

TRATAMIENTO DE LOS CONCEPTOS QUE INTEGRAN:

REMUNERACIONES OBLIGATORIAS

- **Sueldos y Salarios**
- **Aguinaldo**
- **Tiempo Extra**
- **Días de descanso**
- **Prima Dominical**
- **Vacaciones**
- **Prima Vacacional**
- **PTU**
- **Instrumentos de Trabajo**
- **Prima de Antigüedad**
- **Capacitación y Adiestramiento**

SUELDOS Y SALARIOS

Al celebrar un contrato, las partes adquieren derechos y obligaciones que estarán vigentes mientras dure el mismo, tal es el caso de los contratos laborales, los cuales se encuentran regulados por el artículo 123 Apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece los lineamientos generales a seguir en una relación obrero-patronal.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo contiene las reglas específicas que norman el vínculo que surge entre quien solicita un servicio (Patrón) y quien lo presta de manera subordinada (trabajador), con el propósito establecer la forma en que ambas partes ejercerán los derechos y obligaciones de forma equitativa, sin perjudicar los intereses de uno u otro durante dicha relación laboral.

De esta manera todo derecho del trabajador corresponde a los que son del patrón y viceversa, por lo que ambos deben comprometerse a actuar con apego a lo establecido en la Ley para el Trabajo.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo prevé como obligaciones patronales las siguientes:

- 1. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables en sus empresas o establecimientos.**
- 2. Pagar los trabajadores los salarios, indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.**
- 3. 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 hasta tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no hayan comprometido a usar herramienta propia.**

El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

- 4. Proporcionar local seguro para la guarda de instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar que presten sus servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos al título indemnización de garantía o de cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;**
- 5. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición del trabajador en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.**
- 6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del maltrato de palabra o de obra.**
- 7. Expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores una constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido.**
- 8. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de 3 días, una constancia escrita relativa a sus servicios.**

- 9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados electorales y censales a que se refiere el artículo 5° de la Constitución cuando estas actividades deban cumplirse dentro de las horas de trabajo.**
- 10. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre y cuando avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal, que perjudique la buena marcha del negocio. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver a su puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro de un término de 6 años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como planta después de 6 años;**
- 11. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;**

- 12. Establecer y sostener las escuelas de acuerdo con el artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;**
- 13. Colaborar con las autoridades de trabajo y de educación, de conformidad con leyes reglamentos al fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;**
- 14. Hacer por su cuenta, cuando empleen más del 100 o menos de 1,000 trabajadores todos los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos industriales o prácticos en centros especiales nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando la planta laboral sea de más de 1000 trabajadores deberán sostener 3 becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de 1 año o cuando observe una mala conducta, pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán presentar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante 1 año al menos.**
- 15. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del capítulo III-Bis del título IV de la LFT.**

- 16. instalar y operar fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.**
- 17. En los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, la empresa debe de contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;**
- 18. Cumplir con el reglamento y normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;**
- 19. Fijar visiblemente y difundir los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o de los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa, asimismo, deberá difundir los trabajadores la información sobre riesgos y peligros a los que están expuestos.**

- 20. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista un peligro de epidemia.**
- 21. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores todos los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;**
- 22. Reservar, cuando la población fija en un centro rural de trabajo exceda a 200 habitantes, un espacio de terreno no menor a 5,000 m² para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros de recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de 5 km de la población más próxima;**
- 23. Proporcionar a los sindicatos si lo solicitan, en los rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existiese local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;**

- 24. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110 fracción VI de la ley federal del trabajo;**
- 25. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro de conformidad con el esfuerzo en el artículo 110 fracción IV;**
- 26. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional correspondiente.**
- 27. Permitir la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo para que practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas del trabajo y darles los informes que a ese efecto sea mi dispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y que les den a conocer las instrucciones que tengan;**
- 28. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionar los equipos y útiles indispensables;**

- 29. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110 y enterar los descuentos en orden de prelación, primero al instituto del fondo nacional para el consumo de los trabajadores y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;**
- 30. Afiliar al centro de trabajo al instituto del fondo nacional para el consumo de trabajadores a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos de crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;**
- 31. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.**
- 32. Otorgar permisos de paternidad de 5 días laborables con goce de sueldo a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.**
- 33. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deberán informarse en cada centro de trabajo de acuerdo con lo establecido por la propia ley del trabajo;**
- 34. Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con declaración especial de ausencia;**
- 35. Dar facilidades a los trabajadores para solicitar las licencias expedidas por el IMSS para cuidados médicos de hijos diagnosticados con cáncer;**

- 36. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso el contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión entre los 15 días siguientes a que dicho contrato sea depositado en el centro federal de conciliación y registro laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;**
- 37. Implementar, de acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil.**
- 38. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el centro federal de conciliación y registro laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta de trabajadores para el registro del contrato colectivo de trabajo;**
- 39. Fijar los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que solicita el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión contractual.**

Por su parte, el artículo 134 de la ley del trabajo establece las obligaciones a cumplir por los trabajadores, mismas que a continuación se citan:

- 1. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;**

- 2. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal.**
- 3. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.**
- 4. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en forma tiempo y lugar hora y lugar convenidos;**
- 5. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito, o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.**
- 6. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, o fuerza mayor, o por la mala calidad o defectuosa construcción;**
- 7. Observar buenas costumbres durante el servicio;**
- 8. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;**
- 9. Integrar los organismos que establezca en la ley federal del trabajo;**

- 10. Someterse a reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes de la empresa o establecimiento, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;**
- 11. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;**
- 12. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y**
- 13. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como los asuntos administrativos reservados, cuya recuperación pueda causar perjuicios a la empresa.**

Ante el cumplimiento de las obligaciones patronales, la autoridad laboral será la encargada de imponer sanciones en los términos del artículo 994 al 1002 y 1004 de la ley del trabajo.

Respecto al incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, será el patrón quien mediante el reglamento interior de trabajo y apoyándose en las comisiones mixtas determine las medidas disciplinarias procedentes, desde luego, bajo la observancia de las disposiciones establecidas en la ley federal del trabajo.

Obligaciones periódicas

Pago de salarios

De acuerdo con los artículos 82 y 83 de la LFT, el salario es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su actividad. Este puede fijarse por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera.

Debe considerarse que aun cuando la práctica no siempre se aplica de esa manera, la LFT dispone en su artículo 88 que tratándose de empleados que realicen un trabajo material, el plazo de pago no será mayor a una semana y para los demás será de 15 días.

En el pago de los salarios también se deben considerar los descuentos a los mismos, teniendo presente que se trate de empleados que perciban el salario mínimo, de acuerdo con el artículo 97 de la LFT, solo podrán revisarse los siguientes:

- 1. Pensiones alimenticias decretadas por autoridades competentes a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.**
- 2. Pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores;**

- 3. Pago de abonos para cumplir con los créditos otorgados por el instituto del fondo nacional para el consumo de los trabajadores para el consumo de trabajadores Infonacot destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o del pago de servicios, y**
- 4. Pago de rentas por habitaciones otorgadas por el patrón en arrendamiento, en cuyo caso el descuento no excederá del 10% del salario.**

Ahora bien, los trabajadores que perciban un salario superior al mínimo, además de los anteriores, también podrán realizarse los descuentos siguientes, de acuerdo con el artículo 110 de la LFT:

- 1. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas o averías. En este caso, la cantidad exigible total no será mayor a un mes de salario y el descuento realizado en un periodo no podrá exceder del 30% del excedente del salario mínimo;**
- 2. Pago de cuotas sociedades cooperativas y cajas de ahorro y**
- 3. Pago de cuotas sindicales.**

Es común que entre los patrones exista confusión respecto de la cantidad que tienen derecho a descontar por concepto de errores, pagos en exceso o pérdidas, por lo que para facilitar su entendimiento se tiene el ejemplo de un trabajador que obtiene como cuota del salario diario 330 pesos y considerando que el salario mínimo general es de 248.93 para calcular el descuento máximo tendría que seguirse este procedimiento:

1	Comparación del salario del trabajador con el salario mínimo		
		Salario diario del Trabajador	330.00
	Menos:	Salario Mínimo 2024	248.93
		Excedente del Salario Mínimo	81.07
2	Determinar el monto máximo a descontar del salario diario del trabajador		
		Excedente del Salario Mínimo	81.07
	Por:	% máximo de descuento	30%
		Importe máximo de descuento diario	24.32

De esta manera el máximo que podría descontarse es de 24.32 diarios, adecuando esta cantidad al periodo de pago, ya sea, semanal, quincenal, etcétera.

De esta manera, el descuento al sueldo del trabajador se podrá efectuar hasta que quede totalmente liquidado el adeudo. Por lo tanto, si en un pago quincenal no se saldara la deuda, podrá seguirse descontando en las subsecuentes, hasta que se liquide el adeudo.

No obstante, hay que considerar que de acuerdo con el artículo 517 de la LFT, las acciones de los patrones para realizar descuentos a los salarios prescriben en un mes, plazo que correrá a partir del momento en que se comprueben los errores cometidos.

Expedición de constancia de días trabajados

De acuerdo con el artículo 132 fracción VII de la LFT, cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, el patrón está obligado a expedir una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

Por lo general esta obligación se cumple con la entrega del recibo de pago que el trabajador firma de recibido al momento de cobrar su salario, y que incluye entre otros datos: el período pagado, la cantidad entregada por concepto de salario, los descuentos al salario, etcétera.

No obstante, cabe mencionar, que en caso de incumplimiento del artículo 994 fracción III de la LFT, señala una multa de 50 a 1,500 veces el valor de la UMA.

PTU

De conformidad con lo señalado en el artículo 117 de la LFT y 6to. del Reglamento, de los artículos 121 y 122 de la misma LFT publicado en el diario oficial de la federación del 05/06/2014, los trabajadores tienen derecho a participar de las utilidades de la empresa que se hayan generado. Este reparto deberá realizarse dentro de los 60 días naturales siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto sobre la renta anual, en los términos del artículo 122 de la ley laboral, es decir, en mayo o junio según se trate de una persona moral o se trate de una persona física.

Para ello, la empresa entregará a los trabajadores una copia de la declaración anual de ISR dentro de los 10 días hábiles siguientes a la presentación de la misma ante el SAT, según lo establecen los artículos 121 de la LFT y noveno del reglamento de los artículos 121 y 122 y se integrará una comisión mixta que tiene la función de realizar el proyecto de reparto de participación de los trabajadores en las actividades de la empresa PTU

Es importante señalar que, para los efectos laborales, la utilidad de la empresa es la renta gravable que se obtiene en los términos de la ley del ISR.

Sin embargo, debe considerarse que el artículo 126 de LFT determina que no están obligados al cumplimiento de esta obligación los patrones que se mencionan a continuación:

- 1. Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento;**
- 2. Las empresas de nueva creación que se dediquen a la elaboración de un producto nuevo, durante los 2 primeros años.**
- 3. Las empresas de la industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración; y**
- 4. Las instituciones, de asistencia privada que realicen actos con fines humanitarios sin fines de lucro.**

De no dar cumplimiento a las obligaciones relativas al reparto utilidades, el artículo 994 fracción II de la LFT prevé para el patrón una multa de 200 a 5,000 veces el valor de la UMA.

Pago de aguinaldo

El artículo 87 de la LFT concede a los trabajadores el derecho de un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario por lo menos.

Este derecho implica para el patrón la obligación de pagarlo antes del 20 de diciembre de cada año, considerando que los trabajadores que no hubieran cumplido 1 año de servicios tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del aguinaldo, conforme al tiempo que hubieren trabajado.

Periodo anual de vacaciones y pago de la prima vacacional correspondiente

Los trabajadores tienen derecho a un período anual de vacaciones pagadas, mismo que se computará de acuerdo con la antigüedad que tengan la empresa.

De acuerdo con el artículo 76 de la LFT, dicho periodo vacacional nunca podrá ser inferior a 6 días laborales y se aumentará 2 días hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios y después del cuarto año aumentará en 2 días por cada 5 años de servicios.

De esta manera, las vacaciones deben concederse a los trabajadores dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. En este caso, los patrones están obligados a entregarle anualmente una constancia que contendrá lo siguiente: antigüedad del trabajador, periodo de vacaciones que corresponda de acuerdo con la antigüedad y fecha en que podrá disfrutar sus vacaciones.

Asimismo, tendrán derecho al pago de una prima no menor del 25% sobre el salario que corresponda durante el periodo de vacaciones

Los patrones que no cumplan con esta disposición, el artículo 994 fracción I de la ley federal del trabajo, señala una sanción de 50 o 250 veces el valor de la UMA.

Cómputo y pago de horas extras

La LFT dispone que tanto el patrón, como el trabajador podrán fijar la duración de la jornada laboral sin exceder el máximo permitido, que es de 48 horas a la semana, hasta ahora, sin embargo, en ocasiones es necesario prolongar el tiempo de la jornada por circunstancias extraordinarias.

Por ello en cada corte de nómina debe verificarse si el trabajador laboró tiempo extraordinario y si en su caso, éste se encuentra autorizado para poder efectuar el pago conforme a lo estipulado por la ley laboral.

Así, el artículo 66 de la LFT permite que se prolongue la jornada laboral por circunstancias extraordinarias, siempre y cuando no exceda de 3 horas diarias, ni 3 veces a la semana.

Debe considerarse que las primeras 9 horas extras se pagarán con un 100%, más el salario que le corresponda a las horas de la jornada; es decir al doble, mientras que las horas excedentes se pagarán en un 200% más o sea el triple a partir de la novena hora extra de acuerdo con los artículos 67 y 68 de la ley federal del trabajo.

No obstante, lo anterior el artículo 1,000 de la LFT, prevé una multa de 250 a 5,000 veces el valor de la UMA por incumplimiento de las normas relativas a las jornadas laborales.

Obligatoriedad de llevar nóminas y listas de raya en las empresas

Dentro de las actividades más importantes en la empresa está la elaboración de la nómina y listas de raya, ya que por medio de ella se justifica el pago de salarios, de prestaciones y de las deducciones a cada trabajador.

La nómina es un documento mediante el cual se soportan las erogaciones realizadas en diferentes periodos por concepto de salarios y otras prestaciones otorgadas a los trabajadores. Además de ello, se reflejan las retenciones de ISR, cuotas obreras realizadas a los trabajadores y enteradas, tanto al SAT como al IMSS.

El concepto de listas de raya es utilizado en las empresas de construcción, trabajos a destajo y maquiladoras, su periodo es semanal y en ellas se incluye tanto el salario devengado por cada trabajador, como las prestaciones otorgadas.

En cuanto al pago de impuestos, las nóminas funcionan como comprobantes fiscales probatorios del cumplimiento de la obligación de retener, anexos a la contabilidad, y, por lo tanto, cumplirán con los requisitos establecidos en el rubro B el artículo 33 del reglamento

del código fiscal de la federación entre los cuales se aplican los siguientes:

- 1. Permitir la identificación de cada operación, acto o actividad y sus características, relacionándolas con los folios asignados a los comprobantes fiscales, de tal forma que pueda identificarse lo siguiente:**
 - a) La forma de pago**
 - b) Distintas contribuciones, tasas y cuotas, incluyendo aquellas operaciones, actos o actividades por las que no se deban de pagar contribuciones, de acuerdo con la operación acto o actividad de que se trate.**
- 2. Señalar los datos siguientes de la operación, acto o actividad: b comprobantes fiscales digitales a través de internet o factura electrónica c FDI 195**