

# TALLER INTEGRAL DE NOMINAS

## 2022

C.P. LUZ ADRIANA VILLASEÑOR NOYOLA

08/DIC/22 5 HRS

# OBJETIVOS

Los participantes conocerán los aspectos más importantes para el cálculo y elaboración de nóminas, así como desglosar sus impuestos, sus fundamentos legales y conceptos que lo integran.

# BENEFICIO

Al final del curso nuestros participantes conocerán los aspectos más importantes de una área de recursos humanos, sabrá el proceso que se debe hacer desde la contratación; hasta como realizar una liquidación, como desglosar una nómina y sus impuestos, sus fundamentos legales y conceptos que lo integran.

# DIRIGIDO A

Personas que tienen bajo su responsabilidad la elaboración o supervisión de la nómina, así como la determinación y el pago de las retenciones del ISR por la prestación de un servicio personal subordinado y conceptos asimilables a salarios.



# TEMARIO:

# LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Definición del Derecho del Trabajo.

Rama del Derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como Derecho Laboral.

Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

# Sujetos del Derecho Laboral

- Trabajador (colectivo o individual )
- \* Patrón (persona física o moral)

Los sujetos del Derecho Laboral son las Personas Físicas o Morales que son los destinatarios de la norma Jurídica Laboral, al gestarse entre ellos una relación derivada de la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio

# Trabajador

La idea de trabajador está contenida en el artículo 8º, que dice:

“ Trabajador es la Persona Física que presta a otra, Física o Moral, un trabajo personal subordinado. ”

# Patrón

Es otro de los sujetos del Derecho Laboral y contraparte del trabajador, la Ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 10 como:

**“La Persona Física o Moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”**

Otra figura subjetiva relacionada con el trabajo es el intermediario, que está contemplada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 12, que dice: “Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estos no se considerarán patronos ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.”

# Definición y principales características de la relación de trabajo

La **subordinación**, como se dijo, será la característica distintiva de la relación de trabajo y debe de referirse al **trabajo estipulado y ejercerse durante la jornada laboral**.

El llamado “empleado” debe de ser concebido como un sinónimo de trabajador.

# Principales Características.

XX Para el derecho laboral las personas físicas o morales que son los destinatarios de la norma jurídica laboral – trabajadores y patrones-, **van a tener una relación derivada de la actividad humana**, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio

La otra característica que se deriva de la relación trabajador – patrón, es que esa **vinculación** siempre va a darse en un **plano y nivel de subordinación del primero respecto del segundo**. La subordinación es la **facultad de mandar y el derecho de ser obedecido**.

En el derecho laboral esa facultad debe de referirse al **trabajo estipulado y ejercerse durante la jornada laboral.**

# Principales características

- Dicho de otra manera, el **trabajo “personal”** debe de ser realizado por el mismo trabajador, por sí mismo, sin que ello no quiera decir, que eventualmente lo haga auxiliado a través de otros trabajadores.
- En el Derecho Laboral es posible la existencia de **entidades colectivas** de trabajadores o patronos, como los **sindicatos, coaliciones, federaciones y confederaciones**.

# Clasificación de los Trabajadores

- A. Trabajadores de confianza.** La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la **designación que se dé al puesto**. Son funciones de confianza las **de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización**, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.
- B. Son trabajadores de planta o base**, aquellos que desempeñan un servicio que constituya una **necesidad permanente de la empresa**, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o sea, que el servicio no forma parte de las actividades normales y constantes de la empresa.



## Clasificación de los Trabajadores

**C. Un trabajador es temporal**, cuando sustituye a otro trabajador por un tiempo determinado. **Un trabajador es de “temporada”** cuando prestar sus servicios en el desempeño de actividades caracterizadas y **normadas por un ciclo**, así por ejemplo, la cosecha de algún producto agropecuario; la fertilización de sembradíos, etc., este tipo de trabajador va a tener los mismos derechos que el trabajador de planta.

D. Hay otra clase de trabajadores, que son los llamados **“trabajadores transitorios”**, que son los que no se encuentran vinculados en su trabajo a la actividad permanente de la empresa. **corta duración**, no mayor de un mes y que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador

## Clasificaciones de los Trabajadores

**E. Los trabajadores eventuales** serán los que ocasionalmente desempeñan un trabajo en la empresa, esto es que realiza trabajos imprevistos, contingentes y ajenos a la actividad propia de la empresa, pero que es continuo durante el tiempo que dura la razón imprevista.

**F. Los trabajadores ocasionales**, son los que únicamente y por una sola vez realizan una labor en una empresa.

## Clasificaciones de los Trabajadores

**G. Los trabajadores intermitentes**, son los trabajadores que laboran durante períodos no programados, sin que haya uniformidad y si discontinuidad.

**H. Un trabajador es sustituto**, cuando **hace el trabajo de otro, y será interino**, cuando durante algún tiempo suple la falta de una persona. Lo característico de este tipo de trabajadores, es que se **desempeñan temporalmente**, ocupando el lugar de un trabajador de base. Es el que es contratado por tiempo determinado con motivo de la ausencia temporal de un trabajador de base.

# Variante de los Patronos

## Empresas Contratistas

En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.

Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, **también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba.** Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores. Fe de erratas al artículo DOF 30-04-1970. Reformado DOF 23-04-2021

# Patrones

Los **directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa**, son considerados como **representantes del patrón** y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

# CONTRATOS DE TRABAJO

Indeterminado (Permanente)

Determinado (Eventual)

Eventual de la Construcción

Eventual del Campo

A prueba

Capacitación Inicial

## CÁTALOGO DEL SAT

c_TipoContrato	Descripcion
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



# ESTOS CONTRATOS SUPONEN UNA RELACIÓN SUBORDINADA:

c_TipoContrato	Descripcion
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

Deberá tener  
Registro Patronal

02  
03  
04

c_TipoRegimen	Descripcion
02	Sueldos
03	Jubilados
04	Pensionados
05	Asimilados Miembros Sociedades Cooperativas Produccion
06	Asimilados Integrantes Sociedades Asociaciones Civiles
07	Asimilados Miembros consejos
08	Asimilados comisionistas
09	Asimilados Honorarios
10	Asimilados acciones
11	Asimilados otros
99	Otro Regimen

# NO SUPONEN UNA RELACIÓN SUBORDINADA

Contrato

09	Modalidades de contratación donde no existe relación de trabajo
10	Jubilación, pensión, retiro.
99	Otro contrato

No necesitan tener  
Registro Patronal

Régimen

05	Asimilados Miembros Sociedades Cooperativas Produccion
06	Asimilados Integrantes Sociedades Asociaciones Civiles
07	Asimilados Miembros consejos
08	Asimilados comisionistas
09	Asimilados Honorarios
10	Asimilados acciones
11	Asimilados otros
99	Otro Regimen



# Título III

## Capítulo II

### LFT Jornada Laboral

**Un turno** es la jornada laboral que realizan los empleados dentro de la empresa, por la que reciben un pago de salario

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente

#### **Tipo Jornada**

01 Diurna	entre las seis y las veinte horas
02 Nocturna	veinte y las seis horas
03 Mixta	períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: **ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.**

Título III  
Capítulo II  
LFT Jornada Laboral

## Tipos de jornada

04 Por hora

05 Reducida

06 Continua

Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos

07 Partida

09 Por turnos

99 Otra Jornada

\* 48 Hrs / Sem

# Título III

## Capítulo II

### LFT Jornada Laboral

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 (Max 9)**.

Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65 (circunstancias de riesgo), 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. (HE  $3x3 = 2x$ )

# Título III

## Capítulo II

### LFT Jornada Laboral

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.

**(HE > 9HR/SEM = 3x)**

# Título III

## Capítulo III LFT

### Días de descanso

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

Artículo 70.- En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán **de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal**.

Artículo 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de **descanso semanal sea el domingo**.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un **veinticinco por ciento**, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. **(PRIMA DOMINICAL)**

Artículo 73.- Los trabajadores **no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso**. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. **(2x)**

# Título III

## Capítulo III LFT

### Días de descanso

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

# Título III

## Capítulo IV

### Vacaciones (hay propuestas de cambios)

Artículo 76.- 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.

$$6X1 + 2 > 12$$

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

$$2 \text{ días } \times 5x$$

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

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

# Título III

## Capítulo IV

### Vacaciones

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

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

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

Artículo 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores **dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.** Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo



# Título III

## Capítulo V

### Salarios.

Artículo 83.- El salario puede fijarse

por unidad de tiempo, (7, 10, 4, 15, 30 Días)

por unidad de obra, a precio alzado (pago por la manufactura de una pieza independiente o por la realización de una determinada obra)

por comisión,

o de cualquier otra manera. (ej. destajo lo incluyó en el pago por unidad de piezas entregadas, sin tomar en cuenta el tiempo empleado por el trabajador en realizarlas, metros cúbicos, lineales, etc.)

Tratándose de salario por unidad de **tiempo**, se establecerá **específicamente esa naturaleza**.

# Título III

## Capítulo V

### Salario.

El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario **remunerador**, así como el **pago por cada hora de prestación** de servicio, siempre y cuando **no se exceda la jornada máxima legal** y se respeten los **derechos laborales y de seguridad social** que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

# Título III

## Capítulo V

### Salario.

Cuando el salario se fije por **unidad de obra**, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la **cantidad y calidad del material**, el estado de la **herramienta y útiles que el patrón**, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el **tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador**, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 84.- 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. (Cualquier remuneración)

# Título III

## Capítulo V

### Salarios

**Artículo 85.-** El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del Salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

**Artículo 86.-** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. (EQUIVALENCIA)

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

Los que 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.

# Título III

## Capítulo V

### Salarios

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 trabajadores.**

Artículo 89.- 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.** (Otros remuneraciones)

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.**

## Título III

### Capítulo V

### Salarios

Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

**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**. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.

### Título III

### Capítulo V

### Salarios

## Artículo 101.-

Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley.

# Título IV

## Principales Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores

### **CAPITULO I Obligaciones de los Patrones**

Artículo 132.- Son obligaciones de los Patrones:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II.- Pagar a los trabajadores los salarios e Indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;



## Título IV

### CAPÍTULO I

## Principales Obligaciones y derechos de patronos y trabajadores

### Instrumentos y área de trabajo adecuada, e información que solicita.

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales para realizar su trabajo... El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador....

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos...

## Título IV

### CAPÍTULO I

#### Principales Obligaciones y derechos de patronos y trabajadores

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de **días trabajados y del salario percibido.**

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una **constancia escrita relativa a sus servicios;**

# Título IV

## CAPÍTULO I

### Principales Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores

#### **Permiso para comisiones especiales.**

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del **voto en las elecciones populares** y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales...

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su **sindicato o del Estado**, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento...

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

# Título IV

## CAPÍTULO I

### Principales Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores

#### **Estudios, capacitación y desarrollo a los trabajadores**

XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores...

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones

# Título IV

## CAPÍTULO I

### Principales Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores

#### **Estudios, capacitación y desarrollo a los trabajadores**

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con **las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales.** Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

# Título IV

## CAPÍTULO I

### Principales Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores

#### **Seguridad, higiene y normas**

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

XVIII. **Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo**, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

XIX.- **Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos** profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando **exista peligro de epidemia**;

## Título IV CAPÍTULO I

### Principales Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores

#### **Seguridad e higiene**

XIX Bis. Cumplir **con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad** competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;

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



# Título IV

## CAPÍTULO I

### Principales Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores

#### **Sindicatos, responsabilidad social y otros**

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, **un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente.** Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las **deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias,** siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;



# Título IV

## CAPÍTULO I

### Principales Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores

#### **Sindicatos, responsabilidad social y otros**

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIII Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las **pensiones alimenticias previstas** en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;

# Título IV

## CAPÍTULO I

### Principales Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores

#### Relación con autoridades del trabajo, culturales, descuentos y otros derechos

XXIV.- Permitir la **inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo** practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

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

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

# Título IV

## CAPÍTULO I

### Principales Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores

#### **Relación con autoridades del trabajo, culturales, descuentos y otros derechos**

XXVI Bis. Afiliar al centro de trabajo al **Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores**, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

XXVII.- Proporcionar a las **mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.**

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad **de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y**

XXVIII.- Participar en **la integración y funcionamiento de las Comisiones** que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

# Título IV

## CAPÍTULO I

### Principales Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores

#### Otras obligaciones.

XXIX.- Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia. Fracción adicionada DOF 22-06-2018.

XXIX Bis.- Otorgar las facilidades conducentes a los trabajadores respecto de las licencias expedidas por el Instituto según lo establece el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social. Fracción adicionada DOF 04-06-2019.

XXX. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador; Fracción adicionada DOF 01-05-2019.

# Título IV

## CAPÍTULO I

### Principales Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores

**XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil; Fracción adicionada DOF 01-05-2019.**

**XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y Fracción adicionada DOF 01-05-2019. (contrato colectivo de trabajo.)**

**XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis. Fracción adicionada DOF 01-05-2019.**

# Principales derechos y obligaciones.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;

# Principales derechos y obligaciones.

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX.- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;



# Principales derechos y obligaciones.

XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y

XVI. Dar de baja o terminar la relación laboral de un trabajador que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.



# Principales derechos y obligaciones.

XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores, y

XVIII. Las demás que establezca esta Ley.

# TÍTULO IV

## CAPITULO II

### Obligaciones de los trabajadores

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

#### **Cumplimiento de sus labores, en tiempo y forma, conducta**

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en **materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo**, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;

III.- Desempeñar el servicio **bajo la dirección del patrón o de su representante**, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo **concerniente al trabajo**,

# TÍTULO IV

## CAPITULO II

### Obligaciones de los trabajadores

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

#### **Cumplimiento de sus labores, en tiempo y forma, conducta**

**IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;**

**V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;**

**VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;**

# TÍTULO IV

## CAPITULO II

### Obligaciones de los trabajadores

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

#### **Cumplimiento de sus labores, en tiempo y forma, conducta**

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

# TÍTULO IV

## CAPITULO II

### Obligaciones de los trabajadores

#### Seguridad e higiene

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

XI. Poner en conocimiento del **patrón las enfermedades contagiosas que padezcan**, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

# TÍTULO IV

## CAPITULO II

### Obligaciones de los trabajadores

#### Ética.

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

XIII. Guardar **escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos** a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

# TÍTULO IV

## CAPITULO II

### Obligaciones de los trabajadores

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

# TÍTULO IV

## CAPITULO II

### Obligaciones de los trabajadores

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; Fracción reformada DOF 30-11-2012.

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y Fracción reformada DOF 30-11-2012

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo. Fracción adicionada DOF 30-11-2012



# Título II

## Capítulo II

### Duración de las relaciones de trabajo

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para **obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial**. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo **indeterminado**.

Artículo 36.- El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37.- El señalamiento de un **tiempo determinado** puede únicamente estipularse en los caso siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

# Título II

## Capítulo II

### Duración de las relaciones de trabajo

#### Consideraciones para obra determinada.

**Artículo 38.-** Las relaciones de trabajo para la **explotación de minas** que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

**Artículo 39.-** Si vencido el término que se **hubiese fijado subsiste la materia del trabajo**, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

**Artículo 39-A.** En las relaciones de trabajo por **tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba**, el cual no podrá exceder **de treinta días**, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El período de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá **extenderse hasta ciento ochenta días**, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para **desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas**.

# Título II

## Capítulo II

### Duración de las relaciones de trabajo

#### Período de prueba...

Durante el período de prueba **el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe**. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que **satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón**, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, **se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón**.

**Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial**, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, **con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado**.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de **tres meses o en su caso, hasta de seis meses** sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de **dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración** en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

# Título II

## Capítulo II

### Duración de las relaciones de trabajo

Durante ese tiempo el trabajador **disfrutará del salario**, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe

Al término de la capacitación inicial, **de no acreditar competencia el trabajador**, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, **se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.**

Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, **se hará constar por escrito** garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.

# Título II

## Capítulo II

### Duración de las relaciones de trabajo

Artículo 39-D. **Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.**

Dentro de una misma empresa o establecimiento, **no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial**, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

Artículo 39-E. **Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.**

# Título II

## Capítulo II

### Duración de las relaciones de trabajo

**Artículo 39-F.** Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero **podrán pactarse para labores discontinuas** cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

# Título II

## Capítulo II

### Duración de las relaciones de trabajo

Artículo 40.- Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Artículo 41.- La **substitución de patrón no** afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido **será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley**, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.



# Título II

## Capítulo II

### Duración de las relaciones de trabajo

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

### **Suspensión de los efectos de las Relaciones Laborales.**

Artículo 42.- Son causas de **suspensión temporal** de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La **enfermedad contagiosa del trabajador;**
- II. La **incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;**



## Título II

### Capítulo III

## Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

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

IV. **El arresto del trabajador;**

V. El cumplimiento de los **servicios y el desempeño** de los cargos mencionados en el artículo **5o de la Constitución**, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución; (cargos de elección popular y enlistarse y servir en los cuerpos de reserva).

## Título II

### Capítulo III

## Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

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

VII. La falta de los **documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio,** cuando sea imputable al trabajador; y

VIII. La **conclusión de la temporada** en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Artículo 42 Bis. En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de **contingencia sanitaria**, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

# Título II

## Capítulo III

### Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

Artículo 43. La suspensión a que se refiere el artículo **42 surtirá efectos:**

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, **desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa** o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II. Tratándose de las fracciones III y IV (prisión), desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo;

## Título II

### Capítulo III

## Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; (cargos públicos)

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses (documentos que exijan las leyes);  
y

V. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de **conclusión de la temporada**, hasta el inicio de la siguiente.

## Título II

### Capítulo III

#### Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

Artículo 44.- Cuando los trabajadores sean llamados para **alistarse y servir en la Guardia Nacional**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Artículo 45.- El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y
- II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión

## Título II

### 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.

**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;

## Título II

### CAPITULO IV

#### Rescisión de las relaciones de trabajo

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, o en contra de clientes y proveedores del patrón, 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;



## Título II

### CAPITULO IV

#### Rescisión de las relaciones de 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**;



## Título II

### CAPITULO IV

#### Rescisión de las Relaciones de Trabajo

VIII. Cometer el trabajador **actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual** contra cualquier persona 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;**

## Título II

### CAPITULO IV

#### Rescisión de las Relaciones de Trabajo

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;

# Título II

## CAPITULO IV

### Rescisión de las Relaciones de Trabajo

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

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43 (**Falta de documentos legales...**); 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 que despida a un trabajador deberá darle **aviso escrito en** el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

# Título II

## CAPITULO IV

### Rescisión de las Relaciones de Trabajo

El aviso deberá entregarse **personalmente al trabajador en el momento** mismo del despido o bien, comunicarlo a la **Junta de Conciliación y Arbitraje** competente, dentro de los **cinco días hábiles siguientes**, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que **el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.**

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

#### **Reinstalación e indemnización**

Artículo 48. - El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, observando previamente las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación previsto en el artículo 684-A y subsiguientes.

## Título II

### CAPITULO IV

# Rescisión de las Relaciones de Trabajo

Si en el juicio correspondiente **no comprueba el patrón la causa de la rescisión**, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen **los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses**, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se pagarán también al **trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago**. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

**INDEMNIZACIÓN + SALARIOS CAÍDOS ( 3m + 12m ) x (2% mensual)  
capitalizable**

## Título II

### CAPITULO IV

#### Rescisión de las Relaciones de Trabajo

En caso de **muerte del trabajador**, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del **conflicto**, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en **forma notoriamente improcedente**, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

## Título II

### CAPITULO IV

## Rescisión de las Relaciones de Trabajo

Si la dilación es producto de omisiones o conductas **irregulares de los servidores públicos**, la sanción aplicable será la suspensión hasta por **noventa días sin pago de salario** y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se **dará vista al Ministerio Público** para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

A los servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cuando retrasen, obstruyan o influyan en el procedimiento de registros sindicales y de contratos colectivos y de reglamentos interiores de trabajo a favor o en contra de una de las partes, así como en **el otorgamiento de la constancia de representatividad sin causa justificada se les impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización**. Por lo que se refiere a los servidores públicos de los Centros de Conciliación locales se le sancionará en los mismos términos, cuando en el desempeño de su función conciliatoria incurran en estas conductas.



# Título II

## CAPITULO IV

### Rescisión de las Relaciones de Trabajo hasta aquí

**Artículo 49.-** El patrón **quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador**, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una **antigüedad menor de un año**;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que **no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo**;
- III. En los casos de trabajadores de **confianza**;
- IV. En el **trabajo del hogar**; y
- V. Cuando se trate de **trabajadores eventuales**.

**Artículo 50.-** Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: (cuando no hay reinstalación, **Tiempo determinado**):

- 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;  
     $\leq 1$  año --- indemnización de  $sd \times \text{tiempo de trabajo} * 50\%$

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**;

$> 1$  año --- indemnización 6 meses x el primer año + 20 días x cada año subsecuente



## Título II

### CAPITULO IV

#### Rescisión de las Relaciones de Trabajo

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

20 días salario diario x cada año

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.

# Título II

## CAPITULO IV

### Rescisión de las Relaciones de Trabajo

**Artículo 51.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: (ANÁLOGAS DEL PATRÓN)

I. **Engañarlo el patrón**, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. **Reducir el patrón el salario del trabajador;**

V. **No recibir el salario correspondiente** en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

## Título II

### CAPITULO IV

#### Rescisión de las Relaciones de Trabajo

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la **seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él**; y

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o **atenten contra la dignidad del trabajador**; y

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

**Artículo 52.-** El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los **treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.**

# Título II

## Capítulo V

### Terminación de las relaciones de trabajo

**Artículo 53.-** Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

**Artículo 54.-** En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un **riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

**Artículo 55.-** Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

# Título IV

## Capítulo IV

### Prima de Antigüedad

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

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios; 12d x año

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

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; ... (se incluye en caso de muerte)

# Título IV

## Capítulo IV

### Prima de Antigüedad

**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.

# Título IV

## Capítulo IV

### Prima de Antigüedad

**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;

*Fe de erratas al inciso DOF 05-06-1970*

**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.



- **LEY DEL IMPUESTO  
SOBRE LA RENTA**

# Determinación de los ingresos gravados y exentos

## TÍTULO IV

### DE LAS PERSONAS FÍSICAS

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Ingresos Gravados

**Artículo 90.** Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado cuando en los términos de este Título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo. También están obligadas al pago del impuesto, las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes, en el país, a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a éste.

Las personas físicas residentes en México están obligadas a informar, en la declaración del ejercicio, sobre los préstamos, los donativos y los premios, obtenidos en el mismo, siempre que éstos, en lo individual o en su conjunto, excedan de \$600,000.00.

# Determinación de los ingresos gravados y exentos

## Ingresos Exentos para ISR

El artículo 93 Fracc. I a XXIX de la LISR establece que no se pagará el impuesto por la obtención de diversas prestaciones salariales y de previsión social, como son **entre otras**, las siguientes:

Las prestaciones distintas al salario, calculadas en base al salario mínimo; siempre y cuando no excedan los mínimos señalados en la legislación laboral; así mismo las remuneraciones por tiempo extraordinario y pagos por días de descanso trabajados; hasta el límite establecido en la legislación laboral.

Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario de la prestación de servicios que se realice en días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral; sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Indemnización por riesgos o enfermedad.

Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro y pensiones vitalicias.

Reembolso de gastos médicos y otros.

Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

# Determinación de los ingresos gravados y exentos

Subsidios por incapacidad, becas educacionales a los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Diversas prestaciones de previsión social:

- Fondos de ahorro.
- Primas de antigüedad.
- Indemnizaciones.
- Gratificaciones.
- Primas vacacionales y dominicales.
- Viáticos, etcétera.

Entrega de aportaciones y sus rendimientos de la subcuenta de vivienda.

Las provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y fondos de ahorro cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta ley.

Las cuotas de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

# Determinación de los ingresos gravados y exentos

Los conceptos que reciban por separación como son: primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, hasta por el equivalente de noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución.

Las gratificaciones que durante un año calendario reciba el trabajador, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, siempre y cuando se otorgue de forma general.

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.

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 la fracción anterior se pagará el impuesto en los términos de este Título IV art 96.**

Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros en determinados casos.

# Determinación de los ingresos gravados y exentos

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

Los retiros efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, por concepto de ayuda para gastos de matrimonio y desempleo.

# Definición de ingresos Asimilables

En el caso de **asimilados a salarios**, este régimen es para aquellas personas físicas que **prestan servicios profesionales a personas físicas o morales**, pero que optan por tributar en este régimen ya que de esta manera **pagarán un solo impuesto, el ISR**, como si fueran trabajadores asalariados, es decir, mediante las retenciones que les realicen sus empleadores y en este caso también se ahorrarán la obligación de tener que entregar recibos por honorarios a las personas que les presten los servicios, así como tampoco deberán realizar el cálculo del **Impuesto al Valor Agregado (IVA)**:

*“De la prestación de servicios...”*

## *Artículo 14*

*No se considera prestación de servicios independientes la que se realiza de manera subordinada mediante el pago de una remuneración, ni los servicios por los que se perciban ingresos que la Ley del Impuesto sobre la Renta asimile a dicha remuneración”.*



## Definición de ingresos Asimilables

Esto quiere decir que los que tributen como asimilados a salarios **no son considerados como prestadores de servicios profesionales y por lo tanto no pagaran este impuesto**, y solo serán sujetos del impuesto sobre la renta, y lo pagaran por medio de retenciones, como se ha mencionado anteriormente, pero algo muy importante que no debemos olvidar es que tampoco serán considerados como trabajadores y por lo tanto los empleadores de estos asimilados **no tienen la obligación de proporcionarles seguridad social ni las prestaciones que establece la ley.**

Tampoco son trabajadores, y por lo tanto no están obligadas a estar sujetas a un horario, a un lugar y mucho menos a una subordinación.

# IMPUESTO SOBRE LA RENTA

## Ingresos por Sueldos y Salarios

### Ingresos gravados y exentos

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

Para este impuesto, existen ingresos gravados e ingresos exentos; los primeros causan ingresos acumulados para ISR; los segundos no se acumulan para pago del ISR.

# IMPUESTO SOBRE LA RENTA

## Ingresos por Sueldos y Salarios

IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 100 de esta Ley.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 100 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

# IMPUESTO SOBRE LA RENTA

## Ingresos por Sueldos y Salarios

V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

# IMPUESTO SOBRE LA RENTA

## Ingresos por Sueldos y Salarios CHECAR ESTA

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

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

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

# IMPUESTO SOBRE LA RENTA

## Ingresos por Sueldos y Salarios

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: (Tarifas del isr)

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



# IMPUESTO SOBRE LA RENTA

## Ingresos por Sueldos y Salarios

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

Las personas físicas, así como las personas morales a que se refiere el Título III de esta Ley, enterarán las retenciones a que se refiere este artículo a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.



## Determinación de cálculo anual.

**Artículo 97.** Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 96 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año de calendario. Al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 152 de esta Ley. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se acreditará el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 96 de esta Ley.

Ingresos gravados del año anterior

- Impuesto local a ingrs x sys

= Diferencia se aplica el Art152

= Impuesto anual

- Pagos provisionales o retenciones

= Impuesto a cargo o a favor

# Determinación de cálculo anual

La disminución del impuesto local a que se refiere el párrafo anterior, la deberán realizar las personas obligadas a efectuar las retenciones en los términos del artículo 96 de esta Ley, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general.

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos de los mencionados en este Capítulo

# Determinación de cálculo anual

Siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor.

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 99 de esta Ley, el monto que le hubiere compensado. (PRESENTAR SU DEC)

No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo, cuando se trate de contribuyentes que:

- a)** Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.
- b)** Hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$400,000.00.
- c)** Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual

# Determinación de cálculo anual

- Artículo 152.** Las personas físicas calcularán el impuesto del ejercicio sumando, a los ingresos obtenidos conforme a los Capítulos I, III, IV, V, VI, VIII y IX de este Título, después de efectuar las deducciones autorizadas en dichos Capítulos, la utilidad gravable determinada conforme a las Secciones I o II del Capítulo II de este Título, al resultado obtenido se le disminuirá, en su caso, las deducciones a que se refiere el artículo 151 de esta Ley. A la cantidad que se obtenga se le aplicará la siguiente:

TARIFA ANUAL

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	1.92%
5,952.85	50,524.92	114.29	8.40%
50,524.93	88,793.04	2,966.91	10.88%
88,793.05	103,218.00	7,130.48	16.00%
103,218.01	123,580.20	9,438.47	17.92%
123,580.21	249,243.48	13,087.37	21.36%
249,243.49	392,841.96	39,929.05	23.52%
392,841.97	750,000.00	73,703.41	30.00%
750,000.01	1,000,000.00	180,850.82	32.00%
1,000,000.01	3,000,000.00	260,850.81	34.00%
3,000,000.01	En adelante	940,850.81	35.00%

# Determinación de cálculo anual

- En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad que se acredite en los términos de este artículo, únicamente se podrá **solicitar la devolución o efectuar la compensación del impuesto efectivamente pagado o que le hubiera sido retenido**. Para los efectos de la compensación a que se refiere este párrafo, el saldo a favor se actualizará por el periodo comprendido desde el mes inmediato anterior en el que se presentó la declaración que contenga el saldo a favor y hasta el mes inmediato anterior al mes en el que se compense.

# Determinación de cálculo anual

- Ejemplo:

Ingreso Gravable		80,000.00
-	Límite inferior	50,524.93
=	Diferencia	29,475.07
x	Tasa	10.88
=	Impuesto Marginal	3,206.89
+	Cuota fija	2,966.91
=	Impuesto previo	6,173.80
-	Subsidio al empleo	0
=	Impuesto a retener	6,173.80

# Se exceptúa al Patrón de hacer cálculo anual

**Artículo 98.** Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este Capítulo, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

Presentar declaración anual en los siguientes casos:

- a)** Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este Capítulo.
- b)** Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.
- c)** Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.
- d)** Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 96 de esta Ley.
- e)** Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$400,000.00.



# Obligaciones a quienes hagan pagos por sueldos y salarios.

Artículo 99. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

I. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 96 de esta Ley.

II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 97 de esta Ley.

III. Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo.

# Obligaciones a quienes hagan pagos por sueldos y salarios.

IV. Solicitar, en su caso, las constancias y los comprobantes a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes. Adicionalmente, deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

V. Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.

# Obligaciones a quienes hagan pagos por sueldos y salarios.

VI. Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia y el comprobante fiscal del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 93, fracción XVII de esta Ley.

VII. Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción a que se refiere la fracción VII del artículo 94 de esta Ley, en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

# PREVISIÓN SOCIAL

*“...las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural que les permita el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.”*

- *Penúltimo párrafo del artículo 8º de la LISR*

# Previsión Social

Ejemplos de previsión social:

- Vales de despensa
- Vales de gasolina
- Ayuda de transporte
- Ayuda para habitación
- Ayuda de comedor
- Subsidios por incapacidad
- Becas educacionales
- seguro de vida
- Seguro de gastos médicos mayores
- Pago de deportivos, entre otros.

# Previsión Social

## -Requisitos de deducción.

Para que los ingresos de los empleados sean considerados como previsión social es necesario que:

Sean otorgados de forma general a todos los trabajadores.

Que las prestaciones de los trabajadores no sindicalizados sean en promedio igual o menor a la de los trabajadores sindicalizados.

### **Referencias legales**

- Penúltimo párrafo del Art. 8 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR)
- Penúltimo párrafo Art. 109 de LISR.
- Último párrafo Art. 109 de LISR.
- Fracción VI Art. 109 de LISR.
- Fracción XII Art. 31 de LISR.

# Previsión Social

Artículo 93. Penúltimo párrafo.

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

De la transcripción del párrafo anterior, se desprenden 3 supuestos mismos que analizamos a continuación:

El primer supuesto se da cuando los ingresos por sueldos y el monto de la previsión social son iguales o inferiores a siete salarios mínimos del área geográfica. En este caso toda la previsión social otorgada a los trabajadores se encuentra exenta de ISR.

A continuación un ejemplo:

Sueldo (en salarios mínimos)	Previsión social (en salarios mínimos)	Suma sueldo más previsión social
3	3	6

En este caso los 3 salarios mínimos otorgados de previsión social son exentos en su totalidad, puesto que al sumarlos a los ingresos por sueldos el resultado es inferior a siete salarios mínimos.



# Previsión Social.

El artículo 93 fracción VIII establece como ingresos exentos las prestaciones de previsión social percibidas con motivo de:

Subsidios por incapacidad,

Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos

Guarderías infantiles

Actividades culturales y deportivas y

Otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

# Previsión Social

- **Partes exentas de ISR** En el Artículo 109 de la LISR se contemplan los ingresos por los que no se pagará el ISR, y en cuanto a previsión social se refiere, hay que tomar en cuenta lo relacionado a los importes exentos de dichos conceptos, que puede resumirse en 3 casos:

## Caso 1

- Será totalmente exenta cuando la suma de sueldo nominal y previsión social no sea mayor de 7 salarios mínimos de la zona del empleado:



- Salario mínimo 207.44
- Tope de 7 SMGZE  $207.44 \times 7 = 1,452.08 \times \text{DIA}$
- Tope de 7 SMGZE  $1,452.08 \times 7 \text{ Días} = 10,164.56$

Sueldo nominal	\$	2,500.00
Previsión Social		1,500.00
<b>Sueldo nominal + Previsión Social</b>		4,000.00
<b>Tope 7 SMZE por 7 días laborados</b>		10,164.56

La suma de sueldo nominal y previsión social es menor al tope, entonces, la previsión social es totalmente exenta.

## Previsión social

El segundo supuesto se da cuando la suma de los ingresos por salarios y el monto de la previsión social exceden a siete salarios mínimos del área geográfica del contribuyente. En este supuesto, únicamente se encuentra exento de ISR hasta un salario mínimo.

A continuación un ejemplo:

Sueldo	Previsión social	sueldo + previsión social
(en SM)	(en SM)	(en SM)
8	6	14

En este caso, de los 6 salarios mínimos otorgados por concepto de previsión social, únicamente se encuentra **exento de ISR hasta un salario mínimo.**

# Previsión Social

## Caso 2

- Si la suma del sueldo nominal más la previsión social excede de los 7 SMGZE, solo será exenta hasta por el equivalente a 1 salario mínimo de la zona del empleado.



- \* Salario mínimo 207.44
- \* Tope de 7 SM  $207.44 \times 7 = 1.452.08$
- \* Tope de 7 SM  $1,452.08 \times 7 = 10,164.56$

Sueldo nominal	9,000.00
Previsión Social	2,000.00
Sueldo nominal + previsión social	11,000.00
Tope 7 SM por 7 días laborados	10.164.56
Previsión Social Exenta	1,452.08
Previsión Social Gravada	547.92

La suma de sueldo nominal y previsión social es mayor al tope, entonces, la previsión social es exenta solo hasta 1 salario mínimo de la zona del empleado.

# Previsión Social

El tercer supuesto se da cuando la suma de los ingresos por sueldos y el monto de la previsión social son superiores a siete salarios mínimos, pero la suma de los ingresos por sueldos y la exención de un salario mínimo son inferiores a siete salarios mínimos.

Este último supuesto es el que más controversia causa en su interpretación, ya que en el medio fiscal se dan interpretaciones de que cuando el penúltimo párrafo del artículo 109 de la Ley del ISR señala

“Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año”,

**se refiere a que bajo este supuesto no existe limitante alguna para la previsión social y que por lo tanto se encontraría exenta en su totalidad.** Es decir, si un trabajador recibe como sueldo 3 salarios mínimos y como previsión social 17 salarios mínimos, la suma de 3 salarios más la exención de 1 salario da como resultado un monto inferior a siete salarios mínimos, por lo que se encontraría exenta en su totalidad la previsión social otorgada al trabajador.

Consideramos que este supuesto se refiere a que el monto máximo para determinar el importe exento de previsión social es de hasta siete salarios mínimos. Es decir, en lugar de que la previsión social exenta equivalga a un salario mínimo, el monto máximo de exención por este concepto, **sería el diferencial entre siete salarios mínimos y el importe del ingreso por sueldos.**



# Previsión social

*Este caso puede decirse que parte del anterior, es decir, se realiza el cálculo de la parte exenta de la previsión social, y si dicho importe + lo percibido por sueldo nominal es menor al tope (en estos ejemplos de 10,164.56 entonces aplica para este tercer caso.*



- \* Salario mínimo 207.44 1)
- \* Tope de 7 SM 207.44 x 7 = 1.452.08
- \* Tope de 7 SM 1,452.08 x 7 = 10,164.56 por 7 días 2)

Sueldo nominal	450.00
Previsión Social	10,000.00
Sueldo nominal + previsión social	10,450.00
Tope 7 SM por 7 días laborados	10,164.56
Sueldo nominal + Previsión social exenta 1 sm	657.44
Previsión Social Exenta	9,507.12
Previsión Social Gravada	492.88

$$\begin{aligned}
 &a \\
 &b \\
 &c = a + b \\
 &2) \\
 &d = 1) + a \\
 &e = 2) - d \\
 &f = b - e
 \end{aligned}$$

La suma de sueldo nominal y previsión social exenta es menor al tope de 7 SMGZE, entonces, la previsión social es exenta hasta 7 salarios mínimos de la zona del empleado (considerando el sueldo nominal).

## Previsión social

En ese sentido, reiteramos nuestros comentarios respecto a que la intención del penúltimo párrafo del artículo 109 (después del punto y seguido), es la de precisamente establecer un tope adicional a la previsión social, y no tanto el buscar que exista previsión social ilimitada.

Reforzando nuestro punto habría que observar lo que establece el artículo 135 –A del Reglamento de la Ley del ISR, mismo que señala que cuando las prestaciones de previsión social excedan los límites establecidos en el penúltimo párrafo del artículo 109 de la Ley, dichos excedentes se considerarán como ingreso acumulable para el trabajador.

Por todo lo anterior, se concluye que:

El penúltimo párrafo del artículo 109 de la Ley del ISR, establece una serie de limitantes para topar el monto exento de ISR de la previsión social. No es factible interpretar en un sentido distinto dicho ordenamiento y pretender que exista previsión social exenta en su totalidad de ISR.

Si no se respetan los límites de la previsión social establecidos en el penúltimo párrafo del artículo 109 de la Ley del ISR, la previsión social excedente es un ingreso acumulable para el trabajador.



# IMSS

# INFONAVIT

FAVOR DE MANTENER SU CELULAR  
EN VIBRADOR, GRACIAS



# IMSS E INFONAVIT

Entre dichas **obligaciones**, que se establecen en la **Ley Federal del Trabajo**, se encuentran las siguientes:

**Las prestaciones o derechos:** Los conceptos a los que tengan derecho los trabajadores: **seguridad social, fondo de vivienda, vales de despensa, vacaciones, utilidades, aguinaldo, etc.**

## BENEFICIOS

Al **estar afiliado al IMSS** se te asigna un número de seguridad social por medio del cual podrás **recibir beneficios como atención médica, atención a familiares directos y aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro**, el cual te permitirá gozar de una pensión en el momento en que te retires del ámbito laboral, así como algunos otros beneficios.

Asimismo, puedes **tener acceso a un crédito para la vivienda otorgado por el INFONAVIT**, el cual se logra mediante puntos que se van sumando de acuerdo con las aportaciones realizadas por la institución contratante. También lo puedes utilizar para remodelar o ampliar tu vivienda, y una vez que lo liquidas, puedes tener la oportunidad de obtener un nuevo préstamo.

# SUJETOS DEL REGIMEN OBLIGATORIO IMSS / INFONAVIT

- Trabajadores permanentes o eventuales
- Socios de Sociedades Cooperativas
- Las personas que determine el Ejecutivo Federal mediante decreto.

# IMSS E INFONAVIT

## Integración del salario.

Salario Diario Integrado para IMSS e INFONAVIT La base de cotización para los pagos de cuotas al IMSS es el Salario Diario Integrado (SDI), el cual incluye los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, excluyendo solo los conceptos que la propia Ley del Seguro Social (LSS) permite.

# IMSS E INFONAVIT

Para determinar el SDI debemos considerar los diferentes tipos de percepciones de los trabajadores.

La LSS considera tres tipos de salarios:

**fijos, variables y mixtos,**

y nos indica cuál es su diferente consecuencia en el SDI.

**a) Salario Fijo.** Las percepciones fijas son aquellas que se conocen previamente, como es el sueldo, el aguinaldo y la prima vacacional, así como las prestaciones y demás percepciones contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo. Se debe considerar, además, en su caso, cualquier otra prestación que sea previamente conocida como despensa, habitación y alimentación, lo cual incrementará, en su caso, el salario.

# IMSS E INFONAVIT

Percepción previamente conocida

SDI Sueldo diario. = \$1,000.00

Aguinaldo (15 días X \$1,000.00) / 365 días. = 41.10

Prima vacacional

12 días X \$1,000.00 X 25% de prima / 365 días = 8.22

SDI fijo = \$1,049.32

El factor de integración es diferente cuando varía alguna de las percepciones fijas, o cuando se tienen nuevas prestaciones o se incrementan. Un caso común son los días de vacaciones, que vienen a incrementar el importe de la prima vacacional, por lo que cada año podría cambiar el factor de integración

# IMSS E INFONAVIT

b) **Salario Variable.** Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con percepciones variables que no pueden ser previamente conocidas en su cuantía, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado;

este promedio será el SDI para el siguiente bimestre. Cuando se trate de un trabajador de nuevo ingreso se deberá estimar un salario probable para su inscripción en el IMSS, el cual será su base de cotización en su primer bimestre.



# IMSS E INFONAVIT

## Ejemplo

<b>Percepciones variables</b>	<b>SDI</b>
Comisiones por ventas del bimestre anterior.	\$2,000.00
Tiempo extra que excede los límites de la LFT del bimestre anterior.	200.00
Bono de productividad recibido el bimestre anterior.	1,200.00
Gratificaciones extraordinarias del bimestre anterior.	3,000.00
Suma de percepciones variables del bimestre anterior.	\$6,400.00
Número de días de salario devengado del bimestre anterior.	61
<b>SDI variable.</b>	<b>\$104.91</b>

## Resumen:

Percepciones SDI	
SDI fijo.	\$104.51
SDI variable del bimestre anterior.	\$104.91
SDI mixto aplicable al bimestre.	\$209.42

# IMSS E INFONAVIT

Se debe realizar el cambio de salario dentro de los **primeros 5 días del bimestre** por los cambios en las **percepciones variables** en el bimestre anterior.

**c) Salario Mixto.** En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos **fijos y variables** se considerará de carácter **mixto**, por lo que, para efectos de cotización, se **sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables**.

Es recomendable inscribir a nuestros trabajadores con salario mixto, ya que, como veremos, un salario fijo estaría limitado a no tener ningún otro concepto de ingreso.

# IMSS E INFONAVIT

- Cuando se tienen percepciones fijas y variables se deben presentar cambios de salario: cuando son cambios en percepciones fijas, dentro de los 5 días siguientes; y dentro de los primeros 5 días del bimestre por las percepciones variables.

# IMSS E INFONAVIT

Es importante recordar que el SDI se integra por todos los pagos que se hagan al trabajador y los únicos conceptos que no se incluyen son los señalados en las fracciones I a IX del Artículo 27 de la **LEY DEL SEGURO SOCIAL**.

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 derivada de su relación laboral. **Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, los siguientes conceptos:***

I. Los **bienes** que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de sus actividades, siempre que los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado y hasta por el monto en que se encuentren exentos o no sean considerados ingresos gravados para el trabajador en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta;

# IMSS E INFONAVIT

**II. Las aportaciones a los fondos de ahorro establecidos para los trabajadores y las cuotas sindicales**, siempre que los ingresos obtenidos de dichos fondos y las referidas cuotas, se encuentren exentos o no sean considerados ingresos gravados para el trabajador en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta;

**III. Las cuotas destinadas a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual** de los trabajadores, y las demás cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, cada una de ellas hasta por el monto en que se encuentren exentas o no sean consideradas ingresos gravados para el trabajador en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta;

# IMSS E INFONAVIT

**IV. Las aportaciones a la subcuenta de vivienda** de la cuenta individual de los trabajadores que se efectúen en términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de las empresas, hasta por el monto en que cada una de dichas prestaciones se encuentren exentas o no se consideren ingresos gravados para el trabajador en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta;

**V. La alimentación y la habitación que se entreguen en especie,** hasta por el monto en que cada una de dichas prestaciones se encuentren exentas o no se consideren ingresos gravados para el trabajador en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta;

**VI. Las despensas en especie o en vales,** los vales para restaurante y **para transporte,** hasta por el monto equivalente, en su conjunto, **al cuarenta por ciento de un salario mínimo general diario del Distrito Federal;**



# IMSS E INFONAVIT

VII. **Los premios por asistencia y puntualidad, hasta por el monto en que se encuentren exentos** o no se consideren ingresos gravados para el trabajador en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta;

VIII. Las cantidades aportadas por el patrón para constituir **fondos de algún plan de pensiones** establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva, hasta por el monto en que dichas prestaciones se encuentren exentos o no sean considerados ingresos gravados para el trabajador para los efectos de la Ley del Impuesto sobre las Renta. 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. Las remuneraciones por concepto de **tiempo extraordinario** laborado dentro de los márgenes señalados en la legislación laboral, hasta por el monto en que dichas remuneraciones se encuentren exentas o no se consideren ingresos gravados para el trabajador en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta.



# IMSS E INFONAVIT

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

*Cualquiera de los conceptos enunciados en las fracciones de este artículo que se encuentre parcialmente gravado o exento para los trabajadores en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el monto gravado o no exento integrará salario base de cotización.*

Percepciones Artículo 27, LSS	No integra SDI	Se incluye en SDI
I. Instrumentos de trabajo.	Cuando sean instrumentos utilizados para desarrollar sus actividades.	Cuando sean percepciones reales para el trabajador, sin una razón de negocios, o sea prestaciones disfrazadas.
II. Fondo de ahorro.	Cuando el patrón aporte lo mismo o menos que el trabajador, y no haya más de dos retiros al año. Se considera que retiro y préstamo son diferentes.	La aportación del patrón que exceda a la del trabajador; o toda la aportación del patrón cuando se hagan más de dos retiros al año.
III. Aportaciones para fines sociales de carácter sindical.	Cuando no puedan individualizarse las prestaciones. (bibliotecas, campos deportivos, etcétera).	Cuando son prestaciones de previsión social que pueden individualizarse.
IV. Aportaciones adicionales al SAR y al CV.	Las aportaciones a la Cuenta Individual de Retiro de los trabajadores en las AFORES.	Cuando se depositen en la subcuenta de aportaciones voluntarias de la CIR, ya que los trabajadores pueden retirar el dinero cada 6 meses.
V. Aportaciones al INFONAVIT y la PTU.	No se incluye la aportación patronal al INFONAVIT, tampoco la PTU, aún y cuando se distribuya un % mayor.	Cuando sean pagos de créditos de vivienda de los trabajadores; o los anticipos de PTU, cuando no haya PTU a distribuir.
VI. Alimentación y habitación.	No se incluye cuando se cobra por lo menos el 20% del SMDF, por cada concepto.	Cuando son prestaciones gratuitas o se cobra menos del 20% del SMDF.
VII. Despensas.	No se considera hasta por el 40% del SMDF.	La parte que excede del 40% del SMDF debe integrarse.
VIII. Premios de asistencia y puntualidad.	No se incluyen cuando no excedan del 10% del propio SDI por cada concepto.	La parte que exceda del 10% del SDI por cada concepto debe integrarse.
IX. Fines sociales, planes de pensiones.	Cuando los planes reúnan los requisitos de la Comisión Nacional del SAR y sean deducibles para ISR.	Cuando no se reúnan los requisitos de la Comisión Nacional del SAR.
X. Tiempo extra.	El prestado dentro de los márgenes de la LFT, máximo 3 horas en un día, y 3 días en una semana.	El tiempo extra que exceda de los márgenes de la LFT.

# IMSS INFONAVIT

## CUOTAS OBRERO PATRONALES

Concepto	% <u>Patrón</u>	% <u>Trabajador</u>
I. Enfermedad y maternidad		
I.I. Prestaciones en <u>dinero</u> de los trabajadores activos	0.700%	0.250%
I.II. Prestaciones en especie de los trabajadores activos		
A) Con ingresos de hasta 3 S.M.G.D.F.	19.750%	n/a
B) Con ingresos de más de 3 S.M.G.D.F.	1.590%	0.560%
I.III Prestaciones en especie de trabajadores pensionados	1.050%	0.375%
II. Invalidez y vida	1.750%	0.625%
III. Guarderías	1.000%	n/a
IV. Riesgo de trabajo	2.00%	n/a
V. Seguro de retiro	2.000%	n/a
VI. Cesantía en edad avanzada y vejez		1.125%
VII. Aportación patronal INFONAVIT	5.000%	n/a

# IMSS E INFONAVIT

2023

Salario Mínimo (no zona fronteriza) \$ 207.44

Factor de integración (prestaciones mínimas) 1.04932

Salario Diario Integrado \$ 217.67

UMA Feb-Dic 2023 103.74

	Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Patronal
1.0 SM		207.44	3.1500%
1.01 SM a 1.50 UMA	209.51	155.61	3.2810%
1.51 a 2.00 UMA	156.65	207.48	3.5750%
2.01 a 2.50 UMA	208.52	259.35	3.7510%
2.51 a 3.00 UMA	260.39	311.22	3.8690%
3.01 a 3.50 UMA	312.26	363.09	3.9530%
3.51 a 4.00 UMA	364.13	414.96	4.0160%
4.01 UMA en adelante	416.00	2,593.50	4.2410%



SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.00 SM*	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
De 1.01 SM a 1.5 UMA**	3.281%	3.413%	3.544%	3.676%	3.807%	3.939%	4.070%	4.202%
De 1.51 a 2.0 UMA	3.575%	4.000%	4.426%	4.851%	5.276%	5.701%	6.126%	6.552%
De 2.01 a 2.5 UMA	3.751%	4.353%	4.954%	5.556%	6.157%	6.759%	7.360%	7.962%
De 2.51 a 3.0 UMA	3.869%	4.588%	5.307%	6.026%	6.745%	7.464%	8.183%	8.902%
De 3.01 a 3.5 UMA	3.953%	4.756%	5.559%	6.361%	7.164%	7.967%	8.770%	9.573%
De 3.51 a 4.0 UMA	4.016%	4.882%	5.747%	6.613%	7.479%	8.345%	9.211%	10.077%
De 4.01 UMA en adelante	4.241%	5.331%	6.422%	7.513%	8.603%	7.694%	10.784%	11.875%

FAVOR DE MANTENER SU CELULAR EN VIBRADOR, GRACIAS

# IMSS E INFONAVIT

Topes máximos de aseguramiento

<b>Periodo de aplicación</b>	<b>EyM, SAR, RT, Guarderías</b>	<b>IyV, CyV, INFONAVIT</b>
Julio de 1997 a junio de 1998.	25	15
Julio de 1998 a junio de 1999.	25	16
Julio de 1999 a junio de 2000.	25	17
Julio de 2000 a junio de 2001.	25	18
Julio de 2001 a junio de 2002.	25	19
Julio de 2002 a junio de 2003.	25	20
Julio de 2003 a junio de 2004.	25	21
Julio de 2004 a junio de 2005.	25	22
Julio de 2005 a junio de 2006.	25	23
Julio de 2006 a junio de 2007.	25	24
Julio de 2007 en adelante.	25	25

# **Ley de Hacienda para el estado de S.L.P.**

## **CAPITULO IV DEL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL**



Ley de Hacienda para el estado de S.L.P.  
CAPITULO IV  
DEL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES  
POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL

ARTICULO 20. Son objeto de este impuesto:

I. Las erogaciones en efectivo o en especie, por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado, por los servicios prestados dentro del territorio del Estado, bajo la dirección o dependencia de un patrón o de un tercero que actúe en su nombre; aun cuando cualesquiera de los sujetos mencionados en esta fracción, o todos ellos, tengan su domicilio fuera de la Entidad, y

II. Las erogaciones en efectivo o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, por los servicios prestados dentro del territorio del Estado, aún cuando los prestadores del servicio o los beneficiarios del mismo, o ambos, tenga su domicilio fuera de la Entidad.

# Ley de Hacienda para el estado de S.L.P.

## CAPITULO IV

### DEL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES

### POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL

Para los efectos de este impuesto quedan comprendidas en el concepto de **remuneraciones al trabajo personal, ya sea subordinado o no, los sueldos y salarios, los cuales se integran con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria; gratificaciones, bonos, bonificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie; los honorarios profesionales, emolumentos; contraprestaciones contractuales, cuando el contrato tenga como objeto la prestación de un servicio; los pagos a los administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos, de vigilancia o de administración de sociedades o asociaciones como remuneración a dichos cargos; los pagos realizados a fiduciarios como remuneración a sus servicios; los pagos por concepto de servicios personales; y cualquier otra de la misma naturaleza que los anteriores, con independencia de la denominación que reciba. Lo anterior, sin perjuicio de las excepciones señaladas en el artículo 27 de esta Ley.**

Ley de Hacienda para el estado de S.L.P.  
CAPITULO IV  
DEL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES  
POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL

ARTICULO 21. Son sujetos de este impuesto las personas físicas y morales que realicen las erogaciones a que se refiere el artículo anterior, así como los gobiernos federal, estatal y municipal, los organismos descentralizados, los desconcentrados, los autónomos y los fideicomisos de los tres órdenes de gobierno.

ARTICULO 22. La base del impuesto es el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de Remuneraciones al trabajo personal, en términos del artículo 20 de esta Ley.

ARTICULO 23. El Impuesto se causará, liquidará y pagará aplicando la **tasa del TRES por ciento** sobre la base que señala el artículo anterior.

# Ley de Hacienda para el estado de S.L.P.

## CAPITULO IV

### DEL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES

### POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL

**ARTÍCULO 27. Se exceptúan del pago del Impuesto Sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal:**

I. Las erogaciones que se efectúen por concepto de:

a) Aportaciones del patrón al fondo de ahorro constituido a favor de sus trabajadores, ayuda o vales para despensa y vales de restaurantes, alimentación, pagos de membrecías o mantenimiento de clubes sociales o deportivos, pago de colegiaturas y becas para trabajadores o para sus hijos, seguro de vida, seguro de gastos médicos mayores, gastos y honorarios médicos y arrendamiento financiero de vehículos para los trabajadores.

b) Indemnizaciones por la rescisión o terminación de la relación laboral.

c) Indemnizaciones por riesgos de trabajo y enfermedades profesionales que se concedan de acuerdo a las leyes o contratos respectivos.

# Ley de Hacienda para el estado de S.L.P.

## CAPITULO IV

### DEL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES

### POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL

- d) Pensiones y jubilaciones en los casos de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.
- e) Viáticos y gastos de representación efectivamente erogados por cuenta del patrón y que hayan sido debidamente comprobados en los mismos términos que, para su deducibilidad, requiere la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- f) Participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- g) Aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), al Instituto de Pensiones del Estado (IPE), y las del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), de las cuotas a cargo del patrón.



# Ley de Hacienda para el estado de S.L.P.

## CAPITULO IV

### DEL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES

#### POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL

h) Gastos funerarios.

i) El ahorro cuando se integra por una cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y del patrón; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario.

j) Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Para que los conceptos mencionados se exenten deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón;

# PTU

- El artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e), de la Constitución señala como obligación de los patrones hacer partícipes de las utilidades a los trabajadores; para ello deben tomar como base la renta gravable de conformidad con la LISR.



# PTU

## ¿Quiénes lo deben de pagar?

Todas las unidades económicas de producción y distribución de bienes o servicios, ya sean personas físicas o morales, que tengan trabajadores a su servicio sean o no contribuyentes del ISR y **siempre y cuando hayan tenido utilidades**. Se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la LISR.

# PTU

- **Artículo 121.-** El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, la que tendrá la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación, respecto de cada una de ellas;

*Fracción reformada DOF 30-11-2012*

# PTU

**III.** La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y

**IV.** Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido del Tribunal, la suspensión del reparto adicional de utilidades.

# PTU

**Artículo 122.-** El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

*Artículo reformado DOF 02-07-1976*

# PTU

**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.

**Artículo 124.-** Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo retribución sea variable, por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

# PTU

**Artículo 125.-** Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

- I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;
- II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;
- III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y
- IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

# PTU

**Artículo 126 LFT. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:**

**I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;**

**II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;**

**III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;**



# PTU

**IV.** 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;

**V.** El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

**VI.** Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

# PTU

**Artículo 127.-** El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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.

*Fracción reformada DOF 02-07-1976*

# PTU

**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;

**IV Bis.** Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;

*Fracción adicionada DOF 30-11-2012*

**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;

# PTU

**VI.** Los trabajadores del hogar no participarán en el reparto de utilidades, y

*Fracción reformada DOF 01-05-2019*

**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.**

**VIII.** El monto de la participación de utilidades tendrá como **límite máximo tres meses del salario del trabajador** o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.

*Fracción adicionada DOF 23-04-2021*

# PTU

**Artículo 128.-** No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

**Artículo 129.-** La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

**Artículo 130.-** Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.

**Artículo 131.-** El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

# PTU

También están obligados a pagar el PTU:

- a)** Las empresas que se fusionen, traspasen o cambien su nombre o razón social que iniciaron sus operaciones con anterioridad a las modificaciones realizadas.
- b)** En las empresas que tengan varias plantas de producción o distribución, así como diversos establecimientos, sucursales, agencias, etc., cuyos ingresos se acumulen en una sola declaración en el pago del ISR, el PTU se hará con base en la declaración general y no por los ingresos obtenidos en cada unidad.
- c)** Las asociaciones o sociedades civiles sin fines de lucro, que obtengan ingresos de más del 5% del total por bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros.
- d)** Las sociedades cooperativas deberán pagar PTU al personal administrativo y asalariado que tengan a su servicio, aunque no sean socios si sus relaciones de trabajo se rigen por la Ley Federal del Trabajo.

# PTU

- Determinación de la Base para PTU

Resultado Fiscal		PTU	
	Ingresos acumulables del ejercicio		Ingresos acumulables
<b>Menos:</b>	Deducciones autorizadas y PTU pagada en el ejercicio	<b>Menos:</b>	Porcentaje no deducible de las prestaciones otorgadas a los trabajadores (art. 28, fracc. XX, LISR)
<b>Igual:</b>	Utilidad fiscal	<b>Igual:</b>	Ingresos base para la PTU
<b>Menos:</b>	Pérdidas pendientes de aplicar de ejercicios anteriores	<b>Menos:</b>	Deducciones autorizadas
<b>Igual:</b>	Resultado fiscal	<b>Igual:</b>	Base gravable para PTU

En la determinación de la PTU a repartir se debe disminuir de los ingresos acumulables del 47% o 53% de las cantidades que no hubiesen sido deducibles por el pago de prestaciones exentas de los trabajadores, en términos de la fracción XXX del artículo 28 de la LISR, lo cual genera vicios de inconstitucionalidad al no repartirse la PTU del resultado fiscal determinado por el patrón



# P.T.U.

Para el cálculo del **PTU** se considera solo como permanente el contrato “**Indeterminado**”; el resto se considera eventual, por lo que aquellos trabajadores que tengan asignado alguno de estos, se validará que hayan laborado por lo menos 60 días del año para ser incluidos en el cálculo del reparto de utilidades. 10% de la Utilidad

Se repartirá de la siguiente manera:

50% en base a días y 50% en base a ingresos

# PTU

## ¿Cómo se calcula el reparto de utilidades (PTU)?

- 1 Identifica los siguientes valores: Monto a distribuir, número de empleados, días laborados y sueldo percibido durante el ejercicio.

Empresa: "Servicio SA de CV"

Monto a distribuir: **\$20,000**

Número de empleados: **4**

	María	Juan	Pedro	Elia	Total
Empleados					
Días laborados	325	365	250	300	1,240
Salario percibido	\$50,000	\$45,000	\$63,000	\$74,000	\$232,000

# PTU

2

Divide el monto en 2 partes y determina el valor de los siguientes factores:

## Factor por días trabajados

Para calcular este factor se divide el monto a repartir entre los días trabajados.

$$10,000 / 1,240 = 8.06$$

## Factor por salario percibido

Para calcular este factor se divide el monto a repartir entre el salario percibido

$$10,000 / 232,000 = 0.043$$

3

Con los valores obtenidos de los factores por días y sueldo, determina lo siguiente:

## PTU por días laborados

Días trabajados X Factor por día trabajado

## PTU por salario

Salario percibido X Factor por salario percibido

## Total PTU

Suma de los 2 resultados

# PTU

PTU por días laborados	PTU por salario	Total PTU
Días trabajados X Factor por día trabajado	Salario percibido X Factor por salario percibido	Suma de los 2 resultados

4 Realiza el cálculo con cada uno de los trabajadores:

	PTU por días laborados	PTU por salario	Total PTU
María	$325 \times 8.06 = \$2,619.5$	$50,000 \times 0.043 = \$2,150$	\$4,769.5
Juan	$365 \times 8.06 = \$2,941.9$	$45,000 \times 0.043 = \$1,935$	\$4,876.9
Pedro	$250 \times 8.06 = \$2,015$	$63,000 \times 0.043 = \$2,709$	\$4,724
Elia	$300 \times 8.06 = \$2,418$	$74,000 \times 0.043 = \$3,182$	\$5,600

# PTU

El PTU deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores. Por lo tanto, las personas morales deberán pagarlo a más tardar el **31 de mayo** y las personas físicas tienen hasta el **30 de junio**

En el caso de las asociaciones y sociedades civiles, éstas poseen una regla especial en la que existe un tope obligatorio, equivalente **a un mes de salario**, que se modifica si los trabajadores tuvieran derecho a un pago superior. Esto se encuentra previsto en la Comisión Nacional del PTU y en la Ley del Trabajo (artículo 123º, fracción III)



# GRACIAS...!!

- [asesorias\\_servicios@hotmail.com](mailto:asesorias_servicios@hotmail.com)