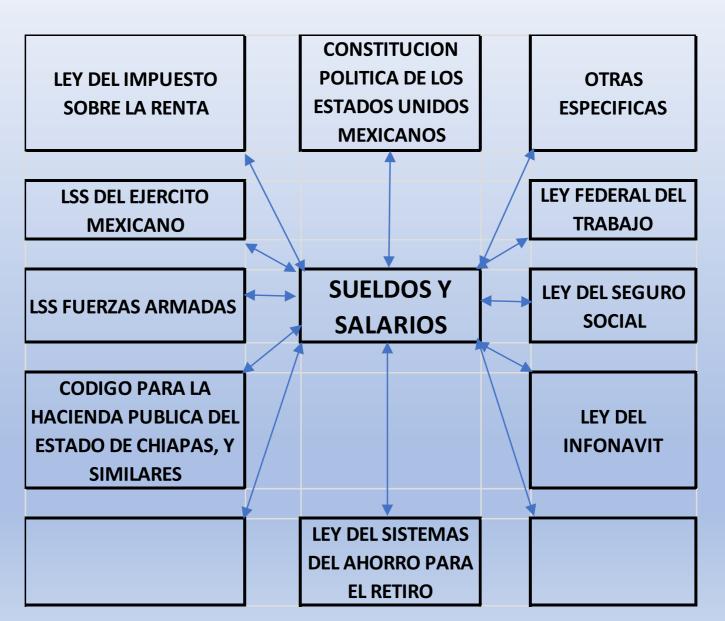


SUELDOS Y SALARIOS TALLER PRACTICO DE NOMINAS

C.P. FELIPE DE JESUS ORANTES GOMEZ
23 de Abril del 2021



SUELDOS Y SALARIOS





				PERSONA FISICA		EMPRESA
	,	PATRON			-	Art 16 LFT
		Art 10 LFT		PERSONA MORAL		ESTABLECIMIENTO
					Ĺ	
RELACION LABORAL						
Art 20 LFT			۲			
				PLANTA		
		TRABAJADOR				
		Art 8 LFT		CONFIANZA		
	l			Art 9 LFT		



				DIURNA		
	[,			48 Horas		
		ORDINARIA		NOCTURNA		Art 61 LFT
		Art 60 LFT		42 Horas		AITOILII
JORNADA DE TRABAJO				MIXTA		
	+		L	45 Horas		
			ſ			
				Art 123 Fracc XI	Const	
		EXTRAORDINARIA	-			
				Art 66 LFT		



	1	CONTINUA	1	LEGAL
		Art 63 LFT		
JORNADA DE TRABAJO				
		DISCONTINUA		PACTADA



	1	SEMANALES Art 69 LFT
DIAS DE DESCANSO		AIL OJ LI I
		OBLIGATORIOS
		Art 74 LFT



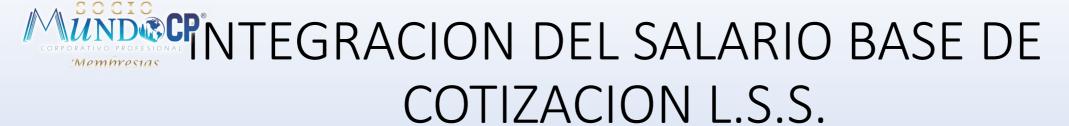
	ſ	SALARIO / SUELDO		Art 82 LFT		
		DIAS DESCANSO				
				DOBLES		Art 66 LFT
		HORAS EXTRAS	1			
			l	TRIPLES		Art 68 LFT
PRESTACIONES SEGÚN		PRIMA DOMINICAL		Art 71 LFT		
	4	VACACIONES		Art 76 LFT		
		PRIMA VACACIONAL	-	Art 80 LFT		
		AGUINALDO		Art 87 LFT		
		INDEMNIZACION		Art 48 LFT y Art 123	Fracc	II CPEUM
		PRIMA DE ANTIGÜED	DAD	Art 162 LFT		



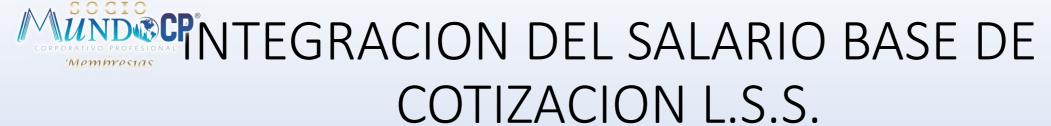
		SALARIO MINIMO		Art 97 LFT		
			Pensi	on Alimenticia		
			Rentas Casa Habitacion (-,= 10%)			%)
			Infon	avit (-,=20%)		
		SUPERIOR MINIMO		Art 110 LFT		
			Deud	as (30% excedente	SM)	
DESCUENTOS AL SALARIO			Renta	as Casa Habitacion	(-;= 15%	%)
			Infon	avit		
			Cuota	as (Ahorro y Coope	rativa;	30% excedente SM)
			Pensi	on Alimenticia		
			Cuota	as Sindicales		
			Credi	to Fonacot (-,= 20%	6)	
			ISR a	Cargo		
			Cuota	a Obrera (38, 107, 1	47 y 16	8 LSS)

MENDING PROFESION TEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION L.S.S.

- 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.
- El concepto SDI es muy importante para los patrones porque un error en el cálculo o en el criterio para integrarlo puede provocar diferencias que repercuten en hacer pagos en exceso, o pagos menores que ocasionen actualizaciones y recargos.



	,	SALARIO FIJO
INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION (SBC)		SALARIO VARIABLE
Art 30 LSS		
		SALARIO MIXTO



	1	JORNADA NORMAL
JORNADA LABORAL		JORNADA REDUCIDA
Art 29 LSS		
Art 62 RLSS EN MATERIA DE		
AFILIACION, CLASIFICACION DE		SEMANA REDUCIDA
EMPRESAS, RECAUDACION Y		SLIVIAINA REDUCIDA
FISCALIZACION		



- El tope máximo del SDI para determinar el pago de cuotas obrero patronales es de 25 Salarios Mínimos Del DF (SMGDF), y, por otro lado, el tope mínimo es de 1 Salario Mínimo del Área Geográfica. Los trabajadores "topados" pagan las mismas cuotas, independientemente de que ganen el equivalente a 25, 30, ó más salarios mínimos del DF.
- El Artículo Vigésimo Quinto Transitorio de la LSS indica que el tope máximo de SDI para los seguros de Invalidez y Vida (I y V) y de Cesantía y Vejez (C y V) será de 15 SMGDF, de julio de 1997 a junio de 1998, y se aumentará en un SMGDF en forma anual, hasta llegar a 25 en el mes de julio del año 2007. Este mismo tope es el que aplica al SDI del INFONAVIT (Ver cuadro).



Periodo de aplicación	EyM, SAR, RT, Guarderías	IyV, CyV, INFONAVIT
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

	Percepciones Artículo 27, LSS	No integra SDI	Se incluye en SDI
I.	Instrumentos de trabajo.	Cuando sean instrumentos utilizados	Cuando sean percepciones reales para
		para desarrollar sus actividades.	el trabajador, sin una razón de negocios, o sea prestaciones disfrazadas.
П	. Fondo de ahorro.	Cuando el patrón aporte lo mismo o	La aportación del patrón que exceda a
ı		menos que el trabajador, y no haya más de dos retiros al año. Se considera que retiro y préstamo son diferentes.	la del trabajador; o toda la aportación del patrón cuando se hagan más de dos retiros al año.
II	. Aportaciones para fines sociales	Cuando no puedan individualizarse	Cuando son prestaciones de previsión
	de carácter sindical.	las prestaciones. (bibliotecas, campos deportivos, etcétera).	social que pueden individualizarse.
N	7. Aportaciones adicionales al SAR	Las aportaciones a la Cuenta Individual de Retiro de los trabajadores en las	Cuando se depositen en la subcuenta de aportaciones voluntarias de la CIR, ya
	y al CV.	AFORES.	que los trabajadores pueden retirar el dinero cada 6 meses.
V	. Aportaciones al INFONAVIT y	No se incluye la aportación patronal	Cuando sean pagos de créditos de
	la PTU.	al INFONAVIT, tampoco la PTU, aún y cuando se distribuya un % mayor.	vivienda de los trabajadores; o los anticipos de PTU, cuando no haya PTU a
			distribuir.
V	l. Alimentación y habitación.	No se incluye cuando se cobra por lo menos el 20% del SMDF, por cada	Cuando son prestaciones gratuitas o se cobra menos del 20% del SMDF.
		concepto.	
V	II. Despensas.	No se considera hasta por el 40% del	La parte que excede del 40% del SMDF
		SMDF.	debe integrarse.
V	III. Premios de asistencia y	No se incluyen cuando no excedan del	La parte que exceda del 10% del SDI
	puntualidad.	10% del propio SDI por cada concepto.	por cada concepto debe integrarse.
D	f. Fines sociales, planes de pensiones.	Cuando los planes reúnan los requi-	Cuando no se reúnan los requisitos de
			la Comisión Nacional del SAR.
		y sean deducibles para ISR.	
X	. Tiempo extra.		El tiempo extra que exceda de los
		la LFT, máximo 3 horas en un día, y 3 días en una semana.	márgenes de la LFT.





- I. LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO TALES COMO HERRAMIENTAS, ROPA Y OTROS SIMILARES
- El articulo 132 Fracc. III de la L.F.T. establece que los patrones tiene entre otras obligación de proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado, y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar su propia herramienta. Ejemplo: Automoviles, uniformes, útiles, herramientas, materiales, gasolina, celulares, ayuda para transporte, etc.

• II. FONDO DE AHORRO. Cuando se integre por un deposito de cantidad semanaria, quincenal o mensual igual al trabajador y de la empresa; si el trabajador retirar mas de dos veces al año, integrara salario.

	APORTACION		APORTACION DEL
FONDO DE AHORRO	PATRONAL		TRABAJADR
NO INTEGRA	10%	=	10%
NO INTEGRA	8%	<	10%
Integra la parte			
excendente del	12%	>	10%
trabajador			
Integra salario toda la	10%	>	0%
aportacion patronal			



VI. ALIMENTACION Y HABITACION, cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores, se entiende onerosa cuando el trabajador pague por cada una de estas prestaciones; como mínimo el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.

VALOR DE LA UMA A PARTIR DE FEBRERO DEL 2021 \$ 89.62									
PRESTACIONES EN ESPECIE	NO INTEGRA CUANDO EL TRABAJADOR PAGUE								
HABITACION	\$	89.62	20%	\$	17.92				
POR CADA ALIMENTO									
RECIBIDO	\$	89.62	20%	\$	17.92				

EJEMPLO: HABITACION								
TRABAJADOR	CUOTA DIARIA	CANTIDAD QUE PAGA POR CADA HABITACION DIARIO	TIPO DE PRESTACION PARA EFECTOS DE LA LSS					
JUAN	\$ 400.00	\$ 20.00	ONEROSO	N/A				
PEDRO	\$ 160.00	\$ -	GRATUITO	25%				



EJEMPLO: ALIMENTACION									
TRABAJADOR	CUOTA DIARIA			CANTIDAD QUE PAGA POR CADA ALIMENTO QUE RECIBE		VECES QUE RECIBE ALIMENTOS	TIPO DE PRESTACION PARA EFECTOS DE LA LSS	POR	
JUAN	\$	400.00		\$	20.00	3	ONEROSO	N/A	
PEDRO	\$	200.00		\$	16.00	2	GRATUITO	16.66%	
MARIA	\$	141.70		\$	8.00	1	GRATUITO	8.33%	
VER: ARTICULO 32 LSS									



• VI Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

VALOR DE LA UMA A PARTI							
						MON	TO
TRABAJADOR	CLIOTA DIADIA	%	MONTO DIARIO DE VALE		QUE NO		
IRADAJADOR	CUOTA DIARIA				vale	INTEGRA	
			S	DESPENSA		SBC	
JUAN	\$	400.00	10%	\$	40.00	\$	35.85
PEDRO	\$	200.00	10%	\$	20.00	\$	35.85
MARIA	\$	141.70	10%	\$	14.17	\$	35.85

• VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del SBC. Es importante, que se cuente con los reportes de asistencia con los horarios establecidos; en su caso, no se cuente con los antes mencionados, estos se integran salario.

TRABAJADOR	CUOTA DIARIA	% VALE DESPENSA	PREMIO DE ASISTENCIA	PREMIO DE PUNTUALIDAD	SBC PRESTACIONES FIJAS	% NO INTREGA	MONTO DE LOS PREMIOS QUE NO INTEGRA	MONTO QUE INTEGRA AL SBC PREMIO DE ASISTENCIA	MONTO QUE INTEGRA AL SBC PREMIO DE PUNTUALIDAD
JUAN	\$ 400.00	11%	\$ 44.00	\$ 44.00	\$ 423.00	10%	\$ 42.30	\$ 1.70	\$ 1.70
PEDRO	\$ 200.00	11%	\$ 22.00	\$ 22.00	\$ 211.50	10%	\$ 21.15	\$ 0.85	\$ 0.85
MARIA	\$ 141.70	11%	\$ 15.59	\$ 15.59	\$ 149.85	10%	\$ 14.99	\$ 0.60	\$ 0.60

L.S.S.

• IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal de Trabajo (Art 66 LFT).

HORAS EXTRAS									
SEMANA	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	TOTALES			
SEGUNDA	2	3	1			6			
CUARTA	4		1	3	2	10			
TOTALES	6	3	2	3	2	16			
	DETERMIN	ACION DE LA	AS HORAS EXTRAS A	L SBC SEGUNDA	SEMANA				
SEMANA	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	TOTALES			
SEGUNDA	2	3	1			6			
NO INTEGRA	2	3	1			6			
SI INTEGRA	0	0	0	0	0	0			
	DETERMINACION DE LAS HORAS EXTRAS AL SBC CUARTA SEMANA								
SEMANA	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	TOTALES			
CUARTA	4		1	3	2	10			
NO INTEGRA	3	0	1	3	0	7			
SI INTEGRA	1	0	0	0	2	3			