



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
"CUAUTITLAN"



TRATAMIENTO CONTABLE Y FISCAL DE LOS SUELDOS
Y SALARIOS EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A
RUBEN MORENO RAMIREZ

ASESOR

C. P. JOSE FRANCISCO ASTORGA Y CARREON

CUAUTITLAN IZCALLI· EDO. DE MEXICO 1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

UNAM



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

U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES-CUAUTITLAN



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

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

AT'NI: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.B. - C.,

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

" Tratamiento Contable y Fiscal de los Sueldos y Salarios
en una empresa Industrial "

que presenta El pasante: Rubén Moreno Ramírez
con número de cuenta: 8609481-0 para obtener el TITULO de:
Licenciado en Contaduría.

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 Septiembre de 1994

PRESIDENTE C.P. Gustavo Aguirre Navarro

VOCAL C.P. José Francisco Antorga y Carreón

SECRETARIO L.C. Alejandro Amador Zavala

PRIMER SUPLENTE L.C. Carlos González Alvarez

SEGUNDO SUPLENTE L.C. Francisco Alcántara Salinas

[Firmas manuscritas y fechas]
10.9.94
10.9.94

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO:

Nací en un mundo en donde las expectativas de supervivencia están dadas por la capacidad intelectual y física del ser humano. Un mundo en donde la competencia en todos los ámbitos de la vida es el pan de cada amanecer.

Un día me encontré en la difícil situación de establecer que sería de mi vida adulta, sin saber de qué viviría. Fué en éste momento en el que tú, MI UNIVERSIDAD, me brindaste las alternativas a tomar y por fin tomé la elección de ser Contador Público.

Fué como quien siembra una semilla en el bosque y regresa para recoger sus frutos. Del mismo modo la sociedad me depositó en tus tierras, de las que me alimenté, de las que recibí protección. Ahora que crecí, la sociedad me reclama y me arranca de tu lado. Lo único que te dejó es un espacio para que continúes alimentando a las demás semillas y una hoja que, al desprenderme de ti, cayó para formar parte de los tantos a los que has educado.

Gracias por haberme permitido ser parte de tí y ahora con orgullo pregonaré y demostraré que tú eres la mayor fuente de sabiduría que existe en nuestro universo.

AL PROFESOR: JOSE FRANCISCO ASTORGA Y CARREON.

Usted que me impartió clases en la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán, me dió la confianza para saber que los impuestos, al igual que la vida, hay que enfrentarlos con todas nuestras capacidades y con toda la alegría de la que seamos capaces. Me enseñó a ser siempre optimista y a luchar por lo que se quiere. Por esto y por el mucho tiempo que me dedicó del poco del que dispone, GRACIAS.

Gracias por tener ese estupendo caracter y por contagiarme esa fuerza de vivir.

A usted profesor le pido que guarde este trabajo como un pequeño pago a las enseñanzas que recibí.

A MI MADRE: GRACIELA RAMIREZ MELLADO.

Madre tú que me viste nacer. Tú que estuviste en los momentos felices y complicados de mi vida escolar. Tú que me motivaste a estudiar. Tú que sufrías ratos de aburrimiento cuando me acompañabas a la biblioteca o cuando junto conmigo te ponías a estudiar la lección. Tú que me cuidabas en las noches de desvelo. Tú que no dormías por ayudarme a realizar los trabajos que me dejaban los profesores. Tú que hiciste que estas dificultades fueran nada comparadas con tu entusiasmo y alegría de vivir.

Gracias. Gracias por no descuidarme y no dejarme al abandono como otras madres lo hacen con sus hijos. Gracias por escuchar mis problemas personales y escolares. Gracias por calmarme en los ratos de desesperación y enseñarme que ésta bloquea la mente. Gracias por todo lo que eres.

Me siento orgulloso de ser tu hijo y te amo tanto que soy capaz de dar mi vida y mi alma por ti para que no sufras y para que te sientas alegre de tener un hijo que te ofrece este pequeño trabajo de tesis como un homenaje, que comparado con lo que me has dado es nada, pero te lo dedico con todo el amor que te profesco.

A MI PADRE: ADOLFO MORENO ROJAS

Eres el ser que en los momentos de flaqueza supo motivarme, con aquella reprimenda. Con aquel pequeño castigo me hiciste volver a la senda del bien. Me pregunto ¿que hubiera sido de mí?, si no llegas a ser estricto, quizás no estaría terminando una carrera profesional, y por lo tanto no estaría escribiendo estas líneas.

Con tus experiencias y comentarios me enseñaste a luchar y a ser constante en la búsqueda por ser mejor cada día. Con tu ejemplo de hombre trabajador, de hombre leal, de hombre bueno y malo, cuando te hacían serlo, de hombre responsable y sincero, me hiciste ser tal como soy: con muchas de tus mejores cualidades.

Si bien nunca te he dicho que te quiero, ésta es una buena ocasión para decírtelo. Te lo debí de haber dicho desde hace muchos años, pero me daba miedo pensar que creyeras que las enseñanzas de un hombre fuerte sentimentalmente, se vieran desplomadas y me vieras como un ser frágil, un ser sin carácter. Pero ahora no me importa, por que en realidad la palabra "TE AMO" la siento muy dentro de mí y ésto no le quita a una persona su hombría. Por lo tanto te amo y te amaré por siempre.

P R O L O G O

Todos conocemos las dudas y conflictos que acarrea la definición de los elementos integrantes de los sueldos y salarios, así como del tratamiento contable y fiscal que se le debe dar. Lo anterior, debido a las constantes modificaciones de que ha sido objeto, tanto en el campo laboral como en el fiscal.

Desde sus orígenes hasta nuestros días han sido causa de acaloradas discusiones y apasionados debates, con el fin de dar al trabajador un nivel de vida económicamente mejor.

De todos los estudios analizados sobre este tema, no he encontrado ninguno que me satisfaga plenamente en el sentido de agrupar dentro de uno solo todos los aspectos relacionados con la prestación de un servicio personal subordinado.

Al comentar al respecto con diversos trabajadores y empresarios, me sugirieron la conveniencia de elaborar una investigación que resumiera en pocas páginas la parte medular de tan importante tema.

Es por ésto que me he preocupado en tratar de explicar de una manera clara y sencilla, los conceptos que se deben tomar en cuenta para determinar el impuesto que se le retiene a todas aquellas personas que se encuentren laborando bajo la dirección y dependencia de un patrón.

COORDINACION DE BIBLIOTECAS Y HEMEROTECAS
DEPARTAMENTO DE ANALISIS DE TESIS

AUTOR: RUBEN MORENO RAMIREZ.

COAUTORES:

TITULO: TRATAMIENTO CONTABLE Y FISCAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS EN UNA EM-
PRESA INDUSTRIAL

SUBTITULO:

LUGAR DE PUBLICACION: MEXICO.

AÑO DE PUBLICACION: 1994.

NO. DE PAGINAS: 116

ILUSTRACIONES: (SI) (NO)

CARRERA: CONTADURIA.

GRADO: LICENCIATURA.

ESPECIALIDAD:

ASESOR: C.P. JOSE FRANCISCO ASTORGA Y CARREON

COASESOR (ES):

TEMAS: 1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 2. LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO
SOCIAL. 3. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA LA VIVIENDA
DE LOS TRABAJADORES. 4. LEY DE HACIENDA DEL DEPARTAMENTO DEL
DISTRITO FEDERAL. 5. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

RESUMEN: EN EL PRESENTE TRABAJO SE HACE UNA RECOPIACION DE LOS DIVERSOS ARTI-
CULOS RELACIONADOS CON LOS SUELDOS Y SALARIOS, VISTOS DESDE EL PUNTO
DE VISTA LABORAL, DE SEGURIDAD SOCIAL, DE VIVIENDA Y FISCAL. SE ANA-
LIZA CADA UNO DE LOS ARTICULOS Y SE PRESENTAN EJEMPLOS, ASI COMO TA-
BLAS, PARA FACILITAR EL MEJOR ENTENDIMIENTO DE LOS MISMOS.
SE PRESENTAN RECOMENDACIONES PARA EL LLENADO DE LOS DIVERSOS FORMA-
TOS RELACIONADOS CON EL PAGO DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES AL INSTITUTO
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO, DECLA-
RACIONES PROVISIONALES Y ANUALES DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

INDICE.

INTRODUCCION.	I
OBJETIVO.	II
HIPOTESIS.	III
CAPITULO I. ASPECTOS GENERALES DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.	1
1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS.	1
1.2.1. EPOCA ANTIGUA.	1
1.2.2. EPOCA COLONIAL.	2
1.2.3. EPOCA INDEPENDENTISTA.	3
1.2. DEFINICION.	5
1.3. CONSTITUCIONALIDAD.	6
CAPITULO II. ASPECTOS GENERALES Y ADMINISTRATIVOS DE LOS SUELDOS Y SALARIOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	9
2.1. SALARIOS.	9
2.2. CLASIFICACION DE SALARIOS.	13
2.3. SALARIO POR CONCEPTO DE JORNADA EXTRAORDINARIA.	18
2.4. PRIMAS.	20
2.5. AGUINALDO.	23
2.6. COMISIONES.	25
2.7. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.	26
2.8. INDEMNIZACIONES.	31
CAPITULO III. ASPECTOS LEGALES Y ADMINISTRATIVOS DE LOS SUELDOS Y SALARIOS. LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.	37
3.1. REGIMEN OBLIGATORIO.	37
3.2. REGIMEN VOLUNTARIO	38

3.3.	OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.	38
3.4.	INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTI- ZACION.	39
3.5.	DETERMINACION DEL SALARIO BASE DE CO- TIZACION.	43
3.6.	PAGO BIMESTRAL EN CASOS DE AUSENTISMO.	44
3.7.	PLAZOS PARA PRESENTAR AVISOS DE MODI- FICACION DE SALARIO.	45
3.8.	PLAZO PARA EL PAGO DE CUOTAS OBREFO- PATRONALES.	46
3.9.	RECARGOS POR PRESENTAR CUOTAS OBRERO- PATRONALES A DESTIEMPO.	49
3.10.	ASEGURADO CON PRESTACION DE SERVICIOS A VARIOS PATRONES.	49
3.11.	PORCENTAJE DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES.	49
CAPITULO IV.	ASPECTOS LEGALES Y ADMINISTRATIVOS DE LOS SUELDOS Y SALARIOS. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA LA VIVIENDA DE LOS TRA- BAJADORES.	51
4.1.	APORTACIONES AL INSTITUTO.	51
4.2.	OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.	51
4.3.	ENTERO DE APORTACIONES.	52
4.4.	RECARGOS Y GASTOS DE EJECUCION.	52
4.5.	OTROS PUNTOS A CONSIDERAR.	54
4.6.	ENTERO DE DESCUENTOS.	55
CAPITULO V.	SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.	56
5.1.	GENERALIDADES.	56

5.2. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.	57
5.3. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.	57
5.4. EPOCA DE PAGO DE LAS APORTACIONES AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.	59
5.5. CALCULO DE LAS CUOTAS AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.	59
5.6. SANCIONES A LOS PATRONES POR INCUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES.	60
5.7. DEVOLUCION DE CUOTAS DERIVADAS POR ERRORES A LA APORTACION DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.	60
5.8. UTILIZACION DE FORMATOS.	61
5.9. RECOMENDACIONES PARA EL LLENADO DE FORMATOS.	63
CAPITULO VI. LEY DE HACIENDA DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL. 2º SOBRE NOMINAS.	65
CAPITULO VII. MARCO FISCAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.	66
7.1. INGRESOS EN EFECTIVO.	66
7.2. INGRESOS ASIMILABLES A SALARIOS.	66
7.3. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.	71
7.4. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.	71
7.5. CREDITO AL SALARIO.	74
CAPITULO VIII. CASOS PRACTICOS.	76
8.1. CASO PRACTICO No. 1. CALCULO DE SUELDOS MENSUALES, GRATIFICACION ANUAL, PRIMAS VACACIONALES Y PRIMAS DOMINICALES.	76

8.1.1. COMENTARIOS.	90
8.2. CASO PRACTICO No. 2.CALCULO DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.	95
8.3. CASO PRACTICO No. 3.DESPIDO INJUSTIFICADO;INGRESOS PERCIBIDOS POR PENSION Y JUBILACION;INGRESOS PERCIBIDOS POR MIEMBROS DE CONSEJO,ADMINISTRADORES, GERENTES Y COMISARIOS.	100
CONCLUSIONES.	104
SUGERENCIAS.	105
BIBLIOGRAFIA.	106
ANEXO 1. FORMULARIOS SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO	107
ANEXO 2. FORMULARIOS PARA EL PAGO PROVISIONAL Y ANUAL DE SUELDOS Y SALARIOS;FORMULARIO PARA COMPROBACION RETENCIONES.	112

INTRODUCCION

En un país como el nuestro, constituido como un régimen capitalista de economía mixta y libre empresa, es indispensable la coordinación de los factores que participan en la actividad productiva como son: los recursos económicos, materiales y humanos, siendo este último el elemento más importante.

Durante el transcurso del tiempo, se ha observado que las remuneraciones al trabajo personal subordinado han sido objeto de múltiples modificaciones. En este sentido, a través de la experiencia se ve que el personal que labora dentro de una empresa, frecuentemente enfrenta inquietudes sobre los tratamientos contables y fiscales respecto a los sueldos y salarios, lo cual me ha conducido a la realización del presente trabajo donde se tratarán puntos que, aunque sustancialmente no son novedosos, pretenden ser un elemento de consulta, investigación e información, no sólo para el Contador Público, si no también, para aquellas personas que presten un servicio personal en forma dependiente.

En la presente investigación se realiza un análisis de las diversas leyes involucradas con este tema, así como también consideraciones, reflexiones, recomendaciones, caso práctico y conclusiones, con el objeto de tener un mejor panorama del tratamiento que se les debe dar a los sueldos y salarios y así poder determinar adecuadamente las ventajas existentes.

OBJETIVO.

Estructurar una fuente de consulta, para que las empresas y en general todas aquellas personas que laboran bajo la dirección y dependencia de un patrón, conozcan de manera global el tratamiento contable y fiscal que se les debe dar a los sueldos y salarios.

HIPOTESIS.

Para que los individuos puedan defenderse contra abusos y evitar cometerlos contra otras personas, es necesario que conozcan todos los conceptos relacionados con el tratamiento contable y fiscal de los sueldos y salarios.

CAPITULO I
ASPECTOS GENERALES DE LOS SUELDOS Y SALARIOS
ANTECEDENTES HISTORICOS.

Todo estudio requiere una división de los elementos que lo componen. Es así como los acontecimientos históricos de los sueldos y salarios se han dividido de la siguiente manera:

EPOCA ANTIGUA.

Las primeras señales del origen del salario se empezó a dar en la época antigua; el sistema que regía en este tiempo era la esclavitud bajo la cual el esclavo pertenecía al amo, estaba a disposición de él para cualquier actividad que se le encomendara.

El amo se encargaba de dar alimentación y habitaciones a los esclavos y podía en cualquier momento comprar o venderlos según las necesidades que tuviera. Cuando la oferta de éstos era abundante costaba poco adquirirlos; esto beneficiaba al amo ya que los obligaba a trabajar todo el tiempo a su máxima capacidad sin importar su agotamiento.

Con el transcurso del tiempo, la demanda de esclavos fue creciendo, esto trajo como consecuencia que los patrones tomaran las medidas necesarias para dar un trato justo a éstos y proporcionarles lo necesario para que pudieran procrear y sostener una familia.

A medida que fueron transcurriendo los años, la esclavitud

fue desapareciendo poco a poco dando lugar a otro sistema de salario llamado como "LA EPOCA DE SERVIDUMBRE", que prevaleció en la mayor parte de la Europa medieval, durante el feudalismo.

Los siervos como se les llamó en este periodo, no pertenecían en persona al señor feudal, pero tenían la necesidad de prestar su fuerza de trabajo para poder sobrevivir. El señor feudal les pagaba con un pedazo de parcela para que de esta forma se alimentaran y lograran mantener una familia.

En los párrafos anteriores se mencionó de una manera general el origen y desarrollo de los salarios en varias partes del mundo, Ahora nos enfocaremos al nacimiento y evolución del salario en México, ya que es la parte que más nos interesa.

EPOCA COLONIAL.

Antes de ser colonizada América, los indios no conocían de sistemas esclavizantes ni de retribuciones por su trabajo. A la llegada de los españoles se creó todo un terrorismo contra ellos, se aplicaron las leyes que prevalecían en España, los encomendados explotaban a los indios, los saqueaban y cometían actos criminales para poder mantenerlos a su disposición. Este sistema prevaleció durante muchos años, hasta que la Reyna Isabel la Católica estableció las denominadas "LEYES DE LAS INDIAS", que vinieron a disminuir las penas de aquellos pobladores. Estas leyes eran una especie de Legislación descentralizada, la cual dictaba algunas ordenanzas que iban desde la reglamentación del trabajo en las diversas industrias de esa época, y de las cuales

destacan la agricultura, ganadería, minería y los obrajes entre otras, hasta la fijación del salario. Entre estas ordenanzas se encontraban las prestaciones aledañas originadas en la relación del trabajo, la prohibición del trabajo forzoso, maltrato a los trabajadores, la libre voluntad para trabajar donde desearan, sin que de manera alguna pudieran ser adquiridos los indios por compra o mediante alguna otra disposición o convenio.

Existía un sistema de gremios que limitaba la producción en beneficio de los trabajadores, éstos ayudados con las disposiciones que contenían las ordenanzas que favorecían a los patrones. Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial.

La Ley del 8 de junio de 1913 estableció que todos los hombres de las ciudades del Reyno podían establecer las fábricas y oficios que más les convinieran.

EPOCA INDEPENDENTISTA.

El decreto Constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia de José María Morelos y Pavón, vino a ser el principio de un orden material y humanístico para los trabajadores, pero a pesar de lo más hondo del pensamiento social de Morelos no se aplicó en su totalidad, ya que no conoció el Derecho del Trabajo.

Más tarde la Revolución de Ayutla estableció la Declaración de Derechos durante los años de 1856 y 1857. Fué en esta parte donde se escribieron las primeras bases para la creación de al-

gunos Artículos contenidos en la Ley Federal del Trabajo y bajo el principio de "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", se dictaron algunos artículos que analizaremos en capítulos posteriores.

Como nos podemos dar cuenta el pago de los salarios tiene un desarrollo relativamente reciente. Casi en todos los periodos de la historia existieron transacciones que se podrían describir como empleo de fuerza laboral contra un pago contractual. Pero tales transacciones se efectuaban de diferentes maneras, bien tratando la mano de obra como otra propiedad cualquiera (el sistema de esclavos), o ligando al trabajador a una parcela de la tierra donde tenía que realizar ciertos servicios bien determinados (el sistema de la servidumbre).

Con motivo de la abolición de las restricciones feudales y con la transformación del sistema del trabajo doméstico por el del sistema industrial, fué como se pudo crear una base para un sistema general de salarios, Pues bajo estas condiciones, el trabajador libre, pero sin propiedad, tiene que ofrecer su fuerza laboral a fin de mantenerse a sí mismo y a su familia, mientras que el propietario de la maquinaria, el empresario, puede mantener la necesaria fuerza de trabajo mediante el pago de un salario.

DEFINICION.

Antes de mencionar algunas definiciones, cabe destacar que la palabra salario proviene del latin *salarium*, que era una parte del pago que percibían los miembros del ejército romano.

El salario presenta algunos puntos importantes que lo distinguen y que el maestro Néstor de Buen menciona:

- "a) El salario no es más que el precio del trabajo.*
- b) Es el medio de sustento del trabajador.*
- c) Es la parte reservada al trabajador sobre el capital."*(1).

El inciso "a" es razonable porque un hombre no puede dar su único patrimonio (su trabajo) a cambio de nada. En lo referente a que es el medio de sustento del trabajador, en la antigüedad, particularmente en la prehistoria, el hombre se preocupaba por cazar bestias y así obtener alimento y vestido. En la actualidad si no se cuenta con un salario estas necesidades no se cubrirían. En relación a que el salario es la parte reservada al trabajador sobre el capital, Se entiende que el trabajador está contribuyendo al incremento del capital del empresario y es necesario que reciba una parte anticipada de ese capital.

Ahora Mario de la Cueva define el salario como: *"la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que puedan conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabaja-*

(1) De Buen, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. --8.ed.--México, D.F. : Porrúa. 1992. t. I. --201p

dor y a su familia una existencia decorosa."(2)

En otra definición el maestro Néstor de Buen menciona que: "el salario Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo".

(3).

Tomando en consideración las definiciones anteriores se define al salario como: "la remuneración que el trabajador recibe por parte del patrón a cambio de estar éste a su disposición dentro de un determinado horario para prestar su fuerza de trabajo. Esta remuneración debe de ser lo suficientemente necesaria para que el trabajador pueda desarrollar sus actividades sociales, económicas y culturales, logrando con ésto que el trabajador tenga los elementos necesarios para poder desarrollar su trabajo de una forma eficaz".

Atendiendo a lo anteriormente visto se puede dar una definición de sueldos: "Es la suma de todo lo que el trabajador gana por su fuerza de trabajo, ya sean comisiones, prestaciones de comedor, ayuda para vivienda etcétera, ya sea en efectivo o especie."

CONSTITUCIONALIDAD.

El 14 de Septiembre de 1916, en la ciudad de Querétaro el Ge-

(2) De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.-- 13.ed.--México, D.F: Porrúa. 1993. t. I.--297p

(3) De Buen, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO.--8.ed.--México, D.F. :Porrúa. 1992. t. II.--199p

neral Venustiano Carranza hizo un llamado a todo el pueblo mexicano con el objeto de nombrar representantes para formar el Congreso Constituyente el cual determinaría el contenido de la futura Constitución. Fué en este Congreso donde nació el constitucionalismo social mexicano.

Los antiguos modelos constitucionales basados en una doctrina individualista imperante, desaparecieron para permitir que, por primera vez en el mundo, se incorporaran a la Constitución de un país, los derechos fundamentales de los campesinos y de los trabajadores.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el derecho que tienen las personas al trabajo digno y útil. En su apartado "A" mencionaremos algunos puntos importantes que norman las relaciones de los patrones y particulares con respecto a los salarios:

- 01) La jornada máxima de trabajo será de ocho horas.
- 02) La jornada de trabajo nocturna será de siete horas como máximo, quedando prohibido las labores peligrosas y nocivas para la salud; Después de las diez de la noche sólo podrán trabajar las personas mayores de dieciseis años de edad.
- 03) La jornada máxima de trabajo para las personas de entre catorce y dieciseis años de edad será de seis horas máximo.
- 04) Por cada seis días de trabajo se tendrá derecho a un día de descanso, cuando menos.
- 05) Los trabajadores gozarán de un salario mínimo general o pro-

fesional. El primero se regirá en las áreas geográficas que se determinen y deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades personales y familiares de carácter social, cultural, educativo, recreativo y económico. El segundo se aplicará en determinadas ramas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales, además deberán fijarse considerando las condiciones de las distintas actividades económicas.

- 06) Por ningún motivo el salario mínimo podrá ser objeto de embargo, compensación o descuento.
- 07) El trabajador tendrá derecho a participar en las utilidades de las empresas.
- 08) Las horas extras no serán mayores de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos y serán pagadas al cien por ciento más de lo fijado por las horas normales.
- 09) En caso de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales por motivo de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización.

CAPITULO II
ASPECTOS GENERALES Y ADMINISTRATIVOS DE LOS SUELDOS Y SALARIOS
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Toda persona que realice un trabajo debe recibir a cambio un pago. Este debe ser suficiente para que el trabajador pueda subsistir junto con su familia, y así poder solventar todos sus gastos.

El salario que los mexicanos recibimos dista mucho de lo anterior, ya que muchas de las personas para poder cubrir sus necesidades cuentan con dos empleos. Además de que la satisfacción de éstas es relativo. Lo que para un trabajador soltero y sin mayores responsabilidades puede ser un estupendo salario, para otro con el mismo sueldo, con esposa e hijos, puede ser insuficiente.

SALARIOS

Atendiendo algunos de los razonamientos anteriores se establecen las siguientes características del salario:

- 01) DEBE SER REMUNERADOR.
- 02) DEBE SER, POR LO MENOS, EQUIVALENTE AL SALARIO MÍNIMO.
- 03) DEBE SER SUFICIENTE.
- 04) DEBE SER DETERMINADO O DETERMINABLE.
- 05) DEBE CUBRIRSE PERIÓDICAMENTE.
- 06) EL SALARIO EN EFECTIVO DEBE PAGARSE EN MONEDA DE CURSO LEGAL.
- 07) EL SALARIO EN ESPECIE DEBE SER APROPIADO Y PROPORCIONAL AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO.

08) DEBE EXISTIR RECIPROCIDAD ENTRE EL SALARIO Y EL SERVICIO". (4)

Se dice que el salario es remunerador por que el pago es proporcional al tiempo trabajado. Es decir, si una persona trabaja una jornada legal máxima deberá recibir un salario mínimo, pero si trabaja una jornada inferior a la máxima, entonces su pago será en proporción a las horas trabajadas. Esto se respalda en la jurisprudencia No. 152 Apéndice 1917 a 1965 p.144 que a la letra dice: "Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, si no simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado."

En lo referente a que el salario debe ser el mínimo que debe recibir un trabajador lo tenemos reflejado en el Artículo 85 de la Ley Federal del trabajo en donde se establece que el salario nunca debe ser inferior al mínimo.

El salario debe ser suficiente, este concepto es general ya que varias personas pueden hacer el mismo trabajo y recibir salario igual, pero sus necesidades serán diferentes. Aquí se destaca una contradicción con el Artículo 3 párrafo I de la Ley Federal del Trabajo que dice: "...Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

(4) De Buen, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO.--8.ed.--México, D.F. : Porrúa. 1992. t. II.--204-206p

El salario es determinado o determinable, es decir que el trabajador debe saber cuánto va a recibir a cambio del servicio que prestará al patrón.

El salario debe cubrirse periódicamente. Según el Artículo 5 Fracción VII y Artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe: "Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores".

El salario debe pagarse en moneda de curso legal. Esta característica se encuentra señalada en el Artículo 101 que dice: "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda".

El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo. El Artículo 102 establece que: "Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo."

El salario debe ser recíproco al servicio. Esto es asimilable a la relación CAUSA-EFECTO, es decir a trabajo prestado salario pagado y viceversa.

En la Ley Federal del Trabajo se contemplan diversos tipos

de salario y atendiendo a las clasificaciones hechas por varios autores, en la siguiente página, se presenta la que propone el maestro Néstor de Buen en su obra Derecho del Trabajo (5).

(5) De Buen, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. --8. ed. --México, D.F. : Porrúa. 1992. t. II. --207-208p

CLASIFICACION DE SALARIOS

CLASIFICACION.

<input type="checkbox"/>	POR SU NATURALEZA.
<input type="checkbox"/>	Sólo en efectivo.
<input type="checkbox"/>	En efectivo y en especie.
<input type="checkbox"/>	POR LA FORMULA DE VALUACION.
<input type="checkbox"/>	Por unidad de tiempo.
<input type="checkbox"/>	Por unidad de obra.
<input type="checkbox"/>	Por comisión.
<input type="checkbox"/>	A precio alzado.
<input type="checkbox"/>	De cualquier otra manera.
<input type="checkbox"/>	POR SU DETERMINACION
<input type="checkbox"/>	En cuanto a la cuantía.
<input type="checkbox"/>	Salario mínimo general.
<input type="checkbox"/>	Salario mínimo profesional.
<input type="checkbox"/>	Salario remunerador.
<input type="checkbox"/>	En cuanto al origen de su fijación.
<input type="checkbox"/>	Legal.
<input type="checkbox"/>	Individual.
<input type="checkbox"/>	Por contrato colectivo de trabajo.
<input type="checkbox"/>	Por contrato-ley.
<input type="checkbox"/>	Por resolución de las juntas de conciliación y arbitraje.
<input type="checkbox"/>	POR LA CAUSA QUE LO ORIGINA
<input type="checkbox"/>	Ordinario.
<input type="checkbox"/>	Extraordinario.
<input type="checkbox"/>	Excepcional (gratificación especial).
<input type="checkbox"/>	Aguinaldo.
<input type="checkbox"/>	POR LOS FACTORES QUE LO INTEGRAN.
<input type="checkbox"/>	Nominal o tabular.
<input type="checkbox"/>	Por cuota diaria.
<input type="checkbox"/>	Integral.

CLASIFICACION

| _____ POR LA OPORTUNIDAD DE PAGO.
|
| _____ Semanal.
| _____ Quincenal.
| _____ Mensual.

POR SU NATURALEZA

El Artículo 84 es la base para la determinación de esta clasificación: *"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo"*.

POR FORMULA DE VALUACION

Esta división se desprende del Artículo 83 Párrafo I: *"El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera."*

Se entiende por unidad de tiempo cuando el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo.

Cuando el salario se determina por el número de unidades producidas (salario a destajo), estamos hablando del salario por unidad de obra. Cabe hacer mención que el pago recibido no podrá ser inferior al salario mínimo general.

El salario por comisión, es aquel que recibe el trabajador calculado mediante porcentaje sobre el precio final de venta, o por medio de una tarifa, fijada en nuevos pesos, por unidad vendida.

El salario a precio alzado, es el que obtiene el trabajador por haber puesto su actividad durante el tiempo que dure la obra.

En el salario denominado "De cualquier otra manera" incluye todos aquellos diferentes a los anteriores. Particularmente se encuentran los trabajos especiales (trabajos en buques, en auto-transportes, en eventos artísticos o deportivos, etcétera).

POR SU DETERMINACION (EN CUANTO A LA CUANTIA).

Este concepto se da atendiendo a su fijación que está dada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o por Las Juntas De Conciliación y Arbitraje.

POR SU DETERMINACION (EN CUANTO AL ORIGEN DE SU FIJACION)

Cada uno de los renglones que componen este concepto está dado y condicionado a lo que establezcan Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Los Contratos Colectivos, Los Contratos-Ley y el individuo mismo.

POR LA CAUSA QUE LO ORIGINA

El Artículo 82 establece que: "El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". La división que propone el maestro Néstor de Buen nos parece incorrecta, ya que el tiempo extra, la gratificación especial y el aguinaldo son cantidades que provienen de circunstancias distintas a la labor desempeñada. Las horas extras se dan cuando se quiere aumentar la producción, queriendo decir que el trabajo desempeñado du-

rante la jornada de trabajo normal no fue suficiente. La gratificación especial se da como incentivo para aumentar el volumen producido, y el aguinaldo se da como una ayuda para los gastos que realice el trabajador en la época decembrina y año nuevo, en donde el simple salario obtenido no alcanzaría para solventar sus gastos. De aquí se concluye que estos tres conceptos no son propiamente salario.

POR LOS FACTORES QUE LO INTEGRA

El Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo indica que los pagos se harán en efectivo, es decir, que incluye sólo el concepto de salario sin determinar que es lo que lo compone; el pago se hará por cuota diaria, o sea que es aplicable al monto que se paga día con día como prestación.

El salario integral lo componen:

- a) Los pagos en efectivo.
- b) Gratificaciones.
- c) Percepciones. Habitación.
- d) Primas, Comisiones.
- e) Prestaciones en especie.
- f) Cualquier prestación que se entregue al trabajador por su labor.

POR LA OPORTUNIDAD DE PAGO

El Artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo establece que: *"los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y*

de 15 días para los demás trabajadores".

El pago mensual se puede dar entre mutuo acuerdo de las partes contratantes.

SALARIO POR CONCEPTO DE JORNADA EXTRAORDINARIA

Antes de pasar a este concepto es necesario definir lo que es jornada de trabajo. Esto se hace en el Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

El artículo 123, apartado A, fracción I indica que "La duración de la jornada de máxima será de 8 horas".

Tomando el Artículo 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo se establecen las siguientes jornadas de trabajo con sus respectivas duraciones:

- 01) Jornada Diurna: Duración máxima de 8 horas que comprende entre las 6 de la mañana y 8 de la noche.
- 02) Jornada Nocturna: Duración máxima de 7 horas que comprende entre las 8 de la noche y las 6 de la mañana.
- 03) Jornada Mixta: Duración máxima de 7 horas y media, comprende periodos de la jornada diurna y nocturna, con la condición de que el período nocturno sea menor de 3 horas y media. En caso contrario se considerará jornada nocturna.

Ahora, en el caso de que el patrón necesite más tiempo de los servicios del trabajador, por concepto de productividad, podrán laborar no más de 3 horas diarias ni de 3 días consecutivos en una semana. Es decir, no excederán de 9 horas. Estas se pagarán al doble de salario.

Si se trabajarán más de 9 horas a la semana. El tiempo excedente a este período se pagará al triple de salario (Artículo 68

Ley Federal del Trabajo).

PRIMAS

La prima es un aspecto motivacional que se da al trabajador para aumentar la productividad o rendimiento de éste. También es un pago que viene a compensar una pérdida temporal de un derecho, como es el descanso del día domingo.

PRIMA DOMINICAL

El Artículo 69 y 71 establecen que el trabajador disfrutará de un día de descanso con goce de salario. Este día es el domingo. En caso de que sea trabajado se pagará al triple de salario. Además, se pagará una prima adicional del 25% mínimo, calculada sobre los días con salario normal, o sea, sin incluir horas extras ni salario integral.

El motivo que originó esta prestación es el hecho de que el trabajador tiene como único día, para convivir plenamente con su familia, para descansar, para divertirse y para estudiar, el día domingo. Si lo trabajara se vería limitado de esos beneficios. Es por eso que se le compensa esa interrupción de sus labores dominicales con la entrega de una módica cantidad de dinero.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Una persona con el transcurso de los años va perdiendo capacidades físicas y mentales. Es por este motivo que la Ley Federal del Trabajo contempla dos conceptos que benefician al trabajador: Derecho de Antigüedad y Prima de antigüedad, Ambos con el fin de mantener estabilidad en el trabajo. Cabe decir que el Artículo

162 establece que la prima de antigüedad sólo la podrán recibir los trabajadores de planta y consistirá en el pago de doce días de salario por cada año de servicio.

Los casos en que se pagará la prima de antigüedad son los siguientes (Artículo 162 fracción III, Ley Federal del Trabajo):

- 01) A trabajadores que se separen voluntariamente, siempre que hayan cumplido 15 años de servicio mínimo.
- 02) A los que se separen por causa justificada o injustificada.
- 03) Por muerte del trabajador.

Ahora, la empresa tiene opciones para hacer el pago de estas Primas de Antigüedad, para lo cual nos remitimos al Artículo 162 Fracción IV inciso a, b y c, de la Ley Federal del Trabajo:

"... a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores."

PRIMA VACACIONAL

En el periodo de vacaciones el trabajador percibe su salario, pero sus necesidades siguen siendo las mismas, y atendiendo al hecho de que el trabajador obtiene este tiempo para distraerse y divertirse, su salario no es suficiente. Esta es la razón por la que se le proporciona al trabajador una prima para cubrir esos gastos excedentes. Esta prima según el Artículo 80 de la Ley equivale a un 25% del salario.

AGUINALDO

A continuación se hace referencia a algunos de los motivos que dieron origen a esta prestación.

"El significado original del término aguinaldo, era el de un regalo o propina que se daba con motivo de las fiestas de navidad"(6), pero con el tiempo pasó a ser una obligación jurídica.

"...El pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque éste está destinado a cubrir las necesidades diarias..."(7).

El anterior motivo dió origen al Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

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

El salario tomado como base para el cálculo del aguinaldo es el ordinario y no el conocido como "Integrado", el cual va aumentado con otras prestaciones.

(6) Dávalos, José. TOPICOS LABORALES.--México.D.F. :Porrúa.1992.--
68 p.

(7) OB.CIT.

El plazo que tiene el trabajador para reclamar el aguinaldo es de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que se hace exigible (Artículo 516 Ley Federal del Trabajo).

COMISIONES

Dentro de este concepto podemos encuadrar a los agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes y propagandistas.

El Artículo 286 de la Ley federal del Trabajo indica que: *"El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos..."*.

Las personas mencionadas en el primer párrafo son trabajadores de la empresa cuando sus servicios a éstas sean permanentes y ejecuten personalmente el trabajo. La Ley establece una protección para estos trabajadores y radica en el hecho de que si la operación que sirvió de base para el cálculo de las comisiones se cancela, el trabajador independientemente de lo anterior, recibirá el importe de las primas pactadas para tal operación (Artículo 288 Ley Federal del Trabajo).

El importe del salario diario será el promedio de los salarios percibidos en el último año o el de los meses que tenga laborados, si es que no ha cumplido el año (Artículo 299 Ley Federal del Trabajo).

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

En párrafos posteriores contestaremos a preguntas que la gran mayoría de las personas, trabajadores o dueños de empresas, se hacen con relación al reparto de utilidades.

Puntos como determinación del porcentaje de utilidades a repartir entre los trabajadores, personas que deben recibirlas, criterios a seguir para la repartición a cada trabajador, importe base para aplicar el porcentaje de utilidades, empresas que están obligadas a repartirlas, tiempo límite para el reparto de ellas y otros renglones que veremos con más detenimiento.

¿QUIENES TIENEN DERECHO A RECIBIR UTILIDADES?

Tomando en consideración el Artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que participan en el reparto de utilidades son:

- 01) Todos los trabajadores que tengan 60 días o más laborados en una empresa, siempre y cuando hayan contribuido de alguna manera a la obtención de las ganancias.
- 02) Quedan exceptuados a recibir utilidades los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, así como los trabajadores domésticos.

¿QUIENES ESTAN OBLIGADOS A REPARTIR UTILIDADES?

Todas las empresas, a excepción de las que establece el Artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, deben repartir utilidades.

EXCEPCIONES

- 01) Todas las empresas de nueva creación que:
 - a) Elaboren un producto nuevo. Lo de producto nuevo lo determinará la Ley para el Fomento de Industrias Nuevas.
 - b) Tengan su primer año de trabajo.
 - c) Sean industrias extractivas, pero sólo durante el periodo de exploración.
- 02) Instituciones privadas, reconocidas por la Ley, que laboren con donativos y sus servicios sean humanitarios y sin lucro, dirigidos a cualquier persona.
- 03) Instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- 04) Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 05) Las empresas con un capital menor, al fijado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual lo consultará antes de publicarlo con la Secretaría de Industria y Comercio.

¿COMO SE DETERMINA EL PORCENTAJE DE UTILIDADES A REPARTIR ENTRE LOS TRABAJADORES?

Los trabajadores recibirán un porcentaje de utilidades el cual estará determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Esta comisión realizará estudios para conocer generalidades de la economía mexicana, tomando en cuenta que este porcentaje no dañe al patrón en sus utilidades y la ganancia que a él le corresponda le permita invertir con más énfasis en la empresa.

¿CUAL ES LA BASE SOBRE LA QUE SE CALCULA EL PORCENTAJE DE UTILIDADES A REPARTIR?

El Artículo 120 de La Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo indica que el porcentaje de utilidad a repartir se aplicara sobre la utilidad a la cual se aplica el 34% del Impuesto sobre la Renta (Artículo 10).

¿COMO SE DETERMINA EL PAGO DE UTILIDADES A CADA TRABAJADOR?

Para determinar el monto de las utilidades que le corresponden a cada trabajador se formará una comisión que se integrará por igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos. Esta comisión tomará los siguientes criterios (Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo):

- 01) Se tomará el número de días trabajados en el año por cada trabajador.
- 02) Se determinarán los salarios pagados en el año, por cada trabajador. Los salarios son los que corresponden a la cuota diaria, es decir, no se consideran los conceptos que lo engrosan (Horas extras, gratificaciones, aguinaldo, etcétera).
- 03) Los trabajadores de confianza diferentes a los directores, administradores y gerentes generales, según el Artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, Fracción II que a la letra dice:

"...participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al

trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo".

TRABAJADOR SINDICALIZADO CUOTA DIARIA	TRABAJADOR DE PLANTA CUOTA DIARIA	TRABAJADOR DE CONFIANZA CUOTA DIARIA
A) 15.27	A) 16.00	A) 60.00
B) 18.00	B) 17.00	
C) 19.50	C) 20.00	

El salario base para el trabajador de confianza será:

- a) Se busca al trabajador de más alto salario en este caso es 20.00.
- b) Se incrementa en un 20% quedando 24.00. Este es el salario base para el cálculo de su utilidad.

¿CUAL ES EL TIEMPO LIMITE PARA REPARTIR LAS UTILIDADES A LOS TRABAJADORES?

El Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo indica los siguientes casos:

- 01) Dentro de los 60 días posteriores a la fecha del pago del Impuesto anual, independientemente de que haya o no trámite de objeción de los trabajadores.
- 02) Si la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, al revisar los Estados Financieros de la empresa, determina un monto mayor de utilidad gravable, el pago adicional se hará dentro de los 60 días posteriores a la notificación de la Resolución. En

este caso el patrón podrá impugnar la decisión de la Secretaría de Hacienda y suspender el pago de las utilidades extras hasta que haya una resolución definitiva. Una vez dictada ésta, se tendrán 30 días para el cumplimiento de la misma.

- 03) El trabajador tiene un año de gracia para reclamar sus utilidades. En caso de no hacerlo, éstas se agregarán a la utilidad que se repartirá en el siguiente año.

El artículo 121 de la Ley del Trabajo indica que:

- 05) Si los trabajadores impugnan los Estados Financieros y la Secretaría de Hacienda resuelve que hay utilidades extras a repartir, éstas se entregarán dentro de los 30 días siguientes a la resolución del Fisco. Aquí el patrón, independientemente de que la impugne, deberá pagar en el plazo señalado. Si después de la impugnación la Secretaría de Hacienda resuelve a favor del patrón, éste podrá disminuir el excedente pagado de las utilidades del próximo año.

INDEMNIZACIONES

La Ley Federal del Trabajo le otorga al trabajador el derecho de PERMANENCIA en su empleo; atendiendo a este derecho, se crearon las indemnizaciones que le proporcionan al trabajador cierta estabilidad en sus labores, salud y vida.

Los casos que la ley contempla para pagar indemnizaciones son:

- 01) Despido injustificado.
- 02) Negativa de reinstalación a trabajadores.
- 03) Despido por causa atribuible al patrón.
- 04) Suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo.
- 05) Reducción de personal por la implantación de maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo.
- 06) Incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total, muerte, por causa de un accidente o enfermedad de trabajo.

La Ley contempla dos tipos de indemnizaciones:

- a) **Las que se dan por riesgos de trabajo:** Se entiende por riesgos de trabajo a los "...accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo" (Artículo 473 Ley Federal del Trabajo).

El Artículo 484 determina el importe de las indemnizaciones:

"...se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo o los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte

o el que percibía al momento de su separación de la empresa".

El monto máximo de el salario a tomar como base es el doble del salario mínimo general del área geográfica. (Artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo).

b) Cualquiera diferente a las de riesgo de trabajo:

El Artículo 89 de La Ley Federal del Trabajo indica el salario que se debe tomar para el pago de las indemnizaciones: "Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el Artículo 84".

En este mismo Artículo se menciona que si el trabajador obtiene retribuciones variables, entonces el salario diario será el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho.

Ahora, en el caso de que haya habido un incremento en su salario, entonces se tomará como base el promedio obtenido a partir del aumento.

Algunas de las causas más comunes en una empresa para entregar indemnizaciones es por despido justificado e injustificado.

Para que un despido sea justificado segun el artículo 47 parr. I, II, III de la Ley Federal del Trabajo, el patrón deberá dar aviso al trabajador por escrito, indicando la fecha y causas de

la rescisión de labores. En caso de que el trabajador se niegue a recibirlo el patrón deberá presentar ante la junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, el aviso de despido. Este aviso ira acompañado del domicilio del trabajador y pedirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje se le informe a aquél.

A falta de aviso al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, se considerará que el despido fue injustificado.

A continuación se presentan los cuadros No.1,2, y 3 en donde se resumen las prestaciones a que tiene derecho el trabajador por despido justificado, injustificado o renuncia.

CONCEPTO.	DESPIDO JUSTIFICADO	DESPIDO INJUSTIFICADO		DESPIDO INJUSTIFICADO Y CUMPLE CON TRABAJADOR DE CONFIANZA, EVENTUAL O CON ANTIGÜEDAD < A 1 AÑO		
		OPC 1	OPC 2	REL. TRAB. < A 1 AÑO	REL. TRAB. TIEMPO INDETERMIN	REL. TRAB. > A 1 AÑO
PRIMA DE ANTIGÜEDAD						
SALARIO DEVENGADO AL DIA DE DESPIDO						
PART. PROPORCIONAL DE VACACIONES						
PORTE PROPORCIONAL DE PRIMA VACACIONAL						
PORTE PROPORCIONAL DE AGÜINALDO						
REINSTALACION.						
3 MESES DE SALARIO POR INDEMNIZACION.						
20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO TRABAJADO.						
SALARIO EQUIVALENTE A LA MITAD DE TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS.						
6 MESES DE SALARIO POR EL TER. AÑO						
20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO POSTERIOR AL PRIMERO						
1 MES DE SALARIO						
4 MESES DE SALARIO						
SI HAY JUICIO, PAGO DE SALARIOS CAIDOS DESDE LA FECHA DE DESPIDO HASTA EL CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA.						

CUADRO N° 1 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES CUANDO SE PRESENTA UNA TERMINACION DE RELACIONES LABORALES

FUENTE: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CAPITULO IV, MEXICO, 1993, 367 P

CONCEPTO	RENUNCIA				REDUCCION DE PFRSONAL
	CUAL-QUIERA	VOLUN-TARIA	PENSION	JUBLA-CION	
PRIMA DE ANTIGUEDAD					
SALARIO DEVENGADO AL DIA DE DESPIDO					
PARTE PROPORCIONAL DE VACACIONES					
PARTE PROPORCIONAL DE PRIMA VACA-CIONAL					
PARTE PROPORCIONAL DE AGUINALDO					
REINSTALACION					
1 MESES DE SALARIO POR INDEMNIZACION					
20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO TRA-BAJADO					
SALARIO EQUIVALENTE A LA MITAD DE TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS.					
6 MESES DE SALARIO POR EL TER AÑO					
20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO POS-TERIOR AL PRIMERO					
1 MES DE SALARIO					
4 MESES DE SALARIO					
SI HAY JUICIO(PAGO) DE SALARIOS CAIDOS DESDE LA FECHA DE DESPIDO HASFA EL CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA					
<p>CUADRO No 2 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES CUANDO SE PRESENTA UNA TERMINACION DE RELACIONES LABORALES</p> <p>FUENTE: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CAPITULO IV, MEXICO, 1993, 367 P.</p> <p>NOTA: SOLO SI ES TRABAJADOR DE PLANTA Y CUENTA CON 15 AÑOS DE SERVICIO</p>					

CONCEPTO	RETIRO			TERMINA-	SUSPEN-
	RELACION DE TRABAJO < A 1 AÑO	RELACION DE TRABAJO POR TIEMPO INDE-TERMINADO	RELACION DE TRABAJO > A 1 AÑO	CION CO-LECTIVA.	SION. TEMPORAL.
PRIMA DE ANTIGÜEDAD					
SALARIO DEVENGADO AL DIA DE DESPIDO.					
PORTE PROPORCIONAL DE VACACIONES					
PORTE PROPORCIONAL DE PRIMA VACACIONAL.					
PORTE PROPORCIONAL DE AGUINALDO					
REINSTALACION.					
3 MESES DE SALARIO POR INDEMNIZACION.					
20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO TRABAJADO.					
SALARIO EQUIVALENTE A LA MITAD DE TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS					
6 MESES DE SALARIO POR EL 1ER. AÑO					
20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO POSTERIOR AL PRIMERO.					
1 MES DE SALARIO					
4 MESES DE SALARIO					
SI HAY JUICIO, PAGO DE SALARIOS CAIDOS DESDE LA FECHA DE DESPIDO HASTA EL CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA.					
<p>CUADRO No 3 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES CUANDO SE PRESENTA UNA TERMINACION DE RELACIONES LABORALES.</p> <p>FUENTE: LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CAPITULO IV, 1993, 367 P</p>					

CAPITULO III

ASPECTOS LEGALES Y ADMINISTRATIVOS DE LOS SUELDOS Y SALARIOS LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social fue creada para proporcionar al trabajador un sistema de seguridad social, basados en los principios de solidaridad, cuyo objetivo es garantizar a la comunidad: salud, asistencia médica, medios de subsistencia y servicios generales.

La Ley en su Artículo 6 establece dos regímenes:

- 01) El régimen obligatorio.
- 02) El régimen voluntario.

REGIMEN OBLIGATORIO (ARTICULO 12 Y 13 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL)

Las personas a las que se les aplicará esta Ley son:

- a) Cualquier persona que tenga relación de trabajo con otra.
- b) Los miembros de cooperativas de producción y administraciones obreras o mixtas.
- c) Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupos.
- d) Trabajadores de industrias familiares.
- e) Trabajadores independientes (profesionistas, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados).
- f) Ejidatario y comunero, con o sin contrato de asociación, producción con financiamiento.
- g) Proprietarios pequeños con más de veinte hectáreas de riego.

h) Patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.

REGIMEN VOLUNTARIO

Los sujetos de este régimen son todas las personas que no aparezcan en el Régimen obligatorio o que no estén inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La petición de inscripción la pueden hacer a través de su patrón o ellos mismos solicitarla.

Las personas que estén en este régimen tienen los mismos derechos que los pertenecientes al régimen obligatorio.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES (ARTICULO 19 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL)

Los patrones tienen que cumplir con las siguientes obligaciones:

- 01) Registrarse en el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 02) Registrar a sus trabajadores.
- 03) Comunicar altas y bajas de los trabajadores.
- 04) Comunicar las modificaciones de los salarios de sus trabajadores y demás datos que pida el Instituto.

Todos los puntos anteriores se deben cumplir en un plazo máximo de 5 días.

- 05) Llevar registros que permitan identificar al trabajador, días trabajados, salario percibido y demás requisitos pedidos por el Instituto, conservando los registros durante 5 años a par-

tir de la fecha de su elaboración.

- 06) Determinar y enterar las cuotas obrero-patronales a cargo del patrón.
- 07) Permitir inspecciones y visitas en el domicilio fiscal por parte del personal del Instituto.
- 08) En caso de patronos que se dediquen a la construcción deberán entregar constancia al trabajador que contenga el número de días trabajados y salarios percibidos, durante el período de la relación laboral.

INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION

El Artículo 32 de la Ley del Seguro Social establece que "...el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios".

Dentro de este mismo Artículo se establecen los conceptos que no forman parte del salario base:

- 01) Instrumentos de trabajo.
- 02) Cantidades entregadas por el patrón para fines sociales y sindicales.
- 03) Cantidades idénticas depositadas en ahorro, tanto por el patrón como por el trabajador, por períodos iguales (semanales, quincenales y mensuales).
- 04) Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda

para los Trabajadores.

05) La participación de las utilidades de las empresas.

06) Alimentación, despensa y alimentación no gratuita proporciona-

da al trabajador.

07) Premios de asistencia y puntualidad.

08) Tiempo extra siempre y cuando no sea fijo.

En el cuadro No. 4 y 5 se detallan los elementos más comunes que integran el salario base de cotización.

CONCEPTO	INTEGRA SALARIO BASE DE COTIZACION	
	SI	NO
ASCENSOS TEMPORALES	PORQUE OBTIENE UN INCREMENTO A LA REMUNERACION ORDINARIA	
AYUDA PARA GASTOS DE PASAJES	SOLO CUANDO ES PARA EL TRASLADO HOGAR-TRABAJO-HOGAR	CUANDO SON REEMBOLSOS, PARA QUE EL TRABAJADOR SE TRASLADA A LUGARES FUERA DE SU CENTRO DE TRABAJO
AYUDA PARA RENTA	PORQUE ES UN PAGO ADICIONAL AL TRABAJADOR CON MOTIVO DE LA RELACION DE TRABAJO	
COMPENSACION POR VIAJE	CUANDO NO SON REEMBOLSOS	CUANDO SON REEMBOLSOS
DESPENSAS	CUANDO EL PATRON ENTREGUE AL TRABAJADOR DINERO COMO AYUDA PARA DESPENSAS O ENTREGUE DESPENSAS	CUANDO EL PATRON ENTREGUE AL TRABAJADOR VIVERES, VALES, CUPONES O BONOS CANJEABLES POR MERCANCIAS
DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO	EL PAGO ES CONSECUENCIA DE LA RELACION LABORAL	
DIAS DE DESCANSO SEMANAL	INGRESO ADICIONAL QUE SE OTORGA POR TRABAJAR ESOS DIAS	
FONDO DE AHORRO (NO SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO)	CUANDO EL PATRON APORTE MAS QUE EL TRABAJADOR, ENTONCES LA DIFERENCIA ES LA QUE SE CONSIDERA PARA COTIZACION	CUANDO EL PATRON Y EL TRABAJADOR APORTEN PERIODICAMENTE LA MISMA CANTIDAD PARA CONFORMARLO
GASTOS DE GASOLINA	CUANDO SE ENTREGUE AL TRABAJADOR DINERO O BONOS DE GASOLINA PARA QUE DESEMPEÑE SU LABOR EN EL CENTRO DE TRABAJO	CUANDO SE ENTREGUE AL TRABAJADOR DINERO O BONOS DE GASOLINA PARA QUE DESEMPEÑE SU LABOR FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO
GRATIFICACIONES	CUANDO SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SUS SERVICIOS, INDEPENDIENTEMENTE DE LA FORMA DE PAGO	
IMPUESTO SOBRE LA RENTA A CARGO DEL TRABAJADOR Y PAGADO POR EL PATRON	PORQUE ES UNA PRESTACION ADICIONAL PARA EL TRABAJADOR	
PAGO DE VACACIONES	CUANDO SE PAGA PARTE O LA TOTALIDAD DEL PERIODO DE VACACIONES	
CUALQUIER TIPO DE PREMIO (PRODUCCION, PUNTUALIDAD, EFICIENCIA, ETCETERA)	SOLO LA PARTE QUE EXCEDA DEL 10% DEL SALARIO INTEGRADO	
CUADRO No. 4. ELEMENTOS QUE INTEGRAN SALARIO BASE DE COTIZACION		
FUENTE: "ESTUDIO PRACTICO DEL REGIMEN FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS 1993." ITURRIAGA BRAVO, LUIS, 8A ED. MEXICO, D.F. EFISA 1993M, P.122-126		

CONCEPTO	INTEGRA SALARIO BASE DE COTIZACION	
	SI	NO
PARTICIPACION DE UTILIDADES	* CUANDO SE LE DA AL TRABAJADOR DINERO POR ESTE CONCEPTO O ANTICIPOS Y HUBO PERDIDA EN EL AÑO EL IMPORTE INTEGRA COTIZACION * CUANDO LAS UTILIDADES ENTREGADAS SEAN SUPERIORES A LAS OBTENIDAS EN EL AÑO, LA DIFERENCIA INTEGRA COTIZACION.	* PORQUE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN SU ARTICULO 32 LO ESTABLECE
PROPINAS	* CUANDO EL PROPIETARIO DEL ESTABLECIMIENTO (BAR, RESTAURANTE, FONDA, BANQUETES, EVENTOS ESPECIALES) LE PAGA DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR	* CUANDO EL CLIENTE LO PROPORCIONA DIRECTAMENTE AL EMPLEADO
PRIMA DOMINICAL	* CUANDO EL TRABAJADOR LABORA EN DIA DOMINGO	
RENTA YA GASTOS DE AUTOMOVIL PROPIEDAD DEL TRABAJADOR		* CUANDO EL TRABAJADOR UTILIZA SU PROPIO AUTO A CAMBIO DE DINERO
TIEMPO EXTRAORDINARIO	* CUANDO EL TIEMPO ES CONSTANTE	* CUANDO SEA ESPORADICAMENTE
VIAJICOS		* CUANDO EL EMPLEADO REALIZA SUS LABORES LEJOS DE SU DOMICILIO, EL DINERO ENTREGADO NO ES UNA RETRIBUCION POR EL SERVICIO PRESTADO
PREVISION SOCIAL (GASTOS QUE EFECTUA LA EMPRESA EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS FAMILIARES, DEPENDIENTES O BENEFICIARIOS, EN PRO DE LA SUPERACION FISICA, SOCIAL, ECONOMICA Y CULTURAL)	* CUANDO SON BECAS PARA EDUCACION DEL TRABAJADOR O DE SUS HIJOS * CUANDO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE ESTABLECEN PREVISIONES SOCIALES, YA QUE SON CONOCIDAS Y PAGADAS EN EFECTIVO	* CUANDO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SE ESTABLECEN LOS GASTOS MEDICOS, DENTALES, HOSPITALARIOS Y CUALQUIER GASTO EVENTUAL, QUE LA EMPRESA REEMBOLSARA.
PAGOS EN EFECTIVO	* ASI LO DETERMINA EL ART 32 DE LA LEY DEL IMSS	
CUOTA DIARIA	* ASI LO DETERMINA EL ART 32 DE LA LEY DEL IMSS	
ALIMENTOS, HABITACIONES	* ASI LO DETERMINA EL ART 32 DE LA LEY DEL IMSS	
PRIMAS, COMISIONES	* ASI LO DETERMINA EL ART 32 DE LA LEY DEL IMSS	
<p>CUADRO No 5 ELEMENTOS QUE INTEGRAN SALARIO BASE DE COTIZACION</p> <p>FUENTE: ESTUDIO PRACTICO DEL REGIMEN FISCAL DE SUJITOS Y SALARIOS 1997 GUERRIAGA BRAVO Y CIA SA. ED. MEXICO, D.F. FENSA 1998M P 122-125</p>		

DETERMINACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION (ARTICULO 36 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL).

Este articulo contempla tres procedimientos para el cálculo del salario base de cotización:

- 01) REMUNERACION FIJA: Conformada con elementos fijos del salario y retribuciones periódicas previamente conocidas.
- 02) REMUNERACIONES VARIABLES: En donde se incluyen retribuciones que no se conocen previamente.
- 03) REMUNERACIONES MIXTAS: Formada por remuneraciones fijas y variables.

EJEMPLO:

REMUNERACION FIJA

* Cuota diaria.....	N\$ 15.27
* Ayuda para pasajes.....	N\$ 6.00
* Salario base de cotización.....	N\$ 21.27

REMUNERACION VARIABLE

CONCEPTO	ENERO	FEBRERO
* Primas dominicales.....	N\$ 17.84	N\$ 0.00
* Premio de puntualidad.....		N\$ 20.00
* Premio de productividad....	N\$ 18.00	N\$ 0.00
* Comisiones.....	N\$200.00	N\$ 210.00
* Gratificaciones.....		N\$ 50.00
TOTAL	N\$235.84	N\$ 280.00

Total de ingresos del bimestre 235.84+280.00= N\$ 515.84

Salario Promedio	=	suma del bimestre	=	515.84
Diario	=	número de días con salario devengado.	=	(enero=31;feb.=28)
		515.84		
	=	-----	=	8.74 Salario base de cotización.
		59		

REMUNERACION MIXTA

Tomando los datos de los 2 ejemplos anteriores tenemos:

- * Remuneración fija.....N\$ 21.27
- * Remuneración variable....N\$ 8.74
- * Salario base de cotización.....N\$ 30.01

PAGO BIMESTRAL EN CASOS DE AUSENTISMO

El Artículo 37 de la Ley del Seguro Social establece 3 casos para el pago de cuotas obrero-patronales, en el caso de ausentismo del trabajador:

- 01) Si las ausencias son menores a 15 días consecutivos o no, solamente se paga seguro de enfermedad y maternidad. El patrón comprobará que los pagos omitidos por este periodo se debieron a ausentismo del trabajador.

La cuota de enfermedad y maternidad según el Artículo 114 es

de:	Patrón.....	8.75 %
	Trabajador.....	3.125 %
	Total.....	11.875 % sobre el salario base de cotización

El número de días del bimestre será igual a:

Días del bimestre - Ausencias sin pago.

- 02) Si las ausencias son mayores o iguales a 15 días y el patrón.

presenta al Instituto aviso de baja, entonces sólo se cubrirá el seguro de retiro.

03) Si existen ausencias con incapacidades amparadas por el Instituto, entonces sólo se cubrirá el Seguro de retiro.

PLAZOS PARA PRESENTAR AVISOS DE MODIFICACION DE SALARIO

El Artículo 40 de la La Ley del Seguro Social indica 4 opciones para la presentación de avisos, por concepto de modificación de salario:

01) Cuando el trabajador obtiene remuneración fija y ésta se ve incrementada, entonces el patrón deberá presentar el aviso de modificación de salario base de cotización en un plazo máximo de 5 días hábiles.

02) Cuando el trabajador obtiene remuneración variable, el patrón dará aviso del incremento de salario en los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, que corresponda al bimestre anterior a los meses señalados.

03) Cuando el trabajador obtiene remuneración mixta el patrón avisará al Instituto en los siguientes plazos:

a) Cuando se incrementa la remuneración fija, se avisará dentro dentro de los 5 días hábiles siguientes.

b) Cuando se incrementa la remuneración variable, se avisará en el mes posterior al bimestre en donde hubo el incremento.

El salario base de cotización será:

$$\text{salario diario} = \frac{\text{Ingresos variables del bimestre anterior}}{\text{Número de días de salario devengado.}}$$

- 04) Cuando el incremento se da, ya sea a la remuneración variable o a la remuneración fija o a ambas, por medio de revisión de contrato colectivo, se avisará al Instituto dentro de los 35 días siguientes al incremento.

OTRAS CONSIDERACIONES A TOMAR:

- 01) El patrón pagará íntegramente la cuota correspondiente a trabajadores que ganen el salario mínimo (Artículo 42 Ley del Seguro Social).
- 02) Los cambios al salario base de cotización surtirán efecto en la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para cotizaciones como para prestaciones en dinero (Artículo 41 Ley del Seguro Social).
- 03) En tanto el patrón no presente el aviso de baja del trabajador, continuará con la obligación de cubrir las cuotas obrero-patronales (Artículo 43 Ley del Seguro Social).

PLAZO PARA EL PAGO DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES:

El Artículo 45 de la Ley del Seguro Social establece que:

- 01) Habrá pagos bimestrales de las cuotas obrero-patronales a realizarse el día 15 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre, noviembre de cada año. Los pagos del sistema

de ahorro para el retiro serán los días 17 de los meses señalados.

02) Habrá pagos provisionales de las cuotas obreo-patronales a realizarse el día 15 de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre, diciembre de cada año. Los pagos serán iguales al 50% de las cuotas pagadas el bimestre anterior.

En el cuadro No. 6 se presentan los meses en que se pagarán las cuotas obrero-patronales.

En dicho cuadro para el año de 1993 se supuso que la empresa inicia operaciones, y tomando en cuenta el Artículo 45 de la Ley del Seguro Social que dice: "...El entero provisional de que se trate, será el equivalente al 50% del monto de las cuotas obrero-patronales correspondientes al bimestre inmediato anterior...", por lo tanto para el primer bimestre de 1993 no se realizan pagos provisionales.

□			PAGO PROVISIONAL		PAGO BIMESTRAL	
AÑO	NUMERO DE BIMESTRE	PERIODO COM PRENDIDO	MES A PAGAR	FECHA LIMITE	BIMESTRE A PAGAR	FECHA LIMITE
93	01	ENERO-FEB	*****	*****	01	MARZO 15
	02	MARZO-ABRIL	MARZO	ABRIL 15	02	MAYO 15
	03	MAYO-JUNIO	MAYO	JUNIO 15	03	JULIO 15
	04	JULIO-AGTO	JULIO	AGTO 155	04	SEPT 15
	05	SEPT-OCT	SEPTIEMBRE	OCT 15	05	NOVIEMB 15
	06	NOV-DIC	NOVIEMBRE	DIC 15	06	ENERO 15/94
94	01	ENERO-FEB	ENERO	FEBRERO 15	01	MARZO 15
	02	MARZO-ABRIL	MARZO	ABRIL 15	02	MAYO 15

CUADRO No 6. FECHAS EN QUE SE REALIZARAN LOS PAGOS PROVISIONALES DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES.

FUENTE: LEY DEL SEGURO SOCIAL (PRINCIPALES REGLAMENTOS E INSTRUCTIVOS, 3 ED. MEXICO, D.F.: EDICIONES FISCALES ISEF, 1993, 33 P.

RECARGOS POR PRESENTAR LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES A DESTIEMPO

El Artículo 46 de la Ley del Seguro Social señala que todas las aportaciones obrero-patronales presentadas fuera de tiempo serán actualizadas y causarán recargos según el Código Fiscal de la Federación (Artículo 17-a y Artículo 21 del Código Fiscal de la Federación).

ASEGURADO CON PRESTACION DE SERVICIOS A VARIOS PATRONES

El Artículo 39 de la Ley del Seguro Social indica que cuando el trabajador obtenga 2 salarios de 2 patrones diferentes, cada patrón deberá pagar por separado las cuotas correspondientes al salario que pague.

El trabajador disfrutará las prestaciones que le correspondan al salario total recibido de los 2 patrones. Es decir:

Trabajo "A"	N\$ 20.00
Trabajo "B"	N\$ 23.00
Total	N\$ 43.00

PORCENTAJE DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES.

Tomando en consideración las reformas a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social publicadas en el diario oficial de la federación los días 27 de diciembre de 1990 y 20 de julio de 1993, se presenta el cuadro No.7 conteniendo las cuotas obrero-patronales.

PORCENTAJE DE CUOTAS OBRERO PATRONALES.										
AÑO	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD			INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA, MUERTE			GUARDE RIAS	SUMA		
	PATRON	TRABA-JADOR.	OBREO-PATRON.	PATRON	TRABA-JADOR	OBREO-PATRONAL.	PATRON	PATRON	TRABA-JADOR	OBREO-PATRONAL.
91	8.400	3.000	11.400	4.900	1.750	6.650	1.000	14.300	4.750	19.050
92	8.400	3.000	11.400	5.040	1.800	6.840	1.000	14.440	4.800	19.240
93 *	8.400	3.000	11.400	5.180	1.850	7.030	1.000	14.580	4.850	19.430
93 **	8.750	3.125	11.875	5.950	2.125	8.075	1.000	15.700	5.250	20.950
94	8.750	3.125	11.875	5.670	2.025	6.695	1.000	15.420	5.150	20.570
95	8.750	3.125	11.875	5.810	2.075	7.885	1.000	15.560	5.200	20.760

CUADRO N° 7. PORCENTAJE DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES POR EL PERIODO DE 1991 A 1995.
FUENTE: DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION 20 DE JULIO DE 1993., 62-71. P.

- * VIGENTE HASTA EL 20 DE JULIO DE 1993.
- ** VIGENTE A PARTIR DEL 21 DE JULIO DE 1993.

NOTA: A LOS PORCENTAJES TOTALES SE LES AUMENTARA EL DESTINADO AL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO APLICANDO AL SALARIO BASE DE COTIZACION LA PRIMA QUE CORRESPONDA A LA CLASE Y GRADO DE RIESGO QUE EL INSTITUTO HAYA ASIGNADO A LA EMPRESA. (ARTICULO 78 Y 79 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL).

CAPITULO IV
ASPECTOS LEGALES Y ADMINISTRATIVOS DE LOS SUELDOS Y SALARIOS
LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA LA VIVIENDA
DE LOS TRABAJADORES.

La Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los trabajadores, fué creada con el propósito de otorgarles a los trabajadores una opción de obtener vivienda digna y barata, a través de créditos y mediante la construcción de viviendas para ellos.

APORTACIONES AL INSTITUTO

Se entiende por aportaciones aquellas cantidades obtenidas de la aplicación del 5% sobre los salarios integrados de los trabajadores y entregadas al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los trabajadores.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

El Artículo 29 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los trabajadores (INFONAVIT), establece las siguientes obligaciones a cumplir por los patrones:

- 01) Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto.
- 02) Efectuar aportaciones del 5% sobre el salario integrado de los trabajadores al Instituto.
- 03) Realizar descuentos a sus trabajadores por concepto de crédi-

tos y enterarlos junto con las aportaciones al Instituto.

El Artículo 30 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, indica que las aportaciones y descuentos tienen el carácter de fiscal.

ENTERO DE APORTACIONES

Las aportaciones al Instituto se harán, con base en el Artículo 35 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los trabajadores, dentro de los plazos siguientes:

- 01) Personas Morales el día 11 de cada mes.
- 02) Personas Físicas el día 17 de cada mes.

RECARGOS Y GASTOS DE EJECUCION

El Artículo 56 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los trabajadores dice:

"El incumplimiento de los patrones para enterar puntualmente las aportaciones y los descuentos a que se refiere el Artículo 29 causará recargos y en su caso, gastos de ejecución, conforme a lo dispuesto por el Código Fiscal de la Federación".

EJEMPLO

Aportaciones.....N\$ 1,000.00
Periodo que se paga.....Marzo 1993.
Fecha en que se debió pagar.....17 de abril 1993.
Fecha de pago.....17 de agosto de 1993.

PASO 1

Factor de	INPC Agosto 93	35 232.3	
		-----	=
Actualización	INPC Abril 93	34 485.5	= 1.0216

PASO 2

Aportación N\$ 1,000.00

(por)

Factor de actualización..... 1.0216

(igual)

Aportación actualizada a Agosto 93..... N\$ 1,021.60

PASO 3

Recargos (%):

Abril.....	2.7
Mayo.....	2.7
Junio.....	2.7
Julio.....	2.6
Agosto.....	2.2

Total de recargos 12.9

PASO 4

Aportación Actualizada..... N\$ 1,021.60

(por)

Recargos..... 12.9 %

(igual)

Recargos a pagar..... N\$ 132.00

PASO 5 (SIEMPRE Y CUANDO HAYA PROCEDIMIENTO DE EJECUCION).

El Artículo 150 del Código Fiscal de la Federación indica que al haber procedimiento de ejecución para hacer efectivo un crédito fiscal, se cobrará el 2% sobre el mismo.

Aportación Actualizada..... N\$ 1,021.6

Gastos de ejecución..... 2.00 %

Total..... 20.00

Si este 2% es inferior a las cantidades publicadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, consideradas como límites inferiores, entonces se pagará esta última y no el 2%.

Si este 2% es superior a las cantidades publicadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, consideradas como límites superiores, entonces se pagará esta última y no el 2%.

OTROS PUNTOS A CONSIDERAR

01) El trabajador podrá disponer de las cantidades aportadas al Instituto en los siguientes casos (Artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo):

- a) Cuando exista incapacidad total permanente o sea del 50% o más, el trabajador recibirá del Instituto el equivalente a 2 veces el importe total de las cuotas aportadas.
- b) Cuando ya no exista relación laboral (despido) o cuente con 50 o más años de edad, el trabajador recibirá del Instituto las cuotas aportadas hasta ese momento.
- c) Cuando el trabajador hubiere obtenido un préstamo del Instituto, las cuotas aportadas servirán para el pago de los créditos recibidos: la cantidad que sobrare después de la liquidación del crédito se le entregará íntegramente al trabajador.

Cuando el trabajador haya obtenido un préstamo del Instituto y sufra incapacidad total permanente o incapacidad del 50% o más, se liberará al trabajador de su adeudo. Además debe cumplir el requisito de no tener relación laboral dentro de los 2 años posteriores a la incapacidad.

02) El trabajador comprobará que ha realizado sus aportaciones mediante constancias que el patrón le entregue o mediante el estado de cuenta que emite el Instituto.

ENTERO DE DESCUENTOS

El Artículo 1 de el Reglamento del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los trabajadores indica que el Instituto avisará a los patrones de los créditos proporcionados a sus trabajadores, y por ende el porcentaje que se les deberá descontar junto con el 1% de gastos de operación, administración y mantenimiento del conjunto habitacional donde invirtieron su préstamo.

El plazo para entregarlos será el día 15 o el siguiente día hábil, si es que aquel no lo fuera, del mes siguiente al bimestre que corresponde el pago de las aportaciones del 5%.

CAPITULO V
SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

En el Diario Oficial de la Federación de fecha 24 de febrero de 1992 se publicaron diversas disposiciones que crea, lo que se conoce en la actualidad como Sistema de Ahorro para el Retiro. A partir de esa fecha las resoluciones se han venido modificando, incrementado e incluso eliminando, por lo que a continuación se presentan los puntos más importantes que afectan, tanto a patrones como trabajadores, para el cumplimiento de dichas disposiciones.

GENERALIDADES

El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) deberá estar formado por 2 cuentas: la del seguro de retiro, que corresponderá a la aportación hecha al Instituto Mexicano del Seguro Social; la del Fondo Nacional de la Vivienda, que corresponderá a la aportación hecha a este Instituto.

Estas cuentas se abrirán para cada trabajador. En caso de que el trabajador haya terminado una relación laboral y haya iniciado otra, proporcionará al nuevo patrón los datos de la cuenta que ya ha sido abierta por su primer patrón.

Por ningún motivo un trabajador podrá tener 2 cuentas de ahorro para el retiro.

Cabe hacer mención que el trabajador podrá realizar cualquier depósito por su propia iniciativa a cualquiera de las cuentas de seguro de retiro, sin necesidad que le avise al patrón y recibiendo de el banco el comprobante del depósito.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

- 01) Solicitar la inscripción de sus trabajadores en el registro Federal de Contribuyentes, ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de tal forma que le proporcionará al trabajador su clave de contribuyente.
- 02) Abrir en el banco más cercano a su localidad o en el de su preferencia una cuenta para cada uno de sus trabajadores, proporcionando los datos necesarios para que el banco pueda individualizarla.
- 03) Proporcionar al banco el importe de las cuotas de seguro de retiro e Infonavit, utilizando las formas SAR-01-1 o mediante discos magnéticos.
- 04) Entregar comprobante de los depósitos efectuados a los trabajadores bimestralmente, en los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre, diciembre de cada año.

OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

- 01) El trabajador tendrá la obligación de designar beneficiarios para las cuentas de seguro de retiro. También podrá cambiar los beneficiarios o los importes que les correspondan a cada uno. En caso de que los beneficiarios ya no vivieren, el importe de las cuentas se repartirán en el siguiente orden: viuda, hijos menores de 16 años, la concubina, los hijos de ésta, el Instituto del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los trabajadores. (Artículo 501 Ley Federal del Trabajo).

- 02) Podrá depositar en la cuenta que decida hasta 5 días de salario mínimo general, en cualquier época del año. Los depósitos los hará mediante la presentación al banco del formulario SAR-02-1. Estos depósitos los podrá realizar a partir del 1 de enero de 1993.
- 03) El trabajador podrá solicitar traspaso de saldos de un banco a otro, sólo a partir del 1 de enero de 1993.
- 04) El trabajador podrá recibir el importe total de las cuentas en los siguientes casos:
- a) Cuando cumpla 65 años.
 - b) Cuando adquiera el derecho a una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del 50% o más.
 - c) Cuando adquiera el derecho de una pensión, derivado de el contrato colectivo, antes de los 60 años y con 30 años de servicio.
- 05) En caso de que el trabajador se encuentre sin una relación laboral podrá retirar de la cuenta de seguro de retiro el equivalente al 10% del saldo de la propia cuenta. Pero deberá cumplir con los siguientes requisitos:
- a) El saldo de la cuenta debe ser igual o mayor a la siguiente operación:
$$\text{Ultima cuota invertida} \times 18 = \text{Límite mínimo para para poder retirar}$$
 - b) No haber efectuado retiros durante los 5 años anteriores.
 - c) Presentar solicitud ante el banco.

- 06) El trabajador podrá notificar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o al Instituto Mexicano del Seguro Social del incumplimiento a cargo de los patrones.
- 07) El trabajador o sus beneficiarios podrán realizar al banco, directamente o mediante el sindicato, sus reclamaciones por incumplimiento de sus obligaciones o mal manejo de las cuentas.

EPOCA DE PAGO DE LAS APORTACIONES AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)

Las cuotas se entregarán al banco a más tardar el día 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año, es decir bimestralmente.

CALCULO DE LAS CUOTAS AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

Las cuotas que se aportarán al sistema de ahorro para el retiro serán:

- 01) En relación a las aportaciones que se hacen al Instituto Mexicano del Seguro Social por concepto de del sistema de ahorro para el retiro (SAR), la cuota será del 2% sobre el salario base de cotización de cada trabajador. (Artículo 183-b Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.).
- 02) Con relación a las aportaciones que se hacen al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los trabajadores por concepto del sistema de ahorro para el retiro(SAR), la cuota se-

rá del 5% sobre el salario base de cotización.

SANCIONES DE LOS PATRONES POR INCUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES

Los patrones que no cumplan con sus obligaciones relativas al seguro de retiro pertenecientes al Instituto Mexicano del Seguro Social, recibirán una multa de hasta 350 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Los patrones que no cumplan con sus obligaciones relativas al Instituto para la Vivienda de los Trabajadores recibirán una multa de hasta 315 veces el salario mínimo general en el momento que cometa la infracción.

DEVOLUCION DE CUOTAS DERIVADAS POR ERRORES A LA APORTACION DEL SISTEMA DE AHOORRO PARA EL RETIRO

Con el objeto de proporcionar al patrón una opción para corregir los errores de llenado de formularios o errores en el cálculo de las aportaciones, el día 26 de octubre de 1992 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un procedimiento para aplicar a cada caso. A continuación se hace mención al mismo:

SEGURO DE RETIRO E INFONAVIT

A) ERROR EN EL LLENADO DE FORMULARIOS:

Total Infonavit del formulario SAR-01-3.....	
	(menos)
Aportación Infonavit del formulario SAR-01-3.....	
	(menos)
Aportación adicional Infonavit formulario SAR-02-2..	
<hr/>	
	(igual)
Cantidad que el banco devuelve.....	

B) ERROR EN EL CALCULO DE APORTACIONES:

En caso de que se calculen con errores de más las aportaciones al sistema de ahorro para el retiro, el patrón tiene las siguientes opciones:

- a) Solicitar devolución.
- b) Compensar contra pagos de futuros bimestres.

Si la solicitud de devolución se presenta dentro de los primeros 20 días del mes, el banco la devolverá al patrón durante el período del 1er. al 4to. día hábil bancario del mes siguiente.

Si la solicitud de devolución se presenta después de los primeros 20 días del mes, el banco entregará al patrón el importe de la devolución del primer al cuarto día hábil bancario del segundo mes.

En ambos casos el importe se actualizará según el Código Fiscal de la Federación.

UTILIZACION DE FORMATOS

Los formatos que se utilizarán para cumplir con las disposiciones referentes al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) se presentan en el anexo 1; A continuación se detallan sus características:

- 01) SAR-01-3.FORMULARIO PARA APORTACIONES DEL PATRON A LOS TRABAJADORES.-Este formato contiene datos globales, sirve para recabar el sello de recibido del banco por depósito efectuado,

identificando al patrón que lo efectuó, el monto depositado en cada cuenta, el total de ambas, número de trabajadores, el bimestre correspondiente y los datos del banco donde se realiza el depósito.

02) SAR-02-2.IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR.- Contiene el detalle de aportación al trabajador. Sirve para identificar al trabajador y determinar el monto de aportación aplicable a cada una de las cuentas del seguro de retiro. Contiene los datos del trabajador, el monto de cada cuenta y el total de ambas. Cada bimestre se hará un formato de éstos para cada trabajador.

03) SAR-03-1.COMPROBANTE DE APORTACION AL TRABAJADOR.-Este formato es entregado por el banco como comprobante de depósito para el trabajador.

El patrón deberá entregar este comprobante bimestralmente.

El banco informará directamente al trabajador sobre su estado de cuenta individual de retiro, por lo menos una vez al año.

04) SAR-04-2.REGISTRO Y ACTUALIZACION DE DATOS DEL TRABAJADOR.- Sirve para dar de alta al trabajador en el Sistema de Ahorro para el Retiro. Esta forma se utilizará cada vez que haya modificación en los datos del trabajador. Contendrá los datos del trabajador, los beneficiarios que éste designe y el porcentaje para cada uno de ellos en caso de muerte del trabajador.

05) SAR 05-1.REGISTRO Y ACTUALIZACION DE LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR.- Contiene los datos y porcentajes de los benefi-

ciarios del trabajador. Se utiliza en caso de que el trabajador cambie de beneficiarios.

RECOMENDACIONES PARA EL LLENADO DE FORMATOS

- 01) Llenar a máquina o con letra de molde negra.
- 02) Los importes en dinero se colocarán a la derecha, sin considerar el signo de nuevos pesos y se llenarán los espacios que sobren de la izquierda con ceros. Además se considerarán números enteros sin centavos. Ejemplo: N\$ 4,000.80

CUOTAS PATRONALES IMSS

0|0|0|0|0|0|0|0|4|0|0|0

- 03) Para el caso de número de trabajadores, los espacios no utilizados se llenarán con ceros. Ejemplo: No. de trabajadores: 600.

NUM. DE TRABAJADORES

0|0|0|0|0|0|0|0|0|6|0|0

- 04) Para el Registro Federal de Contribuyentes que se compone de 12 caracteres, el primer espacio se deja en blanco. Ejemplo: RFC:BME-621130-SAX.

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

0|0|0|0|0|B|M|E|6|2|1|1|3|0|S|A|X

Los datos se anotarán sin espacios, guiones o diagonales.

- 05) Cada casilla debe contener sólo un dato, pero se puede abreviar cuando los espacios sean insuficientes. EJEMPLO: Compañía el Clavo Suelto.

C|I|A| |E|L| |C|L|A|V|O| |S|U|E|L|T|O

- 06) El renglón "CUOTAS PATRONALES IMSS" se llenarán con el impor-

te de las cuotas que el patrón deposite a sus trabajadores, incluyendo actualización y recargos.

- 07) El renglón "APORTACIONES PATRONALES INFONAVIT" se llenará con el importe de las cuotas que el patrón deposite a sus trabajadores, incluyendo actualización y recargos. Sólo se llenará cuando el trabajador no adeude un préstamo otorgado por el Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

A continuación se presenta un ejemplo del cálculo de actualización y recargos de una aportación presentada a destiempo.

CUOTAS PATRONALES: IMSS..... N\$ 600.00
 INFONAVIT..... N\$ 400.00
 PERIODO QUE SE DEBE PAGAR:..... NOV-DIC. 93.
 FECHA EN QUE SE DEBE PAGAR: 17 ENERO 94.
 FECHA EN QUE SE PAGO: 20 DE ABRIL 94.

CONCEPTO	IMSS	INFONAVIT
Contribución.....	600.00	400.00
Factor de actualización. *	1.0103	1.0103
Contribución Actualizada.	606.18	404.12
Recargos *.*.....	0.0728	0.0728
Total Recargos.....	44.1299	29.4199
TOTAL A PAGAR:		
CONTRIBUCION ACTUALIZADA..	606.18	404.12
(mas)		
RECARGOS.....	44.1299	29.4199
(total)	650.3099	433.5399
* FACTOR DE ACTUALIZACION	INPC MARZO 94	36,722.9
	INPC ENERO 94	36,348.1
		- 1.0103
* * RECARGOS:	ENERO.....	3.00
	FEBRERO.....	1.60
	MARZO.....	1.34
		1.34
		7.28

CAPITULO VI
LEY DE HACIENDA DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL
2% DE IMPUESTO SOBRE NOMINAS

El Artículo 47 de la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal 2% de impuesto sobre nóminas establece quienes son las personas obligadas al pago:

"Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado..."

El importe del impuesto se calculará aplicando el 2% al monto total de erogaciones realizadas por concepto de pago al trabajo personal subordinado.

Se entiende por erogaciones los pagos en efectivo, así como todo tipo de prestaciones derivadas de una relación laboral.

El impuesto se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el pago al trabajo personal subordinado y se pagarán dentro de los primeros 15 días del mes siguiente.

CAPITULO VII
MARCO FISCAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

La Ley del impuesto sobre la renta referente a los ingresos por sueldos y salarios ha sufrido modificaciones durante el transcurso del tiempo. Tan solo para el año de 1993 existen dos periodos a los que se les calcula de diferente manera el impuesto sobre la renta. Pero antes de tratarlos es necesario definir y comentar algunos conceptos indispensables para el correcto entendimiento de este tema.

INGRESOS EN EFECTIVO

El Artículo 78 de la Ley del Impuesto Sobre la renta en su primer párrafo define a los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado a los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la relación laboral.

En base a lo anterior se entiende como ingresos en efectivo todo pago hecho en moneda nacional derivada de una relación laboral.

INGRESOS ASIMILABLES A SALARIOS

A continuación se presentan los rubros que en el Artículo 78 78-A y 80 último párrafo de la Ley del Impuesto sobre la Renta, se señalan como ingresos semejantes a salarios, por lo que si el lector necesita de más información le sugiero que se remita a los

mencionados Artículos.

Se entiende por ingresos asimilables a salarios:

- 01) Remuneraciones y prestaciones de todo tipo obtenidos por los trabajadores del Estado.
- 02) Rendimientos y anticipos que obtengan tanto las sociedades cooperativas, como las asociaciones civiles.
- 03) Honorarios a consejos directivos, de vigilancia, consultivos, administradores, gerentes, comisarios o cualquier otro.
- 04) Honorarios recibidos por los trabajadores dependientes o independientes de una empresa, a la cual prestan sus servicios, y comuniquen al patrón que el Impuesto Sobre la Renta lo pagan según el capítulo de sueldos y salarios.
- 05) Si yo como patrón otorgo becas a determinado trabajador y éste me presta sus servicios, entonces se considera salario.
- 06) Toda cantidad entregada en efectivo y bienes como ayuda para el pago de renta.
- 07) Si yo trabajador recibo pagos por honorarios, y parte de éstos los presto a "X" persona, entonces yo los declaro pero el Impuesto correspondiente lo calculo en el momento que me los paguen.

En los cuadros No. 8, 9 y 10 se indican los conceptos asimilables a sueldos y salarios que pagan o no impuesto sobre la renta.

CONCEPTO	INGRESOS QUE PAGAN O NO IMPUESTO	
	SI	NO
SUELDOS Y SALARIOS ORDINARIOS	* SOLO LA PARTE QUE EXCEDA AL SALARIO MÍNIMO GENERAL ART. 77 FRACC. I LISR.	* CUANDO NO REBASEN EL SALARIO MÍNIMO GENERAL ART. 77 FRACC. I LISR.
PRESTACIONES CALCULADAS EN BASE AL SALARIO MÍNIMO ORDINARIO.	* SOLO LA PARTE QUE EXCEDA A LA CORRESPONDIENTE AL SALARIO MÍNIMO GENERAL ART. 77 FRACC. I LISR.	* CUANDO DICHAS PRESTACIONES SEAN CALCULADAS EN BASE AL SALARIO MÍNIMO GENERAL ART. 77 FRACC. I LISR.
TODAS LAS PRESTACIONES OBTENIDAS POR LABORAR LOS DIAS DE DESCANSO.	* SOLO LA PARTE QUE EXCEDA A LA CORRESPONDIENTE AL SALARIO MÍNIMO GENERAL ART. 77 FRACC. I LISR.	* CUANDO DICHAS PRESTACIONES SEAN CALCULADAS EN BASE AL SALARIO MÍNIMO GENERAL ART. 77 FRACC. I LISR.
INDENIZACIONES POR RIESGOS O ENFERMEDADES OTORGADAS EN BASE AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O MEDIANTE LEY FEDERAL DEL TRABAJO.		* PORQUE LOS ARTICULOS 472 Y 515 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, INDICAN QUE ESTOS INGRESOS QUE DAN TOTALMENTE EXCENTOS DE IMPUESTOS.
JUBILACIONES, PENSIONES, HABERES DE RETIRO, PENSIONES VITALICIAS U OTRAS DERIVADAS DE INVALIDEZ, INCAPACIDAD, CESANTIA, VEJERITIO Y MUERTE.	* CUANDO EL PAGO POR CADA UNO DE LOS CONCEPTOS EXCEDA DE 9 VECES EL SALARIO MÍNIMO GENERAL ART. 77 FRACC. III LISR.	* CUANDO EL PAGO POR CADA UNO DE LOS CONCEPTOS NO EXCEDA DE 9 VECES EL SALARIO MÍNIMO GENERAL ART. 77 FRACC. III LISR.
CANTIDADES QUE SEGUN LEY FEDERAL DEL TRABAJO O CONTRATO COLECTIVO SE REEMBOLSEN A LOS TRABAJADORES POR CONCEPTOS DE GASTOS MEDICOS DE FUNERAL U HOSPITALARIOS.		* CUANDO SE CONCEDAN A TODOS LOS TRABAJADORES SOBRE LAS MISMAS BASES O A CADA SINDICATO ART. 19 Y 20 RISR.
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL QUE DEN EL IMSS O ISSSTE (PAGO DE INCAPACIDAD A UN TRABAJADOR)		* EL ARTICULO 77 FRACC. V LISR ASI LO DETERMINA.
PREVISIONES SOCIALES PORCENTAJE QUE PAGA EL PATRON PARA QUE EL TRABAJADOR RECIBA EL 100 % DE ELAS EJEMPLO EN EL CASO DE INCAPACIDAD DE UN TRABAJADOR EL IMSS PAGA EL 60 % DEL SUELDO Y EL PATRON 40%.	* PARA DETERMINAR LA PARTE QUE PAGA IMPUESTO SE ATENDERA A LA LIMITACION ESTABLECIDA EN EL ART. 77 ULTIMO PARRAFO LISR.	* CUANDO SE CONCEDAN A TODOS LOS TRABAJADORES SOBRE LAS MISMAS BASES O A CADA SINDICATO ART. 19 Y 20 RISR.

CUADRO No. 8. INGRESOS QUE PAGAN O NO IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

FUENTE: S. I. C. P. "SUELDOS Y SALARIOS 1993" - MEXICO D.F. - 45 E. 1993 - 79 P.

CONCEPTO	INGRESOS QUE PAGAN O NO IMPUESTO	
	SI	NO
LA ENTREGA DE DEPOSITOS A EL TRABAJADOR DE PARTE DEL INFONAVIT O LA ENTREGA DE CASAS HABITACION.		* EL ARTICULO 77 FRACC. VII DE LA LISR ASI LO DETERMINA
APORTACIONES A FONDOS O CAJAS DE AHORRO DE LOS TRABAJADORES		* EL ARTICULO 22 ESTABLECE LOS REQUISITOS QUE SE DEBERAN CUMPLIR PARA QUE LAS APORTACIONES A FONDOS Y CAJAS DE AHORRO QUEDEN EXCENTAS 1) EL SALARIO DEL TRABAJADOR DEBERA SER INFERIOR O IGUAL A 10 SMG. 2) LAS APORTACIONES DEL TRABAJADOR DEBERAN SER INFERIORES AL 13% DE SU SALARIO. 3) SOLO SE PODRAN RETRAR LAS APORTACIONES UNA VEZ POR AÑO POR CADA TRABAJADOR O CUANDO SE TERMINE UNA RELACION LABORAL. 4) EL FONDO SE UTILIZARA PARA PRESTAMOS A LOS PROPIOS TRABAJADORES QUE HAGAN APORTACIONES A EL. 5) LA PARTE SOBRANTE SE INVIERTA EN VALORES A CARGO DEL GOBIERNO FEDERAL
CUOTAS AL IMSS DE LOS TRABAJADORES PAGADAS POR LOS PATRONES		* EL ARTICULO 77 FRACC. VIII DETERMINA QUE ESTE CONCEPTO NO PAGA IMPUESTO POR PARTE DEL TRABAJADOR. ADEMAS, ESTE CONCEPTO NO ES DEDUCIBLE PARA EL PATRON.
INDEMNIZACION POR SEPARACION (PRIMA DE ANTIGUEDAD, RETIRO, INDEMNIZACION).	* TODA CANTIDAD QUE REBASE 90 SMG POR CADA AÑO DE SERVICIO Y POR CADA CONCEPTO.	* CUANDO EL IMPORTE DE CADA CONCEPTO SEA INFERIOR A 90 SMG POR CADA AÑO DE SERVICIO * TODA FRACCION DE MAS DE 6 MESES SE CONSIDERARA AÑO COMPLETO.
GRATIFICACIONES ANUALES	* PAGA IMPUESTO LA PARTE QUE EXCEDA A 90 SMG	* NO PAGAN IMPUESTO MIENTRAS NO REBASEN 90 SMG
PRIMAS VACACIONALES	* PAGA IMPUESTO LA PARTE QUE EXCEDA A 15 SMG	* NO PAGAN IMPUESTO MIENTRAS NO REBASEN 15 SMG
<p>CUADRO No 9: INGRESOS QUE PAGAN O NO IMPUESTO SOBRE LA RENTA</p> <p>FUENTE: SHCP * SUELDOS Y SALARIOS 1993 - MEXICO, D.F. 45 EN 1993 - 79 P</p>		

CONCEPTO	INGRESOS QUE PAGAN O NO IMPUESTO	
	SI	NO
PARTICIPACION DE TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS	* PAGA IMPUESTO LA PARTE QUE EXCEDA A 1 SMG.	* NO PAGAN IMPUESTO MIENTRAS NO REBASEN 15 SMG
PRIMAS DOMINICALES	* PAGA IMPUESTO LA PARTE QUE EXCEDA A 1 SMG POR CADA DOMINGO TRABAJADO.	* NO PAGA IMPUESTO LA PARTE QUE NO EXCEDA A 1 SMG POR CADA DOMINGO TRABAJADO
GASTOS DE REPRESENTACION Y VIATICOS	* PAGAN IMPUESTO CUANDO NO EXISTA DOCUMENTACION QUE COMPROBE QUE EL DINERO HA SIDO GASTADO EN HOSPEDAJE, TRANSPORTE O ALIMENTACION. ESTOS GASTOS LOS HACE EL TRABAJADOR PARA DESARROLLAR ACTIVIDADES INDISPENSABLES DE LA EMPRESA.	* NO PAGAN IMPUESTO CUANDO CUMPLAN CON LOS SIGUIENTES REQUISITOS 1) QUE EXISTA COMPROBACION DE LOS GASTOS. 2) QUE EL TRABAJADOR REALICE UN REPORTE EN EL QUE INDIQUE QUE REALIZO ACTIVIDADES INDISPENSABLES DE LA EMPRESA 3) QUE EL MONTO NO EXCEDA DE: a) \$ 150 00 DIARIOS PARA GASTOS EN MEXICO b) \$ 900 00 DIARIOS PARA GASTOS EN EL EXTRANJERO.

CUADRO No 10: INGRESOS QUE PAGAN O NO IMPUESTO SOBRE LA RENTA
FUENTE: SHCT * SUELDOS Y SALARIOS 1997.-MEXICO, D.F. (S E) 1993.-79 P.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

El Artículo 82 de la Ley del Impuesto sobre la renta establece las siguientes obligaciones de las personas que obtengan ingresos por sueldos y salarios:

- 01) Proporcionar sus datos para que el patrón los inscriba en el Registro Federal de contribuyentes. En caso de estar ya inscritos proporcionar su Registro Federal de Contribuyentes al patrón.
- 02) Solicitar constancias de retención del impuesto al patrón y presentarla al nuevo patrón, si es que cambió de trabajo.
- 03) Presentar declaración anual cuando ocurran cualquiera de los siguientes casos:
 - a) Cuando obtengan ingresos distintos a los sueldos y salarios.
 - b) Cuando los ingresos por sueldos y salarios excedan de 5 veces el salario mínimo general elevado al año.
 - c) Cuando se presten servicios a 2 o más patrones durante el año.
 - d) Cuando se obtengan ingresos provenientes del extranjero o de personas no obligadas a realizar retenciones.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

El Artículo 83 de la Ley del Impuesto sobre la Renta establece las siguientes obligaciones de los patrones que realizan pagos por concepto de sueldos y salarios:

- 01) Efectuar retenciones de impuesto.

- 02) Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados.
- 03) Proporcionar constancias de retención a más tardar el 31 de enero de cada año, correspondientes al año anterior terminado.
- 04) Presentar declaración anual por cada trabajador en el mes de febrero.
- 05) Inscribir al trabajador en el Registro Federal de contribuyentes, si es que no ha sido inscrito.

Para que los pagos por sueldos y salarios sean deducibles para los patrones deberán cumplir con el Artículo 24 Ley del Impuesto Sobre la Renta:

- 01) Ser gastos Estrictamente indispensables para la actividad del contribuyente (Fracción I).
- 02) Estar amparados con documentación comprobatoria y ser pagados preferentemente en efectivo (Fracción V).
- 03) Estar debidamente registrados en contabilidad (Fracción IV).
- 04) Cumplir con la retención y el entero del impuesto que corresponde a los trabajadores (Fracción V).
- 05) Proporcionar el Registro Federal de Contribuyentes de los trabajadores en la documentación comprobatoria (Fracción VI).
- 06) Estar efectivamente erogados en el ejercicio (Fracción IX).

Para cumplir con las Fracciones IV y V se tiene como plazo hasta el día en que se deba presentar la declaración anual del ejercicio. En ésta se indicará el importe de las retenciones efectuadas en el año y el Impuesto Sobre la Renta anual de los

trabajadores (Artículo 58 Fracción X de la Ley del Impuesto Sobre la Renta).

CREDITO AL SALARIO

Derivado del pacto para la estabilidad, la competitividad y el empleo, destaca entre otros, el acuerdo para mejorar la equidad del sistema tributario, estableciendo una reducción del impuesto de los trabajadores, mediante el otorgamiento de un crédito al salario. Este será restado del impuesto a cargo del trabajador. En caso de que el crédito al salario sea mayor que el impuesto, la diferencia se entregara por los patrones en efectivo a sus trabajadores.

La anterior disposición será aplicable a partir del 1 de octubre de 1993. Además, se mantiene en favor del trabajador el subsidio establecido en los Artículos 80-A y 141-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El importe que se entregue a los trabajadores, si es que resultare despues de aplicar el crédito al salario, podrá ser utilizado por el patrón para disminuir las contribuciones federales a su cargo o que deba pagar por retención a terceros, conforme a reglas generales que al efecto expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El nuevo mecanismo consiste en sustituir el acreditamiento del 10% del salario mínimo, transformándolo en una tabla de créditos, misma que contiene montos de ingresos que sirven de base para determinar el crédito al salario que le corresponda al trabajador.

A partir del 1o. de enero de 1994, se eliminan las diferentes áreas geográficas en cuanto a la aplicación del crédito al

salario, unificándolo al nivel más alto correspondiente al área geográfica "A".

El crédito al salario no se aplica a los siguientes ingresos:

- * Primas de antigüedad.
- * Retiros.
- * Indemnizaciones.
- * Otros pagos por separación que reciban los trabajadores o empleados al término de la relación laboral.
- * Honorarios de consejeros, directivos, de vigilancia, consultivos, administradores, comisarios y gerentes generales.

C A S O P R A C T I C O N o . U N O

**CALCULO DE SUELDOS MENSUALES, GRATIFICACION ANUAL, PRIMAS
VACACIONALES Y PRIMAS DOMINICALES.**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

01. Ernesto Ramírez López gana el salario mínimo (N\$ 15.27). Recibió durante el mes de marzo las siguientes percepciones:

- a) Trabajó 16 horas extras. Laboró 2 domingos.
- c) Recibió ayuda para renta por N\$ 250.00.
- d) Vacaciones correspondientes a 1994.
- e) Gratificación anual de N\$ 1,500.00.
- f) Reembolso de gastos médicos por N\$ 300.00
- g) Premio de puntualidad por N\$ 250.00.
- h) Tiene una antigüedad de 3 años 6 meses.
- i) Prima dominical y vacacional del 30 %.

02. Gumersindo Zárate Pinos gana salario diario de N\$ 90.00. Recibió durante el mes de marzo las siguientes percepciones:

- a) Trabajó 16 horas extras. Laboró 2 domingos.
- c) Recibió ayuda para renta por N\$ 50.00.
- d) Vacaciones correspondientes a 1994.
- e) Gratificación anual de N\$ 2,500.00.
- h) Tiene una antigüedad de 2 años 2 meses.
- I) Prima dominical y vacacional del 25 %.

Hay que calcular las percepciones recibidas y los Impuestos a los que son sujetos cada uno de los trabajadores, así como el pago provisional de Impuesto Sobre Producto de Trabajo correspondiente a este mes.

NOTA: TODOS ESTOS INFORMES SON SUPUESTOS PARA FINES PRACTICOS.

SOLUCION

PERCEPCION DEL MES DE MARZO			
	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
<u>ERNESTO RAMIREZ L.</u>			
Salario diario	15.27		
Dias del mes	30		
TOTAL DE SALARIO	458.1	458.1	0.00
<u>GUMERSINDO ZARATE P.</u>			
Salario diario	90.00		
Dias del mes	30		
TOTAL DE SALARIO	2,700.00	0.00	2,700.00

PERCEPCION CORRESPONDIENTE A LAS HORAS EXTRAS			
	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
<u>ERNESTO RAMIREZ L.</u>			
Sueldo por hora: 15.27/8 hrs. = 1.90875			
Horas pagadas al doble:			
9*2*1.90875	34.3575	34.3575	0.0000
Horas pagadas al triple:			
7*3*1.90875	40.0837	0.0000	40.0837
TOTAL DE SALARIO	74.4412	34.3575	40.0837
<u>GUMERSINDO ZARATE P.</u>			
Sueldo por hora: 90/8 hrs. = 11.25			
Horas pagadas al doble:			
9*2*11.25	202.5000	0.0000	202.5000
Horas pagadas al triple:			
7*3*11.25	236.2500	0.0000	236.2500
TOTAL DE SALARIO	438.7500	0.0000	438.7500

PERCEPCION CORRESPONDIENTE A LOS DOMINGOS LABORADOS.				
		IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
<u>ERNESTO RAMIREZ L.</u>				
Salario diario	15.27			
Domingos laborados	2			
Pagados segun LFT.	3			
TOTAL DE SALARIO		91.6200	0.0000	91.6200
<u>GUMERSINDO ZARATE P.</u>				
Salario diario	90.00			
Domingos laborados	2			
Pagados segun LFT.	3			
TOTAL DE SALARIO		540.0000	0.0000	540.0000

PERCEPCION CORRESPONDIENTE A LA PRIMA DOMINICAL				
		IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
<u>ERNESTO RAMIREZ L.</u>				
Salario diario	15.27			
Domingos laborados	2			
Prima dominical	30 %			
TOTAL DE SALARIO		9.1620	7.6350	1.5270
<u>GUMERSINDO ZARATE P.</u>				
Salario diario	90.00			
Domingos laborados	2			
Prima dominical	25 %			
TOTAL DE SALARIO		45.0000	30.5400	14.4600

PERCEPCIONES CORRESPONDIENTES A LAS VACACIONES A DISFRUTAR EN MARZO DE 1994.				
		IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
<u>ERNESTO RAMIREZ L.</u>				
Salario diario	15.27			
Dias de vacaciones	10			
TOTAL DE SALARIO		152.7000	152.7000	0.0000
<u>GUMERSINDO ZARATE P.</u>				
Salario diario	90.00			
Dias de vacaciones	5			
TOTAL DE SALARIO		720.0000	0.0000	720.0000

PERCEPCION CORRESPONDIENTE A LA PRIMA VACACIONAL DE 1994.			
	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
<u>ERNESTO RAMIREZ L.</u>			
Total de vacaciones	152.70		
Prima vacacional	30 %		
TOTAL DE SALARIO	45.8100	38.1700	7.6400
<u>GUMERSINDO ZARATE P.</u>			
Total de vacaciones	720.00		
Prima vacacional	25 %		
TOTAL DE SALARIO	180.0000	180.0000	0.0000

PERCEPCION CORRESPONDIENTE A LA GRATIFICACION ANUAL			
	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
<u>ERNESTO RAMIREZ L.</u>			
Gratificacion anual	1,500.00	458.100	1,041.90
<u>GUMERSINDO ZARATE P.</u>			
Gratificacion anual	2,500.00	458.100	2,041.90

PERCEPCIONES CORRESPONDIENTES A VARIOS CONCEPTOS			
	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
<u>ERNESTO RAMIREZ L.</u>			
Ayuda para renta	250.000	250.000	0.000
Reembolso de Gtos. médicos	300.000	300.000	0.000
Premio de puntualidad.	250.000	250.000	0.000
TOTAL DE SALARIO	800.000	800.000	0.000
<u>GUMERSINDO ZARATE P.</u>			
Ayuda para renta	50.000	50.000	0.000

A continuación se presenta la siguiente cédula resumen que nos servirá de base para calcular el impuesto a retener a los trabajadores:

CONCEPTO	ERNESTO RAMIREZ		GUMERSINDO ZARATE	
	EXENTO	GRAVADO	EXENTO	GRAVADO
SUELDO DE MARZO.....	458.10	0.00	0.00	2,700.00
HORAS EXTRAS.....	34.36	40.08	0.00	438.75
DOMINGOS LABORADOS.....	0.00	91.62	0.00	540.00
PRIMA DOMINICAL.....	7.63	1.53	30.54	14.46
VACACIONES.....	152.70	0.00	0.00	720.00
PRIMA VACACIONAL.....	38.17	7.64	180.00	0.00
GRATIFICACION ANUAL.....	458.10	1,041.90	458.10	2,041.90
VARIOS CONCEPTOS.....	800.00	0.00	50.00	0.00
TOTAL	1,949.06	1,182.77	718.64	6,455.11

La Ley del Impuesto Sobre la Renta en su Artículo 80-A párrafo V, indica el procedimiento para poder obtener el subsidio acreditable, el cual se aplicará a todos los trabajadores:

Fórmula 1.

Monto total de los pagos por sueldos y salarios que sirvan de base para determinar el impuesto, en el ejercicio inmediato anterior (1993), incluyendo salarios mínimos.

PROPORCION DE SUBSIDIO=
ACREDITABLE

Total de pagos efectuados en el ejercicio (1993) por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo deducción de inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte, aun cuando no sean deducibles para el patrón ni acumulables para los trabajadores. Se excluyen viáticos y útiles o uniformes de trabajo.

Si la proporción anterior es inferior al 50%, **NO SE TENDRA DERECHO A SUBSIDIO.**

Fórmula 2.

$$(1 - \text{PROPORCIÓN DE SUBSIDIO ACREDITABLE}) * 2$$

Al aplicar esta fórmula, el resultado obtenido indicará el factor de proporción NO ACREDITABLE.

Los datos que se toman para sustituirse en la fórmula 1 vienen del anexo 2.

PROPORCIÓN DE SUBSIDIO ACREDITABLE.	conceptos gravados+salarios mínimos total de erogaciones del ejercicio	
	96,535.00+20,000.00	
	139,250.00	= 0.8369

Sustitución en fórmula 2:

$$\text{FACTOR DE PROPORCIÓN NO ACREDITABLE} = (1 - 0.8368) * 2 = 0.3262$$

Una vez obtenidos los resultados anteriores se procede a calcular el impuesto a retener, para esto existen dos métodos que a continuación presentamos:

MÉTODO UNO			
	CONCEPTO	ERNESTO RAMIREZ	GUMERSINDO ZARATE
01	INGRESO MENSUAL.....	1,182.77	6,455.11
02	LÍMITE INFERIOR TARIFA ARTÍCULO 80.....	1,027.33	5,067.79
03	EXCEDENTE SOBRE LÍMITE INFERIOR. (3=1-2).....	155.44	1,387.32
04	TASA DE IMPUESTO APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE.....	0.17	0.34
05	IMPUESTO MARGINAL (5=3*4).....	26.42	471.69
06	ISR CUOTA FIJA LÍMITE INFERIOR.....	94.26	1,275.51
07	IMPUESTO ARTÍCULO 80 LISR (7=5+6).....	120.68	1,747.20

DETERMINACION DEL SUBSIDIO

		ERNESTO RAMIREZ	GUMERSINDO ZARATE
08	TARIFA CUOTA FIJA SUBSIDIO SOBRE LIMITE INFERIOR.....	47.13	553.44
09	% SUBSIDIO SOBRE IMPTO.MARGINAL.....	0.50	0.30
10	SUBSIDIO SOBRE IMPTO. MARGINAL (10=9*5).....	13.21	141.51
11	TOTAL SUBSIDIO. (11=9+10)....	60.34	694.95

DETERMINACION DEL SUBSIDIO NO ACREDITABLE

		ERNESTO RAMIREZ	GUMERSINDO ZARATE
12	TOTAL DE SUBSIDIO.....	60.34	694.95
13	FACTOR DE SUBSIDIO NO ACREDITABLE EN LA EMPREA.....	0.3262	0.3262
14	SUBSIDIO FISCAL NO ACREDITABLE (14= 12*13).....	19.68	226.69
15	SUBSIDIO FISCAL ACREDITABLE (15=12-14).....	40.66	468.26

DETERMINACION DEL IMPUESTO

		ERNESTO RAMIREZ	GUMERSINDO ZARATE
	IMPTO. ART. 80 LISR.....	120.68	1,747.20
	SUBSIDIO ACREDITABLE.....	40.66	468.26
	ISR ANTES DEL CREDITO AL SALARIO.....	80.03	1,278.94
	MENOS		
	CREDITO AL SALARIO ART. 80-B.	53.79	43.38
	IMPUESTO A RETENER.....	26.24	1,235.56

Los datos que aparecen en el renglón sombreado se vacian en la forma 1 presentada en el anexo 2, correspondiente al pago provisional del mes de marzo.

Las tablas utilizadas para realizar los anteriores cálculos, se publicarán en el anexo 22 del diario oficial de la federación el día 13 de enero de 1994; a continuación se reproducen.

TARIFA APLICABLE PARA EL CALCULO DE LOS PAGOS PROVISIONALES MENSUALES CORRESPONDIENTES A LOS MESES DE ENERO, FEBRERO Y MARZO DE 1994. (ARTICULO 80)

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR
0.01	121.04	0.00	3.00
121.05	1,027.32	3.64	10.00
1,027.33	1,805.40	94.26	17.00
1,805.41	2,098.71	226.54	25.00
2,098.72	2,512.71	299.86	32.00
2,512.72	5,067.78	432.35	33.00
5,067.79	7,987.52	1,275.51	34.00
7,987.53	EN ADELANTE	2,268.23	35.00

TABLA PARA LA DETERMINACION DE SUBSIDIO APLICABLE A LA ANTERIOR

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR
0.01	121.04	0.00	50.00
121.05	1,027.32	1.82	50.00
1,027.33	1,805.40	47.13	50.00
1,805.41	2,098.71	113.26	50.00
2,098.72	2,512.71	149.93	50.00
2,512.72	5,067.78	216.16	40.00
5,067.79	7,987.52	553.64	30.00
7,987.53	10,135.54	851.25	20.00
10,135.55	12,162.65	1,001.62	10.00
12,162.66	EN ADELANTE	1,072.57	0.00

TABLA PARA CALCULAR EL CREDITO AL SALARIO MENSUAL CORRESPONDIENTE AL PRIMER TRIMESTRE DE 1994

PARA INGRESOS DE NS	PARA INGRESOS DE NS	CREDITO NS
0.01	650.72	73.29
650.73	867.62	69.87
867.63	1,084.53	59.56
1,084.54	1,301.43	53.79
1,301.44	1,518.34	49.45
1,518.35	1,735.24	44.68
1,735.25	EN ADELANTE	43.38

METODO DOS

Este método es menos laborioso, ya que únicamente se toma la proporción de subsidio acreditable y se aplican los porcentajes que aparecen en la tabla correspondiente al porcentaje establecido. Esta tabla combina las tablas de los Artículos 80, 80-A y 80-B.

	CONCEPTO	ERNESTO RAMIREZ	GUMERSINDO ZARATE
01	INGRESO MENSUAL.....	1,182.77	6,455.11
02	LIMITE INFERIOR 1.....	1,027.33	5,067.79
03	EXCEDENTE (3=1-2).....	155.44	1,387.32
04	TASA DE IMPTO.APLICABLE A EL EXCEDENTE.....	0.1122	0.2706
05	IMPTO. EXCEDENTE(5=3*4)...	17.44	375.41
06	ISR CUOTA FIJA LIMITE IN- FERIOR.....	62.21	899.17
07	IMPTO. ART.80 Y 80-A (7=5+6).....	79.65	1,274.58
08	CREDITO FISCAL APLICABLE EN BASE A LIMITE INFERIOR 2.....	53.79	43.38
09	ISR A RETENER.SOLO SI 7>8.	25.86	1,231.20
10	REEMBOLSO POR EFECTUAR.SO- LO SI 7<8.....	0.00	0.00

NOTA: EL LIMITE INFERIOR DE LA TARIFA SIGUIENTE APLICA A LOS ARTICULOS 80 Y 80-A, EN TANTO QUE EL LIMITE INFERIOR 2 DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA EL CREDITO AL SALARIO MENSUAL.

TARIFA APLICABLE A LA PROPORCION REDONDEADA DEL 0.84					
LIMITE INFERIOR 1	LIMITE INFERIOR 2	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR 1	CREDITO AL SALARIO
0.01	0.01	121.04	0.00	1.98	73.29
121.05	121.05	650.72	2.40	6.60	73.29
121.05	650.73	867.62	2.40	6.60	68.87
121.05	867.63	1,027.32	2.40	6.60	58.56
1,027.33	1,027.33	1,084.53	62.21	11.22	58.56
1,027.33	1,084.54	1,301.43	62.21	11.22	53.79
1,027.33	1,301.44	1,518.34	62.21	11.22	49.45
1,027.33	1,518.35	1,735.24	62.21	11.22	44.68
1,027.33	1,735.25	1,805.40	62.21	11.22	43.38
1,805.41	1,805.41	2,098.71	149.52	16.50	43.38
2,098.72	2,098.72	2,512.71	197.91	21.12	43.38
2,512.72	2,512.72	5,067.78	285.36	24.02	43.38
5,067.79	5,067.79	7,987.52	899.17	27.06	43.38
7,987.53	7,987.53	10,135.54	1,689.38	30.24	43.38
10,135.55	10,135.55	12,162.65	2,338.93	32.62	43.38
12,162.66	12,162.66	EN ADELANTE	3,000.17	35.00	43.38

Ahora procederemos a calcular el salario integrado de cada uno de los trabajadores para, posteriormente, determinar las aportaciones al INFONAVIT, al IMSS y al Sistema de Ahorro para el retiro (SAR).

SALARIO INTEGRADO: ERNESTO RAMIREZ		
CONCEPTO	IMPORTE	TOTAL
CUOTA DIARIA	458.1/30	15.27
DOMINGOS LABORADOS La ley del IMSS en su Artículo 32 así lo determina.	91.62/30	3.054
PRIMA DOMINICAL La ley del IMSS en su Artículo 32 así lo determina.	9.162/30	0.3054
VACACIONES Integra salario base de cotización porque es una retribución que, aun siendo periodica, se conoce previamente.	152.7/365	0.4183
PRIMA VACACIONAL Integra salario base de cotización porque es una retribución que, aun siendo periodica, se conoce previamente.	45.81/365	0.1255
GRATIFICACION ANUAL La ley del IMSS en su Artículo 32 así lo determina.	1500/365	4.1095
AYUDA PARA RENTA La ley del IMSS en su Artículo 32 así lo determina.	250/30	8.3333
SUBTOTAL		31.616
PREMIO DE PUNTUALIDAD Sólo la cantidad que exceda al 10% del salario integrado.	(250/30) menos (31.6 * .1)	5.171
SALARIO INTEGRADO		36.787

CALCULO DE APORTACIONES AL IMSS					
CONCEPTO	CUOTA PATRONAL	CUOTA OBRERA	SALARIO INTEGRADO	IMPORTE PATRONAL	IMPORTE OBRERO
ERNESTO RAMIREZ					
*ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	8.75	3.125	36.787	3.218	1.149
*INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA.	5.07	2.025	36.787	2.085	0.744
*GUARDERIAS	1.00	0.00	36.787	0.367	0.000
TOTAL				5.580	1.893

SALARIO INTEGRADO: GUMERSINDO ZARATE		
CONCEPTO	IMPORTE	TOTAL
CUOTA DIARIA	2700/30	90.00
DOMINGOS LABORADOS La ley del IMSS en su Articulo 32 asi lo determina	540/30	18.00
PRIMA DOMINICAL La ley del IMSS en su Articulo 32 asi lo determina.	45/30	1.50
VACACIONES Integra salario base de cotización porque es una retribución que, aun siendo periodica, se conoce previamente.	720/365	1.9726
PRIMA VACACIONAL Integra salario base de cotización porque es una retribución que, aun siendo periodica, se conoce previamente.	180/365	0.4931
GRATIFICACION ANUAL La ley del IMSS en su Articulo 32 asi lo determina.	2500/365	6.8493
AYUDA PARA RENTA La ley del IMSS en su Articulo 32 asi lo determina.	50/30	1.6666
SALARIO INTEGRADO		120.4816

CALCULO DE APORTACIONES AL IMSS					
CONCEPTO	CUOTA PATRONAL	CUOTA OBRERA	SALARIO INTEGRADO	IMPORTE PATRONAL	IMPORTE OBRERO
GUMERSINDO ZARATE					
* ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	8.75	3.125	120.4816	10.5421	3.7650
* INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA.	5.67	2.025	120.4816	6.8313	2.4397
* GUARDERIAS	1.00	0.00	120.4816	1.2046	0.000
TOTAL				18.5782	6.2047

RESUMEN DE APORTACION AL IMSS		
NOMBRE	APORTACION PATRONAL	APORTACION OBRERA
ERNESTO RAMIREZ	5.560	1.893
GUMERSINDO ZARATE	18.5782	6.2047
TOTAL	24.1582	8.0977

CALCULO DE APORTACIONES AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO					
NOMBRE	CUOTA INFONAVIT	CUOTA SAR	SALARIO INTEGRADO	APORT. INFONAVIT	APORT. SAR.
ERNESTO RAMIREZ	5.00	2.00	36.787	1.8393	0.7375
GUMERSINDO ZARATE	5.00	2.00	120.4816	6.0240	2.4096
TOTAL				2.8633	3.1471

Los datos que aparecen en el renglón sombreado, pertenecientes a Ernesto Ramirez, se vacian en el formulario SAR 01-3 y SAR 02-2 que se presenta en el anexo 1. Los datos pertenecientes a los demás conceptos son ficticios para fines prácticos.

COMENTARIOS

PERCEPCION MENSUAL.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta en el Artículo 80 primer párrafo determina que no se efectuarán retenciones a las personas que ganen el salario mínimo.

PERCEPCION CORRESPONDIENTE A LAS HORAS EXTRAS.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta en el Artículo 77 fracción I establece que el tiempo extraordinario cobrado por trabajadores con percepciones superiores al salario mínimo general, tendrán el 50 % de la percepción exenta, siempre y cuando la percepción no exceda de cinco salarios mínimos generales por cada semana de servicios.

Si el tiempo extra < 5 smg. entonces el 50% del tiempo extra es-
ta exento.

sustituyendo:

tiempo extra del Sr. Gumersindo		438.75
límite:		
salario mínimo	15.27	
días exentos	X 5	
exención		76.35
No. de semanas	X 4	
total exención		305.40

Como las horas extras son superiores a la exención, todo el importe obtenido por las horas extras queda gravado, sin tener derecho a la disminución del 50% mencionado.

Ahora, en relación con las horas extras obtenidas en base al salario mínimo general se tiene que el Artículo 77 fracción I de

la Ley del Impuesto sobre la Renta, establece que se encuentran exentas de ISR las remuneraciones a los trabajadores que perciban salario mínimo general, que tengan remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario hasta el límite establecido en la Ley Federal del Trabajo, lo cual en el Artículo 66, determina que: la jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

De lo anterior se desprende que el Sr. Ernesto Ramírez pagará impuesto por las horas extras que excedieron a las nueve que marca la Ley Federal del Trabajo, ya que:

- 01) Si un trabajador labora más de tres horas diarias, las que cedan de este límite se encuentran gravadas.
- 02) Si un Trabajador labora como máximo tres horas diarias pero más de tres veces a la semana, estarán gravadas las percepciones correspondientes a las horas en exceso de las nueve que marca la Ley Federal del Trabajo.

PERCEPCION CORRESPONDIENTE A LA PRIMA DOMINICAL.

El salario que se toma para calcular la prima dominical es, según el Artículo 69 y 71 de la Ley Federal del Trabajo el de cuota diaria, es decir, no se toman en cuenta las horas extras percibidas ni el salario integrado.

El Artículo 77 fracción XI de la Ley del Impuesto sobre la Renta establece que las primas dominicales estarán exentas hasta por el equivalente a un salario mínimo general por cada domingo

que se labore.

El Artículo 77 fracción I establece que las percepciones calculadas en base al salario mínimo general y en base a los límites señalados por la Ley Federal del Trabajo pagarán impuesto por el excedente a dichos límites.

Tomando en consideración los anteriores Artículos tenemos que:

- 01) Si un trabajador recibe más del 25% por concepto de prima dominical, el excedente a este porcentaje pagará impuesto, aun cuando el trabajador reciba el salario mínimo general.
- 02) Si un Trabajador recibe el 25% por concepto de prima dominical y gana más del salario mínimo general, entonces tiene derecho a la exención que marca el Artículo 77 fracción XI, ya que está recibiendo el porcentaje mínimo que la Ley Federal del Trabajo establece.

PERCEPCION CORRESPONDIENTE A VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.

Para calcular los días de vacaciones que le corresponde a cada trabajador se tomó como base el Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

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

El Artículo 77 fracción XI de la Ley del Impuesto sobre la Renta establece que las primas vacacionales estarán exentas hasta por el equivalente a quince días de salario mínimo.

El Artículo 77 fracción I de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que las percepciones calculadas en base al salario mínimo general y en base a los límites señalados por la Ley Federal del Trabajo, pagarán impuesto por el excedente a dichos límites.

Tomando en consideración los anteriores Artículos tenemos que:

- 01) Si un trabajador recibe más del 25% por concepto de prima vacacional, el excedente a este porcentaje pagará impuesto, aún cuando el trabajador reciba el salario mínimo general.
- 02) Si un Trabajador recibe el 25% por concepto de prima vacacional y gana más del salario mínimo general, entonces tiene derecho a la exención que marca el Artículo 77 fracción XI, ya que está recibiendo el porcentaje mínimo que la Ley Federal del Trabajo establece.

En el caso de Gumersindo Zárate el importe recibido por prima vacacional es inferior a 15 salarios mínimos generales, recibiendo el beneficio directo de la exención.

PERCEPCIONES CORRESPONDIENTE A LA GRATIFICACION ANUAL.

El Artículo 77 fracción XI de la Ley del Impuesto sobre la Renta establece que las gratificaciones anuales estarán exentas hasta por el equivalente a treinta días de salario mínimo.

La gratificación anual se puede entregar en un solo pago o dividirlo en varios. Si se entrega en uno solo, la base gravable será mayor y el beneficio de la exención no se aplicará en toda su plenitud. Por ejemplo:

Gumersindo Zárate tiene una gratificación anual de 2,500 al aplicarle la exención de 30 salarios mínimos, su base gravable será de 2,041.90. Pero si dividimos su pago en dos meses su base gravable es la siguiente:

	1er. pago	2do. pago
Gratificación anual	1,250.00	1,250.00
Parte exenta	458.10	458.10
Parte Gravada	791.90	791.90

Como se verá el importe gravado es 1,583.80 y no 2,041.90, lo cual significa que si se divide el pago de la gratificación anual en varios periodos el trabajador recibirá un beneficio al pagar menos impuestos.

PERCEPCIONES CORRESPONDIENTES A VARIOS CONCEPTOS.

Todos los conceptos que formarán este bloque, están exentos del pago del Impuesto Sobre la Renta, ya que son previsiones sociales que se entregan al trabajador, para su beneficio o el de su familia.

C A S O P R A C T I C O N o . D O S

**CALCULO DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN
LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.**

Antes de pasar al cálculo de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, es conveniente establecer cuales son los conceptos tomados para determinarlas.

TOTAL DE INGRESOS ACUMULABLES.

- INTERESES ACUMULABLES (ARTICULO 7-B LISR).
- GANANCIA INFLACIONARIA (ARTICULO 7-B LISR).
- + INGRESOS POR DIVIDENDOS O UTILIDADES EN ACCIONES O INGRESOS POR LOS ANTERIORES CONCEPTOS REINVERTIDOS DENTRO DE LOS 30 DIAS SIGUIENTES A SU DISTRIBUCION.
- + INTERESES NOMINALES DEVENGADOS A FAVOR (NO INCLUYE UTILIDAD CAMBIARIA).
- + UTILIDAD CAMBIARIA EXIGIBLE EN EL EJERCICIO.
- + DIFERENCIA ENTRE GANANCIA ACUMULABLE Y MONTO DE ENAJENACION DE BIENES DE ACTIVO FIJO.

R E S U L T A D O

- DEDUCCIONES AUTORIZADAS (NO INCLUYE DEPRECIACION ACTUALIZADA; INTERESES SEGUN ARTICULO 7-B, PERDIDA INFLACIONARIA SEGUN ARTICULO 7-B).
- DEPRECIACION FISCAL A VALORES HISTORICOS.
- MONTO ORIGINAL AUN NO DEDUCIDO DE LOS ACTIVOS FIJOS QUE SE ENAJENEN O DEJEN DE SER UTILES.
- VALOR NOMINAL DE DIVIDENDOS O UTILIDADES REEMBOLSADOS (EJERCICIO ANTERIOR).
- INTERESES NOMINALES DEVENGADOS A CARGO (NO INCLUYE PERDIDA CAMBIARIA).
- PERDIDA CAMBIARIA EXIGIBLE EN EL EJERCICIO.

RENTA GRAVABLE (BASE PARA PTU).

X 10%

PTU GRAVABLE.

+ UTILIDADES DEL EJERCICIO ANTERIOR PENDIENTES DE DISTRIBUIR.

= TOTAL DE PTU A REPARTIR.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En el ejercicio de 1993 se determinaron los siguientes datos:

- * Utilidades a repartir por un importe de N\$ 4,824.00
- * Número de trabajadores 9 con las siguientes características:
 - 5 trabajan 365 días y ganan N\$ 700.00 mensual.
 - 2 trabajan 220 días y ganan N\$ 500.00 mensual.
 - 2 trabajan 183 días y ganan N\$ 460.00 mensual.

Calcular el importe a repartir a cada trabajador.

SOLUCION

PASO 1. SE DETERMINA LA BASE REPARTIBLE CONFORME A DIAS TRABAJADOS Y SALARIOS DEVENGADOS:

$$\frac{\text{PTU}}{2} = \frac{4,824.00}{2} = 2,412.00$$

PTU a repartir en base a días 2,412.00
PTU a repartir en base a salarios. 2,412.00

PASO 2. SE DETERMINA UN FACTOR DE DIAS TRABAJADOS:

No. de trabajadores	Días trabajados	Total de días trabajados.
5	365	1,825
2	220	440
2	183	366

		2,631

$$\text{FACTOR POR DIA TRABAJADO} = \frac{\text{N\$ } 2,412.00}{2,631} = 0.9167$$

PASO 3. SE DETERMINA UN FACTOR POR SUELDO PERCIBIDO

No. de trabajadores.	Días trabajados.	Sueldo mensual.	Total de percepción anual por trabajador	Total de percepción anual por todos los trabajadores.
5	365	700.00	8,400.00	42,000.00 *
2	220	500.00	3,616.50	7,233.00 *
2	183	460.00	2,767.50	5,535.00 *
				54,768.00
* sueldo mensual		700	500	460
X meses del año		12	12	12
/ días del año		365	365	365
X días trabajados		365	220	183
X No. trabajadores		5	2	2
		42,000.00	7,233.00	5,535.00

FACTOR NS 2,412.00
 POR SUELDO = ----- = 0.0440
 DO 54,768.00

SE CALCULA LA PERCEPCIÓN DE P.E.L. CORRESPONDIENTE A CADA TRABAJADOR

Días trabajados	Factor	Importe por trabajador.	No. de trabajadores.	Importe a repartir por días-trabajados.
365	0.9167	334.5955	5	1,673.00
220	0.9167	201.6740	2	403.00
183	0.9167	167.7561	2	336.00
				2,412.00

Percepción anual	Factor	Importe	No. de trabajadores.	Importe por trabajador.
42,000.00	0.044	1,849.00	5	370.00
7,233.00	0.044	319.00	2	160.00
5,535.00	0.044	244.00	2	122.00
		2,412.00		

No. de trabajadores	Días trabajados.	Sueldo mensual	PTU por días trabajados	PTU por salario percibido	Total PTU re-partible
5	365	700.00	1,673.00	1,849.00	3,522.00
2	220	500.00	403.00	319.00	722.00
2	183	460.00	336.00	244.00	580.00
			-----	-----	-----
			2,412.00	2,412.00	4,824.00

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas paga Impuesto Sobre la Renta sólo la parte que exceda de 15 salarios mínimos, según el Artículo 77 Fracción XI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Ahora, para los patrones el pago de la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas será deducible, según el Artículo 25 Fracción XII y 137 Fracción X de la Ley del Impuesto Sobre la Renta: *"La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas será deducible en el ejercicio en que se pague, en la parte que resulte de restar a la misma las deducciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados que hayan sido ingreso del trabajador por el que no se pagó impuesto en los términos de esta Ley"*.

De lo anterior se desprende lo siguiente:

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES PAGADAS

- DEDUCCIONES RELACIONADAS CON LA PRESTACION DE SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS QUE HAYAN SIDO INGRESO EN EFECTIVO, EN BIENES, EN CREDITO, O EN SERVICIOS, Y POR LOS QUE NO SE PAGO IMPUESTO

 = PTU DEDUCIBLE EN EL EJERCICIO DE PAGO

C A S O P R A C T I C O N o . T R E S .

DESPIDO INJUSTIFICADO. OPTA POR LA INDEMNIZACION.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El Sr. Fernando Peña Moreno es objeto de despido injustificado y opta por la indemnización, en lugar de ser reinstalado.

A la fecha de despido se cuenta con los siguientes datos:

- * Sueldo base N\$ 20.00.
- * Días de vacaciones 12 días.
- * Aguinaldo 15 días.
- * Prima vacacional 40%.

Calcular la indemnización a la que tiene derecho.

SOLUCION

PASO 1: INTEGRACION DEL SALARIO BASE

* Sueldo base	20.00
* Aguinaldo (N\$20.00 X 15 Días)/365 días	0.82
* Prima vacacional (N\$20.00 X 12 Días X 0.4)/365	0.26

SALARIO BASE INTEGRADO	21.08

PASO 2: DETERMINACION DE LA INDEMNIZACION

La indemnización que le corresponde es de 3 meses:

* salario diario integrado	21.08.
* 3 meses por 30 días	90.00.

TOTAL DE LA INDEMNIZACION.	N\$ 1,897.20.

CALCULO DE INGRESOS PERCIBIDOS POR PENSION Y JUBILACION.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Tenemos al Sr. Juan Hernández López que recibe una pensión diaria de N\$ 180.00 y Mario Martínez Hidalgo recibe una jubilación de N\$ 9,000.00. Hay que calcular la parte que paga Impuesto sobre la Renta y la parte exenta.

SOLUCION

Concepto	Juan Hernández L. (Pensión)	Mario Martínez H. (Jubilación)
* Ingresos por día.	180.00	300.00
* Días del mes.	30	30
Total de ingresos del mes.	5,400.00	9,000.00
* Ingresos exentos. (N\$ 15.27*9*30 días)	4,122.90	4,122.90
* Ingresos gravables.	1,277.10	4,877.10

Los ingresos exentos, se obtienen tomando como base el Artículo 77 Fracción III LISR que establece como límite, que el monto diario no exceda de 9 salarios mínimos generales.

A los ingresos gravables se les aplica la tarifa del Artículo 80 y 80-A de la Ley del Impuesto sobre la Renta pero, no se les aplica el crédito al salario del Artículo 80-B de la mencionada Ley.

**CALCULO DE INGRESOS PERCIBIDOS POR MIEMBROS DE CONSEJO,
ADMINISTRADORES, GERENTES Y COMISARIOS.**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El Sr. Roberto Sánchez Quiróz percibe honorarios durante el mes de marzo de 1994 por N\$ 5,000.00. Calcular el Impuesto Sobre la Renta que se le deberá retener.

SOLUCION

CONCEPTO		
0	INGRESO MENSUAL.....	5000.00
1		
0	LIMITE ENFERIOR TARIFA ARTICULO 80 LISR...	2512.72
2		
0	EXCEDENTE SOBRE LIMITE INFERIOR. (3=12) ...	2487.28
3		
0	TASA DE IMPUESTO APLICABLE SOBRE EL EXCE-	
4	DENTE.....	0.33
0	IMPUESTO MARGINAL (5=3*4).....	820.80
5		
0	ISR CUOTA FIJA LIMITE INFERIOR.....	432.35
6		
0	IMPUESTO ARTICULO 80 LISR(7=5+6).....	1253.15
7		

DETERMINACION DEL SUBSIDIO

0	TARIFA CUOTA FIJA SUBSIDIO SOBRE LIMITE	
8	INFERIOR.....	216.16
0	% SUBSIDIO SOBRE IMPTO.MARGINAL.....	0.40
9		
1	SUBSIDIO SOBRE IMPTO. MARGINAL (10=9*5)...	328.32
0		
1	TOTAL SUBSIDIO. (11=8+10).....	544.48
1		

DETERMINACION DEL SUBSIDIO NO ACREDITABLE

1	TOTAL DE SUBSIDIO	544.48
2		
1	FACTOR DE SUBSIDIO NO ACREDITABLE EN LA	
3	EMPRESA.....	0.3262
1	SUBSIDIO FISCAL NO ACREDITABLE	
4	(14= 12*13).....	177.61
1	SUBSIDIO FISCAL ACREDITABLE(15=12-4).....	366.87
5		

DETERMINACION DEL IMPUESTO

	IMPUESTO A RETENER. (7-15).....	886.28
--	---------------------------------	--------

CONCLUSIONES

Una vez analizados los Artículos de las diversas Leyes vigentes en la ciudad de México, relacionados con los sueldos y salarios, se puede llegar a las siguientes conclusiones:

- 01) La Secretaría de Hacienda y Crédito Público en su afán de simplificar el pago de las contribuciones y reducir los trámites administrativos ha creado más confusión entre los contribuyentes, lo que se traduce en una inconformidad generalizada de todos los causantes.
- 02) Si bien la abrogación del 1% sobre nóminas vino a reducir la carga impositiva del empresario y la creación del crédito al salario vino a "incrementar" el ingreso de los trabajadores, ésta continua siendo bastante elevada. Esto implica que los contribuyentes tiendan a ser más reacios en el pago de sus impuestos.
- 03) Es injusto que debido a la redacción de los Artículos en las diferentes leyes se creen beneficios solo para algunos individuos, se supone que las leyes se aplican a todos los contribuyentes, sin distinción.

SUGERENCIAS

- 01) Los Legisladores deben realizar modificaciones a las Leyes para hacerlas más claras.
- 02) En relación a los conceptos que se toman para integrar el salario base de cotización, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores deberán realizar acuerdos en el que dichos conceptos se uniformen, hacerlos iguales para el pago de las contribuciones que les corresponden recibir a cada Institución.
- 03) La Secretaria de Hacienda y Crédito Publico deberá incrementar los conceptos que hacen deducible, para el patrón, la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas.

BIBLIOGRAFIA.

SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO. SUELDOS Y SALARIOS 1992.--MEXICO, D.F.--(S.E).1993.--79p.

DE LA CUEVA, MARIO. *EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO*.-- 13.ED.--MEXICO, D.F. : PORRUA, 1993. T.I.--750 P.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. *LEY DEL SEGURO SOCIAL (PRINCIPALES REGLAMENTOS E INSTRUCTIVOS)*.-- 3.ED. MEXICO, D.F. : EDICIONES FISCALES ISEF. 1993.--33 P.

ITURRIAGA BRAVO, LUIS. *ESTUDIO PRACTICO DEL REGIMEN FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS 1993*.-- 8.ED.--MEXICO, D.F. : EDICIONES FISCALES ISEF. 1993.--335 P.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.--(MEXICO), 1993.--367 P.

DAVALOS, JOSE. *TOPICOS LABORALES*.--MEXICO, D.F. : PORRUA. 1992. --424 P.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. *35 LECCIONES DEL DERECHO LABORAL*. -- 4 ED.--MEXICO, D.F. : (S.E). 1985.--385 P.

DE BUEN, NESTOR. *DERECHO DEL TRABAJO*.--9.ED.--MEXICO, D.F. : PORRUA. 1992. T. II.--921 P.

-----8.ED.--MEXICO, D.F. : PORRUA. T. I.--643 P.

RAMOS, EUSEBIO Y TAPIA ORTEGA, ANA. *NOCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*.--2.ED.--MEXICO, D.F. : PAC. 1993.--294 P.

ANEXO 1: FORMULARIOS SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

NUEVOS PESOS
 SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
 FORMULARIO PARA LA APORTACION
 DEL PATRON A SUS TRABAJADORES

SAR-01-3

IDENTIFICACION DEL PATRON			
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES 11 11 19 10 10 12 15 11 11 12	MAY 0	NUMERO DE REGISTRO PATRONAL INSS 5 10 17 15 14 11 10 14 1 11 10	NUMERO DE EXPEDIENTE INFONAVIT 16 19 18 15 1 14 17 15 12
NOMBRE Y APELLIDO DEL PATRONADO: MORENO RUBEN APELLIDO: MORENO NOMBRE: RUBEN D.O. DEL COMPAÑIA O RAZON SOCIAL M I T I N U I - U I A T A I - U I A T I I H O I 1 5 I A I 1 0 I F 1 0 I V 1 1			
DOMICILIO DE LA EMPRESA, CALLE Y NUMERO DE EXT. E INT. J T O J A T N I - J A I N T Y O I N I 1 0 I 1 0 I 1 0 I A I 1 0 I 1 1 1 0 I			CODIGO POSTAL 0 1 3 1 5 1 2 1 0
CANTON P I R I O I G R I E I S I O I			PAIS A T Z I C I A P 1 0 1 1 1 7 1 8 1 1 1 7 1 0 I
ENTIDAD FEDERATIVA D.F.			
DATOS DEL BANCO RECEPTOR			
DEPOSITARIO DEL BANCO SERFIN	LOCALIDAD SUBCENSAL 098	Nº DE CUENTA BANCARIA 0 1 1 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 1 1 1 9 1 4 1 2 1 9 1 9 1 1 1 0	
CUOTAS DEL SEGURO DEL RETIRO			
IMPORTE	CUOTAS PATRONALES INSS 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 1 0 1 0 1 0	APORTACIONES ADICIONALES INSS 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0	TOTAL INSS 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 1 1 0 0
APORTACIONES AL INFONAVIT			
IMPORTE	APORTACIONES PATRONALES AL INFONAVIT 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 2 0 1 0	APORTACIONES ADICIONALES AL INFONAVIT	TOTAL INFONAVIT 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 2 0 1 0
TOTAL DE LAS CUOTAS Y APORTACIONES			
TOTAL A PAGAR			TOTAL INSS + TOTAL INFONAVIT 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 3 1 1 0
PAGOS EXTEMPORANEOS			
ACTUALIZACION	INSS	INFONAVIT	
RÉCARGOS	INSS	INFONAVIT	
CONTROL DE LAS CUOTAS Y APORTACIONES			
NUM. DE TRAJ. ALICUDES 0 1 0 1 0 1 1 5	BIMESTRE DE APORTACION 2 1 9 1 4		
NUMERO DE FORMULARIOS BANCOS: 1 BANCOS: 1 BANCOS: 1 TOTAL: 3		BANCOS RECEPTORES DE INFORMACION DE ACUERDO AL CONTRATO QUE SE ESTABLEZCA: TIPO DE DISPOSITIVO: _____ NOMBRE DEL ARCHIVO: _____	
PATRON		BANCO	
REPRESENTANTE LEGAL LUGAR TELEFONO 0 1 0 1 0 1 6 1 4 1 5 1 0 1 4 1 2 1 0	FECHA, SELLO Y FIRMA DE LA SUBCENSAL QUE RECIBE LOS DOCUMENTOS, LAS CUOTAS Y/O APORTACIONES.		
MORENO RAMIREZ RUBEN NOMBRE MORR 7004288Y7 RFC FIRMA	FECHA DE RECEPCION DIA MES AÑO		

ORIGINAL BANCO, COPIA PATRON

NUEVOS PESOS
SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
DETALLE DE APORTACION AL TRABAJADOR

SAR-02-2

IDENTIFICACION DEL PATRON	
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES NOM D M.I.I. 9,0,0,7,2,5,1,X,-12	BIMESTRE DE APORTACION No AÑO 2 19 8 4
APORTE PATRONAL MATERNO Y NOMBRAMIENTO DE NOMINACION O RAZON SOCIAL M.I.N.I.-L.A.B.I.-L.A.T.I.N.O.-S.A.-D.E.-C.V.	

IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR		
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES NOM D R.A.L.F. 6,0,0,9,2,0,5,7,3	NUMERO DE APLICACION MESS 7,9,1,6,7,0,7,1,1,5,0	NUMERO DE CONTROL INTERNO DEL BANCO 0,1,0,0,0,0,0,0,0,1,9,4,2,9,9
BANCO QUE OPERA LA CUENTA No DENOMINACION 0,0,3, SERFIN	LOCALIDAD SUCURSAL MEXICO/DEL SUR	FECHA DE APORTACION DIA MES AÑO 1,5,10,4,19,8,4
APORTE PATRONAL MATERNO Y NOMBRAMIENTO R.A.M.I.R.E.Z, L.O.P.E.Z, E.R.N.E.S.T.O.		
CUOTA VISA 0,0,0,0,1,0,0	APORTACION APORTANT 0,0,0,0,2,0,0	APORTACION ADICIONAL MESS 0,0,0,0,0,0,0,0
APORTACION ADICIONAL APORTANT 1,0,0,0,0,0,0,0	TOTAL 0,0,0,0,3,0,0	

PARA USO DEL BANCO

ORIGINAL: BANCO, 1a COPIA: TRABAJADOR, 2a COPIA: PATRON

NUEVOS PESOS
SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
DETALLE DE APORTACION AL TRABAJADOR

ANEXO "C"

IDENTIFICACION DEL PATRON	
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES NOM D M.I.I. 9,0,0,7,2,5,1,X,-12	BIMESTRE DE APORTACION No AÑO 2 19 8 4
APORTE PATRONAL MATERNO Y NOMBRAMIENTO DE NOMINACION O RAZON SOCIAL M.I.N.I.-L.A.B.I.-L.A.T.I.N.O.-S.A.-D.E.-C.V.	

IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR		
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES NOM D R.A.L.F. 6,0,0,9,2,0,5,7,3	NUMERO DE APLICACION MESS 7,9,1,6,7,0,7,1,1,5,0	NUMERO DE CONTROL INTERNO DEL BANCO 0,1,0,0,0,0,0,0,0,1,9,4,2,9,9
BANCO QUE OPERA LA CUENTA No DENOMINACION 0,0,3, SERFIN	LOCALIDAD SUCURSAL MEXICO/DEL SUR	FECHA DE APORTACION DIA MES AÑO 1,5,10,4,19,8,4
APORTE PATRONAL MATERNO Y NOMBRAMIENTO R.A.M.I.R.E.Z, L.O.P.E.Z, E.R.N.E.S.T.O.		
CUOTA VISA 0,0,0,0,1,0,0	APORTACION APORTANT 0,0,0,0,2,0,0	APORTACION ADICIONAL MESS 0,0,0,0,0,0,0,0
APORTACION ADICIONAL APORTANT 0,0,0,0,0,0,0,0	TOTAL 0,0,0,0,3,0,0	

PARA USO DEL BANCO

**SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
REGISTRO, ACTUALIZACION DE DATOS DEL TRABAJADOR
Y DESIGNACION DE BENEFICIARIOS**



SAR-04-2

IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR			
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES		NUMERO DE FOLIACION IMSS	
R I A I E 6 1 0 0 9 2 0 1 5 1 7 1 3		7 1 2 1 1 6 1 7 0 1 7 1 1 1 5 1 0	
NUMERO DE CONTRATO INTERNO DEL BANCO		FECHA DE REGISTRO	
0 1 0 0 0 0 0 0 0 1 1 1 9 4 2 9 1 9		0 1 5 0 1 9 6 1 0	
APELLIDO PATERNO			
R I A I E I Z I			
APELLIDO MATERNO			
L O P E Z			
NOMBRES (S)			
R I A I E I Z I			
LUGAR DE NACIMIENTO			
A L L I B A I N I A			
ESTADO DE NACIMIENTO		CANTON	
D.F.		MEXICALTIAN	
CANTON		CANTON	
A V I A C I O N I C I V I L		MEXICALTIAN	
CIUDAD O POBLACION			
MEXICALTIAN			
ENTIDAD FEDERATIVA			
D.F.			
ACTUAL			
DENOMINACION		LOCALIDAD	
SERFIN		MEXICO	
NUMERO		LOCALIDAD	
DENOMINACION		LOCALIDAD	
SERFIN		MEXICO	
DATOS DE BENEFICIARIO(S)			
APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRES (S)			% DE PARR.
ANGELICA ROMERO DIAZ			50
JACINTO LOPEZ ROMERO			50
FIRMA DEL TRABAJADOR		FIRMA DEL PATRON	
COMOCAMIENTO DE FIRMA POR EL PATRON		FIRMA DEL PATRON	
		FECHA DE RECEPCION	
		DIA MES AÑO	

original: banco; copia: trabajador

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
REGISTRO Y ACTUALIZACION DE LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR

SAR - 05 - 1

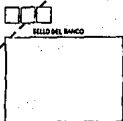
IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR	
<small>REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES</small> <small>NO. 01</small> R: A: L: E: 6: 0: 0: 9: 2: 0: 5: 2: 3	<small>NUMERO DE AFILIACION</small> 7: 9: 1: 6: 7: 0: 7: 1: 1: 5: 0
<small>NUMERO DE CONTROL INTERNO DEL BANCO</small> 0: 1: 1: 0: 0: 0: 0: 1: 0: 1: 1: 9: 4: 2: 9: 9	<small>MONEDA</small> <input type="checkbox"/> <small>CAMBIO</small> <input checked="" type="checkbox"/>
<small>APellido PATERNO, MATEÑO, Y NOMBRES (S)</small> R: A: M: I: R: E: Z: L: O: P: E: Z: E: R: N: E: S: T: O:	
DATOS DE BENEFICIARIO (S)	
<small>APellido PATERNO, MATEÑO Y NOMBRES (S)</small> ANGELICA ROMERO DIAZ JACINTO LOPEZ ROMERO	<small>% DE PATE</small> 30 70
BANCO	
<small>FIRMA DEL TRABAJADOR</small>  <small>CONOCIMIENTO DE FIRMA POR EL FANON</small> 	<small>FECHA, SELLO Y FIRMA DE LA INGRESAL QUE RECIBI LOS DOCUMENTOS</small> <small>FECHA DE RECEPCION</small> DIA MES AÑO 01 01 90

ORIGINAL: BANCO; COPIA: TRABAJADOR

**ANEXO 2: FORMULARIOS PARA EL PAGO PROVISIONAL Y ANUAL
DE SUELDOS Y SALARIOS, FORMULARIO PARA COMPROBACION
DE RETENCIONES.**

ANEXO 2

DATOS DEL EJERCICIO 1993.			
CONCEPTO	GRAVADOS	EXENTOS	TOTAL DE EROGACIONES
01.SUELDOS Y SALARIOS GRAVADOS O NO	80,000.00	20,000.00	100,000.00
02.GRATIFICACIONES.....	5,000.00	4,000.00	9,000.00
03.AGUINALDO.....	4,000.00	5,000.00	9,000.00
04.INDEMNIZACIONES.....	3,000.00	1,000.00	4,000.00
05.PRIMA VACACIONAL.....	1,256.00	560.00	1,816.00
06.PRIMA DE ANTIGUEDAD.....	900.00	450.00	1,350.00
07.PRIMA DOMINICAL.....	125.00	50.00	175.00
08.PREMIO POR PUNTUALIDAD O ASIS- TENCIA.....	425.00	299.00	724.00
09.P.T.U.....	400.00	229.00	629.00
10.SEGURO DE VIDA.....		150.00	150.00
11.MEDICINAS Y HONORARIOS MEDICOS..			
12.GTOS.Y MANTO.DE INSTALACIONES DEPORTIVAS.....		120.00	120.00
13.GASTOS DE COMEDOR.....		130.00	130.00
14.PREVISION SOCIAL.....		200.00	200.00
15.FONDO DE AHORRO.....		5,300.00	5,300.00
16.VALES PARA DESPENSA,RESTAURANTE, GASOLINA Y PARA ROPA.....			
17.PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL..			
18.DEPRECIACION EQ. DE COMEDOR....		263.00	263.00
19.DEPRECIACION EQ. DE TRANSPORTE..			
20.DEPRECIACION INSTALACIONES DE- PORTIVAS.....		120.00	120.00
21.GTOS. DE TRANSPORTE DE PERSONAL.			
22.CUOTAS SINDICALES PAGADAS POR EL PATRON.....		230.00	230.00
23.FONDO DE PENSIONES,APORTACIONES, DEL PATRON.....		563.00	563.00
24.PRIMA DE ANTIGUEDAD(APORTACIO- NES).....			
25.GTOS.PARA FIESTA DE FIN DE AÑO Y OTROS.....			
26.SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD.....		600.00	600.00
27.BECAS PARA TPABAJADORES.....		302.00	302.00
28.DEPRECIACION Y GTOS.DE GUARDE- RIAS INFANTILES.....			
29.AYUDA PARA RENTA Y ART.ESCOLARES			
30.DOTACION DE ANTEOJOS.....		600.00	600.00
31.AYUDA A LOS TRABAJADORES PARA GTOS. DE FUNERAL.....		1,259.00	1,259.00
32.HORAS EXTRAS.....	569.00	230.00	799.00
33.JUBILACIONES, PENSIONES, HABERES DE RETIRO.....	860.00	530.00	1,390.00
34.CAPACITACION: EXTERNA.....		230.00	230.00
35.CAPACITACION DE PERSONAL.....		300.00	300.00
TOTAL	96,535.00	42,715.00	139,250.00



1994
PAGOS PROVISIONALES, PARCIALIDADES
Y RETENCIÓN DE IMPUESTOS FEDERALES

121A940 059

FORMA DE RETENCIÓN DE IMPUESTOS FEDERALES

0116

CLASE DE MONEDA FEDERAL DE CONTABILIDAD

M L 9 0 0 7 2 5 1 x - 2

PERIODO DE LA PAGA
MES AÑO MES AÑO

APELLIDO PATERNO, MATRNO Y NOMBRE
O DENOMINACIÓN DE RAZÓN SOCIAL

0 3 9 4 0 3 9 4

MINI-LAB LATINO S.A. DE C.V.

REGIMEN FONDT NORMAL COMPLEMENTARIA PERSONA MORAL FISCALIZACIÓN REGIMEN EMPLEADO PARCIALIDADES

CONCEPTO	CLASE	CANTIDAD A PAGAR	CLASE	CANTIDAD A PAGAR
PASAJEROS				
IMPUESTO SOBRE LA RENTA (L.R.)	001			
ADUANTE L.R.	130			
IMPUESTO AL ACTIVO (A.A.)	044			
IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (I.V.A.)	000			
CLASES	000			
MEDICINA ACOSMOLÓGICA	042			
FARMACOS LABORATORIO	006			
INDENIZACIÓN DE EL MOTOR DEL PAIS	110			
INDENIZACIÓN EN FRONTERA PROTECTOR Y ZONA LIBRE	000			
PASEAJOS DE AUTOMÓVILES EMPROBADO	040			
IMPUESTO POR SERVICIOS TELEFÓNICOS	017			
DEL IMPUESTO AL ACTIVO	140			
ACTUAL, EMPRESARIAL	010			
ADUANTE	001			
ACORDANCE	001			
APRENDIZAJE (ASO) (DCE)	040			
OTROS CONCEPTOS	001			
RETENCIONES SALARIO	000			
OTRAS RETENCIONES I.R. PAGOS APTOS 10-A, 11-12	001			
RETENCIONES POR PAGOS AL EXTRANJERO	001			
ACTOS ACCIDENTALES I.V.A.	010			
PAGO PROVISIONAL I.R. POR EMISIÓN DE BONOS	010			
A. TOTAL DE IMPUESTOS				
B. PARTE ACTUALIDAD DE IMPUESTOS				
C. RECAUDO				
D. MONTO DE LA PARCIALIDAD				
M O R R 7 0 0 4 2 9 8 Y 7				
PATERNO	M O R E N O			
MATERNO	R A M I R E Z			
NOMBRES	R U D E N			
L. TOTAL DE CONTRIBUCIONES (L.R. + A.A. + I.V.A.)				
F. MONTO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO				
G. SALDO A FAVOR				
H. SALDO EN DEUDA				
I. CANTIDAD A PAGAR				
J. COMPENSAR				
K. SALDO				
L. DIFERENCIA A CARGO DE LAS DEUDA DE COMPENSACION (G - I)				
M. SALDO EN DEUDA				
N. SALDO A FAVOR				
O. TOTAL				
P. MONTO DE LA PARCIALIDAD				
Q. MONTO A PAGAR				
R. MONTO DE LA PARCIALIDAD				
S. MONTO A PAGAR				
T. MONTO DE LA PARCIALIDAD				
U. MONTO A PAGAR				
V. MONTO DE LA PARCIALIDAD				
W. MONTO A PAGAR				
X. MONTO DE LA PARCIALIDAD				
Y. MONTO A PAGAR				
Z. MONTO DE LA PARCIALIDAD				

EN PRESENTAR POR DUPLICADO

[Firma]

DECLARACIÓN ANUAL
DE RETENCIONES A CONTRIBUYENTES QUE OBTENGAN INGRESOS
ASIMILADOS A SALARIOS Y OTRAS RETENCIONES EXCEPTO PAGOS AL EXTRANJERO
Y CREDITO AL SALARIO

27

SERVICIO FISCAL
MES AÑO MES AÑO
01 93 12 93

(NOTAR EN NUEVOS PESOS, REDONDEADOS SIN CENTAVOS)

RECIBO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES
M 1 9 3 0 7 2 5 1 7 2

PAGAR CON UNA "X"

NORMAL

COMPLEMENTARIA

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INTERESADO

PÁG. 00 de 00 HOJAS

MIJINI-ELABILAJIINOI SA DE CN
 APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRES O DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL
 JUJAINI ANTONI OI ABAO I O
 CÓDIGO FISCAL CALLE No. Y/O LETRA EXTERIOR No. Y/O LETRA INTERIOR
 P10GR EISO 0,3520 6450473
 COLOMA CÓDIGO POSTAL TELEFONO
 MEXICIO AZCAPOTZALCO 10F
 LOCALIDAD MUNICIPIO O DELEGACIÓN EN EL D. F. ENTIDAD FEDERATIVA

DATOS DE LAS PERSONAS CON INGRESOS QUE SE ASIMILEN A SALARIOS Y OTRAS RETENCIONES DE LEER.

CLAVE	RECIBO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRES (1)	PORCES PAGADOS EN EL EJERCICIO COLUMNA (1)	IMPUESTO RETENIDO EN EL EJERCICIO COLUMNA (2)
E	ZACAP, 09051505L*	CARANETE PONS GHERCINDO	13000	960
E	HEJN6504298M6	HERNANDEZ JUAREZ MIGUEL	12300	892

NOTA CUANDO LOS REVOLUCOS DE ESTE PEDIMIENTO SEAN INSUFICIENTES, CONTINÚE EN EL CUADRO DEL REVOLUCO

DATOS DEL REPRESENTANTE LEGAL

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRES (1)
 RRRR
 APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRES (2)
 RRRR

CLAVE DE RECIBO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES
 MGRR7204268Y7

FRMA DEL PEDIADOR O REPRESENTANTE LEGAL

115

DECLARACION DE RENTA 1993
RENTAS DE DIVIDENDOS 1
RENTAS DE INTERES 1
RENTAS DE ALQUILER 1
RENTAS DE RENTA DE BIENES 1
RENTAS DE RENTA DE SERVICIOS 1
RENTAS DE RENTA DE TRABAJO 1
RENTAS DE RENTA DE CAPITAL 1
RENTAS DE RENTA DE TRABAJO 1
RENTAS DE RENTA DE CAPITAL 1

EMPRESA: ZARATE PINOS GUERCINIO
ALABAMA Y COLIMA 100
INGENIERO CIVIL, 03810, AZCAPOTZALCO D.F.

Table with 4 columns: Concepto, Base, Retención, Percepción. Rows include Salario, Prestaciones, Ahorro, etc.

Table with 4 columns: Concepto, Base, Retención, Percepción. Rows include Seguro, Ahorro, etc.

Table with 4 columns: Concepto, Base, Retención, Percepción. Rows include Seguro, Ahorro, etc.

Table with 4 columns: Concepto, Base, Retención, Percepción. Rows include Seguro, Ahorro, etc.

Table with 4 columns: Concepto, Base, Retención, Percepción. Rows include Seguro, Ahorro, etc.

ENTRE EL RETENEDOR: MINI-LAB LATINO S.A. DE C.V.
RENTAS DE RENTA DE TRABAJO: 19,010,712.65
RENTAS DE RENTA DE CAPITAL: 1,111.12

RENTAS DE RENTA DE TRABAJO: 19,010,712.65
RENTAS DE RENTA DE CAPITAL: 1,111.12