.00
SUELDO DE ACUERDO A PLANEACION	\$274,791.90
REDUCCIÓN DE PAGO ANTE EL IMSS	\$67,868.10

En la imagen 3, se muestra el sueldo que la empresa estaría dejando de pagar en la liquidación del IMSS dada la implementación de la planeación conforme a lo establecidos en nuestras leyes.

Actualmente el ambiente laboral en una empresa juega un rol muy importante en la estabilidad de sus empleados, existen numerosos estudios que demuestran que el buen clima organizacional conlleva a un mejor desempeño de sus integrantes, el plan de previsión social además de reducir los gastos de nómina en la empresa ayuda a mejorar este clima lo que también reducirá la rotación del personal además de que la empresa generaría un beneficio social para sus empleados y su entorno con la aplicación de sus acciones descritas.

Además de lo anterior es importante comentar que la previsión social también previene futuras contingencias que pudieran presentar los trabajadores y que derivado de esto su capacidad económica se viera afectada.

La opción en generada en este trabajo beneficia a la empresa, sin embargo se recomienda la puesta en marcha de las acciones de conceptos relacionados en la propuesta de previsión social y Como objetivo general de este trabajo se planteó diseñar un plan de previsión social de una Pyme del Estado de Michoacán, con el fin de coadyuvar en el bienestar integral de los trabajadores y de sí misma optimizando sus recursos financieros, esto por medio de la disminución de la carga tributaria, lo que al término de este trabajo práctico se cumple tratando siempre de mejorar tanto los ingresos de los trabajadores y, buscando un beneficio social como el bienestar de la empresa misma.

CONCLUSIONES

La presente investigación tiene como objetivo analizar las bases sobre las cuales el Instituto Mexicano de Seguro social calcula las aportaciones obrero patronales, esto debido a que con las últimas reformas a las leyes, el legislador ha mostrado el principal interés de recaudar, y sin embargo los servicios de salud que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social no son del todo atractivos para los empleados aun y cuando es un derecho nacido de su relación laboral, y en algunas ocasiones para el empresario resulta elevado el costo social que le genera el contratar un empleado, esto tiene como consecuencia que existan tanto empleos informales, la presente investigación contiene la forma en la que podemos aprovechar las prestaciones dentro de la estructura de la nómina, de manera que el empresario pueda otorgar al empleado las prestaciones a que tiene derecho, sin que esto ponga en riesgo las finanzas de la sociedad.

Las nóminas son documentos donde quedan registrados los días trabajados y los salarios o sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan también los conceptos de percepciones, deducciones y el neto a pagar para cada uno de ellos, en un período determinado. Por lo tanto, cualquier pago o descuento que se haga a cada trabajador, debe quedar registrado en la nómina.

Administrativamente, son muy valiosas para llevar un control de todo lo que se le paga a cada trabajador, así como de todas las deducciones que se le tengan hacer por diferentes conceptos. Las nóminas, ayudan a las organizaciones para poder determinar el costo de la mano de obra de cada departamento de la empresa, ya que este costo deberá tomarse en cuenta para saber el costo de producción del producto.

Por otra parte, también sirven de ayuda para hacer aclaraciones a cada trabajador cuando este tenga alguna duda o inconformidad con relación a pagos y descuentos por diferentes conceptos, que aparecen listados en su recibo de pago.

Las organizaciones están obligadas legalmente, a guardar durante el último año y un año después de que se extinguió la relación para efectos laborales (artículo 804 L.F.T.), y por cinco años siguientes al de su fecha para efectos fiscales de I.S.R. (artículo 67 CFF) y SS (artículo 15-II LSS).

Las nóminas también son importantes para las empresas, porque sirven de base para pagar el 5% para efectos del infonavit, para el pago de los impuestos retenidos a cada trabajador según La Ley del Impuesto sobre la renta (LISR), así como para determinar el pago del 3% sobre nóminas. (Michoacán)

Se puede decir que las nóminas, son documentos muy valiosos, ya que éstas representan recursos financieros (dinero), que se va pagar o ya se pagó al personal que labora en las organizaciones.

En este orden de ideas tenemos que todo proceso de investigación concluirá con el desarrollo y solución de todas las interrogantes, que fueron planteadas en el diseño metodológico, las que han ido sufriendo respuestas tan significativas así como un nuevo planteamiento detallado de las mismas a continuación nos permitiremos dar respuesta a las preguntas de investigación.

¿Cómo se integra el SBC respecto de las cuotas obrero-Patronales?

Este incluye las principales prestaciones a que le trabajador tiene derecho, como lo son Sueldo Fijo y/o variable, Prima Vacacional, Aguinaldo, Primas dominicales, y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Estas prestaciones se les calculan un factor de integración sobre el cual el salario diario deberá ser multiplicado y nos da como resultado el Salario base de cotización. Además de estas prestaciones existen otras que el Instituto Mexicano del Seguro Social no las incluye dentro de SBC, de las cuales se puede hacer uso respetando sus topes que la misma legislación nos establece.

¿Cuáles son los beneficios y limitantes de usar un Plan de Previsión Social?

El plan de previsión social tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los empleados, además de que este no se limite su entrega con el objeto de trabajo, y que se aplique de forma general a todo tipo de empleados.

Este plan de Previsión social no forma parte del salario Base de cotización por tanto la correcta aplicación de este no generará costo social, estos planes deberán ser adecuados a cada sociedad, no existe un plan que sea general para todas, la recomendación es que de acuerdo con las necesidades se realice un plan de modo que pueda provechar los beneficios que esto le traería.

Sin embargo, dentro de los criterios normativos del IMSS nos dicen que para que la previsión social no grave para el SBC deberán entregarse mediante medios electrónicos, evitando el uso de efectivo que pueda generar duda en el uso del mismo, es importante conocer los criterios de la autoridad.

Sin embargo no está normado que esto deba ser así, lo que se recomienda es que de haber la posibilidad se cumplan con todos los requisitos, que estén en los contratos laborales y que el plan de previsión social este autorizado por la Secretaría de trabajo y Previsión social.

Para efectos de ISR la previsión social de acuerdo con el Artículo 27 se considera un ingreso exento para el trabajador, por tanto, para la sociedad los ingresos exentos son en un factor del 0.47 o 0.53 no deducibles.

Se concluye que la previsión social aplicada de la manera correcta tendría beneficios tanto para el patrón como para el trabajador, cumpliendo con los requisitos establecidos en la legislación a partir del timbrado de nómina.

¿El Instituto Mexicano del Seguro Social puede generar diferencias a cargo en aportaciones obrero-patronales?

Recordemos que dentro de las facultades del Instituto Mexicano del Seguro Social están las de recaudar, esto quiere decir que puede fincar capitales constitutivos, y

diferencias en aportaciones obrero-patronales, el IMSS y el SAT comparten información para determinar si un trabajador se le paga correctamente, esto mediante el CFDI de Nomina entregado al empleado. El pasado 20 de febrero se firmó un acuerdo entre el IMSS y El SAT con el objeto de combatir la evasión y defraudación fiscal, buscan con este convenio realizar actos de comprobación a los contribuyentes en materia fiscal y de seguridad social.

Se aprovecharán los sistemas tecnológicos para poder explorar la información que cada institución tiene en su base de datos, esto con base a la información establecida en el CFDI de nómina, como el SBC, con esta información el IMSS puede verificar si el trabajador está cotizando de forma correcta. Por ello se recomienda cuidar cada concepto dentro del CFDI para que al hacer el cruce de la información esta no tenga diferencias, podemos hacer uso de las herramientas como catálogos SAT que están disponibles en las páginas, además de que todas las prestaciones estén establecidos sus lineamientos en contratos laborales.

De igual manera y siguiendo los lineamientos enmarcados en la metodología que se describió y utilizó para esta investigación, se planteó la siguiente hipótesis:

“El conocimiento de las nuevas reformas fiscales dará fortalezas a los contribuyentes para cumplir en materia de seguridad social, fiscal y laboral.”

Con base en lo anterior y de conformidad con la propuesta planteada, se prueba la hipótesis, debido a que con un plan de provisión social acorde a las necesidades de cada empresa en cuanto a giro o actividad, se lograrán ahorros significativos para patrones y trabajadores, además de que el dar a conocer lineamientos en materia de seguridad social, laboral y fiscal, permite que el empresario hoy en día fortalezca con mayor capacidad su proyección financiera, cumpliendo cabalmente con las disposiciones fiscales, laborales y de seguridad social, y de igual manera aportar con recursos financieros deducibles para él, a la economía de sus trabajadores.

GLOSARIO DE ABREVIATURAS.

AFORE: Administradora de Fondos para el Retiro.

CFDI: Comprobantes Fiscales Digitales por Internet.

CFF: Código Fiscal de la Federación.

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.

INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

ISR: Impuesto Sobre la Renta.

ISSFAM: Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

LFT: Ley Federal de Trabajo.

LISR: Ley de Impuesto Sobre la renta.

LSS: Ley del Seguro Social.

PTU: Participación de los trabajadores en las Utilidades de la Empresa.

SAT: Servicio de Administración Tributaria.

SBC: Salario Base de Cotización.

SD: Salario Diario.

SDI: Salario Diario Integrado.

UMA: Unidad de Medida y Actualización.

BIBLIOGRAFÍA LEGAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Última reforma publicada el 27 de mayo de 2015.
- Código Fiscal de la Federación.
Última reforma publicada Noviembre 2017.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta.
Última reforma publicada 30 de Noviembre 2017.
- Ley del Seguro Social.
Última reforma publicada 12 Noviembre 2015.
- Ley Federal de Trabajo.
Última reforma publicada 12 Junio 2015.
- Reglamento del Impuesto Sobre la renta.
Última reforma publicada 30 noviembre 2017.

BIBLIOGRAFÍA

Borja, R., 2002. *Enciclopedia de la Política*. Tercera ed. México: Ed. Fondo de Cultura Económica.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, M., 1995. *Ley del Seguro Social*. México: s.n.

Cueva, M. d. I., 1961. *Derecho mexicano del trabajo*. primera ed. México: s.n.

Eduardo Macías Santos, J. M. P. S. M. G. A. M. M. V. A. H. S., 1993. *El sistema de pensiones en México dentro del contexto internacional*. Primera ed. Ciudad de México: Themis, México.

Hernández, R. S., 2003. *Metodología de la Investigación*,. Tercera Edición ed. México: Ed. Mc Graw Hill. .

López, J., 1988.. *El salario*. Primera ed. Buenos Aires: s.n.

orozco, C. L. A., 2018. *Estudio Integral de la Nomina*. 2018 ed. Mexico: ISEF.

Ramírez, F. M. T., 2015. *Nóminas y Seguridad Social, lo que necesita saber*. Primera ed. México: Grupo Gasca.

Sampieri, R. M., 2003. *MNetodologia de la Investigación*. Tercera ed. México: Mac Graw Hill.

Unión, C. d. D. d. H. C. d. I., 1917. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.. México: s.n.

Unión, C. d. D. d. H. C. d. I., 1970. *Ley Federal del Trabajo*. México : s.n.

Urbina, J. T., 1954. *Derecho de la Seguridad Social*. Primera ed. México: Librería Herreros Editorial.

VALENZUELA, E. M., 2006. *Instituciones del derecho y seguridad social*. primera ed. México: Universidad Autónoma de México.

Vara, R. d. P., 2018. *Diccionario de Derecho*. 37,2018 ed. México: Editorial Porrúa México.

VILLALOBOS, P. K., 2006. *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Primera ed. México: Universidad Autónoma de México.