



[Guía de estudio]

QUINTO
SEMESTRE

Elaboración del Pago de Personal



PLAN 2014
ACTUALIZADO



PLAN 2014

A C T U A L I Z A D O

CRÉDITOS

Autora: Bernal Vitar Irma Leticia

Actualización: Thelma García Salgado

Coordinadora: María Aurora Cedillo Luna
Coordinadora de Proyectos de Formación
Laboral en Auxiliar de Recursos Humanos





PRESENTACIÓN

Con la finalidad de acompañar el trabajo con el plan y programas de estudio vigentes, además de brindar un recurso didáctico que apoye al cuerpo docente y al estudiantado en el desarrollo de los aprendizajes esperados; el Colegio de Bachilleres desarrolló, a través de la Dirección de Planeación Académica y en colaboración con el personal docente de los veinte planteles, las guías de estudio correspondientes a las tres áreas de formación: básica, específica y laboral.

Las guías pretenden ser un apoyo para que las y los estudiantes trabajen de manera autónoma con los contenidos esenciales de las asignaturas y con las actividades que les ayudarán al logro de los aprendizajes; el rol del cuerpo docente como mediador y agente activo en el aprendizaje del estudiantado no pierde fuerza, por el contrario, se vuelve fundamental para el logro de las intenciones educativas de este material.

Las guías de estudio también son un insumo para que las y los docentes lo aprovechen como material de referencia, de apoyo para el desarrollo de sus sesiones; o bien como un recurso para la evaluación; de manera que, serán ellos, quienes a partir de su experiencia definirán el mejor uso posible y lo adaptarán a las necesidades de sus grupos.

El Colegio de Bachilleres reconoce el trabajo realizado por el personal participante en la elaboración y revisión de la presente guía y agradece su compromiso, entrega y dedicación, los cuales se reflejan en el servicio educativo pertinente y de calidad que se brinda a más de 90,000 estudiantes.





El objetivo de la guía de estudio de la asignatura “Elaboración de Pago de Personal” es proporcionar las herramientas y técnicas necesarias a los estudiantes del Colegio de Bachilleres. A través de esta guía el estudiante logrará conocer el marco legal de la nómina, aprenderá a calcular el tiempo extra, el pago de días de descanso trabajados, días festivos trabajados, el aguinaldo, prima vacacional, prima dominical, el cálculo del impuesto sobre la renta, así como la cuota del IMSS, los descuentos por ausentismo, fondo de ahorro, préstamos y con estos conceptos previamente revisados podrá elaborar la nómina de un trabajador. Esta guía lo llevará de la mano hasta concluir con el objetivo para el cual fue creada.

La guía contiene los aprendizajes esperados, conocimientos teóricos basados en las leyes mexicanas, los procedimientos desglosados por pasos, ejercicios necesarios para llevar a cabo la práctica, la retroalimentación de éstos con los ejercicios propuestos, por lo que esperamos sea de ayuda para continuar con los aprendizajes del programa.

La asignatura de Elaboración del pago de personal forma parte de la formación laboral de los estudiantes del Colegio de Bachilleres en donde se les prepara para que desarrollen las competencias profesionales básicas que les permitan responder a las necesidades actuales del sector productivo en México.

La intención de la asignatura de Elaboración del Pago de Personal, es que el estudiante sea capaz de auxiliar en la gestión de la nómina del personal que se labora en una empresa, mediante la aplicación de las diferentes leyes que conforman el marco legal que la regulan, a fin de integrar el pago de la nómina y los comprobantes correspondientes en tiempo y forma.



La asignatura está conformada por tres Cortes de Aprendizaje:

Corte 1 Marco legal e incidencias de la nómina, el estudiante será capaz identificar las diferentes leyes que conforman el marco legal que regula los cálculos para determinar el pago de la nómina en una empresa.

Corte 2 Cálculo de percepciones, deducciones e integración de la seguridad social, el estudiante será capaz de realizar los procedimientos para el cálculo de las percepciones, deducciones y aportaciones de seguridad social e INFONAVIT para generar el pago de la nómina.

Corte 3 Gestión de la Nómina, El estudiante será capaz de gestionar la nómina de una empresa de forma integral manual y electrónicamente.

Cada corte cuenta con conocimientos previos, evaluación diagnóstica, significados y conceptos importantes, actividades, y al final de cada corte encontrarás las fuentes bibliográficas, así como una sección titulada ¿Quieres saber más?, en donde se colocan recomendaciones de materiales que pueden ser de ayuda para tu aprendizaje. Esperamos que esta guía te sea de gran utilidad para concluir satisfactoriamente el semestre.



PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	4
CORTE DE APRENDIZAJE 1. Marco legal e incidencias de la nómina	8
Propósito	9
Conocimientos previos	10
Evaluación diagnóstica	11
Leyes vigentes que regulan el pago de la nómina	12
Actividad de aprendizaje 1	16
Movimientos e incidencias del Personal	17
Actividad de aprendizaje 2	19
Actividad de aprendizaje 3	22
Actividad de aprendizaje 4	25
Síntesis	27
Autoevaluación	28
Fuentes Consultadas	30
CORTE DE APRENDIZAJE 2. Cálculo de percepciones, deducciones e integración de la Seguridad Social	31
Propósito	33
Conocimientos previos	34
Evaluación diagnóstica	35
Percepciones	36
Actividad de aprendizaje 1	38
Actividad de aprendizaje 2	40
Actividad de aprendizaje 3	42
Actividad de aprendizaje 4	44
Actividad de aprendizaje 5	46
Deducciones	47
Actividad de aprendizaje 6	51
Cálculo de los seguros en el régimen obligatorio del seguro social	52
Actividad de aprendizaje 7	57
Cálculo del pago del INFONAVIT	58
Actividad de aprendizaje 8	59
Síntesis	60
Autoevaluación	61

Fuentes Consultadas	62
CORTE DE APRENDIZAJE 3. Gestión de la Nómina	63
Propósito	65
Conocimientos previos	66
Evaluación diagnóstica	67
Proyecto Integrador	69
Actividad de aprendizaje 1	71
Actividad de aprendizaje 2	73
Actividad de aprendizaje 3	79
Elementos de un informe de la nómina	82
Síntesis	83
Autoevaluación	84
Fuentes Consultadas	85
EVALUACIÓN FINAL	86



CORTE

1

Marco legal e incidencias de la nómina

Aprendizajes esperados:

Contenidos específicos

1. Leyes vigentes que regulan el pago de la nómina.

- 1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos art. 123.
- 1.2 Ley Federal del Trabajo.
- 1.3 Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- 1.4 Ley del Seguro Social.
- 1.5 Ley de INFONAVIT.

2. Movimientos e incidencias del personal

- 2.1 Trámite para el RFC y CURP.
- 2.2 Altas, Bajas y Modificación de Salario.
- 2.3 Faltas, retardos, licencias, permisos e incapacidades.

Aprendizajes esperados

1. Explica los artículos que regulan el pago de la nómina para realizar los cálculos de la misma, dentro de la normatividad vigente.
2. Explica el proceso de trámite del RFC, CURP, altas, bajas y modificación del salario, con la finalidad de integrar los requisitos para el personal de nuevo ingreso a una empresa.

Al término del corte, el estudiante será capaz de identificar las diferentes leyes que conforman el marco legal que regula los cálculos para determinar el pago de la nómina en una empresa.

RECOMENDACIÓN

Te sugerimos, revise los aprendizajes esperados antes de iniciar con el estudio del corte, realiza las anotaciones que sean necesarias.

Para que logres desarrollar los aprendizajes esperados correspondientes al corte 1 es importante que reactives los siguientes conocimientos:

- ✓ Relación entre patrón-trabajador, salario y prestaciones.

Identifica lo que debes saber, para que la comprensión de los contenidos sea más fácil; si descubres que has olvidado algo, ¡repásalo!



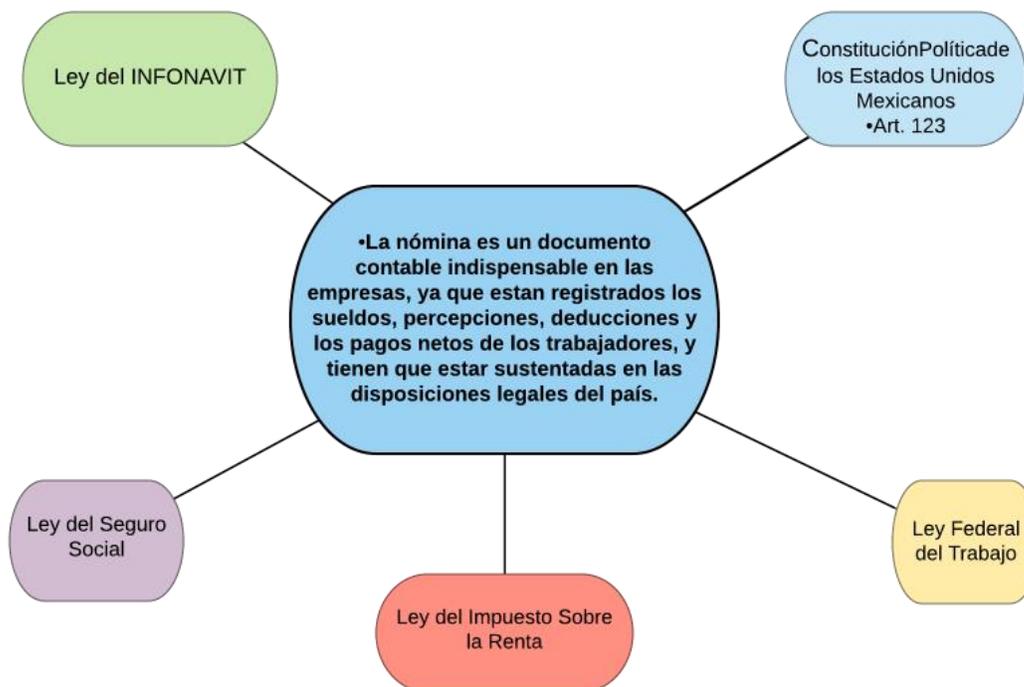
Instrucciones: Define con tus propias palabras los elementos que forman una relación de trabajo en la empresa.

Concepto	Definición
Empresa	
Patrón	
Trabajador	
Contratación	
Salario	
Jornada de trabajo	

En este corte aprenderás el Marco Legal e incidencias de la nómina

¿Qué es la nómina? Es un documento que tiene validez legal y que contiene la información del pago de sueldo y o salarios de los trabajadores; para elaborar la nómina es importante que conozcas las leyes que regulan su estructura:

1. Leyes vigentes que regulan el pago de la nómina.



1.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política es la máxima ley en México y recibe el nombre de Carta Magna, para realizar el pago de nómina, se tienen que tomar varios aspectos importantes, los cuales son considerados en el artículo 123 y que a lo largo de esta guía estaremos revisando.

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

Párrafo adicionado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008

- ✓ **Apartado A.** *Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

Párrafo adicionado (como encabezado de Apartado A) DOF 05-12-1960

1.2 Ley Federal del Trabajo (LFT)

Dentro de la LFT, se estipulan varios conceptos importantes que deben tomarse en cuenta para el pago de la nómina, tal como se observa en la siguiente imagen:



Es importante comentar, que, para efectuar el pago de la nómina, se deben revisar los siguientes artículos:

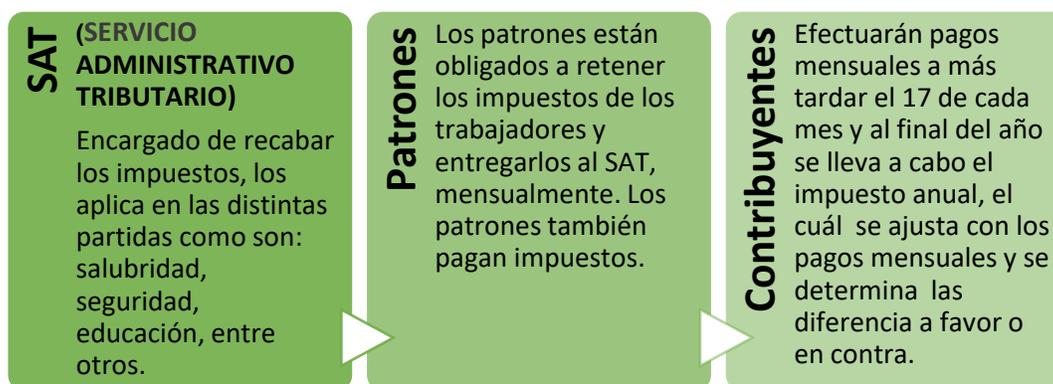
Capítulo o Artículo	Tema que aborda
25	Contrato
35	Duración de las relaciones de trabajo
58	Jornada de trabajo
60	Jornada diurna
Capítulo III	Días de descanso

1.3 Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR)

Seguramente has escuchado hablar del pago de impuestos, pues bien, el Impuesto Sobre la Renta es lo que comúnmente conocemos como (ISR), y no es otra cosa más que un descuento que tu patrón hace directamente sobre tu nómina.

Además de que el ISR es descontado de tu sueldo, actualmente en México se pagan impuestos por varias cosas, por ejemplo, algunas de ellas son: salarios, honorarios, regalías, premios, arrendamientos de inmuebles, publicidad.

En el descuento del ISR intervienen varios actores tal como se observa a continuación:



1.4 Ley del Seguro Social

Dentro de esta ley, se encuentra el artículo 15, el cual señala que todos los patrones tienen la obligación de dar de alta a sus trabajadores en el servicio médico ya sea IMSS o ISSSTE, así como el comunicar a estas instituciones todos los movimientos de salario que realicen a favor del trabajador, así como los movimientos de altas y bajas, todo esto en un plazo no mayor a cinco días hábiles a partir de que se dé el movimiento. Referente al pago de nómina este artículo menciona que los patrones deben manejar libros de raya y el patrón debe guardar estos registros por un lapso de cinco años a partir del movimiento.

Ley del Seguro Social

<p>La Ley del Seguro Social, rige en toda la República Mexicana para todos los trabajadores que pertenecen a la iniciativa privada. apartado A de la Constitución Política</p>	<p>Su finalidad es la salud, asistencia médica, para el trabajador y su familia.</p>	<p>Se conforma de: El gobierno, las cuotas patronales y las cuotas obreras.</p>	<p>El salario integrado se conforma de: Cuota diaria, aguinaldo, prima vacacional, alimentación, habitación, comisiones, entre otros.</p>	<p>El Seguro Social comprende de dos tipos de regimenes: 1.- Régimen obligatorio •Riesgo de trabajo •Enfermedad y maternidad •Invalidez •Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez 2.- Regimen Voluntario</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.5 Ley de INFONAVIT

El Instituto del Fondo de Vivienda mejor conocido como (INFONAVIT) se funda el 21 de abril de 1972 y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de ese mismo año, su última reforma se realizó el 9 de abril de 2012.

- Su objetivo es otorgar créditos para que los trabajadores que estén afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social puedan adquirir una vivienda, y su adquisición puede ser en veces salario mínimo y en pesos.
- El capital del INFONAVIT se conforma por; las aportaciones del Gobierno y las aportaciones del patrón (5%).
- Los créditos que ofrece el INFONAVIT son:
 - ↳ Préstamo para la adquisición de vivienda.
 - ↳ Construcción, reparación, ampliación o mejoramiento.
 - ↳ Pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.

Actividad de aprendizaje 1

Instrucciones: Escribe en el paréntesis de la izquierda la letra que corresponda a la ley que se refiera la descripción de la derecha.

- | | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| A) Ley Federal del trabajo | B) Constitución de los Estados Unidos Mexicanos | C) Ley del Seguro Social | D) Ley del Infonavit |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|

1. () "La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo de los trabajadores"
2. () "Asegura que brindará más y mejor información para que los trabajadores elijan la casa que más les guste y convenga, en cuanto a ubicación, materiales que sean adecuados para el clima de su región, así como servicios y espacios públicos para sus familias"
3. () "Nació para regular las leyes establecidas en el ámbito laboral entre patrones y colaboradores. Por ello, en sus artículos se estipula de manera detallada todos los derechos y obligaciones de ambas partes"
4. () "Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley."



2. Movimientos e incidencias del personal.

2.1 Trámite para el RFC y CURP

Cuando registramos a un trabajador en la nómina los datos que se requieren son su nombre, CURP, RFC, número de afiliación al IMSS, por lo que a continuación te detallaremos cómo se conforman dichos registros y en dónde tienen que hacer los trámites, así como la documentación necesaria para el registro.

RFC

Registro Federal de Contribuyentes (RFC): es una clave alfanumérica compuesta de once dígitos, que el gobierno utiliza para identificar a las personas físicas y morales que trabajan o bien ejercen una actividad comercial y que están obligadas a contribuir a los gastos que se generan en el país o bien para invertir en el desarrollo del mismo.

El Sistema Administrativo Tributario (SAT): se encarga de recaudar y administrar ese dinero en las diferentes partidas como son: Salubridad, Seguridad, Programas de apoyo a las personas de escasos recursos, becas, ayuda a las personas de la tercera edad, el pago a los trabajadores que trabajan para el gobierno, educación entre otros muchas más.

Para tramitar tu RFC necesitas tu CURP, ser mayor de 18 años, comprobante de domicilio (menor a tres meses) y credencial de elector. Es necesario revisar qué oficina del SAT te queda más cercana.

¿Cómo se conforma RFC? Con la primera letra del apellido paterno, primera vocal del apellido paterno, primera letra del apellido materno, primera letra del primer nombre, cuando hay muchos registros con las mismas iniciales se procede con la primera letra del segundo nombre, año de nacimiento, mes y día a dos dígitos, posteriormente la homoclave conformada con letras y números (dos dígitos) y el dígito verificador (1 dígito), como se observa a continuación:

Ejemplo:

Rosas **S**algado **R**aquel nació el **22** de **agosto** de **1985**

R**O****S****R****8****5****0****8****2****2** **3G** **1** = 13 dígitos

Homo-clave Dígito verificador

ROSR850822 3G1

CURP

La Clave Única de Registro Poblacional (CURP): es el medio por la cual nos identificamos como mexicanos al igual que los residentes que viven en nuestro país y se compone de 18 dígitos a saber: Primera letra del apellido paterno, primera vocal del apellido paterno, primera letra del apellido materno, primera letra del nombre, los dos dígitos del año de nacimiento, dos dígitos del mes y dos dígitos del día, el sexo, si es mujer se pondrá la letra M, si es hombre la letra H, el lugar de nacimiento, son dos letras y todos los Estados de la República tienen su propia clave, la primera consonante del apellido paterno, la primera consonante del apellido materno, la primera consonante del nombre y una homoclave de dos dígitos.

Cuando nacen los niños, al registrarlos les proporcionan su CURP, posteriormente pueden sacar una copia vía Internet.

Los documentos que se requieren para su trámite son: Acta de Nacimiento, identificación de los padres, comprobante de domicilio, CURP de los padres y la hoja de alumbramiento.

Ejemplo:

Rosas Salgado Raquel nació el 22 de agosto de 1985, es mujer, nació en Zacatecas.

CURP

R	O	S	R
PRIMERAS DOS LETRAS DEL APELLIDO PATERNO	PRIMERA LETRA APELLIDO MATERNO	PRIMERA LETRA DEL NOMBRE	

8	5	0	8	2	2
AÑO DE NACIMIENTO		MES DE NACIMIENTO	DÍA DE NACIMIENTO		

M	Z	S	S	L	Q
SEXO	LUGAR DE NACIMIENTO (DOS LETRAS)	PRIMERA CONSONANTE DEL APELLIDO PATERNO	PRIMERA CONSONANTE DEL APELLIDO MATERNO	PRIMERA CONSONANTE DEL NOMBRE	

0	4
DIFERENCIADOR	HOMOCLAVE

¿Sabes cómo tramitar el RFC?, para más información revisa el siguiente video Mi RFC por primera vez con CURP. Consultado el 6 de mayo de 2022 de:

<https://www.youtube.com/watch?v=IkUJu6XglvE>



¿Sabes cómo descargar la CURP?, para más información revisa el siguiente video Cómo Descargar la CURP por Internet GRATIS 2019.

Consultado el 31 de mayo de 2022 de:

<https://youtu.be/n0CSS0XWI4Q>

Actividad de aprendizaje 2

Instrucciones: Elabora el CURP y RFC, de los siguientes trabajadores.

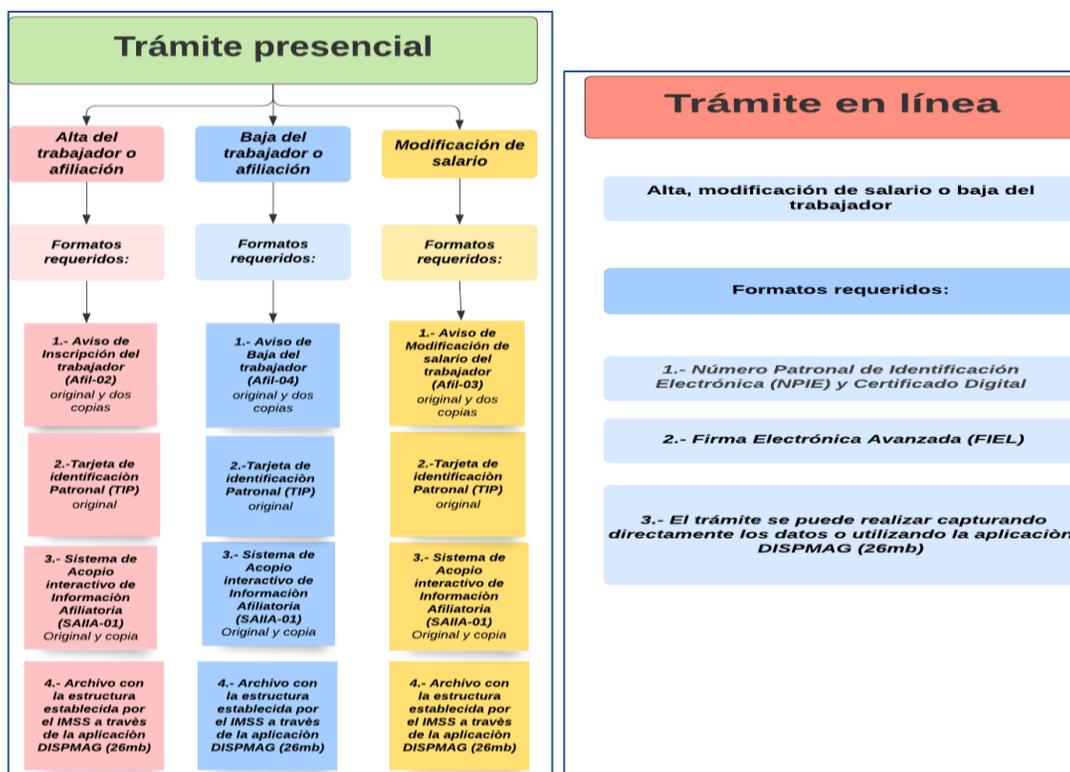
Nombre del Trabajador	Juan Pérez Álvarez	Carlos Loera García	Ana Elisa Escobar Beltrán
Fecha de nacimiento	15 febrero 1992	18 marzo1991	23 julio 1994
Lugar de nacimiento	México D.F.	Estado de México	Zacatecas
Fecha de ingreso a la empresa	2011	2010	2013
CURP			
RFC			



2.2 Altas, Bajas y Modificación de Salario

El patrón o representante legal de la empresa tienen como obligación notificar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), todo tipo de movimiento que realice con cada uno de sus trabajadores, estos pueden ser: alta, baja o modificación de salario. Actualmente este tipo de trámite se puede realizar en línea en la siguiente liga electrónica: <https://idse.imss.gob.mx/imss/> o de manera presencial en la Subdelegación del IMSS cercana al domicilio patronal.

Estos trámites no causan ningún tipo de gastos para el patrón, solo se debe cumplir con cada uno de los documentos requeridos por el IMSS, tal como se observa a continuación:



Altas

La empresa avisa la inscripción al IMSS de los trabajadores que se incorporan a laborar en su plantilla. Este trámite debe llevarse a cabo dentro de los cinco días hábiles posteriores o el día hábil anterior al inicio de la relación de trabajo.

Bajas

La compañía comunica al IMSS cuando se acaba una relación laboral con alguno de sus trabajadores, por lo cual ya no está obligada a mantener su afiliación al Seguro Social. Este proceso debe realizarse en los cinco días hábiles después de finalizada la relación de trabajo.

Modificación de salario

La compañía comunica al IMSS acerca de cambios en el salario base de un empleado, lo cual evidentemente incide en su cotización en el régimen. Las fechas del trámite varían si se trata de salarios fijos, variables o mixtos.

Actividad de aprendizaje 3

Instrucciones: Coloca el concepto de cada definición según corresponda.

Alta al IMSS	Baja del IMSS	Modificación de salario
La empresa comunica al IMSS cuando se acaba una relación laboral con alguno de sus trabajadores, por lo cual ya no está obligada a mantener su afiliación al Seguro Social. Este proceso debe realizarse en los cinco días hábiles después de finalizada la relación de trabajo.	La empresa comunica al IMSS acerca de cambios en el salario base de un empleado, lo cual evidentemente incide en su cotización en el régimen. Las fechas del trámite varían si se trata de salarios fijos, variables o mixtos.	La empresa avisa la inscripción al IMSS de los trabajadores que se incorporan a laborar en su plantilla. Este trámite debe llevarse a cabo dentro de los cinco días hábiles posteriores o el día hábil anterior al inicio de la relación de trabajo.

2.3 Faltas, retardos, licencias, permisos e incapacidades

Incidencias

Las incidencias en contra del trabajador las llamaremos deducciones y son las siguientes: descuentos por faltas, retardos e incapacidades.

Faltas

Cuando hablamos de faltas es hablar de ausencia del trabajador en su puesto de trabajo sin justificación alguna ni permiso del patrón, la Ley Federal del Trabajo, en el art. 47 Fracción X dice: “más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada, puede ser despedido”.

- ↳ Cuando un trabajador labora de lunes a viernes el factor de descuento por falta injustificada será de 1.4.
- ↳ Cuando un trabajador labora de lunes a sábado el factor de descuento por falta injustificada será de 1.16.
- ↳ Dichos factores se deben al porcentaje de los días de descanso que no le corresponden al faltar un día a la semana.

Ejemplo:

Cuando se trabaja de lunes a sábado

Lunes trabaja	1.16
Martes trabaja	1.16
Miércoles trabaja	1.16
Jueves trabaja	1.16
Viernes trabaja	1.16
Sábado trabaja	1.16
Domingo descanso	1.16

Suman 7 días

Se divide 7 / 6 = 1.16

Cuándo se trabaja de lunes a viernes

lunes trabaja	1.4
martes trabaja	1.4
miércoles trabaja	1.4
jueves trabaja	1.4
viernes trabaja	1.4
sábado descansa	
Domingo descansa	

Suman 7 días

Se divide 7 / 5 = 1.4

Retardos

Se considera retardo cuando el trabajador checa 11 minutos después de la hora estipulada de trabajo, en el reglamento interior de cada empresa los minutos de tolerancia pueden variar, pero al acumularse más de tres retardos en un período de 30 días se descontará un día completo.

Licencias

Son unos permisos de duración determinada durante los que el trabajador o trabajadora sigue percibiendo su salario como si hubiera acudido a su puesto de trabajo con total normalidad.

Permisos

Un trabajador puede solicitar a la empresa ausentarse de su puesto de trabajo por un tiempo o período determinado sin dejar de percibir su salario.

Incapacidades

El IMSS es la institución encargada de extender incapacidades a un trabajador cuando considera que no se encuentra apto para laborar, las incapacidades pueden ser por:

- a) Enfermedad general: el IMSS hace el pago por el 60 % del sueldo del trabajador después del tercer día ya que los tres primeros días no los paga ni el IMSS ni la empresa.
- b) Accidente de Trabajo: Se considera de así cuando el trabajador tiene un accidente de trayecto de su casa al trabajo y viceversa, el IMSS se encarga del pago previa verificación del accidente y se paga al 100%
- c) Enfermedad profesional y maternidad, las paga el IMSS al 100% previa investigación.

Actividad de aprendizaje 4

Instrucciones: Anota en la línea la respuesta correcta según corresponda a la descripción.

25%	Un día	incapacidad	retardo	Prima vacacional
Descanso obligatorio	Tiempo extraordinario	Número de seguridad social	aguinaldo	falta

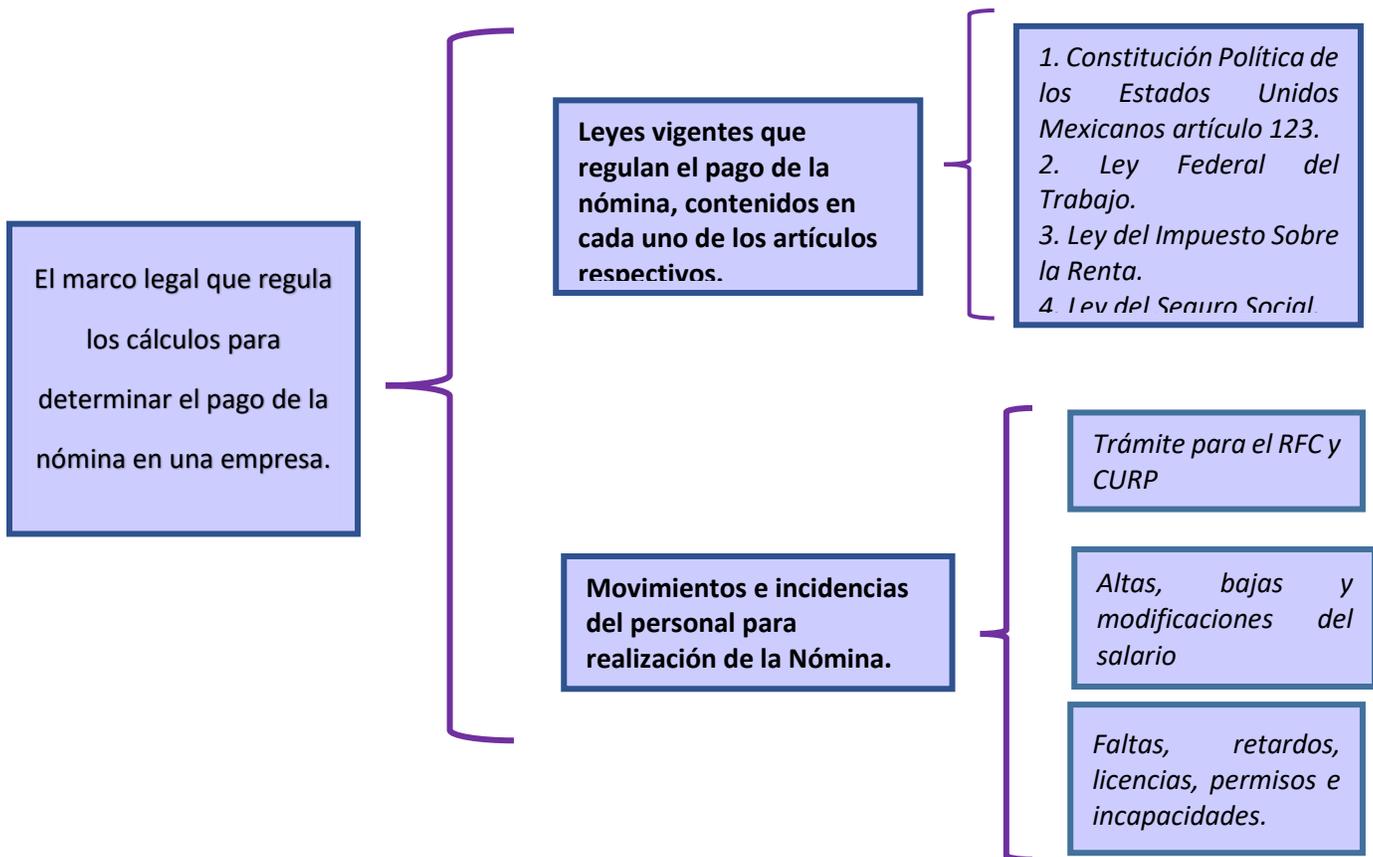
1. Serie numérica que recibe cada uno de los trabajadores que se encuentran afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social.

2. Los trabajadores tendrán derecho a ...del 25 % sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones _____.
3. Son los días de _____, si los trabaja el empleado se le pagará al 200% más de su salario.
4. Los trabajadores que presten servicio en domingo tendrán derecho a una prima adicional de un _____ por ciento sobre su salario.
5. Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de _____, por lo menos, con goce de salario íntegro.
6. Cuando un trabajador se ve imposibilitado a realizar sus labores como consecuencia de una enfermedad o accidente de trabajo se le llama _____.
7. Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni tres veces en una semana es un _____.
8. Los trabajadores tendrán derecho a este pago anual, que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos _____.
9. Cuando el registro de entrada se efectúa después de los 10 minutos de tolerancia se considera _____.
10. Es toda ausencia o abandono de los deberes, antes de completarse una jornada laboral y es considerada como un incumplimiento y causa de descuento _____.

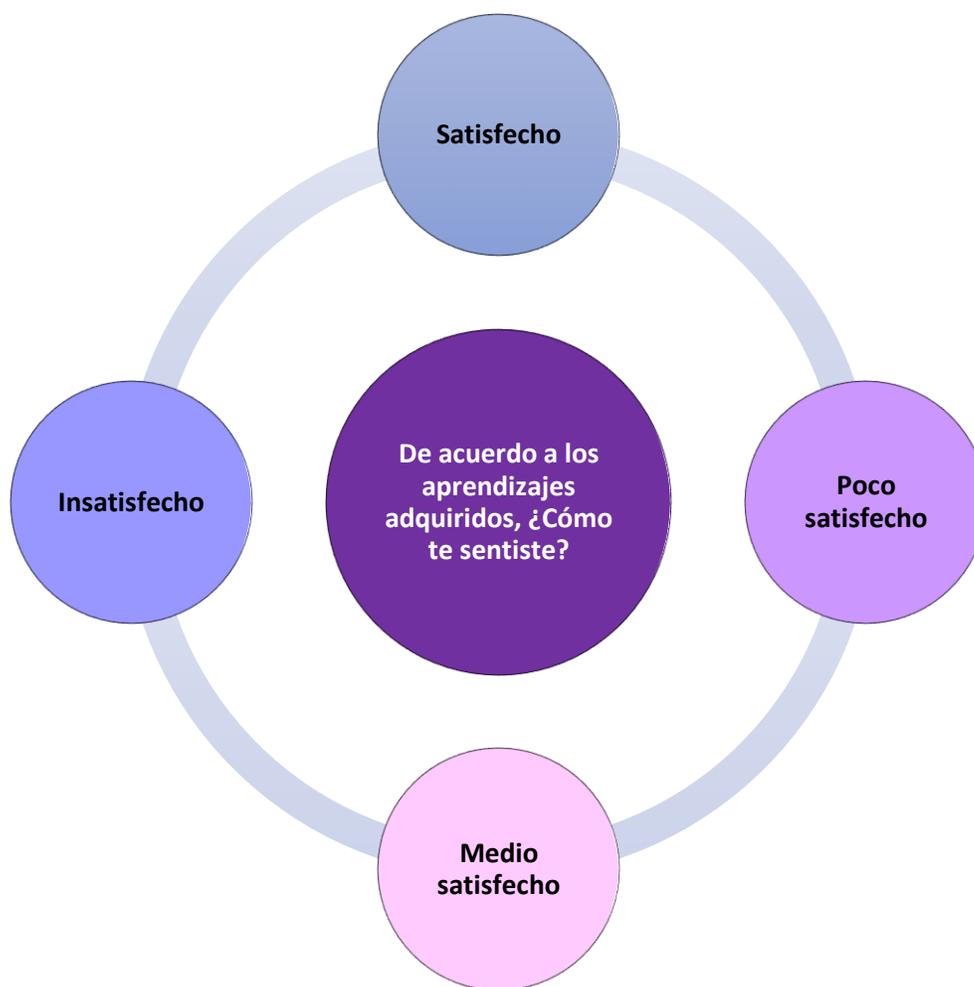


El siguiente cuadro sinóptico recopila los contenidos específicos y los temas que corresponden al corte 1

Marco legal e incidencias de la nómina



Instrucción: Marca con una "X" en el círculo que mejor te describa de acuerdo a lo aprendido en este corte 1.



Sitio Web

Aviso de movimientos afiliatorios, como alta, baja o la modificación de salario. (2019). Recuperado el 6 de mayo 2022, de: <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02009>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Recuperado el 6 de mayo de 2022 de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Instituto_del_Fondo_Nacional_de_la_Vivienda.pdf

Diputados.gob.mx. (6 de mayo de 2022). *Cámara de diputados. ley del seguro social.* Recuperado el 05 de julio 2022 de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Seguro_Social.pdf

Trabajo, del (2018). *Jornadas de trabajo.* Recuperado el 6 de mayo de 2022, de <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/jornada-de-trabajo?idiom=es>

CORTE

2

Cálculo de percepciones, deducciones e integración de la seguridad social

Aprendizajes esperados:

Contenidos específicos

1. Percepciones

- 1.1 Ordinarias: salario, aguinaldo, prima vacacional y PTU.
- 1.2 Extraordinarias: prima dominical, tiempo extraordinario y días de descanso obligatorio.

Aprendizajes esperados

1. Realiza cálculos de las percepciones, para generar el pago de la nómina.

2. Deducciones

- 2.1 Retención del ISR.
- 2.2 Descuentos: faltas, licencias, permisos, retardos, caja de ahorro, cuota sindical y préstamos.

3. Cálculo de los seguros en el régimen obligatorio del seguro social

- 3.1 Integración y cálculos del Salario Base de Cotización.
- 3.2 Integración y cálculo de los seguros.

4. Cálculo del pago del INFONAVIT

2. Realiza cálculos de las deducciones para generar el pago de la nómina.

3. Realiza cálculos de las aportaciones de seguridad social, para generar el pago de la nómina del personal.

4. Realiza cálculos de las aportaciones de INFONAVIT, para generar el pago de la nómina del personal.

Al término del corte, el estudiante será capaz de realizar los procedimientos para el cálculo de las percepciones, deducciones y aportaciones de seguridad social e INFONAVIT para generar el pago de la nómina.

RECOMENDACIÓN

Te sugerimos, revises los aprendizajes esperados antes de iniciar con el estudio del corte, realiza las anotaciones que sean necesarias.



Para que logres desarrollar los aprendizajes esperados correspondientes al corte 1 es importante que reactives los siguientes conocimientos:

- ✓ Artículos de las leyes que regulan las percepciones y deducciones en el pago de la nómina.

Identifica lo que
debes saber
para que la
comprensión de



Instrucciones: Anota en el paréntesis de la derecha la letra que corresponda a la respuesta correcta.

Descripción	Aspecto
A. Ley que grava la utilidad o ganancia obtenida por la realización de una actividad. Es decir, al ingreso que recibe un empleado (persona física) y a la diferencia de ingresos y deducciones autorizadas para una empresa (persona moral)	() Ley del Seguro Social.
B. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.	() Son Deducciones que marca la Ley Federal del trabajo.
C. Ley cuya finalidad es la seguridad social, y se calculan sus cuotas con salario base de cotización.	() Ley Federal del trabajo.
D. Retención de ISR por salarios, Seguridad social y Fondo de Vivienda.	() Ley Impuesto sobre la renta.
E. Ley que define el pago de las percepciones de Horas Extras, aguinaldo, vacaciones y días de descanso obligatorio.	() Art. 123 Constitucional.

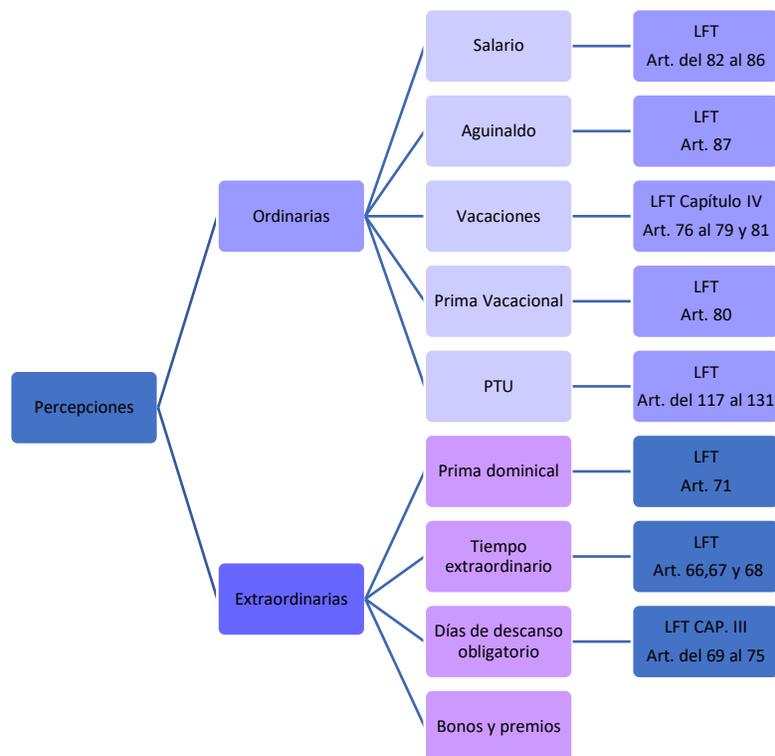
Hay varios tipos de nómina de acuerdo al período de pago, como son:

Por el tipo de contratación



Cuando calculamos los pagos de la nómina de los trabajadores, están las percepciones y las deducciones que forman parte de las incidencias que alterna o conforman el pago del trabajador.

1. Percepciones.



1.1 Ordinarias: Salario, aguinaldo, prima vacacional y PTU

Salario

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Aguinaldo

Artículo 87 LFT

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

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

ART. 93 F. XIV LISR

Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general.

Para determinar el aguinaldo, que es una prestación mínima de ley y que corresponde a por lo menos de 15 días de sueldo y se debe pagar antes del 20 de diciembre, se multiplica el sueldo diario por 15 días y eso es lo que le corresponde de aguinaldo.

Ejemplo:

José López Martínez gana \$ 8,700.00 ¿Cuánto le corresponde de aguinaldo?

$8700 / 30 \text{ (días)} = 290.00 \text{ (sueldo diario)} * 15 \text{ (días de aguinaldo)} = \$ 4,350.00$

Le corresponde el pago de \$ 4, 350.00 por concepto de aguinaldo.



¿Sabes que hay diversos ejercicios de aguinaldo?, para más información revisa el siguiente video de *Cálculo del aguinaldo*. Consultado el 9 de mayo del 2022, en <https://www.youtube.com/watch?v=AJ0gF9Te1VA>

Actividad de aprendizaje 1

Instrucciones: Calcula el aguinaldo de los siguientes casos.

Ofelia Gutiérrez tiene un sueldo mensual de \$ 4,700.00, aguinaldo de 15 días.	
Carlos Villanueva tiene un sueldo mensual de \$ 10,700.00 aguinaldo de 15 días.	
Inés De la Cruz tiene un sueldo mensual de \$6,100.00, aguinaldo de 15 días.	



Prima vacacional

Para realizar el cálculo de vacaciones y su prima vacacional correspondiente se debe tomar en consideración lo estipulado en los siguientes artículos:

ART. 76 LFT	ART. 78 LFT	ART. 80 LFT PRIMA VACACIONAL	ART. 81 LFT
Los trabajadores que tengan más de un año de servicio, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas.	Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos.	Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25 % sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.	Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Para determinar el cálculo de las vacaciones y prima vacacional que le corresponden a un trabajador, éste se realiza con base a los años de servicio en la empresa y la prima vacacional se paga en el mes que el trabajador cumple años de servicio con 25 % de acuerdo a su antigüedad y con el salario diario.

Ejemplo:

José López Martínez gana \$ 8,700.00, ingresó a laborar el 1 de septiembre de 2005, desea conocer cuántos días le corresponden de vacaciones y cuánto le corresponde de prima vacacional. Cumple en el año de 2021 16 años de servicio, por lo que le corresponden 18 días de vacaciones y su sueldo diario es de \$290.00 por lo que el procedimiento es el siguiente:

$$18 \text{ (días de vacaciones)} * 290 \text{ (sueldo diario)} * .25 \text{ (prima vacacional)} = \\ 18 * 290 * .25 = \$ 1,305.00 \text{ corresponde a su Prima vacacional}$$



¿Sabes que hay diversos ejercicios del cálculo de la prima vacacional?, para más información revisa el siguiente video de Cálculo de la prima vacacional. Consultada el 9 de mayo del 2022, en <https://www.youtube.com/watch?v=AJ0gF9Te1VA>

Actividad de Aprendizaje 2

Instrucciones: Calcula la prima vacacional de los siguientes trabajadores.

Micaela Martínez Carrillo gana \$ 9,300, ingreso a laborar el 1 de junio del 2009, desea conocer cuántos días le corresponden de vacaciones y cuánto le corresponde de prima vacacional. Cumple en el año de 2022 13 años de servicio, por lo que le corresponden 16 días de vacaciones y su sueldo diario es de \$310.00.

Rodrigo López Ávila gana \$ 12,000, ingreso a laborar el 2 de agosto del 2011, desea conocer cuántos días le corresponden de vacaciones y cuánto le corresponde de prima vacacional. Cumple en el año de 2022, tiene 9 años de servicio, por lo que le corresponden 14 días de vacaciones y su sueldo diario es de \$310.00.

Nombre del trabajador	Días de vacaciones	Sueldo diario	.25% prima de acuerdo a la Ley	Total Prima Vacacional



Participación de Reparto de Utilidades (PTU)

Para el cálculo del Reparto de utilidades (PTU) se determina el número de días trabajados y el monto de los salarios de cada trabajador. El monto que resulte se calcula el ISR, queda exento 15 días de salario mínimo general y el resto se grava. Revisa los siguientes pasos para su cálculo:

Paso 1) El monto de PTU se multiplica el 10% ya que es el monto para repartir entre los trabajadores, se divide entre dos para saber el monto a repartir para sueldos y el otro 50% a repartir para días.

Utilidades \$ 100,000 el 10% son 10,000 la mitad para sueldos 5,000 y 5,000 para días.

Paso 2) Se suman los sueldos y se divide el total de sueldos entre cada uno de los sueldos de los trabajadores para determinar el factor sueldos.

Paso 3) El factor sueldo se multiplica por el sueldo diario de cada trabajador.

Paso 4) Se suman los montos de sueldo y de días de cada trabajador y es la cantidad de PTU de cada trabajador a recibir.

Ejemplo

Nombre	Suel do diari o	Factor sueldo	Monto sueldo \$5,000	Día s tra b.	Factor días	Monto días \$5,000	PTU	Exen to	Grav	ISR	PTU NETO
Juan Gómez Sánchez	237.0 0	237/93 3= .2541	.2541*500 0= 1,270.50	365	365/9 54 = .3826	.3826*500 0 = 1,913	1270.50+1913 = 3,183.50	1848. 3	1335. 20	59.5 2	\$3,123. 97
Alicia Escobar Martínez	380.0 0	380/93 3= 4073	.4073*500 0 = 2,036.50	289	289/9 54 = .3029	.3029*500 0 = 1,514.5	2036.50+1514 .50 = 3,551.00	1848. 3	1702. 7	83.0 5	\$3,467. 95
Luis Rodríguez Fernández	316.0 0	316/93 3= .3387	.3387*500 0 = 1,693.50	300	300/9 54 = .3145	.3145*500 0= 1,572.50	1693.50+1572 .50 = 3,266.00	1848. 3	1417. 7	64.8 1	\$3,201. 19
	933	1	5,000	954	1	5,000					



¿Sabes que hay diferentes ejercicios del cálculo de la Participación de reparto de utilidades?, para más información revisa el siguiente video de Cálculo de la prima vacacional. Consultada el 9 de mayo del 2022, en <https://www.youtube.com/watch?v=rvxs5QAOAjo>

Actividad de aprendizaje 3

Instrucciones: Calcula el reparto de utilidades de los siguientes trabajadores.

Utilidad de \$70,00 determina el 10%											
Nombre del trabajador	Sueldo diario	Factor sueldo	Monto sueldo	Días trabajados	Factor de días	Monto días	PTU	Exento	Gravable	ISR	PTU NETO
Ofelia Gutiérrez	156.66			345							
Carlos Villanueva	356.66			360							
Inés de la Cruz	203.33			365							



1.2 Extraordinarias: Prima dominical, tiempo extraordinario y días de descanso obligatorio

Prima dominical

Ley Federal del Trabajo Federal. 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.

Ejemplo

José López Martínez gana \$ 8,700.00 trabajo 9 horas extras la primera semana de septiembre y 12 horas extras en la segunda semana de septiembre.

Se divide el sueldo mensual \$ 8,700 / 30días que tiene el mes = \$ 290.00 Sueldo diario.

- ✓ Para determinar el sueldo por hora se divide: el sueldo diario entre 8 horas (jornada diurna)
 $290 / 8 = \$ 36.25$ sueldo por hora.
- ✓ Para determinar el pago de 9 horas extras en la semana: Se multiplica $9 * 2$ (el doble) * Sueldo por hora (36.25) = $9 * 2 * 36.25 = \$ 652.50$ Sería el pago de 9 horas extras en una semana.
- ✓ Para determinar el pago de 12 horas extras de la segunda semana.
- ✓ Se multiplican 9 (Horas) * 2 (doble) * 36.25 (sueldo por hora) = 652.50 pago de las 9 horas de la segunda semana de tiempo extra doble.
- ✓ Para determinar el pago de las tres horas extras al triple se multiplica: 3 (horas) * 3 (triple) * 36.25 (sueldo por hora) = 326.25
- ✓ $652.50 + 326.25 = \$ 978.75$ el pago por tiempo extra doble y triple.

Tiempo extraordinario

Art.66 LFT
Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias.

Art. 68 LFT
Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido en 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

Actividad de aprendizaje 4

Instrucciones: Calcula el tiempo extra doble y triple de los siguientes planteamientos.

1. Ofelia Gutiérrez tiene un sueldo mensual de \$ 4,700.00, trabajó la primera semana de septiembre 5 horas extras, en la segunda semana trabajó 15 horas extras.

Determina el monto de pago del tiempo extra de las dos semanas:
_____.

2. Carlos Villanueva tiene un sueldo mensual de \$ 10, 700.00, laboro en la primera semana de septiembre 14 horas extras y en la segunda semana de septiembre 3 horas extras.

¿Cuánto recibirá por el pago del tiempo extra de las dos semanas?
_____.

3. Inés De la Cruz tiene un sueldo mensual de \$ 6,100.00, laboro la primera semana de septiembre 5 horas extras y la segunda semana de septiembre 16 horas extras. Determina el monto de pago del tiempo extra de las dos semanas: _____.



Días de descanso obligatorio

Art. 73 LFT DÍAS DE DESCANSO TRABAJADOS	Art. 74 LFT DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO	Art. 75 LFT DÍAS FESTIVOS TRABAJADOS
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.</p>

Ejemplo

Cálculo de día de descanso laborado.

Semana completa laborada

$$\$120 \times 7 = \$84$$

Día de descanso trabajado y remunerado

$$\$120 \times 2 = \$240$$

Pago total de la semana

$$\$840 + \$240 = \$1,080$$

Semana completa laborada

$$\$120 \times 7 = \$840$$

Día de descanso trabajado y remunerado

$$\$120 \times 2 = \$240$$

Pago total de la semana

$$\$840 + \$240 = \$1,080$$



Actividad de Aprendizaje 5

Instrucciones: Calcula del pago del día descanso laborado de los siguientes trabajadores.

1. Armando Tejeda Novoa trabaja en su día de descanso. Al día Armando Tejeda Novoa, recibe \$ 240 por su jornada. Si el día de descanso se paga como día trabajado ¿Cuánto va a recibir de pago por su día laborado?

2. Cecilia acuerda con su patrón la posibilidad de que trabaje en su día de descanso. Al día, Cecilia recibe \$120 por su jornada. Si el día de descanso se paga como día trabajado y además por sus servicios prestados durante una semana ¿Cuánto va percibir en total de su pago?



2. Deducciones.

2.1 Retención ISR

De acuerdo al artículo 93 LISR F. I
Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Ejemplo

José López Martínez gana \$ 8,700.00, labora de lunes a viernes, por cuestiones de exceso de trabajo le solicitan que labore: sábado y domingo que son días de descanso, ¿Cuánto le corresponde de pago?

Para determinar el pago de los dos días laborados en días de descanso.

Se divide el sueldo mensual \$8,700 / 30 días = \$ 290.00 Sueldo por día

Se multiplica el \$ 290 sueldo diario * 2 (doble) + 2 días = \$ 1,160,00

Para determinar el impuesto de los días de descanso, al igual que el tiempo extra doble, se determina el 50 % para exentar y el 50% para gravar siempre y cuando no rebase cinco días de salario mínimo general.

\$ 1,160 / 2= \$ 580 (5 salarios mínimos generales \$616,10) al no rebasar ese tope queda \$ 580 exentos y \$ 580 gravables.

Prima dominical \$ 290 *.25= 72.50 (Queda exento de ISR, ya que está exento hasta un día de salario mínimo 123.22 por cada prima dominical. (Art. 93. F. XIV LISR)

En la siguiente semana trabajo el 16 de septiembre, el cuál es día festivo y se paga al triple del su salario diario.

SD= \$ 290.25 * 3 (triple) = \$ 870.00 Para el cálculo del ISR (Art.93. F. XIV LISR) el 50% exento y el 50% gravable siempre y cuando no rebase 5 días de salario mínimo general (\$ 616.10).

Concepto	Exento	Gravable
2 días de descanso trabajados 1,160.00	580	580
Adicional al pago de esos días de descanso trabajado se debe pagar la prima dominical 25% del domingo \$ 72.50	72.50	0
Día festivo 870	435.00	435.00

2.2 Descuentos: faltas, licencias, permisos, retardos, caja de ahorro, cuota sindical y préstamos

Faltas

El retardo es llegar tarde al horario de entrada establecido por la empresa, mismo que fue aceptado y firmado en el contrato que el empleado firmó al comenzar la relación laboral.

Para calcular las faltas es necesario saber si el trabajador labora de lunes a viernes o de lunes a sábado y a qué el factor difiere.

Lunes	1.16	Lunes	1.4
Martes	1.16	Martes	1.4
Miércoles	1.16	Miércoles	1.4
Jueves	1.16	Jueves	1.4
Viernes	1.16	Viernes	1.4
Sábado	1.16		
	7		7

**Al dividir $7 / 6 = 1.16$
Cuando labora de lunes a sábado**

**Al dividir $7 / 5 = 1.4$
Cuando labora de lunes a viernes**

Ejemplos

Ana gana un sueldo diario de 230.00, labora de lunes a sábado y faltó dos días. ¿Cuánto se le tiene que descontar por esos dos días? $230 * 1.16 = \$ - 266.80$

Juan gana un sueldo diario de 319.00, labora de lunes a viernes, faltó un día ¿Cuánto se le tiene que descontar por esa falta? $319 * 1.4 = \$ - 446.60$

Para el cálculo del fondo de ahorro se le tendrá que multiplicar el sueldo mensual por el 13 % para efectuar el descuento y se divide entre dos para el descuento quincenal.

Carlos tiene un sueldo de \$ 22,000 necesita saber cuál será su descuento por fondo de ahorro del 13 %

$22,000 * .13 = - \$ 2,860.00$ mensual y a la quincena - \$ 1,430.00 quincenal

Licencias

Son las derivadas de la ley, pues como se ha dicho quedan comprendidas dentro de las obligaciones patronales, pero sin la imposición del pago salarial. Su objetivo es permitir a los trabajadores conservar durante el periodo de licencia sus derechos escalafonarios, de previsión social y de antigüedad.

Permisos

Un trabajador puede solicitar a la empresa ausentarse de su puesto de trabajo por un tiempo o período determinado sin dejar de percibir su salario.

Retardos

Se considera retardo cuando el trabajador checa 11 minutos después de la hora estipulada de trabajo, en el reglamento interior de cada empresa los minutos de tolerancia pueden variar, pero al acumularse más de tres retardos en un período de 30 días se descontará un día completo.

Caja de ahorro

Cajas de ahorro. Su evolución doctrinal y legislativa, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XVI, de octubre de 2002. Novena Época, pág. 466, donde se precisa "De acuerdo con la doctrina, las cajas de ahorro son asociaciones constituidas por trabajadores o empleados de un centro de trabajo que, utilizando las aportaciones económicas de éstos, otorgan créditos o préstamos a los propios trabajadores con tasas de interés reducidas..."

Cuota sindical

Se trata de una cantidad monetaria fija que el sindicato establezca. El uso de estas cuotas suele dedicarse a fondos de solidaridad, para actividades del sindicato e incluso puede servir como un fondo para resistencia ante injusticias laborales, siendo útil en situaciones de huelga. Esta cuota sobre el salario está definida por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 110.

Préstamos

Es una operación financiera llevada a cabo por una entidad (prestamista) que le entrega a una persona u otra empresa (prestatario) la cantidad de dinero que este último necesita. A cambio de esto, se tendrá que devolver dicha cantidad más unos intereses pactados en un plazo determinado.



¿Sabes que hay tutoriales para realizar los cálculos de deducciones?, para más información revisa el siguiente tutorial para el cálculo del ISR Consultado el 9 de mayo del 2022, en <https://www.youtube.com/watch?v=AgSYajzO9LM>

¿Sabes que cuál es la utilidad y alcances de las cajas de ahorro de los trabajadores?, para más información revisa el siguiente documento digital Consultado el 22 de junio del 2022, en <https://www.youtube.com/watch?v=AgSYajzO9LM>

¿Sabes que hay estatutos de cajas de ahorro?, para más información revisa el siguiente artículo digital de la Regulación, utilidad y alcances de las cajas de ahorro de los trabajadores. Consultado el 30 de junio de 2022, en <https://idconline.mx/laboral/2011/08/29/las-cajas-de-ahorro-y-el-personal>

Actividad de Aprendizaje 6

Instrucciones: Calcula las siguientes ausencias, fondo de ahorro e ISR de los siguientes trabajadores.

1. Ofelia Gutiérrez tiene un sueldo mensual de \$ 4,700.00, labora de lunes a viernes y faltó tres días, su fondo de ahorro es del 5 %.

2. Carlos Villanueva tiene un sueldo mensual de \$ 10,700.00 labora de lunes a sábado y faltó tres días, su fondo de ahorro es del 10%.

3. Inés De la Cruz tiene un sueldo mensual de \$ 6,100.00, labora de lunes a sábado, faltó dos días y su fondo de ahorro es del 8%.



3. Cálculo de los seguros en el régimen obligatorio del seguro social.

3.1 Integración y cálculos del Salario Base de Cotización

Para determinar el SBC

El artículo 30. Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

- I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos.
- II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y Fracción reformada DOF 20-12-2001.
- III. 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 los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Integración y cálculos del Salario Base de Cotización o Salario Diario Integrado

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, las comisiones, las gratificaciones, las primas, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador.

Para determinar el SBC se consideran elementos fijos y elementos variables.

Los elementos fijos son aquellos ingresos que de forma permanente recibe el trabajador.

Los elementos variables son aquellos que se otorgan por condiciones o circunstancias especiales. De lo expuesto se observa que para determinar el SBC se consideran elementos fijos y elementos variables. Los elementos fijos son aquellos ingresos que de forma permanente recibe el trabajador. Los elementos variables son aquellos que se otorgan por condiciones o circunstancias especiales.

1. Salario Base de Cotización Fijo. Se compone percepciones fijas, que son aquellas que se conocen previamente, como es el sueldo diario, aguinaldo, prima vacacional, y otras percepciones contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo, y cualquier otra prestación que sea previamente conocida como despensa, habitación y alimentación. En el siguiente cuadro te mostramos los elementos que integra el SBC Fijo y la forma del cálculo de cada una de estas percepciones fijas

Elementos que contiene el SBC Fijo

Salario ordinario
Aguinaldo
Prima vacacional
Tiempo extraordinario permanente
Vales de Despensa

Si suponemos que un trabajador tiene un salario de día \$200.00, 15 días de aguinaldo, 6 días de vacaciones por tener un año de antigüedad en la empresa y se le paga 25%, de prima vacacional (todas estas prestaciones o percepciones son las que establece como mínimas la Ley Federal del Trabajo). 365, es el número de días del año natural.

Estas prestaciones o percepciones podrán variar hacia arriba dependiendo de los planes de incentivos de las empresas o de las negociaciones de estas prestaciones en los contratos de trabajo. Con los datos anteriores podemos determinar el SBC fijo de este Trabajador.

Con mencionamos con los datos del trabajador anotados arriba se determina el SBC Fijo quedando como sigue:

Ejemplo

Percepciones fijas o previamente conocidas	Cálculos	Importe
Salario Diario		\$ 200.00
Aguinaldo por día	$(15 \text{ días} \times 100 / 365 \text{ días naturales del año}) =$	4.10
Prima Vacacional por día	$(6 \text{ días de vacac.} \times 100 \times 25\% \text{ de prima vac.} / 100) / 365 =$	0.41
	SBC Fijo	\$ 204.51

Determinar los SBC fijo, Variable y Mixto es con el fin de utilizarlos en el momento en que el IMSS los solicita a las empresas a cada uno de los trabajadores en el momento de que el patrón da alta a un trabajador de nuevo ingreso o simplemente cuando el trabajador cambia sus ingresos pasando su un SBC fijo a uno de SBC Variable o SBC Mixto.

Factor de integración de SDI fijo, cuando se necesita calcular el factor de integración de SBC Fijo, dividimos el SBC fijo entre el sueldo diario, es decir: $SDI \text{ fijo} / \text{Sueldo diario} = \$104.51 / 100.00 = 1.0452$. Este factor de integración del SBC Fijo es diferente cuando se incrementa alguna de las percepciones fijas, o cuando se agregan nuevas. Un caso común son los días de vacaciones, que vienen a incrementar el importe de la prima vacacional, por lo que cada año cambia el factor de integración

2. Salario Base de Cotización Variable. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con percepciones variables que no pueden ser previamente conocidas su cantidad, 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 SBC Variable para el siguiente bimestre.

Cualquier ingreso del trabajador que no es previamente conocido se considera una percepción variable la cual modifica el importe del SBC en cada 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 SBC Variable en su primer bimestre

Elementos que contiene el SBC Variable

Comisiones sobre Ventas
Premio por Asistencia
Premio por Puntualidad
Premio por productividad
Prima de antigüedad
Ayuda para Transporte
Ayuda para Renta

Ejemplo

Si el trabajador tiene los siguientes ingresos variables, su SBC Variable será el siguiente

Percepciones Variables	SBC
Comisiones por ventas del bimestre anterior.	\$2,000.00
Tiempo extra Triple del bimestre anterior (Todo el Tiempo Extra Triple se suma al SBC)	200.00
Premio por Productividad recibido el bimestre anterior. todos se integran al SBC (los recibe el trabajador si cumple con los requisitos establecidos en el contrato colectivo de trabajo)	4,500.00
Suma de percepciones variables del bimestre anterior.	
Número de días de salario devengado del bimestre anterior 61días	61
$6,400.00/61 =$ SDI variable o SBC Variable	\$104.91

Actividad de aprendizaje 7

Instrucciones: Calcula el salario fijo de los siguientes trabajadores.

1. Pedro Sánchez Pérez, tiene un salario diario de \$340.00, tiene 15 días de aguinaldo que equivale a \$5100.00, tiene derecho a 6 días de vacaciones que corresponde a \$2040.00 monto vacaciones y el 25% de prima vacacional es de \$510. ¿Cuál es su salario fijo?

2. Claudia Godínez Martínez, tiene un salario diario de \$200.00, tiene 15 días de aguinaldo que equivale a \$3000.00, tiene derecho a 8 días de vacaciones que corresponde a \$1600.00 monto vacaciones y el 25% de prima vacacional es de \$400.00 ¿Cuál es su salario fijo?



3.2 Integración y cálculo de los seguros

Retención de la cuota obrero-patronal del IMSS

El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al IMSS las cuotas mensuales y bimestrales obrero-patronales.

En tanto que el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero- patronales respectivas.

El pago de las cuotas obrero-patronales será por mensualidades vencidas a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente.

Artículo 11. El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y Guarderías y prestaciones sociales.

Recuerda, los meses y bimestres para pago de cuotas, se componen de la siguiente cantidad de días:

Mes	Días por Mes	Días por Bimestre	Núm. de Bimestre
Enero	31	59	1°
Febrero	28		
Marzo	31	61	2°
Abril	30		
Mayo	31	61	3°
Junio	30		
Julio	31	62	4°
Agosto	31		
Septiembre	30	61	5°
Octubre	31		
Noviembre	30	61	6°
Diciembre	31		

4. Cálculo del pago de INFONAVIT.

Ley de Seguro Social e Infonavit, en la tabla se contempla el marco normativo para conocer el % relacionado para cada rama de Seguridad Social / Infonavit.

Seguro y concepto	Prestaciones	Cuotas			Base salarial	
		Patrón	Trabajador	Total		
Riesgos de Trabajo	En especie y dinero	Conforme con su siniestralidad laboral		0.00 %	Prima correspondiente ¹	Salario base de cotización (SBC)
Enfermedades y Maternidad	En especie	Cuota fija por cada colaborador hasta por tres veces la Unidad de Medida y Actualización vigente (UMA) ²	20.40 %	0.00 %	20.40 %	UMA ²
		Cuota adicional por la diferencia del SBC y de tres veces la UMA ²	1.10 %	0.40 %	1.50 %	Diferencia entre el SBC y tres veces la UMA ²
	Gastos médicos para pensionados y beneficiarios	1.05 %	0.375 %	1.425 %	SBC	
	En dinero	0.70 %	0.25 %	0.95 %	SBC	
Invalidez y Vida	En especie y dinero	1.75 %	0.625 %	2.375 %	SBC	
Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CEAV)	Retiro	2.00 %	0.00 %	2.00 %	SBC	
	CEAV	3.150 %	1.125 %	4.275 %	SBC	
Guarderías y Prestaciones Sociales	En especie	1.00 %	0.00 %	1.00 %	SBC	
Infonavit	Crédito para vivienda	5.00 %	0.00 %	5.00 %	Salario base de aportación	

Ejemplo de cálculo de seguros para el trabajador.

Cálculo de un trabajador, cuyo salario base de cotización es de \$102.68.

Seguro	Porcentaje	Empleado	Base salarial	
Enfermedades y maternidad	En especie (cuota fija)	El pago corresponde al patrón		UMA
	En especie (excedente)	0.40%	–	Diferencia entre SBC y UMA
	En dinero	0.250%	\$7.84	SBC
	Para pensionados y beneficiarios	0.375%	\$11.76	SBC
Invalidez y vida	0.625%	\$19.60	SBC	
Por riesgo de trabajo	El pago corresponde al patrón		SBC	
Seguro de Retiro (se calcula bimestralmente)	El pago corresponde al patrón		SBC	
Cesantía y vejez (se calcula bimestralmente)	1.125%	\$35.28	SBC	
Guarderías y prestaciones sociales	El pago corresponde al patrón		SBC	

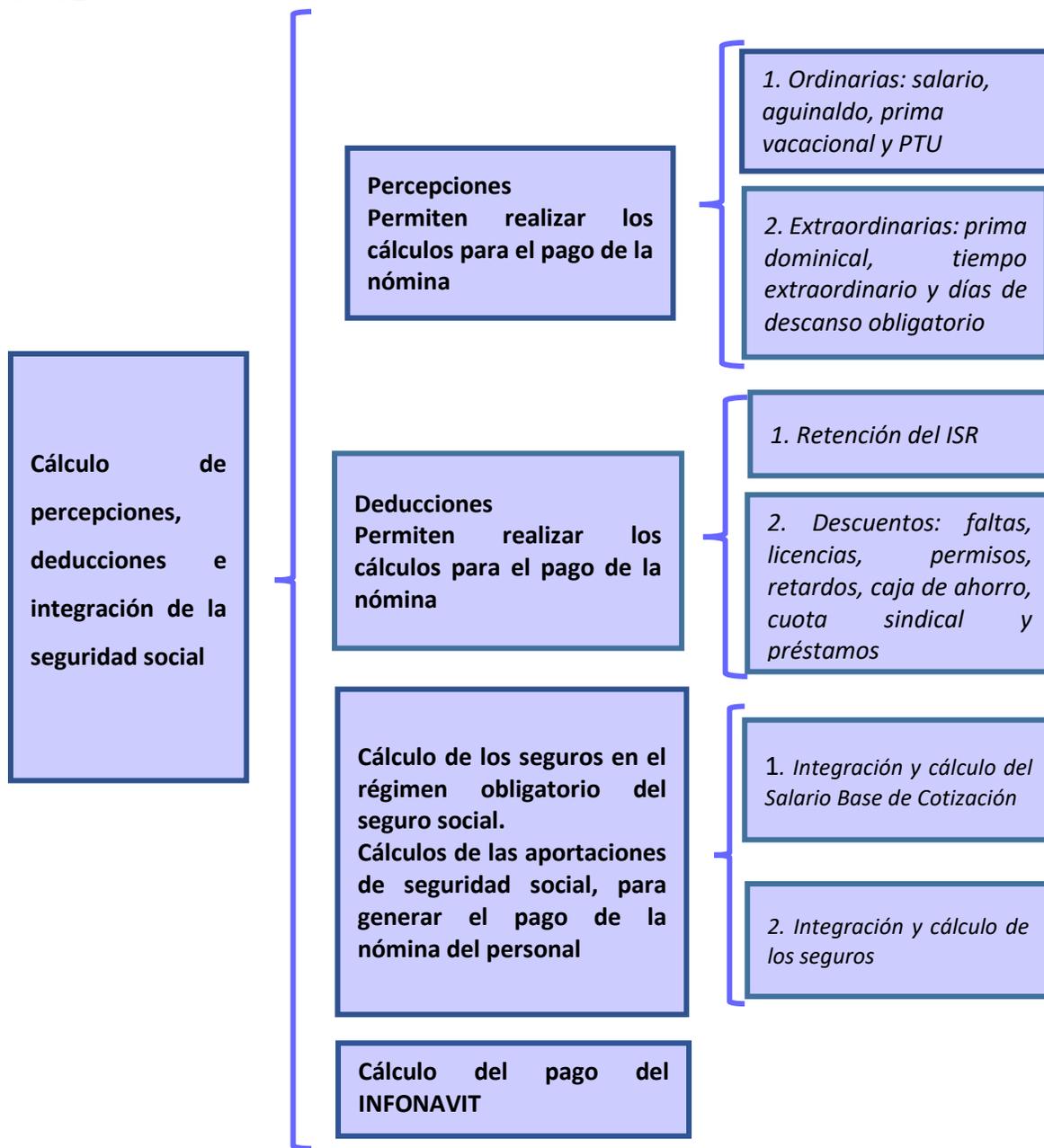
Actividad de aprendizaje 8

Instrucciones: Calcula los seguros de un trabajador cuyo salario base de cotización es de \$220.00.

Seguro		Porcentaje	Empleado	Base salarial
Enfermedades y maternidad	En especie (cuota fija)	El pago corresponde al patrón		UMA
	En especie (excedente)	0.40%	–	Diferencia entre SBC y UMA
	En dinero	0.250%	\$	SBC
	Para pensionados y beneficiarios	0.375%	\$	SBC
Invalidez y vida		0.625%	\$	SBC
Por riesgo de trabajo		El pago corresponde al patrón		SBC
Seguro de Retiro (se calcula bimestralmente)		El pago corresponde al patrón		SBC
Cesantía y vejez (se calcula bimestralmente)		1.125%		SBC
Guarderías y prestaciones sociales		El pago corresponde al patrón		SBC
IMSS Mensual			\$	
Cesantía Bimestral			\$	
Total a descontar al trabajador			\$	



El siguiente cuadro sinóptico recopila los contenidos específicos y los temas que corresponden al Corte 2



Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de cuestionamientos del grado de satisfacción del desarrollo de los contenidos del primer corte de la asignatura, marca una "X" en el cuadro que corresponda con tu opinión.

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy Satisfecho
Las instrucciones son claras					
Organización de la información					
Proporcionó una buena cantidad de aprendizajes prácticos y teóricos					
Qué tan fácil fue entender					
Lograste los aprendizajes del corte 1					
Tienes alguna sugerencia o comentario					

Sitios web

Aviso de movimientos afiliatorios, como alta, baja o la modificación de salario. (2019). Recuperado el 9 de mayo 2022, de <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02009>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Recuperado el 09 de mayo de 2022 de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Instituto_del_Fondo_Nacional_de_la_Vivienda.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley del Seguro Social. Recuperado el 09 de mayo de 2022 de: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

Contador Contado. (2018). Cálculo de AGUINALDO 2019 y su retención de ISR. Recuperado el 09 de mayo 2022 de; <https://www.youtube.com/watch?v=AJ0gF9Te1VA>

Trabajo, del. (2018). Jornadas de trabajo. Recuperado el 09 de mayo de 2022, de <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/jornada-de-trabajo?idiom=es>

CORTE

3

Gestión de la Nómina

Aprendizajes esperados:

Contenidos específicos

1. Proyecto Integrador

- 1.1 Cálculo de las percepciones, deducciones y neto a pagar.
- 1.2 Cálculo de las incidencias y retenciones de la seguridad social e INFONAVIT.
- 1.3 Elaboración de las cédulas para el pago de cuotas.
- 1.4 Diseño y elaboración de comprobantes de pago.

Aprendizajes esperados

1. Elabora el cálculo de los rubros que conforman la seguridad social de cada trabajador, para integrar el pago de la nómina y sus recibos correspondientes.

El estudiante será capaz de gestionar la nómina de una empresa de forma integral manual y electrónicamente.

RECOMENDACIÓN

Te sugerimos, revise los aprendizajes esperados antes de iniciar con el estudio del corte, realiza las anotaciones que sean necesarias.

Para que logres desarrollar los aprendizajes esperados correspondientes al corte 3 es importante que reactives el siguiente conocimiento:

- ✓ Marco legal del pago de la Seguridad Social, tipos de retenciones y la importancia de la integración del pago de cuotas.

Identifica lo que debes saber, para que la comprensión de los contenidos sea más fácil; si descubres que has olvidado algo, ¡repásalo!



Instrucciones: Lee con atención los siguientes enunciados y escribe en la columna derecha una “X” si es Falso o Verdadero.

Enunciados	Falso	Verdadero
1. El SBC es usado por el Instituto Mexicano del Seguro Social para cubrir las prestaciones de los trabajadores como subsidios por incapacidad y pensiones.		
2. Los patrones, participarán en las utilidades de la empresa, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.		
3. Las cuotas al seguro social solamente las paga el patrón de la empresa.		
4. Los seguros por los que se hace la retención de cuotas al trabajador son: Enfermedades y Maternidad (SEM); Invalidez y Vida (SIV); Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (SRCV)		
5. El seguro de riesgo de trabajo lo paga solamente el patrón		
6. El reparto de utilidades, un derecho constitucional que tienen los trabajadores para recibir una parte de las ganancias que obtiene una empresa o un patrón por la actividad productiva o los servicios.		
7. Las cuotas del seguro social se cobran para que los trabajadores, obtengan su contratación.		
8. La ley del Seguro Social contempla el régimen obligatorio y el régimen individual para afiliarse.		
9. El impuesto sobre la renta es una percepción, para los trabajadores.		
10. El número de Seguridad Social es con el cual Instituto del Seguro Social, lleva un registro de los trabajadores y asegurados que están inscritos, dentro del mismo.		

1. Proyecto integrador.

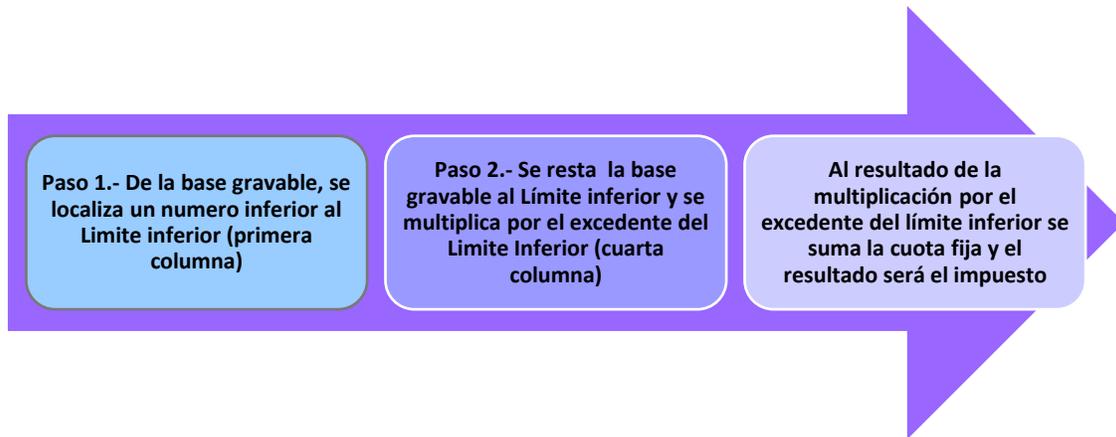
1.1 Cálculo de las percepciones, deducciones y neto a pagar

Ahora que ya aprendiste a calcular el tiempo extra, vacaciones, prima vacacional, días de descanso trabajados, días festivos trabajados, prima dominical, ausentismo, descuentos, ahora aprenderás a calcular las retenciones que son el Impuesto Sobre la Renta, INFONAVIT y cuotas del Seguro Social. Es hora de enlazar los aprendizajes adquiridos.

Iniciaremos con el cálculo del ISR en la Nómina de los trabajadores, posteriormente con las cuotas del IMSS y finalizaremos con el cálculo del INFONAVIT.

Para el cálculo del Impuesto Sobre la Renta se lleva a cabo el siguiente procedimiento, utilizando las tablas de Impuesto mensual. (Debemos recordar que cada año se actualizan)

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	578.52	0.00	1.92
578.53	4,910.18	11.11	6.40
4,910.19	8,629.20	288.33	10.88
8,629.21	10,031.07	692.96	16.00
10,031.08	12,009.94	917.26	17.92
12,009.95	24,222.31	1,271.87	21.36
24,222.32	38,177.69	3,880.44	23.52
38,177.70	72,887.50	7,162.74	30.00
72,887.51	97,183.33	17,575.69	32.00
97,183.34	291,550.00	25,350.35	34.00
291,550.01	En adelante	91,435.02	35.00



Ejemplo:

Guillermo Salazar Espinoza gana al mes \$ 18,900.00
 ¿Cuánto pagará de Impuesto sobre la Renta?

\$ 18,900 se busca el número menor en el límite inferior que corresponde a 12,009.95, al resultado se le multiplica por .2136; al resultado se le suma la cuota fija 1,271.87 y lo que se obtiene es el impuesto sobre la renta que se le tiene que retener al trabajador. Se divide entre dos para determinar el impuesto por quincena.

SM	18,900.00				
		-			
			12,009.95		
			6,890.05		
			X .2136		
			1,471.71		
		+	1,271.87		
			ISR \$ 2743.58		

Actividad de aprendizaje 1

Instrucciones: Resuelve los siguientes ejercicios.

1. Jaime Álvarez gana \$17,000.00 mensuales, ¿Cuánto paga de impuesto?
2. Rosa Castrejón gana \$ 12,100.00 mensuales ¿Cuánto paga de impuesto?
3. Daniel Vilchis gana \$ 35,000.00 mensuales ¿Cuánto paga de impuesto?
4. Brenda Escalante gana \$ 9, 300.00 mensuales ¿Cuánto paga de impuesto?
5. Hugo Moreno gana \$ 11,300.00 mensuales ¿Cuánto paga de impuesto?

Tabla del Subsidio

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto

Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Cantidad de subsidio para el empleo mensual
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00



Cuando los trabajadores tienen bajos ingresos el gobierno les otorga un Subsidio, el cual se calcula de la siguiente forma.

Se calcula igual que los ejercicios anteriores, pero se le resta el subsidio al impuesto y se determina si tiene saldo a favor o en contra del trabajador.

¿Cómo se calcula el Subsidio?

De la base gravable se busca en la tabla de subsidio el límite inferior a \$ 3,980.00 y en la última columna se especifica el subsidio que en este caso es \$ 382.46

Enrique González gana \$ 3,980.00 mensuales; ¿cuánto le corresponde pagar de impuesto y le corresponde el pago del subsidio?

\$ 3,980.00	
-578.53	ISR 228.80
<hr/>	-382.46
3,401.47	
X .0640	
<hr/>	
217.69	
+ 11.11	
<hr/>	
ISR \$ 228	- 153.66*

*Saldo a favor del trabajador, por lo tanto, no se le descuenta impuesto y se le paga \$ 153.66 de subsidio



Actividad de aprendizaje 2

Instrucciones: Calcula el impuesto y pago del subsidio de los siguientes trabajadores.

1. Lourdes Rodríguez gana \$ 5,000.00 mensuales, ¿cuánto le corresponde pagar de impuesto y de pago del subsidio?
-

2. Jaime Juárez gana \$ 4,120.00 mensuales, ¿cuánto le corresponde pagar de impuesto y del pago del subsidio?
-

3. Adrián Esparza gana \$ 6,000.00 mensuales, ¿cuánto le corresponde pagar de impuesto y le corresponde le pago del subsidio?
-



1.2 Cálculo de las incidencias y retenciones de la seguridad social e INFONAVIT

Para realizar el cálculo de las cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social es necesario integrar los sueldos de los trabajadores y al realizar los cálculos es necesario determinar si los trabajadores tuvieron faltas o incapacidades.

Recuerda que *el Salario Integrado* se conforma con el aguinaldo, prima vacacional y sueldo diario. Si tienen alimentación, hospedaje o alguna prestación fija también se tendrá que integrar.

El régimen obligatorio abarca las siguientes ramas:



Seguro	Base de cotización	Aportación			
		Patrón	Trabajador	Gobierno Federal	Total
Riesgos de Trabajo	SBC ^{1/}	1.868 ^{2/}			1.868
Enfermedades y Maternidad					
Asegurados					
Prestaciones en especie					
Cuota fija	SMDF ^{3/}	20.400		14.900 ^{4/}	35.300
Cuota excedente	Total del SBC menos 3 SMDF	1.100	0.400		1.500
Prestaciones en dinero	SBC	0.700	0.250	0.050	1.000
Pensionados	SBC	1.050	0.375	0.075	1.500
Invalidez y Vida	SBC	1.750	0.625	0.125 ^{6/}	2.500
Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez^{5/}	SBC	5.150	1.125	0.225 ^{7/}	6.500
Retiro	SBC	2.000			2.000
Cesantía y Vejez	SBC	3.150	1.125	0.225	4.500
Cuota social	1-15 SMDF			6.513 ^{8/}	6.513 ^{8/}
Guarderías y Prestaciones Sociales	SBC	1.000			1.000

¿Cómo se calculan las ramas de Instituto Mexicano del Seguro Social?

Riesgo de trabajo: El cálculo del riesgo de trabajo solo lo paga el patrón de acuerdo a la siniestralidad que se determinó por el Seguro Social al momento de inscribirse o dependiendo de los incidentes que haya tenido la empresa con sus trabajadores, y se calcula con Salario Base de Cotización (SBC).

La clase de riesgo de trabajo Art. 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización son:

Prima media	En porcentajes
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Enfermedad y maternidad: La **cuota fija**, solo la paga el patrón al 20.40 % sobre salario mínimo general.

Cuota excedente: La diferencia de tres veces salario mínimo general y el salario base de cotización, la diferencia se multiplica por 1.100% para el patrón y .400% para el trabajador.
Prestaciones en especie: Se calcula con el SBC para el patrón .700% y para el trabajador .250 %

Pensionados: Se calcula sobre SBC 1.050 % para el patrón y trabajador .375 %

Invalidez y vida: Se calcula sobre SBC, el 1.750 % para el patrón y el .625 % para el trabajador.
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez: Se calcula con SBC el 5.150% para el patrón y 1.125 para el trabajador. Se paga bimestralmente.

Cesantía y vejez: SBC el patrón 3.150 y el trabajador 1.125%

Retiro SBC: el patrón 2.000%

Guarderías y prestaciones sociales: El patrón lo paga sobre el SBC 1.000%

Ahora revisaremos cómo se calculan las ramas del Seguro Social:

Paso 1. Se calcula el salario integrado

Lo primero que vamos a calcular es el salario integrado del trabajador:

Juan Gómez Sánchez, Sueldo Mensual \$ 7,100.00
Aguinaldo 15 Días, Prima Vacacional 25%

Ingresó el 20 de abril de 2003. Al 2020 son 17 Años. Le corresponden 18 días de vacaciones
Trabajó 31 días en el mes de octubre
Sueldo Diario \$ **237.0**

Aguinaldo $15 * 237.00 / 365 = 9.73$

Prima Vacacional = 237 (Sueldo Diario) $* .25$ (Prima Vacacional) $* 18$ (días de vacaciones)
 $/ 365$ (días del año) = **2.92**

237.00
+ 9.73
2.92

\$ 249.65 salario integrado

Paso 2. Se calcula el salario base de cotización, multiplicando el salario integrado por los días trabajados

$249.65 * 31 \text{ Días} = \mathbf{7,739.15 \text{ salario base de cotización}}$

Paso 3. Cálculo de las cedulas de las ramas: cedula 1 riesgo de trabajo (patrón paga el riesgo de trabajo de acuerdo a la determinación del IMSS, en este caso utilizaremos: 2.59840% por el salario base de cotización de cada trabajador

$SBC 7,730.15 * .0259840 = 200.86$

Paso 4. Para determinar la cuota fija se calcula multiplicando el salario mínimo por los días trabajados por el 20.40 % (solo lo paga el patrón)

$\text{Salario Mínimo General } 123.22 * 31 \text{ (días trabajados)} * .2040 \text{(Cuota Fija)} = \mathbf{779.24}$

Paso 5. Para determinar la cuota excedente patronal, se multiplica tres veces el salario mínimo y la diferencia del salario base de cotización del trabajador. Si es mayor el salario base de cotización se multiplica por 1.10 % la cuota patronal y .40% cuota obrera.

$123.22 * 31 * 3 = 11,459.46$ en este caso es menor el salario integrado por lo que no se calcula el excedente **7,739.15**

Paso 6. Para determinar la cuota prestaciones en dinero, se multiplica el salario base de cotización por .700% la cuota patronal y .250% la cuota obrera.

$7,739.15 * .0070 = 54.17$

$7,739.15 * .00250 = 19.34$

Paso 7. Para determinar la cuota pensionados se multiplica salario base de cotización por 1.050 % cuota patronal y .375% cuota obrera.

$$7,739.15 \times .01050 = 81.26$$

$$7,739.15 \times .00375 = 29.02$$

Paso 8. Para determinar la cuota invalidez y vida se multiplica SBC por 1.750 % patronal y .625 cuota obrera.

$$7,739.15 \times .01750 = 135.43 \quad 7,739.15 \times .00625 = 48.36$$

Paso 9. Para determinar la cuota retiro, se multiplica 2.000 % por el salario base de cotización y solo lo paga el patrón.

$$249.65 \times 61 \times .02 = 304.57$$

Paso 10. Para determinar la cuota cesantía en edad avanzada y vejez se multiplica SBC por 3.150 % patrón y 1.125 % cuota obrera.

$$249.65 \times 61 \times .03150 = 479.70 \quad 249.65 \times 61 \times .01125 = 171.32$$

Paso 11. Para determinar la cuota de guarderías y prestaciones sociales se multiplica SBC por 1.000 % y solo lo paga el patrón.

$$7,739.15 \times .01 = 77.39$$

Paso 12. Para determinar la cuota Infonavit se multiplica el salario base de cotización por 60 días por 5,000% y solo lo paga el patrón.

$$249.65 \times 60 \times .05 = \$ 748.95$$

SMG \$ 123.22	DÍAS POR COTIZAR 31	EXC. 3V SMG \$ 11,459.46
---------------	---------------------	--------------------------

1.3 Elaboración de las cédulas para el pago de cuotas

Cálculo mensual

SEGUROS			RIESGO DE TRABAJO	CUOTA FIJA	EXCEDENTE PATRONAL	EXCEDENTE OBRERO
	SDI	SBC	2.5984 %	20.40%	1.10%	0.40%
Juan Gómez Sánchez	\$ 249.65	\$ 7,739.15	200.86	\$ 779.24	0	0

PRESTACIONES EN DINERO		GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS		INVALIDEZ Y VIDA		GPS	TOTALES	
0.70%	0.25%	1.05%	0.375%	1.75%	0.625%	1.00%	Patronal	Obrera
54.17	19.34	81.26	\$ 29.02	135.43	48.36	77.39	1,338.35	96.72

Cálculo bimestral:

RETIRO 2%	CESANTÍA Y VEJEZ		INFONAVIT 5%	AMORTIZACIÓN	TOTAL PATRONAL	TOTAL OBRERA
	3.150%	1.125%				
\$ 304.57	\$ 479.70	\$ 171.32	\$761.43	0	\$ 1,545.70	\$ 171.32
					\$1,338.35	\$ 96.72
					\$ 2,884.05	\$ 268.04

Actividad de aprendizaje 3

Instrucciones: Calcula la cuota obrera-patronal de los siguientes trabajadores.

<p>1. Alicia Escobar Martínez</p> <p>Sueldo mensual \$ 11, 400.00 Aguinaldo 20 días Prima vacacional 35 % Ingreso a trabajar el 1 de agosto 2000 Trabajo 30 día no tuvo faltas Determina Salario Integrado Salario Base de cotización y las Ramas Obrero-Patronales</p>	<p>2. Luis Rodríguez Fernández</p> <p>Sueldo mensual \$ 9,480.00 Aguinaldo 30 días Prima vacacional 28 % Ingreso a trabajar el 1 de octubre 2005 Trabajo 30 días Determina Salario Integrado Salario Base de cotización y las Ramas Obrero-Patronales</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

SMG \$ 123.22	DÍAS POR COTIZAR 30	EXC. 3V SMG \$ 11,089.80
---------------	---------------------	--------------------------

Mensual

SEGUROS			RIESGO DE TRABAJO	CUOTA FIJA	EXCEDENTE PATRONAL	EXCEDENTE OBRERO
PORCENTAJES	SDI	SBC	2.5984 %	20.40%	1.10%	0.40%
Alicia Escobar Mtz.						
Luis Rodríguez Fdez.						

PRESTACIONES EN DINERO		GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS		INVALIDEZ Y VIDA		GPS	TOTALES	
0.70%	0.25%	1.05%	0.375%	1.75%	0.625%	1.00%	Patronal	Obrera

Bimestral

RETIRO 2%	CESANTÍA Y VEJEZ		INFONAVIT 5%	TOTAL PATRONAL	TOTAL OBRERA	TOTAL BIMESTRAL
	3.150%	1.125%				

Ya que tengas los cálculos del IMSS, INFONAVIT, e incidencias de la nómina, elabora la nómina completa de los trabajadores.

1.4 Diseño y elaboración de comprobantes de pago.

Comprobante de pago

El comprobante de Nómina es el documento que el empleado recibe por parte del patrón a modo de recibo tras haber recibido el pago de su sueldo. Para tener validez, requiere la firma del trabajador, con lo cual se avala la realización de dicho pago.

Cálculo de las percepciones, deducciones y neto a pagar.

PERCEPCIONES				DEDUCCIONES				
Nombre	Sueldo Mensual	Días trabajados	Total percepciones	ISR	CUOTA IMSS	FALTAS	Total descuentos	Neto por pagar
Lourdes Rodríguez Labora de Lunes a sábado	\$7,400.00	28	\$ 7400.00	- 559.22	-171.64	-572.25	-1,303.11	\$ 6,096.89

El Recibo de Nómina es un comprobante de ingresos de la persona que realiza un trabajo a cambio de una remuneración, sea cual sea su tipo de contratación.

Este recibo es un respaldo para el trabajador ante las entidades financieras ya que demuestra:

- Que existe una relación laboral en el presente, es decir que la persona cuenta con un empleo.
- Que, por ende, tiene la solvencia para encarar un adeudo.
- Que hay una estabilidad financiera en el corto o mediano plazo, según apliquen las condiciones del crédito.

Recibo de Pago de la Nómina de Sueldos y salarios					
Empresa: _____					
Periodo: _____					
Nómina Número: _____ Registro patronal: _____ RFC Empresa: _____					
Nombre Trabajador: _____					
RFC: _____ NSS: _____					
Percepciones			Deducciones		
Clave	Concepto	Importe	Clave	Concepto	Importe
Total Percepciones			Total deducciones		
			Total Neto Liquido		

El recibo de nómina sirve para que la empresa, dueño, patrón o empleador tenga una constancia de haber cumplido con el otorgamiento del pago de salarios a sus empleados o colaboradores y también por su parte este le funciona el empleado como una constancia de recibo de honorarios por sus servicios.



¿Sabes que hay diferentes formatos de recibos de nómina?, para más información revisa el siguiente video Cómo hacer un recibo de pago de nómina en Excel. Consultada el 31 de mayo del 2022, en <https://www.youtube.com/watch?v=PrMbwYdglUM>

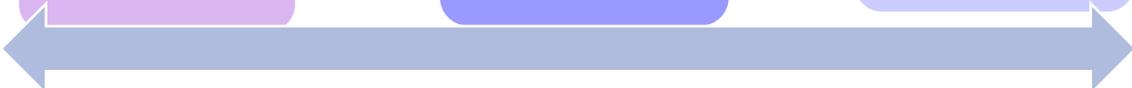
El siguiente cuadro sinóptico recopila los contenidos específicos y los temas que corresponden al Corte 3.

Gestión de la Nómina





Instrucciones: Elige la carita que corresponda con tu opinión en cada uno de los cuestionamientos.

		
<p>El curso cubrió tus expectativas</p>	<p>¿Piensas que te va servir en tu vida personal, profesional y laboral lo aprendido?</p>	<p>¿Cómo te sientes después de haber concluido el curso?</p>
		



Sitios Web

Asesorías, E. (2020). Cómo Calcular el ISR (Impuesto Sobre la Renta). Recuperado el de 16 de mayo 2022 de: <https://youtu.be/AgSYajzO9LM>

Contador Contado. (2018). Cálculo de Aguinaldo 2019 y su Retención de ISR. Recuperado el 16 de mayo de 2022 de: <https://youtu.be/AJ0gF9Te1VA>

Contador Contado. (2019). Reparto de Utilidades (PTU) 2019 ¿Cuánto me toca? Recuperado el 16 de mayo de 2022 de: <https://youtu.be/rvxs5QAOAjo>

Instrucciones: Elabora la nómina del siguiente trabajador:

- I. Juan Gómez Sánchez ingresó a laborar el 1 de enero del 2020.

De acuerdo a sus documentos nació el 20 de diciembre de 1980 en el D.F.

El puesto que se le asignó es de Auxiliar Administrativo con un sueldo de \$ 7,900.00

Labora de lunes a sábado.

1. Realiza el registro de su RFC, CURP y No. de Afiliación al IMSS
2. Determina el sueldo quincenal, diario y por hora
3. Calcula las vacaciones que le corresponden
4. Calcula su prima de vacaciones
5. Calcula su aguinaldo
6. Calcula su tiempo extra de la primera semana que laboró 8 horas extras
7. Calcula su tiempo extra de la segunda semana que laboró 12 horas extras
8. Calcula su pago por día festivo trabajado
9. Calcula su salario integrado

PLAN 2014

ACTUALIZADO



Somos Lobos Grises,
somos Bachilleres

