

**CONCEPTO DE NOMINA.-** Es el documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción o deducción para cada uno de ellos, en un periodo determinado. Este documento es el que estamos obligados a guardar durante el último año y un año después de que se extinguió la relación para efectos laborales (art. 804 LFT), y por 5 años siguientes al de su fecha para efectos fiscales de ISR (art. 67 CFF) y SS (art. 15-II LSS).(1)

Sobra decir que, cualquier pago que sea efectuado a los trabajadores debe estar reflejado en una nómina, al igual se deben afectar las cuentas respectivas en contabilidad; amparando dichos importes, y seguir un proceso que permita llevar un control adecuado de registro y cálculo de cada nómina.

**TIPOS DE NOMINA:** En atención a lo anterior, podemos decir que tendremos los siguientes tipos de nómina:

Regulares:

Semanal  
Quincenal  
Mensual  
Confidencial

Estas son las nóminas más comunes, dentro de las cuales se registran todos los pagos regulares a los que están sujetos los empleados dentro de una entidad. En la nómina semanal se incluyen los empleados que desempeñen un trabajo material y en la quincena los demás empleados (art.88 LFT), en la mensual se paga regularmente a los altos ejecutivos, cuando lo señala así su contrato.(2)

La mensual normalmente se identifica como la confidencial, aunque se estableció esta categoría o distinción para cubrir los sueldos a aquéllas personas que tienen cierta importancia para la empresa, aunque si bien; cualquier nómina puede tomar el grado de confidencial.

Regularmente las nóminas confidenciales se usan para cubrir ciertos pagos como lo son: aguinaldos, ptu, despensas, devoluciones de fondo de ahorro, etc.

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

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

Al momento del retiro:

Finiquitos

Liquidaciones

Estas nóminas comprenden regularmente a un solo empleado. La de finiquitos se formula cuando existe una renuncia voluntaria e incluye sólo los llamados “alcances”. La de liquidación, incluye una indemnización de empresa o legal.

Eventuales:

De ajustes

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

## **Salario Diario Integrado (SDI):**

En principio cuando me refiero al salario diario integrado, se integra de diversas formas para diferentes fines, existen integraciones para impuesto sobre la renta, integración para efectos laborales, para el seguro social y otra mas para el fondo nacional para la vivienda y por último existe una integración para impuestos locales.

En este apartado se tocará específicamente la integración para efectos de calcular el salario base de cotización para efectos del seguro social e infonavit, que a mi juicio es el más complejo de los diferentes que mencionamos anteriormente, ya que de esto se derivan cuotas ante diversas autoridades; dentro de las cuales encontramos las cuotas patronales ante el seguro social e infonavit.

Integración para infonavit; primeramente a manera de antecedente en la ley federal de trabajo se establece la obligación por parte de las empresas a dar vivienda a sus trabajadores (art. 136 LFT), de ahí que actualmente los patrones cuentan con la obligación de pagar el 5 % sobre los salarios al mencionado fondo nacional de vivienda para sus trabajadores. Para efectos prácticos, se consideran homologados los salarios para efectos del seguro social e infonavit; encontrándose dichas bases en dicha ley.

*Analizaremos el art. 5 CFF.- Las disposiciones fiscales que establezcan cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas a los particulares las normas que se refieren al sujeto, objeto, base, tasa o tarifa.<sup>(3)</sup>*

*Art. 9LSS.- Las disposiciones fiscales de esta ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas que se refieran a sujeto, objeto, base de cotización y tasa.*

La integración del salario para efectos del seguro social, se debe calcular desde el momento en que un trabajador ingresa, dando los avisos oportunos ante el imss, al haber modificación de salario, y al inicio de cada bimestre; tomando en consideración las percepciones variables del bimestre anterior.

*Art. 15-I. LSS.- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.*

(3) Código fiscal de la federación

## **Factores que integran el salario:**

Parte Fija

Parte Variable

La parte fija se compone de las percepciones fijas conocidas como son: sueldo, prima vacacional, gratificación y cualquier otra percepción fija conocida. Con estos elementos se calcula un factor de sueldo diario, convirtiendo todos los conceptos a días, sumando éstos y dividiendo el resultado entre los días de sueldo.

La parte variable se compone del resultado de dividir la suma del importe de todas las percepciones variables afectas a Seguro Social pagadas realmente en el bimestre anterior, entre el número de días de salario devengado en el mismo bimestre (artículo 30-II LSS).

La suma de éstas dos partes, la fija y la variable, será el salario diario integrado, el cual estará topado; es decir, tendrá un límite superior, de 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal (zona A) (artículo 28 LSS). En el caso de que el SBC sea mayor al salario integrado topado (25 vsmg) el salario base de cotización sería el topado, en caso contrario; si el SBC es menor que el topado el salario diario integrado será el menor.

La ley señala límites para la consideración del salario en diferentes situaciones, esos límites se conocen como topes. Para efectos del seguro social los topes se expresan en número de veces del salario mínimo general de la zona correspondiente según cada región, en nuestro caso (Baja california, corresponde la misma zona del D.F. zona "A"). Actualmente existen dos topes para efectos del seguro social, los cuales se igualarán en el año 2008, existe uno de 25 vsmg y otro más que se utiliza para calcular los riesgos de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez y las aportaciones al infonavit.

ARTICULO VIGESIMO QUINTO TRANSITORIO LSS  
LIMITES DEL SALARIO BASE DE COTIZACION

Hasta el 30 de Junio de	Límite
1998	15 VSMG
1999	16 VSMG
2000	17 VSMG
2001	18 VSMG
2002	19 VSMG
2003	20 VSMG
2004	21 VSMG
2005	22 VSMG
2006	23 VSMG
2007	24 VSMG
2008	25 VSMG

Para efectos del seguro social existen dos topes más que se utilizarán para calcular las cuotas de enfermedades y maternidad, prestaciones en especie, cuota fija ( 1 VSMG artículo 106-I LSS) y para la cuota adicional (3VSMG artículo 106-II LSS), en el caso de la cuota adicional, el SDI será la diferencia entre el salario diario integrado total menos el tope de los tres salarios, cuando el salario diario integrado total sea mayor al tope de 3 VSMG.

## CONCEPTOS DE INTEGRACION DE SALARIO

Vacaciones; la ley federal de trabajo establece la obligación de pagar a todos los empleados por este concepto.

**Artículo 76.- LFT-***Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.*

*Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.*

Estos son los límites menores que permite la ley federal de trabajo; mas sin embargo se pueden otorgar como otra prestación laboral más días de los establecidos en ley, asimismo; algunas empresas cuentan con tabuladores para diferentes tipos de empleados o categorías con diferentes escalas de vacaciones para cada renglón en el escalafón. Además de los días establecidos por ley, se debe otorgar un día por cada seis laborado, según la ley federal de trabajo, misma disposición que aplica para el caso de vacaciones.

Artículo 69.- LFT-Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Prima vacacional; Se establece en la ley federal del trabajo un mínimo del 25 % sobre los importes de vacaciones; de igual forma se puede otorgar un mayor porcentaje o se pueden pactar en días, o designarles un porcentaje o cuota por categoría; mismo caso que en el rubro de vacaciones.

Así también podemos aplicar la exención que nos otorga el artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta, para efectos de determinar la base gravable para el cálculo del impuesto correspondiente, que al pie de la letra lo podemos apreciar como sigue:

**Art. 109-XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados.** Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título.

*Fracción reformada DOF 30-12-2002, 31-12-2003*

Artículo 80.-LFT- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Aguinaldo o gratificación anual; éste debe pagarse antes del 20 de diciembre de cada año, y nunca debe ser inferior de 15 días.

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

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Al igual que la prima vacacional el aguinaldo cuenta con una exención contemplada en la ley del impuesto sobre la renta en su mismo artículo 109 Fracc- XI, que es el equivalente a 30 VSMG, mismo artículo que se correlacionó anteriormente al pié de la letra.

Tiempo Extra: El tiempo extra puede formar parte de las percepciones fijas o percepciones variables del salario base de cotización; tal como se muestra a continuación:

Para efectos de la presente investigación el *tiempo extra* será la prolongación de la jornada laboral, sin abundar con demasía en este concepto.

A continuación analizaremos los siguientes artículos de la ley federal de trabajo, para efectos de su retribución.

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

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

**Artículo 67.-** Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

En el caso del artículo 65 de LFT, se establece el supuesto de que de encontrarse la empresa en peligro, la vida de su patrón o de sus compañeros, o en caso de peligro inminente, la jornada se podrá prolongar el tiempo que sea necesario para cubrir dichas contingencias. En estos casos la retribución por cada hora laborada será igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada normal (art. 67 LFT).

Ahora analizaremos las horas extras consideradas como triples:

**Artículo 68.-** Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

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

## OTROS CONCEPTOS

CAJA DE AHORRO; este concepto está exento del pago del impuesto sobre la renta, debido a que ya se pagó o se les retuvo el impuesto correspondiente al momento de considerarlo como ingreso para la determinación de la base gravable en el cálculo de su nómina normal. La única limitante que tiene este concepto es el comprendido en el artículo 110 Fracc. IV de la ley federal de trabajo, que se muestra a continuación textualmente:

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

FONDO DE AHORRO; En el caso del fondo de ahorro, cuenta con ciertas limitantes para su deducción y la no integración al salario base de cotización para efectos del seguro social.

En el caso de la caja de ahorro; es simplemente un acuerdo entre los empleados para fomentar entre ellos la cultura del ahorro, ciertamente sólo se encarga el patrón de hacerle la retención o aportación a dicha caja y a entregarlo en los plazos pactados y a responsabilizarse de los préstamos y cobros de los mismos, sin contar éste con participación económica alguna.

En el fondo de ahorro, si cuenta el patrón con participación económicamente activa; efectivamente esta figura se creó como estrategia para las empresas, para crear entre los empleados la cultura del ahorro, y al mismo tiempo obtener una deducción y la no integración de salario base para el seguro social, dado que se obtienen beneficios importantes al aplicar esta figura, basta simplemente cumplir con ciertos requisitos que establecen las leyes del impuesto sobre la renta y la del seguro social.

ARTICULO 31. Las deducciones autorizadas en este título deberán reunir los siguientes requisitos:

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

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

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

Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social efectuadas por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social,

efectuadas por cada trabajador sindicalizado. A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se esté a lo dispuesto en el último párrafo de esta fracción.

En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, éstas sólo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del 13 % del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponde al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de esta ley.

Por su parte, el actual RISR no establece requisitos de permanencia, pero si establece los plazos y requisitos siguientes a las aportaciones que efectúen las empresas para considerarlas deducibles (art. 42 RISR):

1. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

2. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en valores de renta fija que el SAT determine.

3. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones al fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. Cuando se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que en el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.<sup>(4)</sup>

(4) Estudio integral de la nómina. Autor: Luis Angel Orozco. Editorial: Isef.

## **PTU (PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES)**

Nace de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 Fracc. IX.

**IX.** Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

De ahí que también está regulada por otras legislaciones como son la ley federal del trabajo, y la ley del impuesto sobre la renta que regula el procedimiento para el cálculo del impuesto correspondiente y sus exenciones.

La ley del impuesto sobre la renta en su artículo 16, señala la mecánica para determinar la base de la participación de los trabajadores en las utilidades, a la cual se le aplicará el porcentaje del 10 % que será el porcentaje de renta gravable para efectos de PTU.

**Artículo 16.** Para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la renta gravable a que se refiere el inciso e) de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo, se determinará conforme a lo siguiente:

- I. A los ingresos acumulables del ejercicio en los términos de esta Ley, excluido el ajuste anual por inflación acumulable a que se refiere el artículo 46 de la misma Ley, se les sumarán los siguientes conceptos correspondientes al mismo ejercicio:
  - a) Los ingresos por concepto de dividendos o utilidades en acciones, o los que se reinviertan dentro de los 30 días siguientes a su distribución en la suscripción o pago de aumento de capital de la sociedad que los distribuyó.
  - b) Tratándose de deudas o de créditos, en moneda extranjera, acumularán la utilidad que en su caso resulte de la fluctuación de dichas monedas, en el ejercicio en el que las deudas o los créditos sean exigibles conforme al plazo pactado originalmente, en los casos en que las deudas o créditos en moneda extranjera se paguen o se cobren con posterioridad a la fecha de su exigibilidad, las utilidades que se originen en ese lapso por la fluctuación de dichas monedas, serán acumulables en el ejercicio en que se efectúen el pago de la deuda o el cobro del crédito.
  - c) La diferencia entre el monto de la enajenación de bienes de activo fijo y la ganancia acumulable por la enajenación de dichos bienes.  
  
Para los efectos de esta fracción, no se considerará como interés la utilidad cambiaria.
- II. Al resultado que se obtenga conforme a la fracción anterior se le restarán los siguientes conceptos correspondientes al mismo ejercicio:
  - a) El monto de las deducciones autorizadas por esta Ley, excepto las correspondientes a las inversiones y el ajuste anual por inflación deducible en los términos del artículo 46 de esta Ley.

- b) La cantidad que resulte de aplicar al monto original de las inversiones, los porcentajes que para cada bien de que se trata determine el contribuyente, los que no podrán ser mayores a los señalados en los artículos 39, 40 o 41 de esta Ley. En el caso de enajenación de los bienes de activo fijo o cuando éstos dejen de ser útiles para obtener ingresos, se deducirá en el ejercicio en que esto ocurra, la parte del monto original aún no deducida conforme a este inciso.
- c) El valor nominal de los dividendos o utilidades que se reembolsen, siempre que los hubiera recibido el contribuyente en ejercicios anteriores mediante la entrega de acciones de la misma sociedad que los distribuyó o que los hubiera reinvertido dentro de los 30 días siguientes a su distribución, en la suscripción o pago de aumento de capital en dicha sociedad.
- d) Tratándose de deudas o de créditos, en moneda extranjera, deducirán las pérdidas que en su caso resulten de la fluctuación de dichas monedas en el ejercicio en que sean exigibles las citadas deudas o créditos, o por partes iguales, en cuatro ejercicios a partir de aquél en que se sufrió la pérdida.

La pérdida no podrá deducirse en los términos del párrafo anterior en el ejercicio en que se sufra, cuando resulte con motivo del cumplimiento anticipado de deudas concertadas originalmente a determinado plazo, o cuando por cualquier medio se reduzca éste o se aumente el monto de los pagos parciales. En este caso, la pérdida se deducirá tomando en cuenta las fechas en las que debió cumplirse la deuda en los plazos y montos originalmente convenidos.

En los casos en que las deudas o los créditos, en moneda extranjera, se paguen o se cobren con posterioridad a la fecha de su exigibilidad, las pérdidas que se originen en ese lapso por la fluctuación de dichas monedas serán deducibles en el ejercicio en que se efectúe el pago de la deuda o se cobre el crédito.

Para los efectos de esta fracción, no se considerará como interés la pérdida cambiaria.

Para determinar la renta gravable a que se refiere el inciso e) de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no se disminuirá la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas pagada en el ejercicio.

Se debe sumar el importe de la ptu de ejercicios anteriores no cobrada a la utilidad repartible en el año.

Cabe mencionar que en el Art. 109 Fracc. XI se otorga una exención de 15 VSMG para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Enseguida se muestra el procedimiento para el reparto de las utilidades a los empleados según LFT.

**Artículo 123.-** La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

## OTRAS CONSIDERACIONES

Es importante mencionar algunas consideraciones que nos muestra la ley federal de trabajo para el reparto de las utilidades; dado que no es el caso del presente estudio, no se abundará en la explicación del siguiente artículo, sólo se presenta para fines informativos y complementarios.

**Artículo 127.-** El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

## **EMPRESAS EXCEPTUADAS DEL REPARTO**

- 1.Las empresas de nueva creación, durante el primer año de su funcionamiento (artículo 126-I LFT)
- 2.Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de su funcionamiento (artículo 126-II LFT).
- 3.Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración (artículo 126-III LFT).
- 4.Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios (artículo 126-IV LFT).
- 5.El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia (artículo 126-V LFT).
- 6.Las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a trescientos mil pesos (artículo 126-VI LFT).

## **FINIQUITOS:**

Existen dos formas de separación de la relación laboral; la primera por voluntad propia del empleado o bajo la justificación legal de cualquiera de las partes, ya sea por parte del patrón o del trabajador, y la segunda es por despido injustificado; que al finiquito de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador se le conoce como indemnización.

En la ley federal de trabajo se contemplan estos conceptos que acabo de mencionar en su artículo 46, como a continuación se menciona:

### **CAPITULO IV Rescisión de las relaciones de trabajo**

**Artículo 46.-** El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Asimismo, existen causas de rescisión de contrato o de la relación laboral sin efectos o responsabilidades para el patrón, consagradas en la misma ley federal del trabajo:

**Artículo 47.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

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

Si se presenta alguna o algunas de las situaciones anteriormente descritas, el patrón podrá rescindir el contrato sin responsabilidad alguna para él; esto es, finiquitar al empleado con las prestaciones normales a que tiene derecho por causa de término de relación laboral; que son entre otras:

- Pago del aguinaldo proporcional
- Pago de vacaciones proporcionales
- Pago de la prima vacacional

y/o los adeudos o importes que hayan quedado pendientes de cobro y pago por cualquiera de las partes, mismos que no se incorporan por ser estos muy diversos, derivados de las relaciones laborales correspondientes a cada empresa y a cada giro en particular. Por mencionar un ejemplo tenemos que algunas empresas acostumbran otorgar adelantos para viajes o viáticos en sí, de estos mismos se derivan saldos ya sea a favor o en contra de los empleados, pueden existir préstamos personales a favor de los empleados que no hayan

sido cubiertos a la fecha de su separación; en fin, pudiera haber infinidad de conceptos que se tendrían que ajustar en los finiquitos, mas sin embargo sólo mencionaremos los conceptos legales que le corresponden a los empleados por separación.

El concepto de indemnización se da cuando se termina la relación laboral sin causas justificadas o bien cuando el patrón decide retirarlo de servicio sin contar con las establecidas en la ley federal de trabajo en el artículo anteriormente citado.

Cuando se da este supuesto, el patrón está obligado a pagar al trabajador 3 meses de salario, 20 días de indemnización por año de servicio y la prima de antigüedad.

### **INDEMNIZACIONES:**

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

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

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

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Prima de Antigüedad; éste es un derecho que adquieren los trabajadores al laborar para un patrón durante 15 años, aunque se ha visto en la práctica que depende de las políticas de la empresa, hay quienes la otorgan a todos sus trabajadores aún cuando no cuenten con la antigüedad o manejan mas días como otra prestación laboral.

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

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará 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;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

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

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

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

Para efectos de determinar el salario base para el cálculo de la prima de antigüedad se estará a lo siguiente de la ley federal de trabajo:

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

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

En la práctica vemos que se otorga exclusivamente esta prima a los empleados que laboraron mas de 15 años; lo cual, basándonos en el artículo 162-III LFT, otorga el derecho a recibir prima de antigüedad a todos los trabajadores que laboren mas de quince años, a aquellos que se separen por causa justificada y a aquellos que sean separados justificada o injustificadamente de su trabajo. Es un derecho que por desconocimiento se deja de exigir, a la vez por la misma razón y, por incosteabilidad los patrones no finiquitan a los empleados en base a ley, lo cual pudiera generar demandas por parte de los afectados en determinadas circunstancias.

## **INTEGRACION DEL SALARIO PARA EFECTOS DE INDEMNIZACION:**

**Artículo 84-LFT.-** 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.

**Artículo 89-LFT.-** Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

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

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

## **EXENCION PARA EFECTOS DE DETERMINAR LA BASE GRAVABLE DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

Para efectos de determinar la base gravable

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

Esta exención se debe aplicar antes de determinar la base gravable que servirá para calcular el importe de la retención sobre la prima de antigüedad. Cabe señalar que para efectos de determinar los años de servicio se consideran los años cumplidos efectivamente, a excepción de que si trabajo mas de seis meses en un año, se considera que laboró todo el año completo.

## IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Como en todo impuesto se debe primero determinar la base gravable que servirá para calcular el impuesto correspondiente, cabe señalar que lo que varía para efectos de determinar el impuesto son los periodos de pago; de tal forma que tenemos por ejemplo: nóminas semanales, quincenales, catorcenales, mensuales, tenemos también pagos por retiro e indemnización y cálculos anuales de impuesto. En cada caso se aplican diferentes tarifas y procedimientos, los cuales veremos enseguida.

Para determinar la base en salarios, basta con identificar el monto de los ingresos y las exenciones correspondientes, de la resta de éstas dos se obtiene la base gravable; con excepción de los casos por separación e indemnización, que tiene un procedimiento especial para dichos casos.

La ley del impuesto sobre la renta establece en su artículo 113, la tarifa por aplicar a la totalidad de los ingresos, menos las exenciones autorizadas, de igual forma como ya se mencionó el reglamento de la ley del impuesto sobre la renta permite aplicar tarifas semanales, quincenales, etc. De igual forma en su artículo 114 establece un subsidio que se aplicará al impuesto determinado; cabe mencionar que el subsidio no es aplicable al 100 % Aquí tenemos un resumen de cómo se calcula la proporción de subsidio en base al art. 114 LISR.

$$\begin{aligned} & \text{Ingresos gravados} \\ & \quad \text{Entre} \\ & \quad \text{Total de ingresos} \\ & = \text{Proporción de subsidio} \\ & \quad (1 - \text{Proporción}) \text{ por } 2 \\ & = \text{Subsidio No acreditable} \\ & \text{Subsidio No Acreditable menos la Unidad} \\ & = \% \text{ Subsidio Acreditable} \end{aligned}$$

En el mismo artículo se establece la mecánica para el cálculo de la proporción del subsidio acreditable; del impuesto determinado también se aplicará o se disminuye el crédito al salario que le corresponde a cada trabajador.

## OPCION DE CALCULAR PAGOS ANUALES CONFORME AL ART. 142 RISR

La ley establece en su reglamento, la posibilidad de calcular el impuesto anual por concepto de gratificación anual, ptu, primas dominicales y vacacionales como sigue:

**Artículo 142-RISR.-** Tratándose de las remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales a que se refiere el artículo 113 de la Ley, la persona que haga dichos pagos podrá optar por retener el impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:

- I. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4.
- II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley.
- III. El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.
- IV. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo, sin deducción alguna, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.
- V. La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III de este artículo entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I del mismo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

Mismo procedimiento que en algunos casos genera un beneficio económico a recibir, ya que se reduce la carga tributaria en cuanto a procedimiento.

Otro procedimiento que se refiere a cuando el trabajador reciba un pago que corresponda a varios meses, lo contempla en su artículo 148 LISR:

**Artículo 148.** Cuando por razones no imputables al trabajador, éste obtenga en una sola vez percepciones gravables correspondientes a varios meses, distintas de la gratificación anual, de la participación de utilidades, de las primas vacacionales o dominicales, el pago provisional se calculará conforme a lo siguiente:

- I. Se dividirá el monto total de la percepción mencionada entre el número de días a que corresponda y el resultado se multiplicará por 30.4.
- II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 113 de la Ley.

- III. El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.
- IV. El pago provisional será la cantidad que resulte de aplicar al monto total de la percepción gravable a que se refiere este artículo, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.
- V. La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III de este artículo entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I del mismo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

Este procedimiento otorga un beneficio fiscal a las personas que caen en el supuesto anterior, debido a que si el empleado aplica la tarifa mensual como si fuera otro ingreso derivado de sus percepciones normales se elevaría el impuesto, ya que a mayor ingreso en menor tiempo mayor es el impuesto; lo que implica este procedimiento es el calcular el impuesto que le correspondería por cada mes, y no aplicar una sola base mensual a todo el ingreso, ya que éste corresponde a varios meses.

### **ISR EN EL CALCULO DE INDEMNIZACIONES**

En el caso de las retenciones de impuesto por indemnizaciones se aplica lo dispuesto en el art. 112 de la ley del impuesto sobre la renta como sigue:

**Artículo 112.** Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:

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

La tasa a que se refiere la fracción II que antecede se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I anterior entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 177 de esta Ley; el cociente así obtenido se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

## **CONCLUSIONES:**

1.- Existen diversos beneficios en las leyes considerados como opciones para determinar el pago del impuesto en diversos casos; por nombrar un ejemplo podemos recurrir al cálculo anual del impuesto en cuanto a aguinaldos, ptu, primas dominicales y vacacionales en base al Art. 142 RISR.

2.- Se obtienen beneficios económicos para el empleado al aplicar las opciones y procedimientos que marca la ley; esto debido a que en la mayoría de los casos, siguiendo con las mecánicas de ley, llegamos a una disminución de la base gravable, misma que sirve para calcular el impuesto, y al verse disminuída en su parte gravable por consecuencia obtenemos una carga tributaria menor.

3.- Los cálculos de impuestos en el régimen de sueldos se basan para su cálculo en ingresos menos exenciones; dando como resultado la base gravable para aplicar el impuesto. En el desarrollo del presente estudio se mostraron algunas opciones para aplicar exenciones a los ingresos, mismas que generan al igual que en el punto 2 una disminución de base gravable, dando igualmente un impuesto por pagar menor que el que se hubiera generado de no aplicar dichas exenciones.