

N=101
2.º Espm



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**



**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

**LOS DIFERENTES ENFOQUES DE LOS
SUELDOS Y SALARIOS**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A N :

LEONIDES NAVA JUAREZ

JAIME CORONA ACOSTA

ASESOR

C. P. ROMEO RUIZ RUIZ

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO

MARZO 1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLAN

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS.

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN
P R E S E N T E .

AT'N: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS TITULADA:

"Los Diferentes Enfoques de los Sueldos y Salarios"

que presenta el pasante: Jaime Corona Acosta
con número de cuenta: 8206578-2 para obtener el TITULO de:
Licenciado en Contaduría ; en colaboración con :
Leonides Nava Juárez

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E .

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 27 de noviembre de 1993

PRESIDENTE	<u>C.P. Romeo Ruiz Ruiz</u>
VOCAL	<u>L.A. Teresa Cruz Sánchez</u>
SECRETARIO	<u>L.A. Regino Quiroz Solís</u>
PRIMER SUPLENTE	<u>C.P. Hilda Pimentel Huarte</u>
SEGUNDO SUPLENTE	<u>C.P. Jorge Millán Luna</u>



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR

DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES
CUAUTITLAN

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN
P R E S E N T E .

DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

AT'N: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS TITULADA:

"Los Diferentes Enfoques de los Sueldos y Salarios"

que presenta el pasante: Leonides Nava Juárez
con número de cuenta: 8506895-7 para obtener el TITULO de:
Licenciado en Contaduría ; en colaboración con :
Jaime Corona Acosta

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E .

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuatitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 27 de noviembre de 1993

PRESIDENTE	<u>C.P. Romeo Ruíz Ruíz</u>
VOCAL	<u>L.A. Teresa Cruz Sánchez</u>
SECRETARIO	<u>L.A. Regino Quiroz Solís</u>
PRIMER SUPLENTE	<u>C.P. Hilda Pimentel Huarte</u>
SEGUNDO SUPLENTE	<u>C.P. Jorge Millán Luna</u>

[Handwritten signatures and stamps]

I N D I C E

	PAGS.
INTRODUCCION. *****	1
OBJETIVO. *****	ii
1.- RECURSOS HUMANOS. *****	1
1.2.- Objetivo General. *****	2
1.3.- Estructura. *****	3
2.- FUNDAMENTOS LEGALES. *****	14
2.1.- Normatividad Constitucional. *****	14
2.2.- Ley Federal del Trabajo. *****	16
2.3.- Ley de I.S.R. *****	34
2.4.- Ley de I.M.S.S. *****	50
2.5.- Ley del INFONAVIT. *****	69
2.6.- Ley de I.M.S.S. (S.A.R.). *****	73
2.7.- 2 % S/Nominas. *****	77
2.8.- 1 % S/Remuneraciones.*****	79
3.- EL ASPECTO CONTABLE Y FINANCIERO DE LOS SUELDOS Y SALARIOS. *****	80
3.1.- Clasificación de las Remuneraciones Por Salarios. *****	81
3.2.- Asientos Contables Por el Registro de lo Sueldos y Salarios. *****	83
3.3.- Estados Financieros. *****	89
3.4.- Presupuestos. *****	94
4.- CASO PRACTICO. *****	96
CONCLUSIONES. *****	121
BIBLIOGRAFIA. *****	122

A QUIEN

SIEMPRE

CREYO

EN MI.

I N T R O D U C I O N

El desarrollo de la presente tesis tiene como finalidad el poder presentar en forma general todos los aspectos que intervienen en los sueldos y salarios. para lograr tal objetivo se realizo la recopilacion de informacion presentandola de la siguiente manera :

En el capitulo I se trata al departamento de recursos humanos en cuanto a la seleccion, reclutamiento y contratacion del personal deseado.

Una vez que tenemos contratado al personal. en el capitulo II se presentaran todos los aspectos que tienen una estrecha relacion con los salarios como : Constitucion Politica, Ley Federal del Trabajo, I.M.S.S., I.S.R., etc.

El capitulo III se tocaran los aspectos contables mas relevantes en cuanto a cuentas que intervienen en salarios, asi como la finalidad de poder contar con informacion que nos permita tomar decisiones como la elaboracion de un presupuesto.

Al pasar al capitulo IV que sera el ultimo de la tesis se tomaran los aspectos mas relevantes de los tres capitulos anteriores para ejemplificarlos en forma practica.

O B J E T I V O

Dar a conocer las repercusiones que tienen las erogaciones por los Sueldos y Salarios en una organización, desde su control administrativo, su fundamento legal, su aspecto contable y financiero para la correcta toma de decisiones.

Estructurar una fuente de consulta para las personas interesadas en el tema, a fin de que puedan conocer de manera global las implicaciones en las diferentes áreas que tienen como consecuencia el pago de los Sueldos y Salarios.

1.- RECURSOS HUMANOS

Cualquier organización para funcionar adecuadamente necesita plantear sus objetivos organizacionales.

Para lograr satisfacerlos , se requiere de una serie de recursos; los que podemos clasificar en MATERIALES, TECNICOS Y HUMANOS; de estos tres tipos de recursos, debemos considerar a los humanos como los más importantes, ya que éstos pueden mejorar y perfeccionar el empleo y el diseño de recursos materiales y técnicos, lo cual no sucede a la inversa.

De aquí que toda organización deba prestar primordial atención a sus recursos humanos para lograr una productividad ,eficiencia y la consecución de los objetivos o metas planeadas.

Los recursos humanos poseen características como: posibilidad de desarrollo, creatividad ,ideas ,imaginación, sentimientos, experiencias, habilidades, etc., mismas que los diferencian de los demás recursos. Son ajenos a la empresa, es decir no son propiedad de ella , sus experiencias y conocimientos son intangibles.

Un factor que nos permitirá contar con este recurso lo representa : el Salario o retribución que daremos como contraprestación por el trabajo desempeñado y que es la materia de este análisis.Además es necesario determinar el

costo y consecuencias legales que implican la contratación de un trabajador.

Aunque el trabajo personal no tiene en nuestros días la calidad de mercancía, es necesario reconocer que alguna vez en la historia dicha actividad si fue considerada como tal y, aún hoy día, no puede sustraerse a los efectos de las leyes de la oferta y la demanda, cuando concurre al llamado "mercado de trabajo".

La empresa determinará sus requerimientos de personal, de acuerdo a su capacidad económica, sus planes o estrategias a corto y largo plazo, sus políticas, etc. que servirán de base para la toma de decisiones.

Por lo tanto es necesario contar con un departamento en la organización que se encargue de la correcta administración de este recurso.

1.1.- OBJETIVO GENERAL .

Cada organización tendrá necesidades distintas y sus objetivos serán encaminados a satisfacer esas necesidades. En este caso, el objetivo de la organización es la obtención del personal idóneo, el aprovechamiento de los recursos, la conservación y el desarrollo de los mismos, con el objeto de lograr la realización óptima de los planes fijados por la empresa.

1.2.- ESTRUCTURA .

Para conseguir el logro de este objetivo será necesario la creación de niveles de autoridad y responsabilidad, diferentes jerarquías y sus respectivas funciones, poder dar a conocer a cada uno de los miembros las actividades que deben ejecutar, así como las actividades que realiza la empresa y coordinar a los recursos en forma ordenada para que se logren los resultados que se esperan obtener de acuerdo a lo planeado. Una manera gráfica de mostrar esto es a través de un Organigrama :

GERENTE GENERAL

RECURSOS HUMANOS

PRODUCCION

FINANZAS

CONTABILIDAD

De donde se desprenderá el departamento de Recursos Humanos que una vez planteado el objetivo , determinaremos sus funciones más importantes, las cuales organizaremos estableciendo políticas y procedimientos analíticos., algunos de ellos pueden ser los siguientes:

RECURSOS HUMANOS

REECLUTAMIENTO	SERVICIOS	SEGURIDAD	SERVICIOS
Y	Y	Y	
SELECCION	PRESTACIONES	CAPACITACION	MEDICOS

Estas son algunas de las funciones que realiza un departamento de Recursos Humanos , aunque dependen del giro del negocio y tamaño de la empresa, ya que entre mas grande sea la organización su estructura será más compleja.

La función del departamento de Recursos Humanos, se alcanzará determinando el proceso a través del cual pasarán los aspirantes a un puesto para que de ellos sea seleccionado el que más se adapte al perfil del puesto, para lo cual la organización planteará el objetivo que desea alcanzar y cómo lograrlo , estableciendo políticas y procedimientos.

1.3.- RECLUTAMIENTO Y SELECCION.**OBJETIVOS:**

Realizar una labor adecuada en la selección y reclutamiento del personal, reduciendo los riesgos que implican la selección basada en la observación superficial del candidato.

- Identificar a personas cuyas capacidades , intereses y cualidades , se adecúen a los requisitos de cada puesto.
- Reducir la rotación de personal.
- Aumentar la eficiencia de la compañía.
- Lograr el ahorro económico por pago de sueldos a obreros o empleados sin capacidad para las funciones a realizar.
- Disminuir el tiempo de adaptación al puesto, basada en experiencia previa y cualidades del nuevo elemento.
- Integración de un equipo armónico de trabajo, reflejado en productividad y un buen clima laboral.

POLITICAS :

El departamento de Recursos Humanos será el autorizado para la contratación de los candidatos a ocupar las vacantes a cualquier nivel de la compañía.

La programación de actividades del departamento deberá considerar las necesidades a corto y largo plazo.

Para reclutar candidatos se observará el orden que mejores resultados haya proporcionado a la compañía , en este caso podrá ser el siguiente:

- a).-SINDICATO (para personal obrero).
- b).-PERSONAL DE LA COMPAÑIA (promociones).
- c).-PERSONAL QUE YA LABORO Y SE DIO DE BAJA POR CONTRATOS (personal obrero).

- d).-RECOMENDADOS (no familiares).
- e).-ESCUELAS ,UNIVERSIDADES, E INSTITUTOS ESPECIALIZADOS.
- f).-BOLSA DE TRABAJO.
- g).-GRUPO DE INTEPCAMBIO CON OTRAS EMPRESAS.
- h).-PERIODICO.

El proceso de seleccion integrará como mínimo los siguientes pasos:

- 1.-REQUISICION DE PERSONAL (autorizada).
- 2.-FUENTES DE RECLUTAMIENTO.
- 3.-SOLICITUD DE EMPLEO.
- 4.-ENTREVISTA EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.
- 5.-EXAMEN PSICOLOGICO.
- 6.-ENCUESTA SOCIO ECONOMICO.
- 7.-EXAMEN MEDICO.
- 8.-ENTREVISTA CON EL JEFE INMEDIATO DEL PUESTO.
- 9.-PRUEBAS DE CONOCIMIENTO.
- 10.-AUTORIZACION DEL JEFE INMEDIATO.
- 11.-CONTRATACION.

A) ESTRUCTURA NECESARIA ANTES DE REALIZAR EL RECLUTAMIENTO Y SELECCION.

1.- Primeramente será necesario examinar las características de cada puesto (ANALISIS DE PUESTOS) a fin de

establecer los requisitos necesarios para desempeñarlo con probabilidades de éxito y poder asignar un salario acorde a la función que se desempeñe.

Siendo el puesto la unidad básica del trabajo, resulta necesario definirlo y estructurarlo. Dependiendo de las funciones que se tengan que cubrir, se requerirán ciertas habilidades, estudios, experiencia e iniciativa, puesto que las condiciones de trabajo, la responsabilidad y el esfuerzo varían en cada caso.

B) ANALISIS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION

1.- El proceso se genera cuando surge la vacante o la creación de un nuevo puesto y se informara al departamento de recursos humanos a través de la "REQUISICION DE PERSONAL" que deberá llenar el área interesada.

La requisición de personal es el instrumento por medio del cual se identifican las necesidades y cualidades básicas de la vacante para iniciar su búsqueda, lo cual obtendremos del análisis de puestos.

2.- Con la requisición autorizada se iniciará la fase del RECLUTAMIENTO. Es importante contar con suficientes candidatos, tener establecido un procedimiento especial para cada tipo de empleado (calificado, no calificado,

B).- ¿HEMOS EVALUADO LA SOLICITUD, MARCAMOS LOS PUNTOS QUE NOS INTERESA ACLARAR EN EL CANDIDATO.?

P R E P A R A C I O N

- Programarse para la entrevista sin prisas y evitar ser interrumpido.

- Mostrarse amable, con disposición para escuchar, observar y preguntar.

- Debe ser cordial y sencilla para dar confianza al entrevistado.

- Observar las actitudes del candidato.

- Escuchar sus preguntas.

- Aclarar sus dudas.

- Tomar nota de las aclaraciones.

- Tratar de mantener un diálogo y no un interrogatorio.

- Completar y verificar los datos de la solicitud.

P U N T O S I M P O R T A N T E S

SOBRE EL TRABAJO :

- Los empleos que ha tenido.

- Como obtuvo sus empleos anteriores.

- ¿Cuanto tiempo ha durado en cada uno de ellos?.

- Cuales fueron sus responsabilidades en los diferente puestos que ocupó.

- Aparte de motivos económicos ¿Que otros motivos tuvo para dejar sus anteriores empleos?.

- ¿Tuvo personal a su cargo?.

- Los sueldos que ha percibido.

SOBRE LA ESCUELA :

- La escuela primaria, secundaria, preparatoria y universidad donde realizó sus estudios.

- Los lapsos en que interrumpió sus estudios.

- Promedios académicos que obtuvo.

- Tema de la tesis presentada.

- ¿Porque se decidió a estudiar la carrera "X" ?.

SOBRE INTERESES :

- ¿Cuales son sus metas personales para los próximos cinco años?.

- ¿Sus metas trazadas hasta la fecha las ha alcanzado?.

- ¿Que importancia le da al dinero para obtener éxito en la vida?.

- ¿Cuanto le gustaría ganar de acuerdo a sus gastos personales. ¿Que desarrollo espera obtener en cuanto a promociones , ingresos, status, etc.?.

- Determinar qué tipo de necesidades tiene y cual es la magnitud de las mismas.

Hacer un resumen de lo observado, tomando en cuenta todos los aspectos que se consideren importantes para evaluar al aspirante.

NOTA : Si el resultado es satisfactorio se continuara con el siguiente paso.

5.- Se realizarán exámenes psicológicos para verificar la inteligencia, madurez emocional, interés, marco familiar.

Los tipos de pruebas más usuales para la selección de personal son :

Pruebas de inteligencia.- Estas proporcionan una medida del coeficiente del intelecto del solicitante y evalúan varios tipos de habilidad mental, incluyendo memoria, razonamiento, vocabulario y percepciones sociales.

Pruebas de aptitud.- Miden habilidades mecánicas para trabajos de oficina o diferentes tipos de destreza.

Pruebas de actitud. Mide las características del individuo para ubicarlo en trabajo que se va a realizar.

Pruebas de estabilidad y ajuste emocional.- Indican el temperamento básico del candidato.

6.- ENCUESTA SOCIO ECONOMICA. Su objetivo es conocer la veracidad de los datos proporcionados por el candidato en la solicitud de empleo y en la entrevista y profundizar más en el conocimiento del entorno donde vive, costumbres, su organización familiar y condiciones económicas.

7.- EXAMEN MEDICO. Se explorará la historia clínica del candidato, físicamente con base en sus antecedentes de trabajo, en donde se formulará un dictamen del estado de salud, con el fin de no contratar a una persona que tenga incapacidades constantes, represente una pérdida de tiempo y de recursos económicos, pudiendo detectarse y prevenirse antes. (lo realizará el médico de la empresa)

8.- LA ENTREVISTA CON EL JEFE INMEDIATO. Se llevará a cabo para planear las actividades a realizar y se valorará sus conocimientos, iniciativa y comportamiento.

9.- PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS. Se medirá el conocimiento del solicitante en determinada actividad y quizá su habilidad para el mismo. Puede implicar la ejecución de operaciones sencillas que requieren habilidad especializada.

El resultado de la entrevista con el jefe inmediato y de las pruebas aplicadas se informará al departamento de recursos humanos.

10.- AUTORIZACION DEL JEFE INMEDIATO. Una vez obtenidos los datos e información del candidato durante el proceso de selección, se estará en condiciones de tomar una decisión más acertada respecto a cual de ellos es el idóneo para el puesto. Es conveniente que la decisión final sea tomada por el jefe inmediato del futuro empleado, por ser el responsable del trabajo que sea desempeñado. El departamento de Recursos Humanos solamente proporcionará los elementos necesarios para que se pueda tomar una decisión adecuada y podrá realizar alguna recomendación.

11.- La CONTRATACION. Es la decisión final, después de haber pasado por las diferentes etapas de la selección del personal.

Sólo se contratará a aquellas personas que tengan cubierto todo el proceso de reclutamiento y selección.

Hasta el momento de la contratación hemos pasado por un proceso para lograr allegarnos de nuestro recurso humano y hemos adquirido también ciertas obligaciones y derechos como "PATRON" y a su vez "EL TRABAJADOR", en la misma forma.

2.- FUNDAMENTOS LEGALES

2.1.- NORMATIVIDAD CONSTITUCIONAL.

Nuestra carta magna ,en su articulo 123, menciona que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil;para tal efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo,conforme a la ley.

Este precepto constitucional esta constituido por dos apartados:

En el apartado "A" se reglamentan las relaciones laborales entre los trabajadores y patrones.El apartado "B" se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los Poderes de la Unión o El Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos.

El articulo 5o.,el cual menciona que a ninguna persona podra impedirse que se dedique a la profesion, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo licitos.

Nadie puede ser privado del producto de su trabajo,sino por resolución oficial.

Nadie podra ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribucion y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso.

El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podra extenderse, en ningún caso, a la renuncia, perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos politicos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coaccion sobre su persona.

La ley reglamentaria del apartado "A" es principalmente la LEY FEDERAL DEL TRABAJO; la del apartado "B" es la LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (LEY FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO).

2.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO**2.2.1.- LA RELACION DE TRABAJO (art. 20 LFT).****RELACION DE TRABAJO :**

Cualquiera que sea el acto que le de origen , la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO :

Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

El contrato es el acuerdo de voluntades, la relación de trabajo es el efecto del contrato, o sea su ejecución y la reglamentación del trabajo , es imposición legal normativa que determina las consecuencias que el legislador fija , por sobre la voluntad de los contratantes (Guillermo Cabanellas).

El contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera o laboral, abre paso a todo cuanto con ella se relaciona. A partir de ese momento se origina la relación de trabajo. La relación de trabajo y el contrato de trabajo son dos cosas distintas..se diferencian como el efecto y la causa.

No es un contrato libre, regido por la autonomía de la voluntad, sino un contrato dirigido, que lleva implícita la condición de aceptar las modificaciones impuestas por la ley presente o futura, que favorezcan al trabajador.

Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. (ART.21 LFT).

Los contratos de trabajo deben presentarse ante la junta competente para su aprobación y registro.

2.2.2.- DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO (art. 35).

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

En el derecho del mexicano del trabajo se adopta el principio de la duración indefinida del contrato de trabajo. Los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen excepciones y sólo pueden celebrarse cuando así lo requiera la naturaleza del servicio que se va a prestar o de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio, lo que debe quedar estipulado expresamente.

Aunque el contrato señale el tiempo de duración, si no se indica cual es el motivo por el que se limita dicho término, debe considerarse que es por tiempo indefinido, máxime si al primer contrato así celebrado sigue

inmediatamente otro en iguales condiciones y posteriormente algunos más, en virtud de la cual la prestación de servicios se hace por un tiempo largo e ininterrumpido, pues esta circunstancia viene a corroborar la necesidad de los servicios del trabajador con carácter de permanentes, independientemente de la estipulación relativa al término incluida en el contrato.

Declaratoria 713/59 Petróleos Mexicanos Enero 1960.

NO HAY CONTRATO A PRUEBA: Cabe hacer notar, en relación con la fracción I del art. 47, que erróneamente se ha considerado que implica la admisión del contrato a prueba; el cual queda descartado en la Legislación Laboral Mexicana, en virtud de que se opone al principio general del contrato por tiempo indefinido, que consagra la estabilidad del empleo / solamente deja de aplicarse en los casos de excepción expresamente señalados en la ley.

Ejecutoria A.D. 4659/1961.

2.2.3.- TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO.

DIFERENTES FORMAS DE CONTRATO INDIVIDUAL:

POR TIEMPO INDETERMINADO.- Es el contrato de trabajo más comun, en el cual no se señala la duración de la relación laboral.

POR TIEMPO DETERMINADO.- Este contrato puede celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo o cuando se tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajo.

POR OBRA DETERMINADA.- Este tipo de contrato puede celebrarse cuando la obra que se va a ejecutar así lo exige y debe manifestarse en dicho contrato tal circunstancia.

A DOMICILIO POR TIEMPO INDETERMINADO.- Este contrato se utiliza generalmente en empresas maquiladoras, en el cual el trabajador no está sujeto a una supervisión constante no tiene un horario fijo y el pago se recomienda que sea a destajo o por unidad de obra.

A DOMICILIO POR TIEMPO DETERMINADO.- Este contrato tiene las mismas características que el contrato anterior, sólo con la diferencia de que la temporalidad está limitada con su duración.

CON JORNADA REDUCIDA.- En este contrato el patron y el trabajador fijaran la duración de la jornada del trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa y por consiguiente las prestaciones serán en la misma proporción.

DE COMISION LABORAL.- Este contrato de trabajo se establece cuando existen trabajadores dependientes de la empresa y que existe una relación laboral pero que su salario lo devengan sólo por comisión.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos. (ART. 386 LFT).

Los contratos colectivos sufren efectos una vez que son depositados ante la junta respectiva(390 LFT.).

2.2.4.- S A L A R I O.

DEFINICION :

Etimológicamente la palabra salario deriva de sal, que era con lo que antiguamente se recompensaba los servicios del jornalero, pasando posteriormente a tener un concepto diversificado.

Para los fines de nuestro estudio, salario es la retribucion. que debe pagar el patron al trabajador por su trabajo. (art.62 LFT)

INTEGRACION:(art. 84 LFT)

El Salario está integrado por :

Pagos hechos en efectivo por cuota diaria.

Gratificaciones.

Percepciones.

Habitación.

Primas.

Comisiones.

Prestaciones en especie.

Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

OTRAS PRESTACIONES DE DISTINTA NATURALEZA, DERIVADAS DE LA "RELACION DE TRABAJO" (NO SE CONSIDERA SALARIO).

a) Prestaciones de Previsión social (Como aportaciones patronales al IMSS, SAR e INFONAVIT).

b) Prestaciones independientes de la retribucion directa al servicio Prestado, asignadas por la ley al factor trabajo sobre los beneficios de la produccion (FTU).

c) Prestaciones inherentes al riesgo de la empresa en la produccion (indemnizaciones por accidentes y enfermedades de trabajo).

d) Prestaciones extralegales pactadas en los contratos colectivos o contratos Ley (fondo de ahorro, pensiones, jubilaciones, etc.).

JURISPRUDENCIA

HORAS EXTRAS.- Las horas extras no forman parte del salario "en virtud de que estas tienen su origen en circunstancias y razones distintas de las que son la fuente del propio salario y de que el concepto y tratamiento constitucional de sus retribuciones son también distintos" Ejecutoria A.D. 4571/72 del 26 de abril de 1973.

GASTOS DE TRANSPORTACION.- No forman parte del salario de los trabajadores Ejecutoria D-3944/959 del 18 de abril de 1960.

BECAS.-No forman parte del salario, por constituir una percepción dada, no como remuneración del trabajo desempeñado por el trabajador sino intuitu personae o sea en atención a las cualidades de la persona y para el fin expresamente determinado. Ejecutoria D. 1458/60 9 de noviembre de 1960.

CUOTAS QUE SE CUBREN AL SEGURO SOCIAL.- No forman parte del salario, en virtud a que no constituyen una retribución a los servicios del trabajador, sino que obedecen a una finalidad de seguridad social. En consecuencia las prestaciones

derivadas del Seguro Social no forman parte del salario, para los efectos de lo establecido en el art. 84 de la LF, salvo que el contrato colectivo o individual establezcan condiciones mas favorables al trabajador, en cuyo caso hay que cumplir lo pactado en el contrato.

IMPUESTOS SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO.- "Toda vez que la base salarial no sufre ninguna alteracion, pues con independencia de que el patrón pague el impuesto que en rigor es obligacion del trabajador, no altera el salario que sin deducciones le corresponde" Amparo directo 4296/89 Enero-junio de 1990.

PREMIO POR ASISTENCIA.- No debe considerarse como parte integral del salario.No se percibe como contraprestacion por el servicio prestado por los trabajadores en forma ordinaria, sino como un estimulo a su asistencia y puntualidad al ocurrir a su fuente de trabajo. Tesis de jurisprudencia.Gaceta del Semanario judicial de la federacion No. 51. Mzo. de 1992 pág. 74.

FORMAS PARA FIJAR UN SALARIO.(art. 83LFT)

SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO :

El patrón y trabajador pueden fijar un precio por hora, por día, por semana o por mes.

SALARIO POR UNIDAD DE OBRA :

Es el que se fija por el llamado trabajo a destajo, esto es que por cada unidad se paga una cantidad determinada.

SALARIO POR COMISION :

Se establece generalmente para los vendedores, a quienes suele pagarse un porcentaje sobre las ventas que estos efectúen o puede pactarse que cuando las ventas excedan de una cantidad prefijada, se les de un porcentaje adicional en proporción al porcentaje de venta.

SALARIO A PRECIO ALZADO :

Se realiza cuando el trabajador-vendedor se le entregan mercancías a un precio determinado y al lograr su venta a un precio mayor, el excedente del precio, es el que va a integrar su salario.

Ademas de estas formas de fijar el salario, la ley permite que el patron y trabajador convengan cualquier otra forma, siempre que pueda significar una garantia para el trabajador en razón directa de la debida prestación del trabajo y respeto a las condiciones básicas y de seguridad del trabajador ,en la prestación del servicio.

SALARIOS MINIMOS. (art. 90 a 97 LFT)

DEFINICION:

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

PAGO INFERIOR AL SALARIO MINIMO: Es causa de rescisión de la relación de trabajo, implica falta de probidad del patrón respecto al trabajador.

Amparo Directo 2836/81 6 de Enero de 1982.

CLASIFICACION DE SALARIOS MINIMOS

GENERALES : Regiran en las areas geográficas que se determinen , que pueden extenderse a uno o mas entidades federativas.

PROFESIONALES : Se aplicará en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones , oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos se fijan por una comisión integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno.

En la actualidad por la fijación de los salarios mínimos, la República Mexicana se divide en tres zonas geográficas : Area geográfica "A" área geográfica "B" y area geografica "C".

Los salarios mínimos podran revisarse siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

(art. 98 al 116 LFT)

- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios.
- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Como lo es el de percibir salarios devengados.
- El salario se pagara directamente al trabajador (En caso de que esté imposibilitado , el pago se hará a la persona que designe apoderado mediante Carta Poder).
- Deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

EL PAGO POR MEDIO DE CHEQUE : La prohibición no comprende al cheque cuando quien lo recibe esté conforme con esa forma de pago y además no resiente perjuicio alguno por haber recibido el TITULO DE CREDITO oportunamente y para su cobro inmediato. Amparo Directo 403/84 30 de mayo de 1984.

- Es nula la cesión de los salarios a favor del patron o de terceras personas.
- El salario no será objeto de compensación.
- Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea la causa o concepto.
- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.
- El pago deberá efectuarse en día laborable.

LOS DESCUENTOS EN LOS SALARIOS ESTAN PROHIBIDOS , SALVO EN LOS CASOS Y CON LOS REQUISITOS SIGUIENTES :

a) Pago por deudas contraídas con el patrón por anticipos de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías, adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor al importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor de 30% del excedente del salario mínimo.

b) Pago de renta de habitación. Los descuentos no podran exceder del 15% del monto del salario y en caso de que el trabajador sólo perciba el salario mínimo, no podrá exceder del 10%.

c) Pago de abonos para cubrir créditos de INFONAVIT o bancarios para adquisición de vivienda, no podrá exceder del 20% del salario y para gastos de administración se le descontará el 1%.

d) Pago de cuotas para sociedades cooperativas y cajas de ahorro, Los descuentos no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo.

e) Pago de cuotas sindicales. Los descuentos autorizados se refieren a cuotas ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

f) Pago de abonos para cubrir créditos destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios (FONACOT) No podrán exceder del 20% del salario, ni del 10% del salario mínimo.

- Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

- Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.

- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de

garantía real, esto es garantía hipotecaria, los fiscales y los a favor del IMSS sobre todos los bienes del patrón.

SALARIO BASE PARA P.T.U. (art. 124 LFT)

Se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de el las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el art., 84 de la LFT. ,ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de tiempo extraordinario.

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

APORTACIONES AL INFONAVIT (art.143 LFT:)

El salario se integra con 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; no se tomara en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos :

a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramienta, ropa y otros similares.

b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.

c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.

d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despesas.

e) Los premios por asistencia.

f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo.

g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

Nunca podran ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y 15 días para los demás trabajadores.

2.2.5.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES. (Art. 132 .)

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a su empresa o establecimiento.
- II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa.
- VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideracion, absteniendose del mal trato de palabra u obra.
- VII.- Expedir cada 15 días a solicitud de los trabajadores una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
- VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o separe de la empresa, dentro del término de tres días una constancia escrita relativa a sus servicios.
- XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- XVI.- Establecer una comision de seguridad e higiene, que cumpla con los principios establecidos, por las leyes y reglamentos.
- XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias.

XXIII.- Hacer las deducciones para la constitucion y fomento de sociedades cooperativas y de caja de ahorro.

XXVI.- Realizar las deducciones de salarios, cuando el trabajador tenga obligaciones contraidas (INFONAVIT, FONACOT).

PROHIBICIONES A LOS PATRONES (ART. 133 LFT)

- I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo.
- II.- Exigir que los trabajadores compren sus articulos de consumo en tienda o lugar determinado.
- III.- Exigir o aceptar dinero de trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo.
- IV.- Obligar a los trabajadores por coaccion o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupacion al que pertenezcan.
- VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

2.2.5.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES. (ART. 134 LFT)

- I.- Cumplir las normas de trabajo que les sean aplicables.
- II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que se establezcan.

- III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados, en todo lo concerniente al trabajo.
- V.- Dar aviso al patrón de las causas justificadas que le impidan acudir al trabajo.
- IX.- Integrar las comisiones que la ley establezca
- X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y cuando así se establezca.

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES (ART. 135 LFT)

- I.- Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su vida o la de sus compañeros.
- II.- Faltar al trabajo sin causa justificada, o sin permiso del patrón.
- III.- Sustraer del trabajo, materia prima o instrumentos de trabajo.
- IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- V.- Presentarse al trabajo bajo la influencia de narcótico o droga.
- VII.- Suspender las labores sin la autorización del patrón.

2.3.- LEY DE I.S.R.

TITULO IV DE LAS PERSONAS FISICAS

DISPOSICIONES GENERALES (art. 74 al 77 LISR Y 72 al 80 RISR)

2.3.1.- ELEMENTOS DE LA RELACION TRIBUTARIA. (ART. 74 LISR)

SUJETOS :

Las personas fisicas están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

- Residentes en México, todos sus ingresos cualquiera que sea la fuente de donde procedan.
- Residentes en el extranjero, que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes en el país, a través de un establecimiento permanente o base fija, respecto a los ingresos atribuibles a dicho establecimiento.

OBJETO :

Gravar los ingresos que se obtengan en :

Efectivo.

Bienes.

Créditos.

Servicios.

De cualquier otro tipo.

BASE :

Sumando, después de efectuar las deducciones autorizadas por este título todos sus ingresos, salvo aquellos por los que no se este obligado al pago del impuesto y por los que ya se pago impuesto definitivo.

TARIFA :

Las tablas que se aplicaran despues de haber obtenido la base de impuesto seran las de los art. 80,80-A y 80-B., para pagos mensuales y las del art. 141, anuales, menos el subsidio que resulte de aplicar la tabla del art. 141 A. y contra el monto que se obtenga sera acreditable el crédito general anual a que se refiere el art. 141 B.

2.3.2.- CAPITULO I SALARIOS. (art.78-83 LISR y 81-96 RISR)

Se consideran ingresos por la prestacion de un servicio personal subordinado :

Los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral.

Incluye la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Para sueldos y salarios no hay ingresos en crédito. Los ingresos en crédito se declararan y se calculara el impuesto hasta el año en que sean cobrados (art. 78 frac. V LISR).

No se consideran ingresos en bienes :

- Los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores.
- El uso de bienes que el patron proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades y que de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

INGRESOS EXENTOS (art.71 LISR)

Las prestaciones distintas del salario que perciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias areas geograficas calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestaciones de servicios que se realicen en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución,

hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores. 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 excedan el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta excepción exceda del equivalente de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

INDEMNIZACIONES POR RIESGOS O ENFERMEDAD

Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.

JUBILACIONES, PENSIONES / HABERES DE RETIRO

Las jubilaciones, pensiones haberes de retiro así como las pensiones vitalicias en casos de invalidez, incapacidad, cesantía vejez retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del contribuyente.

REEMBOLSO DE GASTOS MEDICOS / DE FUNERAL

Los percibidos con motivo de reembolso de gastos medicos, dentales, hospitalarios y de funeral que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones publicas.

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

Los percibidos con motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderias infantiles, actividades culturales / deportivas / otras prestaciones de prevision social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

REEMBOLSO DE APORTACIONES AL INFONAVIT

La entrega de los depositos constituidos en el instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores o en las demas instituciones de seguridad social, en terminos de

e..

CAJA Y FONDOS DE AHORRO

Los provenientes de caja de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del título II. Por los ingresos a que se refiere el Art. 7B-A cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados siempre que se cumplan ciertos requisitos establecidos, (préstamo no exceda de un monto equivalente a un salario mensual).

CUOTAS OBRERAS AL I.M.S.S.

La cuota de seguridad social de los trabajadores pagadas por los patrones. (salarios mínimos).

PRIMAS DE ANTIGUEDAD INDEMNIZACIONES, SEGURO DE RETIRO

Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral de su separación por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtendrán con cargo a las cuentas del seguro de retiro (S.A.R.), hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio.

GRATIFICACIONES, PRIMAS VACACIONALES, P.T.U. Y PRIMAS DOMINICALES A TRABAJADORES.

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

CALCULO DE LAS RETENCIONES I.S.F.T.(ART. 80 LISR)

Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

La retención se calculará aplicando a la totalidad de ingresos obtenidos en un mes, la tabla del art. 80.

No se hará retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo general que corresponda al área geográfica del contribuyente.

Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 78 de esta ley, salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa de este artículo, calcularán el impuesto en los términos de este artículo aplicando el crédito al salario contenido en el artículo 80-B de esta ley, en lugar del crédito general.

SUBSIDIO ACREDITABLE CONTRA EL IMPUESTO CAUSADO (ART.80-A LISR)

Los contribuyentes a que se refiere este capítulo gozaran de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior.

El subsidio se calculara considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 80 LISR :

CALCULO DE LA PROPORCION SUBSIDIO ACREDITABLE

La proporción mencionada se calculara para todos los trabajadores del empleador:

Monto total de pagos efectuados en ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto.

FORMULA : _____

Total de erogaciones efectuados en el ejercicio inmediato anterior por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores aun cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador este sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.

CREDITO AL SALARIO (art. 80-B)

Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del art. 78, salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa del art. 80 de esta ley, calcularán el impuesto en los términos de este último artículo aplicando el crédito al salario mensual que resulte conforme a lo dispuesto en los siguientes párrafos.

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior , acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes en los términos del art. 80 disminuido con el monto del subsidio que , en su caso resulte aplicable en los términos del art. 80-A de esta ley, por el mes de calendario de que se trate , el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la tabla del art.. 80-B.

En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 80 de esta ley disminuido con el subsidio que, en su caso resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga conjuntamente con el pago por salarios por el que se haya determinado dicha diferencia. El retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo, conforme a las reglas generales que a efecto expida la SHCP. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario mensual no se consideraran para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el artículo 80-A de esta ley y no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base

gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

El actual procedimiento para calcular el impuesto sobre la renta es el siguiente:

- Ingresos del periodo
- (-) Ingresos exentos del periodo
- Ingresos gravados
- (x) Tarifa art. 80
- Impuesto
- (-) Subsidio (art.80-A)
- Crédito al salario mensual art. 80-B
- Diferencia a cargo o a favor

PLAZO PARA ENTERO DE LAS RETENCIONES

Quiénes hagan pagos por salarios están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales (el día 17 o siguiente día hábil del mes inmediato posterior al que se hubiera hecho la retención. Art. 6º frac. I y XII penúltimo párrafo del C.F.F.), que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL (ART 81 LISR)

Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del art. 80 de esta ley, calcularán cada año el

impuesto anual de cada una de las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados.

A la totalidad de ingresos obtenidos en un año de calendario se le aplicara la tarifa del art. 141. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuira con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los terminos del art. 141-A, asi como con el credito general anual a que se refiere el articulo 141-B de esta ley y contra el monto que se obtenga sera acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

En el caso de que el credito al salario anual exceda del impuesto determinado conforme al art. 141 de esta ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, el retenedor:

a).- Debera entregar al contribuyente el monto que resulte de disminuir a la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto del credito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, cuando esta suma sea menor.

b).- Considerara como impuesto a cargo del contribuyente el monto que resulte de disminuir la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por

concepto del crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, el excedente que se obtenga en los términos del primer párrafo de esta fracción, cuando éste excedente sea menor.

c).- El retenedor deberá entregar al contribuyente las cantidades que en su caso, resulten en los términos del inciso a) de esta fracción conjuntamente con el primer pago por salarios que efectúe en el mes de marzo del año siguiente a aquel por el que se haya determinado dicha diferencia.

d).- En el caso de el impuesto determinado conforme al art. 141 de esta ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, exceda del crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte, incrementando con las cantidades que en su caso, haya recibido éste último por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

e).- En el caso de que el impuesto determinado conforme al art. 141 de esta ley disminuido, con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente,

sea igual al crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente las cantidades que, en su caso, haya recibido este último por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

f).- Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente en los términos de las fracciones anteriores de este artículo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados por cada uno de los meses del ejercicio.

g).- Los contribuyentes que hayan prestado sus servicios en el año de calendario de que se trate por un periodo menor a doce meses no tendrán derecho a recibir cantidad alguna por concepto de crédito al salario anual y las cantidades que en su caso, hayan recibido por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a dicho periodo se consideraran como definitivas.

No se realizara el calculo del impuesto anual en los siguientes casos :

Cuando se trate de personas que hayan dejado de trabajar antes del 10. diciembre del año de que se trate.

Quiénes comuniquen al retenedor que presentaran declaración anual.

El impuesto anual se calcula de la siguiente forma:

- Ingresos anuales gravados
- (x) Tarifa art. 141 LISR
Impuesto según tarifa
- (-) Subsidio tabla art. 141-A
Crédito al salario anual (Tabla art. 81 LISR)
Diferencia a cargo o a favor

OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS I.S.P.T. (ART 83 LISR)

- I Proporcionar datos R.F.C.
- II Solicitar constancia (HIRSS) de retenciones, presentarlas al nuevo patron, acompañarlas en declaración anual.
- III Presentar declaración anual
 - Cuando haci lo hubieran manifestado por escrito.
 - Cuando obtengan otros ingresos.
 - Cuando presten servicios a dos patrones.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES (ART. 83 LISR)

Quiénes realicen pagos por sueldos, tendrán las siguientes obligaciones :

- I Efectuar las retenciones señaladas en el art. 80

- II --Calcular impuesto anual según términos del art. 81 LISR
- III Proporciónar a las personas constancias de las retenciones y remuneraciones efectuados en el año calendario de que se trate.
- IV Solicitar en el caso que así lo requiera constancia de los trabajadores que laboren con ellos.
- V Presentar declaración anual a mas tardar en el mes de febrero del año siguiente.

2.4.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.**2.4.1.- FINALIDAD Y OBJETIVOS.**

Garantizar la salud, asistencia médica y los medios de subsistencia, mediante prestaciones en especie y en dinero.

REGIMEN Riesgo de Trabajo.
 OBLIGATORIO: Enfermedad y maternidad.
 Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.
 Guardería para los hijos del asegurado.

SUJETOS: Empleados.
 Miembros de Cooperativas.
 Ejidatarios y pequeños propietarios.
 Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.

OBLIGACIONES: Inscripción de los trabajadores al IMSS.
 PARA EL LLevar registro nóminas.
 PATRON: Entero de cuotas obrero-patronales.
 Proporcionar al I.M.S.S. toda la información que soliciten.
 Cumplir con la Ley y su reglamento.

2.4.2.- BASE DE COTIZACION PARA LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES**SALARIO BASE DE COTIZACION (ART. 32)**

El salario base de cotización se integrará con 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.

No se tomarán en cuenta para la integración del salario base de cotización dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

Los instrumentos de trabajo tales como herramientas ropa y otros similares.

El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal , quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patron para fines sociales de carácter sindical.

Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro.

Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa.

La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores ; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas , como mínimo el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal,

Las despensas en especie o en dinero , siempre y cuando, su importe no rebase el 10% del salario base de cotización.

Las cantidades aportadas para fines sociales , considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patron o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Para que los conceptos mencionados en éste precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización ,

deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

ACUERDOS POR EL H. CONSEJO TECNICO DEL IMSS EN LA CESION CELEBRADA EL 18 DE AGOSTO DE 1993 DICTO LOS ACUERDOS :

ACUERDO No.494-93

Con objeto de precisar el contenido y alcance de alguno de los conceptos regulados por el art. 32 de la Ley del IMSS reformada por el decreto publicado en el diario oficial de la federación del 20 de julio de 1993, acuerda lo siguiente: FONDO DE AHORRO. La fracción II del art. 32 establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa NO integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año integrara salario; cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementara unicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.

ACUERDO 495-93

DESPENSA. La fracción VI del art. 32 , determina que no integra el salario base de cotización , la despensa en especie o en dinero , hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el D.F. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado , el excedente integrará el salario base de cotización .También se considera como despensa los vales destinados para tal fin , que algunas empresas entregan a sus trabajadores.

ACUERDO 496/93

PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD. La fracción VII del citado art. 32 , dispone que estos conceptos no integran el salario base de cotización cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% de dicho salario. Si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior , para cada uno de los conceptos señalados , integrarán el salario base de cotización únicamente las cifras que exceden dichos topes.

ACUERDO 497/93

HORAS EXTRAS. Se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este servicio se preste eventualmente

no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta 90 días, durante un año calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactada previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por mas tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente. Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento, a juicio de este consejo técnico.

2.4.3.- INTEGRACION DE SALARIO BASE DE COTIZACION.

	Si integra	No integra
1. Pagos en efectivo cuota diaria	X	
2. Gratificaciones	X	
3. Alimentación en forma onerosa (el 20% SMG DF)	X	
4. Habitación onerosa (EL 20% SMG D.F)	X	
5. Primas vac. y dom.	X	
6. Comisiones	X	
7. Prestaciones en especie Cuando se importe no rebase 40% SMG D.F		X
8. Cualquier cantidad o prestación (premios, bonos etc.)	X	
9. Instrumentos de trabajo (herramientas, ropas y similares)		X
10. El ahorro aportaciones iguales trab. y patron		X
11. Aportaciones Infonavit		X
12. Participación utilidades		X
13. Alimentación si no se proporciona gratuitamente.		X
14. Premios por asistencia.		

- | | |
|--|---|
| Siempre y cuando no rebasen 10% /base de Cotiz. | X |
| 15.Los pagos de horas extras
(Exceptuado cuando se pacten en tiempo fijo) | X |
| 16.Aportaciones adic. otorgadas por el patrón al SAR | X |

LIMITE DE SALARIO BASE DE COTIZACION (ART. 33)

Este nos señala que los asegurados que se inscriban con el salario base de cotización al Instituto teniendo como limite superior el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el D F y como limite inferior el salario mínimo del área geográfica respectiva (E Y M).

Tratándose de seguros de invalidez ,vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte , el limite superior sera el equivalente a 10 veces el salario mínimo general vigente en el D.F.

La entrada en vigor de dicho es a partir del 1° de enero de 1994.

Las reformas publicadas señalan como periodo de transición la base de cotización como limite superior 18 veces el salario mínimo general vigente en el D.F, a partir de la publicación en el diario oficial ,hasta el 31 de diciembre de 1993 (E Y M).

DETERMINACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION (ART. 36)

Para determinar el salario base de cotización, se estará en lo siguiente:

a).- Fijo : Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador reciba otras cantidades periódicas de cuantía previamente conocidas, estas se sumaran a dichos elementos fijos.

b).- Variable : Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos, se sumaran los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado.

Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo.

c).- Mixto : En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerara el carácter mixto, por lo que para los efectos de cotización, se sumara a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de los que establece la fracción anterior.

FORMAS INTEGRACION DE SALARIOS PARA COTIZAR I.M.S.S.

1).-Salario Fijo Mensual

Salario Fijo	15.27
Gratificacion anual	
15.27×15	
365	0.63
Prim. Val.	
$15.27 \times 6 \times 25\%$	
365	0.06
Salario base de cotización	15.96

Se puede utilizar el factor 1.0452, el cual se obtiene:

6 días vacaciones: 6 días X 25%	=	1.5
15 días de aguinaldo: 15	=	15.0
Total prestaciones	=	16.5

$$16.5 = 0.0452 \times 100 = 4.52 \quad \text{Factor}$$

365

Integrar el salario diario

$$15.27 \times 1.0452 = 15.96$$

2).-Salario Variable.

Salario diario		15.27
Compensacion	6 / 30	0.20
Gratificacion Anual	$15.27 * 15 / 365$	0.63
Prim. Val.	$15.27 * 6 * 25\% / 365$	0.06
Salario Diario Integrado		16.16

3).-Salario Mixto

Salario fijo		15.27
Gratificación anual	$15.27 * 15 / 365$	0.63
Prim. Vac.	$15.27 * 6 * 25\% / 365$	0.06
Comisiones estimadas	$3000 / 365$	8.22
Salario diario integrado		<u>24.18</u>

En los ejemplos 2 y 3 no se puede utilizar el factor 1.0452 ya que las percepciones son diferentes.

Es importante tener en cuenta dicha observación ya que de acuerdo a las percepciones pagadas será la integración del salario.

DETERMINACION DE COTIZACIONES (ART.35)

Para determinar el grupo a que pertenece el asegurado y la forma como cotizará, se aplicaran las siguientes reglas:

El bimestre natural sera el periodo de pago de cuotas, sin perjuicio de los enteros provisionales.

Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividiran las remuneraciones correspondientes entre 7, 15, o 30 respectivamente.

Si por la naturaleza de las labores el salario no se estipula por semana o por mes si no por día de trabajo y comprende menos días de los normales el reglamento establecerá las bases y formas de cotización.

COTIZACION POR AUSENCIA DEL TRABAJADOR (ART.37)

Cuando por ausencia del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización bimestral se ajustara a las siguientes reglas:

Si las ausencias del trabajador son por periodos menores de 15 días consecutivos o interrumpidos, se cotizara y pagara por dichos periodos unicamente el seguro de enfermedad y maternidad.

En estos casos los patrones deberán presentar la aclaracion correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobara mediante la falta de pago en las nominas respectivas.

Si las ausencias del trabajador son por periodos de quince días consecutivos o mayores, el patrón quedara liberado del pago de las cuotas obrero-patronales, siempre y cuando proceda en los terminos de Art. 43 (en tanto el patrón

no presente el aviso de baja al instituto, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero-patronales, sin embargo si se comprueba que el trabajador fue inscrito por otro patrón), el instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, las cuotas pagadas en exceso.

Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el instituto no se cubrirá en ningún caso las cuotas obrero-patronales y dichos periodos se considerarán como cotizados para todos los efectos legales en favor del trabajador.

2.4.4.- MODIFICACION DE SALARIOS. (ART:40)

Cuando se encuentre el asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique el salario estipulado, se estará en lo siguiente:

a).- Con Salario Fijo: El patrón estará obligado a presentar los avisos de modificación de salarios base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles.

b).- Con Salario Variable: Los patrones estarán obligados a comunicar al instituto dentro de los meses de enero, marzo,

mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones de salarios promedio obtenido en el bimestre anterior.

c).- Con Salario Mixto: Si se modifican los elementos fijos el patrón estará obligado a presentar el aviso de modificación dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha en que se cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo cambio de los elementos variables, el patrón presentara al instituto la modificación dentro del primer mes siguiente al bimestre.

d).- Por Revisión de Contrato colectivo: Si la modificación se origina por contrato colectivo, se comunicara al instituto dentro de los treinta y cinco días siguientes a su otorgamiento.

TRABAJADORES AL SERVICIO DE VARIOS PATRONES. (ART.39)

En el caso de que el asegurado presta servicio a varios patrones se le clasificará, para el disfrute de prestaciones en dinero, en el grupo correspondiente a la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos. Los patrones cubrirán separadamente las aportaciones a que estén obligados con base en los salarios que cada uno de ellos pague el asegurado.

EFECTO DE LA MODIFICACION DE SALARIOS (ART. 41)

Los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones de salarios, surtirán efecto a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

2.4.5.- PAGO DE CUOTAS OBRERO PATRONALES. (ART. 42)

Trabajadores de salario mínimo. Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que estos perciban como cuota diaria el salario mínimo.

TABLA DE PORCENTAJES DE COTIZACION OBRERO PATRONAL

(Reformas del 20 de julio de 1993)

CONCEPTO	E Y M	IVCM	TOTAL
Patrón	8.75	5.18	13.93
Trabajador	3.125	1.85	4.975
Sub-Total	11.875	7.03	18.905

	1994		
CONCEPTO	E Y M	IVCM	TOTAL
Patrón	8.75	5.67	14.92
Trabajador	3.125	2.025	5.15
Sub-Total	11.875	7.695	19.570

A las cuotas señaladas se les deberá aumentar :

- a) Seguro de riesgo de trabajo.
- b) Guarderías para los hijos de los asegurados.

TRABAJADORES QUE PERCIBAN MAS DEL SALARIO MINIMO.

A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para los seguros a que se refiere este capítulo, las cuotas del 14.92 % y 5.15 % sobre el salario base de cotización, respectivamente.

RETENCION DE CUOTAS A TRABAJADORES (ART. 44)

El patrón al ejecutar el pago de salarios a sus trabajadores, podrá retener las cuotas que estos les corresponde cubrir.

Cuando no lo hagan en tiempo oportuno, solo podrá descontar el trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

PAGO DE LAS CUOTAS Y ENTEROS PROVISIONALES (ART. 45)

El pago de los cuotas obrero-patronales sera por bimestre vencido a más tardar el día 15 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.

Los patrones estarán sujetos a enterar enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales los días 15 de cada uno de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre, y diciembre. El entero sera el equivalente al 50% del monto de las cuotas obrero-patronales al bimestre anterior.

Los capitales constitutivos deberán pagarse al instituto en un tiempo determinado no mayor a quince días contando a partir de aquel en que se haya hecho la notificación del monto de los mismos.

RECARGOS MORATORIOS Y PRORROGAS (ART. 46)

Cuando no se enteren las cuotas obrero-patronales, los pagos provisionales o los capitales constitutivos dentro de los plazos señalados, el patrón cubrirá a partir de la fecha en que los créditos se hicieran exigibles, los recargos moratorios en los términos que establecen el Código Fiscal de la Federación sin perjuicio de las sanciones que procedan.

2.4.6.- RIESGO DE TRABAJO. (ART 46)

Accidente de trabajo :

- Toda lesión orgánica.
- Por el trabajo desarrollado.
- El que se produzca al trasladarse al trabajo o domicilio del trabajador.

Enfermedad de trabajo :

Todo estado patológico derivado de la acción continua que tenga relación con el trabajo.

ACCIDENTES QUE NO SE CONSIDERAN ENFERMEDADES DE TRABAJO (ART.53)

- Por el estado de embriaguez.
- Por cualquier droga.
- Provocado intencionadamente por el trabajador.
- Por riña o intento de suicidio.
- Por delito intencional.

2.4.7.- PRESTACIONES EN ESPECIE.

- Asistencia medica, quirúrgica y farmacéutica.
- Servicios de hospitalización.
- Aparatos de prótesis y ortopedia.
- Rehabilitación.

2.4.8.- PRESTACIONES EN DINERO.

- Por incapacidad temporal 100% .
- Por incapacidad permanente total 60%
- Por incapacidad permanente parcial
(según tabla valuación LFT).
- Permanente total y parcial 50% de incapacidad.
- Se pagara aguinaldo anual a quince días de la pensión.

DETERMINACION DEL RIESGO DE TRABAJO (ART.80)

Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su grado de riesgo.

La entrada de esta disposición es a partir de 1995, basándose en datos de 1994 para poder determinar el grado de riesgo.

2.4.9.- TERMINACION DE LA RELACION LABORAL. (art. 118)

El asegurado que quede privado de un trabajo remunerado pero que haya cubierto un mínimo de 8 cotizaciones conservará durante las 8 semanas posteriores el derecho a recibir asistencia médica, maternidad, quirúrgica , farmacéutica y hospitalaria.

COTIZACIONES PARA SEGURO DE RETIRO (art. 122)

Se concederán como semanas de cotización las que se encuentren amparadas por certificado de incapacidad, excepto por lo que se refiere al seguro de retiro

Art.218 BIS La incorporación voluntaria al régimen obligatorio termina por :

- 1.-Declaración expresa firmada por el patron y el asegurado.
- 2.-Dejar de pagar las cuotas por 3 bimestres consecutivos.

2.5. APORTACIONES AL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA.

2.5.1.- FUNDAMENTO LEGAL.

El artículo 123 apartado A fracción XII de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las empresas están obligadas a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta disposición, se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgarles créditos baratos y suficientes.

Con base en la disposición constitucional fue promulgada la Ley del Instituto Nacional de la Vivienda par los Trabajadores, que se encuentra en vigor a partir del 24 de abril de 1972.

2.5.2.- BASE DE LAS APORTACIONES.

La ley federal del trabajo, establece que las aportaciones al INFONAVIT deberán ser el 5% sobre los

salarios que pagan las empresas. Estas aportaciones tienen el carácter fiscal.

Las aportaciones equivalentes al 5% deben calcularse sobre los salarios integrados, como lo señala el art. 143 de la LFT; la cantidad que percibe cada trabajador en efectivo por cuota diaria, aumentadores una parte proporcional de la gratificación y pagos tales como primas, comisiones, prestaciones en especie y otros pagos semejantes que se hagan al trabajador, con excepción de las partidas que el propio artículo 143 de la LFT. señala.

Conforme a la Ley INFONAVIT, se establece como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a 10 veces el salario mínimo general en la zona que se trate. Consecuentemente las aportaciones que se paguen por cada trabajador no podrán exceder del 50% del salario mínimo mensual de la región que corresponda.

EJEMPLO :

Sueldo Mensual Maximo	N\$ 4,581.00
Aportaciones 5%	N\$ 229.05

Cuando un trabajador rebase el sueldo mensual máximo como base para INFONAVIT, su aportación será de N\$ 229.05

2.5.3.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES. (art. 29 LINFONAVIT)

- Inscribirse e inscribir a sus trabajadores.
- Efectuar las aportaciones al INFONAVIT en instituciones de crédito, para su abono en la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro abiertas a nombre de los trabajadores.
- Hacer descuentos a sus trabajadores para cubrir préstamos otorgados y gastos de mantenimiento, operación y admón. de los conjuntos habitacionales, así como enterarlos.

2.5.4.- FECHA DE ENTERO DE LAS APORTACIONES.

Las aportaciones al INFONAVIT deberán hacerse conjuntamente con las aportaciones para el retiro " SAR ", los días 17 del mes siguiente al bimestre que corresponde.

Para tales aportaciones se debe de realizar la apertura de una cuenta individual del trabajador en una institución de crédito en donde se canalizan las aportaciones señaladas (Diario Oficial del 28 de abril de 1992).

El R.F.C., del trabajador sera importante, en forma paralela para : I.S.R., I.M.S.S., e INFONAVIT; por lo que sera indispensable que dicho registro se encuentre correctamente

al momento de realizar la apertura de la cuenta en la Suc. del Banco.

Las aportación de INFONAVIT, se comenzaron a realizar en las instituciones bancarias a partir del 2° Bim. de 1992 (marzo y abril).

2.6.- SEGURO DE RETIRO S A R.

2.6.1.- SUJETOS.

Los patrones están obligados a enterar al I.M.S.S., el importe de las cuotas correspondientes al ramo de retiro, mediante la constitución de depósitos de dinero en favor de cada trabajador .

Las cuotas serán el importe equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador.

2.6.2.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Los patrones estarán obligados a cubrir las cuotas establecidas, mediante la entrega de los recursos correspondientes en instituciones de crédito, para su abono en la subcuenta del seguro de retiro de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro, abiertas a nombre de cada trabajador.

Las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro deberán, tener dos subcuentas, la del seguro de retiro y la del fondo nacional de la vivienda.

El patron deberá llevar a cabo la apertura de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro del

trabajador en la institución de crédito que elija, dentro de la que tenga oficina en la plaza o, de no haberla, en la población más cercana.

En caso de terminación de relación laboral, el patrono deberá entregar a la institución de crédito, la cuota correspondiente al bimestre de que se trate, o en su caso de la parte proporcional de dicha cuota en la fecha del bimestre que corresponda.

El entero de las cuotas se acreditará mediante la entrega que los patronos habrán de efectuar a cada uno de sus trabajadores, del comprobante expedido por la institución de crédito en la que el patrón haya enterado las cuotas citadas.

Las instituciones de banca múltiple estarán obligadas a llevar las cuentas individuales de ahorro para el retiro en los términos de esta ley, actuando por cuenta y orden del I.M.S.S.

Dichas cuentas deberán contener para su identificación el registro federal de contribuyentes del trabajador, proporcionado por la S.H.C.P. con su homoclave respectiva.

El trabajador que cumpla sesenta y cinco años de edad o adquiera el derecho a disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada vejez, invalidez, incapacidad permanente total o parcial, tendrá derecho a que la institución de crédito que lleve su cuenta individual de ahorro para el retiro, le

entregue por cuenta del instituto, los fondos de la subcuenta del seguro de retiro.

El trabajador deberá solicitar por escrito a la institución de crédito la entrega de los fondos de la subcuenta de seguro de retiro de su cuenta individual, acompañado de los documentos que para efectos señale La Secretaría De Trabajo Y Previsión Social.

Tratándose de incapacidades temporales del trabajador este tendrá derecho a que la institución de crédito le entregue el 10% del saldo de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual.

Durante el tiempo en que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral tendrá derecho a :

- Realizar aportaciones a la cuenta de seguro de retiro, por un importe no inferior al equivalente a cinco días de salario mínimo general vigente en el D.F.

- Retiro de la subcuenta del seguro de retiro una cantidad no mayor del 10% del saldo de la subcuenta; siempre que el saldo no sea inferior al resultado de multiplicar el 18% la última aportación invertida; no haber retirado durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha citada.

- Los trabajadores tendrán en todo tiempo al derecho a ser aportaciones a su cuenta individual.

- El trabajador al momento de apertura de su cuenta podrá asignar beneficiarios, sin perjuicio de que el trabajador pueda modificarlos en cualquier momento.

- Cuando el trabajador, se encuentre incapacitado en forma temporal el patrón esta obligado a realizar las aportaciones de ese periodo.

2.7.- 2% IMPUESTO SOBRE NOMINAS D. F.**2.7.1.- SUJETOS AL PAGO DEL IMPUESTO. (ART.47)**

Se encuentran obligados al pago del impuesto sobre nominas, las personas fisicas y morales que en el D.F. realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se otorgue.

Se consideran erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral.

TASA APLICABLE A LA BASE DETERMINADA(ART.48)

El impuesto sobre nominas se determinara, aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por conceptos de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

FECHA DEL PAGO (ART.49)

El impuesto sobre nominas se causara en el momento que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado / se pagara mediante declaracion que debera

presentarse dentro de los primeros quince días del mes siguiente.

2.8.- 1% SOBRE REMUNERACIONES.

ART. UNICO. Las personas físicas y morales que hagan pagos por conceptos de remuneraciones al trabajo personal prestado bajo su dirección y dependencia, causaran el impuesto con la cuota del 1% que se aplicara sobre el monto total de los pagos que realicen, aun cuando no excedan el salario mínimo.

FECHA DE PAGO: El impuesto se enterara mediante declaracion que presentaran los contribuyentes en las oficinas autorizadas a mas tardar el día 17 del mes siguiente a aquel en que se realicen los pagos gravados por LISR, para enterar las retenciones que realicen en materia del impuesto, sobre las remuneraciones que cubran por la prestación de servicios personales subordinados.

Están exentos del pago de este impuesto :

- Los Estados , el D.F. y los Municipios.
- Uniones de Ejidos y Comunidades.
- La empresa social, constituida avocindados e hijos de ejidatarios con derecho a salvo.
- Las asociaciones rurales de interés colectivo.
- La unidad agricola industrial de la mujer campesina.

ART. SEGUNDO.- a partir del 1 de agosto de 1993, se abroga La Ley del Impuesto Sobre las Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal Prestado Bajo la Dirección y Dependencia de un patrón.

3.- EL ASPECTO CONTABLE FINANCIERO DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.

La contabilidad representa un registro metódico de las operaciones de la empresa teniendo su fundamento en : En los registros contables, que permitan tomar decisiones, ajustes, alternativas en el desarrollo y buen funcionamiento de la empresa. Por lo que definiremos a la contabilidad como:

El registro cronológico y sistematizado de las operaciones en números que realizan los organismos económicos lucrativos o no lucrativos para informar de una manera fehaciente, veraz y oportuna de la situación financiera que sirva para juzgar el pasado y prever el futuro.

En cuanto a los sueldos y salarios los recursos humanos que participan en la actividad económica de la empresa, reciben por su participación un salario que representa un costo o gasto para ella.

Algunas de estas remuneraciones no son entregadas al trabajador periódicamente si no hasta la finalización de la relación laboral, pero que deben ser consideradas también como una obligación para la entidad (pasivo contingente) .

3.1.- CLASIFICACION DE LAS REMUNERACIONES POR SALARIOS.

De Pago Incondicional.- son aquellas que se van pagado conforme se va prestando el servicio.

De Pago Condicionado.- son aquellas que se pagan al consumarse un hecho futuro susceptible de cuantificarse durante la prestación del servicio (planes de pensión, jubilación; etc.).

No cuantificables.- como resultado de la terminación de la relación laboral por separación o muerte.

En relación a los punto antes señalado sera necesario mencionar las cuentas que afectan los movimientos de sueldos y salarios.

CUENTAS COMUNES EN SUELDOS Y SALARIOS

CUENTAS DE BALANCE:

- Bancos.
- Sueldos y Salarios Por Pagar.
- Inversiones en Valores.

- Acreedores Diversos.
- Impuestos Por Pagar:
 - I.S.P.T.
 - 1 % S/Remuneraciones.
 - 2 % S/Nominas.
 - 5 % INFONAVIT.
 - 2 % SAR.

CUENTAS DE RESULTADOS

- Sueldos.
- Vacaciones.
- Prima vacacional.
- Aguinaldo.
- Prima Dominical.
- Indemnizaciones y gratificaciones.
- Tiempo Extra.
- Premio de Asistencia.
- Prima de Antigüedad.
- Jubilaciones y Pensiones.
- 1 % S/Remuneraciones.
- 2 % S/Nominas.
- 5 % INFONAVIT.
- 2 % SAR.
- Cuotas Patronales.

- Previsión Social.
- Fondo de Ahorro.
- Alimentos.
- Transporte.
- Días Festivos.

3.2.- ASIENTOS CONTABLES POR EL REGISTRO DE LAS NOMINAS

No.DE CUENTA	CONCEPTO	DEBE	HABER
--------------	----------	------	-------

1

500-00	GASTOS DE OPERACION		
--------	---------------------	--	--

01	Sueldos		
----	---------	--	--

08	Tiempo Extra		
----	--------------	--	--

600-00	GASTOS DE VENTA		
--------	-----------------	--	--

01	Sueldos		
----	---------	--	--

07	Gratificación		
----	---------------	--	--

700-00	GASTOS DE ADMINISTRACION		
--------	--------------------------	--	--

01	Sueldos		
----	---------	--	--

202-00	ACREEDORES DIVERSOS		
--------	---------------------	--	--

01	Sueldos y Salarios Por Paga		
----	-----------------------------	--	--

201-00 IMPUESTOS POR PAGAR

01 ISPT

06 IMSS

Registro de la nómina por el periodo del al de 1993

--2--

202-00 ACREEDORES DIVERSOS

01 Sueldos y Salarios Por Pagar

101-00 BANCOS

01 Bancomer

Pago de la nómina del al de 1994

--3--

500-00 GASTOS DE OPERACION

11 2% S/Nominas

12 5% Infonavit

13 2% S A R

14 Cuota patronal IMSS

19 Fondo de Ahorro

18 Reserva para Pensiones y Jub.

600-00 GASTOS DE VENTA

11 2% S/Nominas

12 5% Infonavit

13 2% S A R

14 Cuota patronal IMSS

19 Fondo de Ahorro

18 Reserva para Pensiones y Jub.

700-00 GASTOS DE ADMINISTRACION

11 2% S/Nominas

12 5% Infonavit

13 2% S A R

14 Cuota patronal IMSS

19 Fondo de Ahorro

18 Reserva para Pensiones y Jub.

201-00 IMPUESTOS POR PAGAR

03 2% S/Nominas

04 5% Infonavit

05 2% S A R

06 IMSS

202-00 ACREEDORES DIVERSOS

02 Reserva Para Pensiones

Registro de la provisión de gastos
del mes ...

--4--

201-00 IMPUESTOS POR PAGAR

01 ISPT

101-00 BANCOS

01 Bancomer

Pago de declaración múltiple por el mes de ...

--5--

201-00 IMPUESTOS POR PAGAR

04 5% Infonavit

05 2% S A R

101-00 BANCOS

01 Bancomer

Pago Bimestre SAR e INFONAVIT por el
bimestre ...

--6--

201-00 IMPUESTOS POR PAGAR

03 2% Sobre Nóminas
101-00 BANCOS
01 Bancomer

Pago declaración 2% S/Nóminas

--7--

108-00 INVERSIONES EN VALORES
01 Fideicomiso Plan de Pensión
101-00 BANCOS
01 Bancomer

Pago del fideicomiso para el plan
de Pensiones por Jubilación

--8--

201-00 IMPUESTOS POR PAGAR
06 I.M.S.S.
101-00 BANCOS
01 Bancomer

Pago liquidación o entero provisional al bimestre ...

La implantación de nuestro sistema de contabilidad en la empresa por consecuencia tendrá que estar respaldado por un control interno que permita un buen funcionamiento para el logro de los objetivos fijados en lo que se refiere a sueldos y salarios; por lo que tendremos en cuenta las siguientes observaciones:

La información tendrá que ser eficiente y oportuna., por lo que el departamento de contabilidad y el de recursos humanos existirá una relación muy estrecha para tal objetivo.

La elaboración de las nominas realizadas por el depto. de recursos humanos tendrá la supervisión del departamento de contabilidad en cuanto a la retención de impuestos (I.S.P.T., I.M.S.S., etc.).

Una vez realizadas las nominas ya sea semanal o quincenal serán registradas de acuerdo al centro de costos que se tenga establecido, por el depto. de contabilidad.

El manejo de las nominas y el control de las mismas por el depto. de contabilidad sera fundamental al termino del ejercicio fiscal de la empresa ya que del buen manejo y registro de los movimientos facilitara la elaboración de las

declaraciones anuales, para efecto de amarrar los movimientos registrados con los acumulados por trabajador.

El registro de nominas en contabilidad sera acompañado con la afectacion a los centros de costos de los gastos de I.M.S.S., INFONAVIT, SAR etc. Ademas permitira tener al dia la informacion para la elaboracion de estados financieros, presupuestos y el pago de impuestos. Por lo que sera importante tener en consideracion lo antes señalado para pasar a ver lo que son estados financieros que serán el resultado de la contabilización de un periodo, o un ejercicio fiscal, en los que intervienen de manera decisiva lo que se refiere a los sueldos y salarios.

3.3.- ESTADOS FINANCIEROS

Los Estados financieros en los sueldos y salarios es un documento fundamental numérico, en cuyos valores se consigna el resultado de haberse conjugado los factores de la producción así como haber aplicado las políticas y medidas administrativas dictadas por los directivos y en cuya formulación y estimación de valores intervienen las convicciones contables y juicios personales de quien los formula a una fecha o por un periodo determinado.

La limitación que tienen los estados financieros es la de representar valores en dinero, lo cual por el movimiento de un día para otro no representan valores absolutos.

La elaboración de los estados financieros debe cumplir: Universalidad, continuidad, periodicidad y que sea oportuna.

CLASIFICACION DE LOS ESTADOS FINANCIEROS

- Estados financieros proforma.- pueden presentar totalmente o parcialmente situaciones o hechos por acaecer y se preparan con el objeto de presentar la forma en que determinadas situaciones a un no consumadas puedan modificar la posición financiera de la empresa.

Este tipo de estados financieros se basan en los presupuestos de la empresa, sueldos y salarios, los cuales permitirán poder tomar decisiones en cuanto a gastos etc.

Estados financieros principales.- son aquellos que permiten tener un panorama amplio a quien los consulte de la situación financiera y de la productividad de la empresa que los origino.

FINALIDAD DE LOS ESTADOS FINANCIEROS

Actualmente los estados financieros se preparan con fines eminentemente informativos, la importancia de ellos radica precisamente en la utilidad que pueden brindar como medio de información oportuna, fehaciente y accesible a ejecutivos y accionistas ya que con base en ellos podrán conocer resultados, tomar decisiones elaborar planes y proyectos, elegir alternativas etc; por lo que las afectaciones de sueldos y salarios representan un papel importante para tales efectos.

Será necesario que los estados financieros cumplan con reglas de valuación y de presentación con respecto a las contingencias que se puedan tener con sueldos y salarios:

Reglas de Valuación :

Indemnizaciones y primas de antigüedad por separación y muerte .- el costo y pasivo relativo de indemnizaciones y primas de antigüedad por separación o muerte (legales, contractuales o voluntarias) deben de contabilizarse en el periodo en que se determinen como consecuencia de la terminación de la prestación de servicios.

Planes de pensión o jubilación y primas de antigüedad por retiro.- el costo y pasivo relativo, de las pensiones o jubilaciones y primas de antigüedad por retiro, deben contabilizarse durante la prestación del servicio del trabajador.

Primas de antigüedad por retiro.- para el calculo del costo anual y pasivo relativo a una fecha determinada deben considerarse, hasta donde sea posible y en forma razonable, tasas de mortalidad, edad de retiro, derechos adquiridos, etc.

Reglas de Presentación :

Indemnizaciones y Primas de Antigüedad Por Separación o Muerte .- debiera describirse en una nota sobre los estados financieros, si el monto de los cargos a los resultados de un ejercicio es de importancia, deberá mencionarse por separado en el estado de resultados o en las mismas notas.

Planes de Pensión o Jubilación.- se mencionara la existencia y característica del plan, existencia o inexistencia de un fondo. Cuando existan saldos del fondo o del pasivo para pensiones o jubilaciones, estos deberán compensarse en el balance general, revelando el importe del saldo inferior compensando.

El saldo del fondo el pasivo o de su neto,deben presentarse después de los renglones circulantes del balance general,con excepción de los importes por los que ya existe una exigibilidad a corto plazo.

Primas de Antigüedad Por Retiro.- debe mencionarse en una nota sobre los estados financieros si la cantidad,de acuerdo a su importancia relativa,ha creado e incrementado anualmente una provisión razonable para los pagos futuros de las primas de antigüedad por retiro,legales,contractuales o voluntarias.

OBJETIVO DEL ANALISIS DE LOS ESTADOS FINANCIEROS

Es la obtención de suficientes elementos de juicio para apoyar las opiniones que hayan formado con respecto a los detalles de la situación financiera y de la productividad de la empresa(sueldos y salarios).

Antes de realizar el análisis de los estados financieros es necesario llevar a cabo una investigación cualitativa de los factores que influyen en el desarrollo de la empresa,la información que se tenga permitir tener una mejor interpretación de los mismos,entre los factores que influyen se pueden señalar:

- Costo de Mano de Obra.
- Entorno Económico.
- Políticas Contables, financieras.
- Etc.

Los estados financieros permiten utilizar una herramienta como son los presupuestos para la toma de decisiones, elementos que pueden influir en forma decisiva en el desarrollo de la empresa. Por lo que para nuestro estudio de salarios sera necesario tener un panorama de los presupuestos

3.4.- LOS PRESUPUESTOS

- Medios de cooperación para que los planes generales se realicen.
- Medios de control para verificar si se están llevando a un buen termino los objetivos o en un momento establecen alternativas a los objetivos si estos están teniendo desviaciones.
- En los presupuestos se deben establecer planes de acuerdo a las circunstancias del medio y lo que se pretenda reflejar lo que se refieren a los sueldos y salarios.

- La elaboración de los presupuestos (Sueldos y Salarios) será realizado por cada gerente de departamento enmarcado en forma global en el presupuesto de la empresa.

- El presupuesto se convierte en un elemento valioso del análisis financiero, en virtud que al comparar las cifras mostradas por este y las obtenidas en los estados financieros se determinarían desviaciones que al estudiarlas permitan ejecutar medidas correctas que tiendan a incrementar la eficiencia y productividad de la empresa así como lograr los objetivos establecidos en el plan financiero.

- Los presupuestos en sueldos y salarios son importantes como elementos para la toma de decisiones, con todos los elementos que influyen en ellos; como lo veremos en el caso práctico que tocaremos en la tesis.

FORMATO DE ANALISIS DE PUESTOS

COMPANIA: COMPANIA "X", S.A. de C.V.

Clave _____
 Fecha 09-10-93

I.- G E N E R A L E S

Denominación del puesto Sub Contador

Localización de la organización.

Elabore un organigrama que muestre la posición del puesto dentro de la organización.

CONTADOR GENERAL

SUB CONTADOR

AUXILIAR

AUXILIAR

AUXILIAR

Jefe inmediato superior.

Nombre Ricardo Rodríguez C.

Puesto Contador

Jornada de trabajo.

De 9:00 a.m. a 18:00 Alimentación de 14:00 a 15:00 de Lun. a Viernes

Observaciones: _____

II.- D E S C R I P C I O N G E N E R I C A

¿Que función llena y que fin tiene?

Auxiliar al contador en la supervisión del trabajo realizado por los auxiliares; determinación de impuestos.

D E S C R I P C I O N E S P E C I F I C A

Actividades diarias y constantes.

- 1.- Revisión de pólizas de compras, ingresos, egresos y fijas, en cuanto a su codificación, sumas y verificación de comprobantes anexos.
- 2.- Revisión de la programación de pago a proveedores
- 3.- Controlar el pago de servicios (luz, agua, teléfono, etc.)
- 4.- Supervisar arqueos de caja principal

Actividades Periódicas:

- 1.- Supervisar la depuración de cuentas mensualmente.
- 2.- Controlar los consecutivos fiscales de facturación, notas de cargo y notas de crédito.
- 3.- Integración de expedientes de activos fijos con facturas originales.
- 4.- Elaboración de declaraciones mensuales y anuales de impuestos.
- 5.- Elaboración de cuadros de depreciación histórica y actualizada
- 6.- Revisión de papeles de trabajo que soporta el cálculo de declaraciones.

Actividades Eventuales:

- 1.- Elaboración de arqueos de cuentas por cobrar, Inventarios etc.

III.-REQUERIMIENTOS**Habilidad.****Escolaridad.**

Primaria	(X)
Secundaria	(X)
Bachillerato o vocacional	(X)
Carrera técnica o comerc.	()
Profesional	()
Posgrado	()
Otros. Especificar <u>Pasante de Contador Público</u>	

Conocimientos especiales necesarios. Especificar _____

Computación, Impuestos.

Idioma requerido Inglés

Experiencia.

Necesaria X No necesaria _____ deseable _____

Capacitación requerida.

Menos de un mes ()

Más de uno, pero menos de 6 meses (X)

Más de 6 meses ()

Observaciones Requiere experiencia 2 años en contabilidad gen.

Iniciativa.

Se requiere habilidad sólo para interpretar ordenes y ejecutarlas en condiciones normales de trabajo. ()

Se requiere iniciativa para resolver algunos problemas sencillos ()

Se requiere iniciativa para resolver problemas complejos (X).

Esfuerzo:**Mental.**

¿Se requiere de atención normal; de mucha atención, pero por tiempos cortos; una atención constante, intensa y sostenida?
Atención Constante

Físico.

¿El trabajo exige muy poco esfuerzo, el esfuerzo es intenso pero esporádico; o exige esfuerzo intenso y constante?
Poco esfuerzo

Responsabilidad:

En la dirección de personas. Si

En trámites y procesos

Los errores u omisiones pueden afectar la marcha de:

La sección (X)
 La marcha del departamento ()
 La marcha de la organización ()

Ambiente de trabajo:

ASPECTOS	PESIMO	BUENO	EXCELENTE
Iluminación			X
Olores			X
Emanaciones			X
Humedad			X
Ventilación			X
Frio			X
Calor			X
Limpieza			X

IV.-P E R F I L

Edad 26 Sexo M X F No importante
 Estado civil Soltero Casado X No importa
 Rasgos físicos deseables Buena Presentación
Estatura mínima 1.65 m.
 Revisó: Nombre Ricardo Rodríguez Puesto Contador
 Aprobó Fecha
 Entrevistador
 Observaciones

REQUISICION DE PERSONAL
 (LLENARSE CON LETRA DE MOLDE)
Fecha 09 DE OCTUBRE DE 1993.

CONTABILIDAD
Vacante en el Departamento de

Area

SUB CONTADOR
Nombre del puesto que se solicita

16 DE OCTUBRE DE 1993.
La vacante deberá cubrirse en esta fecha

MOTIVO DE LA CONTRATACION	
Puesto nuevo	si <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>
Se separa de la compañía el Sr(ita)	<u>JORGE MONTERRUBIO</u>
Motivo o causa de separación	renuncia <input checked="" type="checkbox"/> despido <input type="checkbox"/> promoción <input type="checkbox"/> nueva creación <input type="checkbox"/> otro <input type="checkbox"/>
	Fecha efectiva <u>15-10-93</u>

TIPO DE CONTRATO	
Planta definitiva con 90 días de prueba	si <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>
Trabajara temporalmente	si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> Duración _____
En caso de trabajo temporal especifique labores a realizar y/o motivo _____	

<u>NS 3,500.00</u>	<u>NS 4,500.00</u>	<u>9:00 A.M.</u>	<u>18:00 P.M.</u>
Sueldo mínimo y máximo de contratación		Horario	

ESTUDIOS	EXPERIENCIA	RELS. HUMANAS	OTRAS CARACTERISTICAS
Primaria <input checked="" type="checkbox"/>	Cuanto tiempo y en que <u>2 AÑOS CONTABILIDAD</u>	Rela con otros <input checked="" type="checkbox"/>	Que habilidades o <u>entrenamientos especiales</u> requiere.
Secundaria <input checked="" type="checkbox"/>	<u>GENERAL</u>	Rela con clientes <input type="checkbox"/>	<u>CONOCIMIENTOS EN</u>
Comercio <input type="checkbox"/>	<u>1 AÑO EN IMPUESTOS.</u>	Rela. con publico <input type="checkbox"/>	<u>COMPUTACION.</u>
Preparatoria <input checked="" type="checkbox"/>	_____	Supervisara o otras <input type="checkbox"/>	<u>MANEJO DE PROGRA-</u>
vocacional o tecnica <input type="checkbox"/>	_____	Cuanto <u>DCS</u>	<u>MAS CCL, MCI, ETC.</u>
Profesional <input type="checkbox"/>	_____	En que <u>CONTABILIDAD</u>	_____
Regulera viejar _____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
Otros _____	_____	_____	_____

<u>RICARDO</u>	<u>RODRIGUEZ</u>	<u>A. VAZQUEZ</u>	<u>ANTONIETA REYES</u>
SOLICITANTE	JEFE INMEDIATO	GERENTE GENERAL	DIR. DE REQUISITOS HUMANOS
			GERENTE GENERAL

Vacante ocupada por <u>ROBERTO GARCIA LOPEZ</u>
Fecha de ingreso <u>15-10-93</u> sueldo <u>\$4,287.00</u> horario <u>9:00 - 18:00 Hrs.</u>

100
SOLICITUD DE EMPLEO
FORM 54

FOTOGRAFIA
RECIENTE

Sea tan amable de llenar esta solicitud en forma manuscrita.

NOTA: Toda información aquí proporcionada será tratada confidencialmente.

Fecha 11 DE OCTUBRE 1973	Puesto Solicitado SUBCONTADOR	Búsqueda Mensual Deseada N\$ 4,800.00
------------------------------------	---	---

DATOS PERSONALES

Apellido Paterno GARCIA	Apellido Materno LOPEZ	Nombre ROBERTO	Edad 27 AÑOS
Domicilio LOS LAURELES N.4	Colonia LA PROVIDENCIA	Teléfono de la casa 820-50-30	Sexo <input checked="" type="radio"/> Masculino <input type="radio"/> Femenino
Lugar de Nacimiento MEXICO D.F.	Fecha de Nacimiento 66-10-12	Nacionalidad MEXICANA	
Vive con <input type="radio"/> Sus padres <input type="radio"/> Su familia <input type="radio"/> Parientes <input type="radio"/> Solo	Estatura 1.70 m.	Peso 68 Kg	
Personas que dependen de usted DOS	Casado (a) <input type="radio"/> Soltero <input checked="" type="radio"/> Casado <input type="radio"/> Otro (especificar)		

OCCUPACION

Reg. Fed. de Contribuyentes No. GAL - 661012	Acreditación al Seguro Social No. 165-66-0426-1	Cartera Servicio Motor No. (Platón) de la No. 6462568
Tiene Licencia de Manear <input type="radio"/> No <input checked="" type="radio"/> Si	Clase y Número de Licencia AUTOMOVILISTA 124900	

ESTADO DE SALUD Y HABITOS PERSONALES

¿Como califica su estado de salud actual? <input checked="" type="radio"/> Bueno <input type="radio"/> Flaqueo <input type="radio"/> Manco	¿Cuál es su hábito de fumar? <input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/> Si (Especificar)
¿Practica alguna actividad física? S	¿Cuál es su pasatiempo favorito? LA LECTURA
¿Cuál es su meta en la vida? REALIZARME PROFESIONALMENTE.	

DATOS FAMILIARES

NOMBRE	VIVE CON	DOMICILIO	OCCUPACION
Padre CARLOS GARCIA REYES	X	LA CONCORDIA N. 13	CHOFER
Madre LOURDES LOPEZ ACE	X		HOGAR
España (a) NA. ELENA FUENTES L.	X	LA PROVIDENCIA	MAESTRA
Nombre y edades de los hijos LUIS GARCIA FUENTES (A) Y LETICIA GARCIA FUENTES (2)			

ESCOLARIDAD

NOMBRE DE LA ESCUELA	DOMICILIO	FECHAS			TITULO RECIBIDO
		DE	A	HASTA	
Primaria JOSE NA. MORELOS	MEXICO D.F.	72	78	6	CERTIFICADO
Secundaria o Preparatoria N. 07	MEXICO D.F.	78	81	3	-
Preparatoria o Vocacional C.C.H.N.	EDO. DE MEX.	81	84	3	-
Profesional F.E.S.C.	CUATITLAN	84	89	1.5	CARTA PASANTE
Comercial u Otr. I.S.T.C.	COMPUTACION	89	90	2	CONSTANCIA
Estudios que está efectuando en la escuela del					
Escuela	1973	Carrera			Grado

CONOCIMIENTOS GENERALES

ARCHIVO

SUADORA, COMPUTADORA, IMPRESORA

EMPLEO ACTUAL Y ANTERIORES

1991 - 1993 1989 - 1991
 FABRICA DE PAPEL ENPAQUADORA DE
 STA. CLARA, S.A. DE C.V. FRUTAS Y JUGOS S.A.
 Km. 17.5 CARRE. Km. 17.5 Ant.
 MEXICO LAREDO CARRE. A PACHUCA.

569 0266 569 1355

SUPERVISOR CON. AUXILIAR CONTABLE

N\$ 2.000.00 N\$ 700.00

N\$ 3.700.00 N\$ 1500.00

MOTIVOS ECONOMICOS SUPERACION

RAFAEL PEREZ FELIPE CASTRO

CONTADOR CONTADOR

X

ANTECEDENTES PERSONALES (Indicar de los datos personales a otros antecedentes)

Nombre	Dirección	Ocupación	Tiempo de Conocimiento
PATRICIA RUIZ	SN. FELIPE	532-1110 CONTADOR	6 AÑOS
OLGA CASTRO	LA LOMA	320-1110 AUXILIAR ADMON.	4 AÑOS
ARACELI LEMUS	AURORA	310-1245 SECRETARIA	8 AÑOS

DATOS ECONOMICOS

Recomendación	Valor
X	N 1,500.00
X	N 100,000.00
X	
X	FORD BB
X	BANAMX N 2,000.00
X	N 300.00
X	N 4,000.00

Handwritten signature

CURRICULUM VITAE

NOMBRE ROBERTO GARCIA LÓPEZ
 PROFESION PASANTE CONTADOR PUBLICO
 DIRECCION LOS LAURELES # 04
 TELEFONO 820-50-30
 LUGAR DE NACIMIENTO MEXICO, D.F.
 FECHA DE NACIMIENTO 10-10-1956
 NACIONALIDAD MEXICANA
 R.F.C. GALR 661010
 No. DE AFILIACION AL IMSS 16566-6665-1
 No. DE CARTILLA 6462568
 No. DE LICENCIA DE MANEJO 124900 (AUTOMOVILISTA)
 EDO. CIVIL CASADO
 No. DE HIJOS 2

ESTUDIOS

GRADO	PERIODO	ESCUELA	POBLACION
PRIMARIA	<u>72-78</u>	<u>JOSE MA. MORELOS</u>	<u>MEXICO, D.F.</u>
SECUNDARIA	<u>78-81</u>	<u>No. 7</u>	<u>MEXICO, D.F.</u>
BACHILLERATO	<u>81-84</u>	<u>CCH NAUCALPAN</u>	<u>EDO. DE MEXICO</u>
PROFESIONAL	<u>84-89</u>	<u>F.E.S.C.</u>	<u>CHAUTITLAN TZCALLI</u>
COMPUTACION	<u>89-90</u>	<u>I.S.T.C.</u>	<u>MEXICO, D.F.</u>

CURSOS

EL CONTROL PRESUPUESTAL Y PROYECTOS FINANCIEROS EN 1991. INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PUBLICOS.

ACTUALIZACIONES FISCALES SOBRE IMPUESTO SOBRE LA RENTA E IMPUESTOS AL VALOR AGREGADO DE 1993 A LA FECHA. IMPARTIDOS POR EL COLEGIO DE CONTADORES PUBLICOS DE MEXICO, A.C. CAMARA NACIONAL DE COMERCIO DE LA CIUDAD DE MEXICO E INSTITUTO SUPERIOR DE ESTUDIOS, A.C.

REFERENCIA LABORAL

EMPRESA EMPACADORA DE FRUTAS Y JUGOS, S.A. de C.V.
 DOMICILIO Km. 12.5 ANTIGUA CARR. A PACHUCA XALOSTOC MEXICO
 GIRO EMPACADORA DE FRUTAS Y JUGOS EN GENERAL
 TELEFONO 569-1355
 PUESTO AUX. CONTABLE
 FUNCIONES ELABORACION DE DECLARACIONES FISCALES (I.S.R., I.V.A., I.S.P.T., ETC.) MANEJO DE CAJA GENERAL, SUPERVISAR CON-SILIACIONES BANCARIAS, SUPERVISAR EL PAGO DE NOMINAS, SU-PERVISAR PAPELERIA Y ARCHIVO, MEJORAR EL SISTEMA CONTABLE.
 PERIODO DE MAYO DE 1989 A AGOSTO DE 1991.
 MOTIVO DE SEPARACION MEJORAR OFERTA DE TRABAJO
 JEFE INMEDIATO FELIPE CASTRO
 PUESTO CONTADOR GENERAL

EMPRESA FABRICA DE PAPEL SANTA CLARA, S.A. de C.V.
 DOMICILIO Km. 17.5 CARR. MEXICO-IAREDO
 GIRO FABRICACION DE PAPEL DRAFT
 TELEFONO 569-0266
 PUESTO SUPERVISOR CONTABLE
 FUNCIONES RESPONSABLE DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS DEPTOS. CONTA-BILIDAD, PERSONAL, ALM. DE MATERIAS PRIMAS Y ALMACEN DE REFINACIONES. SUPERVISAR INDIRECTAMENTE LA FUNCION DE PRODUCCION Y MANTO. DE LA PLANTA, SUPERVISAR LA SEGU-RIDAD INDUSTRIAL
 PERIODO DEL 17 SEPTIEMBRE DE 1991 AL 15 DE OCTUBRE DE 1993.
 MOTIVO DE SEPARACION MOTIVOS ECONOMICOS
 JEFE INMEDIATO RAFAEL PEREZ
 PUESTO CONTADOR GENERAL
 AUTORIZO SOLICITAR INFORMES EN LAS EMPRESAS CITADAS

REFERENCIAS PERSONALES

- 1) NOMBRE ARACELI LEMUS
 ACTIVIDAD SECRETARIA
 DOMICILIO AURORA 17 COL. PENCL
 TELEFONO 310-1245
- 2) NOMBRE PATRICIA RUIZ
 ACTIVIDAD CONTADOR PUBLICO
 DOMICILIO BLVD. DE LAS ROSAS M-356 L-99 SAN FELIPE
 TELEFONO 569-02-66

MEXICO D.F. A 11 DE octubre DE 1993

ATENTAMENTE


 C.F. ROBERTO GARCIA LOPEZ

ESTUDIO SOCIO-ECONOMICO

Fecha: 14 de octubre de 1993

<u>GARCIA</u>	<u>LOPEZ</u>	<u>ROBERTO</u>
Apellido Paterno	Materno	Nombre (s)

I. DATOS FAMILIARES

- 1.-Nombre de su padre CARLOS GARCIA REYES ¿Vive? SI
 2.-Ocupación de su padre CHOFER DE AUTOBUS FORANE0
 3.-Lugar y donde trabaja CENTRAL DEL NORTE
 4.-Nombre de su madre LOURDES LOPEZ ARCE ¿Vive? SI
 5.-Ocupación de su madre ASIA DE CASA
 6.-Lugar donde trabaja NO TRABAJA
 7.-Domicilio de sus padres LA CONCORDIA # 13

II. DATOS ECONOMICOS

- 8.-¿Quien sostiene su hogar? MI ESPOSA Y YO
 9.-Indique los ingresos mensuales de su hogar, especificando la cantidad que cada quien aporta por concepto de sueldos y en caso de haber otros ingresos por otros conceptos hacerlos saber N\$ 3,700.00 Y MI ESPOSA N\$ 1,500.00
 Los ingresos totales al mes son: N\$ 5,200.00

- 10.-Indique en forma aproximada, los gastos mensuales de su hogar.

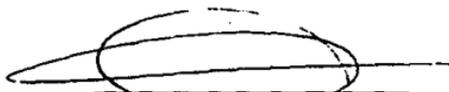
Alimentación	<u>1,500.00</u>
Renta	<u>0</u>
Ropa	<u>300.00</u>
Transportes	<u>400.00</u>
Escuelas	<u>200.00</u>
Diversiones	<u>300.00</u>
Cuotas	<u>150.00</u>
Otros	<u>650.00</u>
Total	<u>4,000.00</u>

- 11.-¿Es de su propiedad la casa que habita? SI
 ¿De sus padres? NO
 ¿En cuanto estima su valor actual? N\$ 100,000.00
 ¿Esta hipotecada? NO
 ¿A cuanto ascienden las amortizaciones mensuales? _____
 ¿Si es alquilada, cuanto paga de renta? _____

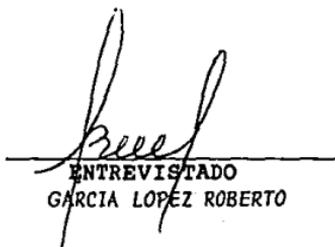
III. DATOS PERSONALES

- 12.-Lugar y fecha de nacimiento MEXICO D.F. 10 DE OCT. DE 1966
- 13.-¿Cuántos hermanos tiene? 2 ¿Hermanas? 1
Proporcione el nombre de los que trabajan y en que empresa. _____
- 14.-Si no vive con sus padres, ¿Con quien y en donde vive actualmente? CON MI CONVUGE Y MIS HIJOS
- 15.-¿Si usted es casado (a) llene los siguientes datos:
Nombre de su esposo (a) MA. ELENA FUENTES LEAL
Lugar y fecha de su matrimonio T2-DIC-1988
¿Cuántos hijos tiene? 2
- 16.-¿Ha estado sin empleo? NO ¿Cuántas veces? _____
Indique las fechas y motivos del desempleo _____
- 17.-Durante el tiempo que estuvo sin empleo, ¿Como solucionó sus necesidades económicas? _____
- 18.-¿Le gusta leer? SI ¿Periódicos? SI
¿Cual? EL FINANCIERO ¿Libros? SI
¿De que tipo? HISTORIA Y NOVELA
¿Cual es su autor preferido? JULIO CORTAZAR
¿Que esta leyendo actualmente? EL LLANO EN LLANAS
- 19.-¿Asiste a conferencias? SI ¿De que tipo? FISCALES
- 20.-¿Le gusta la música? SI ¿De que tipo? INSTRUMENTAL
- 21.-¿Acostumbra ir a conciertos? SI
¿Cuando asistió al último? ORQ. SINF. DE LA CIUDAD DE MEXICO.
¿Cual estación de radio prefiere? RADIO UNIVERSIDAD.
¿Le gusta la pintura? SI
¿Que pintor es su preferido? DALI
- 22.-¿Le gusta el cine? SI ¿Que clase de película prefiere? ACCION
¿Cuántas veces al mes va al cine? 2
- 23.-¿Le gusta ver televisión? MUY POCO
¿Cual es su programa favorito? LOS SIMSON
¿Por qué? POR SU CONTENIDO ¿Con que frecuencia ve T V? CUATRO
VECES POR SEMANA
- 24.-¿Cuántas veces al mes se reúne con sus amigos? 3
- 25.-¿Le gustan las reuniones? SI
¿Asiste con frecuencia? SI
¿Cual es el lugar predilecto para reunirse? VIPS
- 26.-¿Donde acostumbra vacacionar? ACAPULCO
- 27.-¿Que afición o pasatiempo tiene Ud.? FUTBOL SOCCER, JUEGOS DE MESA.
- 28.-¿Le gustan mas las actividades físicas o intelectuales? INTELECTUALES
- 29.-¿Pertenece a algún club, asociación, sindicato, partido político? CLUB DE FUTBOL PUMAS
¿Bajo que nombre se le reconoce? _____
- 30.-¿Considera importante el cuidado de su persona? SI
¿Por qué? ES LA IMAGEN DE MI PERSONA
- 31.-¿En los últimos años ha sido reconocido como jefe de grupo? (presidente, capitán, director, jefe, etc.) SI
¿Cuando y de que grupo? CAPITAN DEL EQUIPO DE FUTBOL

- 32.-¿Cual es su aspiración máxima? TRABAJAR EN FORMA INDEPENDIENTE
 ¿Estima Ud. que pueda lograrla dentro de cinco años? SI
- 33.-Expresa con amplitud las razones que tiene para
 desear trabajar en esta empresa SUPERACION PROFESIONAL
- 34.-¿Prefiere mas un trabajo manual? NO intelectual? X
 ¿Porqué? ME PERMITE DESARROLLARME MAS AMPLIAMENTE
- 35.-¿Le aburre la rutina? SI
- 36.-¿Le gusta laborar fuera o dentro de la empresa? DENTRO
- 37.-¿Le gusta trabajar aislado o rodeado de compañeros?
RODEADO DE COMPANEROS
- 38.-¿Cuantas personas ha tenido bajo sus ordenes? 5
- 39.-¿Le gusta más dar ordenes o recibirlas? DAR ORDENES



DEPTO. DE R. HUMANOS
 ANTONIETA REYES



ENTREVISTADO
 GARCIA LOPEZ ROBERTO

EXAMEN MEDICO

FECHA _____

NOMBRE DEL CANDIDATO ROBERTO GARCIA LOPEZ
 EDAD 26 años SEXO M X F
 ESTADO CIVIL Casado
 DEPARTAMENTO Contabilidad
 TRABAJO A DESEMPEÑAR Sub Contador

DATOS ANTROPOMETRICOS Y SIGNOS VITALES

PESO REAL 66 Kgs. ESTATURA 1.72 Mts.
 FRECUENCIA CARDIACA 68 por mn. FRECUENCIA RESPIRATORIA 24 por mn.
 TENSION ARTERIAL 120/80 mmHg.

ANTECEDENTES PERSONALES NO PATOLOGICOS

HABITACION En buenas condiciones de higiene y ventilación
 ALIMENTACION Buena cantidad y calidad
 HIGIENE Refiere muy buenos habitos
 HABITOS Tabaquismo: Negativo / Alcoholismo: Negativo

ANTECEDENTES PERSONALES PATOLOGICOS

PADECIMIENTO ACTUAL Posible amibiasis intestinal
 APARATOS Y SISTEMAS:
 RESPIRATORIO Sin datos patológicos.
 DIGESTIVO Cuadros de diarrea y estreñimientos ocasionales
 CARDIO VASCULAR Sin datos patológicos
 NERVIOSO Sin datos patológicos

ORGANOS DE LOS SENTIDOS Normales
 EXPLORACION FISICA Caroes dental
 GRUPO SANGUINEO O' Factor RH POSITIVO.

ACEPTABLE (X)

SIN LIMITACIONES (X)
 RECHAZADO ()
 CON LIMITACIONES ()

OBSERVACIONES Solamente se detecto caries dental y algunos antecedentes del aparato digestivo en su historia clínica.

DEPTO. DE R. HUMANOS
 Antonieta Reyes

NOMBRE Y FIRMA DEL MEDICO
 Dr. Armando de la Garza

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO que celebran Cia. y S.A. de C.V.

_____ como patrón y
Roberto García López como trabajador

o empleado, bajo las siguientes cláusulas:

1a.-Por sus generales, los contratantes declaran las siguientes:

PATRÓN: Nacionalidad, Mexicana; edad _____ años; sexo _____; estado civil _____;
 con domicilio en Melchor Ocampo # 51270, Anáhuac, Miguel Hidalgo D.F.
 TRABAJADOR O EMPLEADO: Nacionalidad, Mexicana; edad, 27 años; sexo, Masculino; estado civil
Casado; con domicilio en Los laureles #4, La providencia M. Hidalgo D.F.

2a.-Este contrato se celebra por tiempo determinado de 30 días y solo podrá ser modi-
(PARA OTRA O TIEMPO DETERMINADO O POR TIEMPO INDETERMINADO, ETC.)
 ficado, suspendido, rescindido o terminado en los casos y con los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

3a.-El trabajador o empleado se obliga a prestar el patrón, bajo su dirección y dependencia, sus servicios personales como
Sub-Contador; debiendo desempeñarse en
La Cia "X"

4a.-La duración de la jornada de trabajo será de 8 horas, por tratarse de jornada Diurna
DIURNA, NOCTURNA O MIXTA
El trabajador deberá entrar a las 9:00 AM para salir a las 14:00 PM horas y volver a
 entrar a las 15:00 PM horas para salir a las 18:00 PM horas.

5a.-El salario o sueldo convenido como retribución por los servicios a que éste contrato se refiere es el siguiente:
(APROVECHE EL RÉGIMEN QUE CORRESPONDA)
 Salario o sueldo fijo por _____ \$
 Salario o sueldo fijo por día \$142.70 Ciento cuarenta y dos nuevos pesos 70/100
 Salario o sueldo por hora trabajada _____ \$
 Salario o sueldo a destajo, conforme a la siguiente tarifa: _____

Sometiéndose a los descuentos que deban hacerse por orden expreso de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, Vales despensa, alimentos, fondo de ahorro.

El pago de éste salario o sueldo se hará en moneda mexicana del cual corrientes los días 15 y 30 ó 31
 de cada mes y en la caja general de la Cia.

6a.-El día de descanso semanal para el trabajador será el Sábado y Domingo de cada semana y cesará el salario de acuerdo con el Art. 69 de la Ley Federal del Trabajo.

7a.-En los días de descanso legal obligatorio, lo de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, 10 de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre, 1o. de Diciembre de cada seis años, cuando correspondan a la Tránsito del Poder Ejecutivo Federal y el 23 de Diciembre y en los que comprendan las vacaciones a que se refiere la cláusula octava, el trabajador percibirá su salario o sueldo íntegro, promediándose las percepciones obtenidas en los últimos treinta días efectivamente trabajados si se calcula a destajo.

8a.-El trabajador o empleado disfrutará de seis días de vacaciones cuando tenga un año de servicios, que aumentará dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Estas vacaciones comenzarán cada año el primer día habi del siguiente mes

9a.-El trabajador o empleado convendrá en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordena el patrón, en los términos de la Frac. X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en el concepto de que el médico que los practique será designado y retribuido por el mismo patrón.

10a.-Cuando por cualquiera circunstancia el trabajador o empleado haya de trabajar durante mayor tiempo que el que corresponde a la jornada máxima legal, el patrón retribuirá el tiempo excedente con un 100% más del salario que corresponde a las horas normales. La prolongación de tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente, con un 200% más de salario que corresponde a las horas de jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

11a.-Si el trabajador es mayor de 14 años, pero menor de 16, debe autorizar este contrato el padre o tutor a falta de ellos, el Sindicato al que el trabajador pertenece, la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Inspector de Trabajo o la Autoridad Política de acuerdo con el Art. 23 de la Ley.

12a.-Ambas partes convienen expresamente en someterse en caso de cualquier diferencia o controversia, al texto de éste contrato y a las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo aprobado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y del cual se entrega un ejemplar al empleado o trabajador en el momento de la celebración de dicho contrato.

LUGAR PARA CLÁUSULAS EXTRAORDINARIAS O ACLARACIONES

Leído que fué por ambas partes este documento ante los testigos que firman e Imputados de su contenido y trabajadores de las obligaciones que por virtud de él contraen así como de las que la Ley les impone, lo firman por la Cia
 en México, D.F. a los 16 días del mes de octubre de 1993, quedando un ejemplar en poder del trabajador y Copia en poder del patrón.

FIRMA DEL PATRÓN: _____ OBREJO O EMPLEADO, Declaro que recibí una copia del pre-
 sente contrato: _____
 TESTIGO: Ricardo Rodríguez TESTIGO: Antonieta Reyes

INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS
(Tarjeta de registro Individual)

NOMBRE COMPLETO: Roberto García López
 FECHA Y LUGAR DE NACIMIENTO México, D.F. 10 de octubre de 1966
 ESTADO CIVIL Casado SEXO M X F
 TELEFONO 820-5030 EDAD 26 años
 DOMICILIO ACTUAL Los Laureles No. 04 La Providencia

ESCOLARIDAD Pasante Lic. en Contaduría.
 ESPECIALIDAD Impuestos

NOMBRE DEL CONYUGE Ma. Elena Fuentes Leal
 NOMBRE DE LOS HIJOS Luis García Fuentes
Leticia García Fuentes

FECHA DE INGRESO 16 de octubre de 1993
 DEPARTAMENTO Contabilidad
 PUESTO DESEMPEÑADO Sub Contador SALARIO NOMINAL N\$4,281.-
 ESCALAFON _____
 EMPLEO ANTERIOR Supervisor contable
 EXPERIENCIA 5 años
 NOMBRE DE LA COMPAÑIA Fabrica de Papel Santa Clara, S.A. de C.V.
 No. DE FALTAS EN EL AÑO _____ No. DE RETARDOS _____
 CAUSA DE LAS FALTAS _____
 CAUSA DE LOS RETARDOS _____
 DIAS DE VACACIONES AL AÑO _____
 OTROS DATOS _____

OBSERVACIONES _____

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ENTREVISTA DE AJUSTE O INTEGRACION
(Persona de reciente ingreso)

FECHA 31-10-93
 NOMBRE ROBERTO GARCIA LOPEZ
 PUESTO ASIGNADO SUBCONTADOR
 AREA DE TRABAJO CONTABILIDAD
 FECHA DE INGRESO 16-10-93
 SUELDO N\$4,281.-

¿COMO SE SIENTE CON RESPECTO A LA COMPANIA DESDE QUE INGRESO A LA FECHA? ES UNA EMPRESA EN LA CUAL HAY POSIBILIDADES DE DESARROLLO, POR SU SISTEMA DE ORGANIZACION.

¿COMO SE SIENTE CON RESPECTO AL DESEMPEÑO DE SU PUESTO _____ EL AMBIENTE ES AGRADABLE, EXISTE BUENA COMUNICACION.

¿CREE QUE YA APRENDIO LO NECESARIO PARA REALIZARLO EFICIENTEMENTE SI SIENTO QUE ES NECESARIO CONOCER MAS A FONDO LA EMPRESA.

¿LE GUSTA EL TRABAJO QUE REALIZA? SI

¿SE HA INTEGRADO POSITIVAMENTE CON SUS COMPANEROS? SI

¿RECIBE LA ORIENTACION NECESARIA DE SU JEFE? SI

OTRAS OBSERVACIONES EL SISTEMA DE COMPUTO, ES MUY RAPIDO Y EFICAZ, POR LO QUE LA CANALIZACION DE LA INFORMACION SE ENCUENTRA AL DIA, PERMITIENDO EL CONOCIMIENTO EN OTRAS -- AREAS (IMPUESTOS).

EL SR GARCIA. PUEDE QUEDARSE DEFINITIVAMENTE EN EL PUESTO

JEFE INMEDIATO
 RICARDO RODRIGUEZ

COMPARI "X", S.A. DE C.V.

CALCULO DE I.S.P.T. MENSUAL

DATOS : SALARIO MINIMO
 PROPORCION SUBSIDIO 100 %
 TABLAS 13 DE ENERO DE 1994

SALARIO MENSUAL	450.10		
LIMITED INFERIOR	121.05		
EXCEDENTE S./LIMITED INF.	337.05		
% S/EXCEDENTE	10%	SUBSIDIO	SUB TOTAL
IMPUESTO MARGINAL	33.71	16.86	16.85
CUOTA FIJA	3.64	1.82	1.82
		PARCIAL	18.67
		MENOS CREDITO AL SALARIO	73.29
		DEV. DE CREDITO AL SALARIO	(54.63)

COMPAÑIA "X", S.A. DE C.V.

CALCULO DE I.S.P.T. MENSUAL

DATOS : SALARIO : 30.54
 PROPORCION SUBSIDIO 100 %
 TABLAS 13 DE ENERO DE 1994

SALARIO MENSUAL	916.20		
LIMITED INFERIOR	121.05		
EXCEDENTE S./LIMITED INF.	795.15		
% S/EXCEDENTE	10%	SUBSIDIO	SUB TOTAL
IMPUESTO MARGINAL	79.52	39.76	39.76
CUOTA FIJA	3.64	1.82	1.82
		PARCIAL	41.58
		MENOS CREDITO AL SALARIO	58.56
		DEV. DE CREDITO AL SALARIO	(116.98)

COMPAÑIA "I", S.A. DE C.V.

CALCULO DE I. S. P. T. MENSUAL

DATOS :

142.70

PROPORCION SUBSIDIO 100 %

TABLAS 13 DE ENERO DE 1994

SALARIO MENSUAL	4,281.00		
LIMITED INFERIOR	2,512.72		
EXCEDENTE S./LIMITED INF.	1768.28		
% S/EXCEDENTE	33%	SUBSIDIO	SUB TOTAL
IMPUESTO MARGINAL	583.53	233.41	350.12
CUOTA FIJA	432.35	216.19	216.16
		PARCIAL	566.28
		MENOS CREDITO AL SALARIO	43.38
		I.S.P.T. MENSUAL	522.90

DETERMINACION DEL CALCULO DEL I.M.S.S.

INTEGRACION SALARIO BASE DE COTIZACION

SUELDO MENSUAL 458.10 / 30	15.27
AGUINALDO 15.27 * 15 DIAS / 365	0.63
PRIMA VACACIONAL 15.27 * 6 DIAS * 25 % /	0.06

	15.96

E Y M I V C M R T. GUARDERIA

TRABAJADOR

15.27 * 0.00 %	0	0
15.27 * 0.00 %	0	0
		0

PATRON

15.27 * 11.87 %	1.89			1.89
15.27 * 7.69 %		1.23		1.23
15.27 * 1 %			0.16	0.16
				0.32
				3.44

TRABAJADOR 0.00 * 30 DIAS = 0.00

PATRON 3.44 * 30 DIAS = 103.20

DETERMINACION DEL CALCULO DEL I.N.S.S.

INTEGRACION SALARIO BASE DE COTIZACION

SUELDO MENSUAL 916.20 / 30	30.54
AGUINALDO 30.54 * 15 DIAS / 365	1.26
PRIMA VACACIONAL 30.54 * 6 DIAS * 25 % /	0.02

	31.82

E Y M . . I V C M . . R T. GUARDERIA

TRABAJADOR

31.82 * 3.125 %	1.03			1.03
149.14 * 2.026 %		0.83		0.83
				1.86

PATRON

31.82 * 8.75 %	2.78			2.78
31.82 * 5.67 %		1.80		1.80
157.00 * 1 %			0.32	0.32
				5.22

TRABAJADOR 1.86 * 30 DIAS = 55.80

PATRON 5.22 * 30 DIAS = 156.60

DERETERMINACION DEL CALCULO DEL I.M.S.S.

INTEGRACION SALARIO BASE DE COTIZACION

SUELDO MENSUAL 4281.00 / 30	142.7
AGUINALDO 142.70 * 15 DIAS / 365	5.86
PRIMA VACACIONAL 142.70 * 6 DIAS * 25 %	0.58

	149.14

E Y M I V C M R T. GUARDERIA

TRABAJADOR

149.14 * 3.125 %	4.66			4.66
149.14 * 2.026 %		3.02		3.02
				7.68

PATRON

149.14 * 8.75	13.05			13.05
149.14 * 5.67		8.46		8.46
157.00 * 1 %			1.49	1.49
				24.98
				24.49

TRABAJADOR 7.68 * 30 DIAS = 230.40

PATRON 24.49 * 30 DIAS = 734.70

C O M P A N I A "X", S.A. DE C.V.

DETERMINACION DE BASE PARA S.A.R. E INFONAVIT :

	S/DIARIO	S/MENSUAL	S/BIMESTRE	S.A.R.	INFONAVIT
SALARIO DIARIO INTEGRADO :					
SALARIO MINIMO	15.96	485.18	970.37	19.41	48.52
DOS SALARIOS MINIMOS	31.82	967.33	1,934.66	38.69	96.73
MAS DE DOS SALARIOS MINIMOS	149.14	4,533.86	9,067.71	181.35	453.39

COMPANIA "X", S.A. DE C.V.

ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN FORMA DIRECTA EN EL GASTO O COSTO,
POR EL SALARIO DE UN TRABAJADOR.

DATOS :

SALARIO MÍNIMO
15 DIAS AGUINALDO
25 % PRIMA VACACIONAL

CONCEPTO		1 AÑO	2 AÑOS	3 AÑOS
ANTIGÜEDAD				
SALARIO MÍNIMO	15.27	464.21	464.21	464.21
		464.21	464.21	464.21
PRIMA VACACIONAL		1.91	2.54	3.18
AGUINALDO		19.08	19.08	19.08
		20.98	21.62	22.26
I.M.S.S.				
E Y N 11.075 %		57.62	57.69	57.77
I.V.C.M. 7.695 %		37.34	37.38	37.43
RIESGO DE TRABAJO 1 %		4.85	4.86	4.86
GUARDERIA 1 %		4.85	4.86	4.86
INFONAVIT 5 %		24.26	24.29	24.32
S.A.R. 2 %		9.70	9.72	9.73
2 % S/NOMINAS		9.28	9.28	9.28
		147.90	148.09	148.27
TOTAL GASTO Y/O COSTO MENSUAL		633.10	633.92	634.73
TOTAL GASTO Y/O COSTO ANUAL		7,597.16	7,607.00	7,616.81

COMPAÑIA, S. A. DE C. V.

ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN FORMA DIRECTA EN EL GASTO O COSTO,

POR EL SALARIO DE UN TRABAJADOR.

DATOS :

DOS SALARIOS MINIMOS
15 DIAS AGUINALDO
25 % PRIMA VACACIONAL

CONCEPTO

CONCEPTO		1 AÑO	2 AÑOS	3 AÑOS
ANTIGUEDAD				
SALARIO MINIMO	30.34	928.42	928.42	928.42
		928.42	928.42	928.42
PRIMA VACACIONAL		3.82	5.09	6.36
AGUINALDO		38.15	38.15	38.15
		41.97	43.24	44.51
I.N.S.S.				
E Y M 0.75 %		84.91	85.02	85.13
I.V.C.M. 5.18 %		35.02	35.09	35.17
RIESGO DE TRABAJO 1 %		9.70	9.72	9.73
GUARDERIA 1 %		9.70	9.72	9.73
INFONAVIT 3 %		48.52	48.58	48.65
S.A.R. 2 %		19.41	19.43	19.46
2 % S/NOMINAS		18.57	18.57	18.57
		245.83	246.13	246.43
TOTAL GASTO Y/O COSTO MENSUAL		1,216.22	1,217.79	1,219.36
TOTAL GASTO Y/O COSTO ANUAL		14,394.62	14,613.52	14,632.35

COMPANIA "X", S. A. DE C. V.

ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN FORMA DIRECTA EN EL GASTO O COSTO,
EN LOS SUELDOS Y SALARIOS DE UN TRABAJADOR.

DATOS :

MAS DE DOS SALARIOS MINIMOS
15 DIAS AGUINALDO
25 % PRIMA VACACIONAL

CONCEPTO		1 AÑO	2 AÑOS	3 AÑOS
ANTIGUEDAD				
SALARIO MINIMO	142.70	4,338.08	4,642.08	4,642.08
		4,338.08	4,642.08	4,642.08
PRIMA VACACIONAL		17.83	25.44	31.80
AGUINALDO		178.28	190.77	190.77
		196.10	216.21	222.57
I.M.S.S.				
E Y M B. 75 %		396.74	425.10	425.66
I.V.C.M. 5.18 %		257.09	275.46	275.83
RIESGO DE TRABAJO 1 %		45.34	48.58	48.65
GUARDERIA 1 %		45.34	48.58	48.65
IMFONAVIT 5 %		226.71	247.91	243.23
S.A.R. 2 %		90.66	97.17	97.29
2 % S/MORFINAS		36.76	92.84	92.84
		1,148.67	1,230.65	1,232.14
TOTAL GASTO Y/O COSTO MENSUAL		5,682.85	6,088.94	6,096.79
TOTAL GASTO Y/O COSTO ANUAL		68,194.23	73,067.77	73,161.44

C O N C L U S I O N E S

El estudio de los salarios representa un campo muy amplio que se encuentra relacionado con una gran variedad de facetas.

El desarrollo de la presente tesis tuvo como finalidad poder haber presentado en forma general los elementos mas relevantes de los salarios, que sera necesario tener en cuenta para el buen funcionamiento y mejor toma de decisiones ,ya que el pago de estos tienen gastos adicionales que representan una carga en forma economica y administrativa para la empresa o persona que realiza tal erogacion.

Los salarios en la actualidad tienen suma importancia en el campo económico de las empresas, de su estudio analítico y practico se puede tener mejores prespectivas si se tiene en cuenta todos los aspectos que intervienen en ellos ademas de ocoerse evitarse problemas: legales, laborales, economicos , administrativos.

B I B L I O G R A F I A

- BECERRIL ARECHIGA
 ANALISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.
 EFISA 1993
- CLIMENT BELTRAN JUAN B.
 LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA.
 ESFINGE 1993
- CONSTITUCION MEXICANA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
 ED. SISTA 1993
- GOMEZ AQUINO JAVIER
 RECURSOS HUMANOS.
 ECASA 1982
- ITURRIAGA BRAVO LUIS
 ESTUDIO PRACTICO DEL REGIMEN FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS.
 EFISA 1993
- INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES Y ADMINISTRATIVOS.A.C..1992
 LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA
- INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PUBLICOS
 PRINCIPIOS DE CONTABILIDAD GENERALMENTE ACEPTADOS 1991
- LEY DEL SEGURO SOCIAL
 DOFISCAL EDITORES 1993
- PEREZ HARRIS ALFREDO
 LOS ESTADOS FINANCIEROS.
 ECASA 1992
- PERDOMO MORENO ABRAHAM
 ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS ESTADOS FINANCIEROS.
 ECASA 1992
- PEÑES PONCE AGUSTIN
 ADMINISTRACION DE PERSONAL SUELDOS Y SALARIOS.
 LIMUSA 1992
- RODRIGUEZ VALENCIA JOAQUIN
 ORGANIZACION CONTABLE Y ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS.
 ECASA 1982
- TRUEBA URBINA ALBERTO
 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
 ED. PORRUA 1993