

185
2es.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

OBLIGACIONES FISCALES DERIVADAS DEL PAGO DE SALARIOS.

**SEMINARIO DE INVESTIGACION
C O N T A B L E
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A N :
JOSE ANTONIO RIVERA BARRERA
GUILLERMO ZEPEDA VENDREL**

ASESOR DE SEMINARIO:
C.P. MARIA TERESA AYALA URIBE

MEXICO, D.F.

1996



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 esta 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.

PAGINACION VARIA

COMPLETA LA INFORMACION

A mis Padres

Este es un homenaje al esfuerzo que realizaron, para proporcionarme esta carrera profesional, con la cual podré enfrentarme a la vida, sin ningún temor, ya que de aquí en adelante, el futuro lo forjare en base al ímpetu y a la lealtad que siempre me han inculcado.

**A la Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Contaduría y Administración.**

Gracias por dejarme pertenecer a esta gran INSTITUCIÓN la cual siempre llevaré muy alto y en mi corazón.

También quiero agradecer el apoyo de mis maestros, familiares y amigos que con sus consejos y paciencia influyeron positivamente para concluir mis estudios.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.-

La necesidad de conocer las obligaciones fiscales y de seguridad social derivadas del pago de salarios, con las cuales deberá de cumplir el patrón.

II. HIPÓTESIS.-

En los últimos años, las continuas modificaciones a la ley han originado un mayor numero de obligaciones con las cuales deben de cumplir los patrones. Asimismo, esto ha ocasionado una carga económica y administrativa para las empresas, razón por la cual, el tener conocimiento de las mismas, permitirá una mejor toma de decisiones al respecto y optimizar los recursos humanos y económicos.

III. RECOPIACIÓN DE DATOS.-

El presente trabajo se ubica, dentro de la investigación documental, la cual obtiene su información y datos, de las diferentes fichas bibliográficas relacionadas con el tema.

IV. ANÁLISIS.-

Para facilitar el conocimiento y comprensión de las obligaciones fiscales, se llevara a cabo un estudio por separado de las leyes de las cuales emanan, como son: la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la Ley del Seguro Social, la Ley del Infonavit y la Ley Federal del Trabajo.

Primeramente se tocaran las mismas en forma general y posteriormente se verán a detalle cada una de ellas, señalando los puntos mas relevantes.

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación esta encaminado a conocer las obligaciones fiscales y de seguridad social derivadas del pago de salarios. Ya que en la actualidad existe una gran diversidad de disposiciones legales, las cuales hacen complejas su aplicación.

Cabe hacer mención, que la carga económica y administrativa para las empresas se ha incrementado en los últimos años por las continuas modificaciones a la ley, las cuales han originado un mayor numero de obligaciones con las cuales deben de cumplir los patrones, así como un incremento en las aportaciones de seguridad social.

Por tal motivo, para un patrón resulta importante obtener los conocimientos que le permitan comprender, analizar y tomar decisiones referentes a las cantidades que deberá cubrir en su carácter de "obligado directo" de las contribuciones fiscales, así como los importes que por disposición de ley están obligados a retener a sus empleados.

El contenido de este texto se basa en las normas legales vigentes, complementado con la experiencia obtenida en la practica profesional, y asimismo, presenta una serie de ejemplos prácticos de los cálculos que mas comúnmente se requieren en las empresas.

En el primer capítulo se plantea un panorama general de las leyes que regulan las relaciones laborales entre las empresas y sus trabajadores. Y en los capítulos siguientes se hace un análisis mas detallado de cada una de ellas.

Los aspectos más importantes que se deberán considerar para el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social, se estudiaran dentro del Tercer Capitulo el cual contempla el análisis de la actual Ley del Seguro Social, así como la que entrará en vigor a partir del 1o. De Enero de 1997

Cabe aclarar que al desarrollar el presente estudio no se pretendió elaborar un compendio de disposiciones fiscales, sino de proporcionar una guía practica que oriente y facilite la determinación de las obligaciones derivadas del pago de salarios.

Es importante aclarar que el presente trabajo se realizo con las disposiciones vigentes al 30 de Junio de 1996.

ABREVIATURAS EMPLEADAS

AFORES	Administradoras de Fondos para el Retiro
Art.	Artículo
C.F.F.	Código Fiscal de la Federación
CON SAR	Comisión Nacional para el Sistema de Ahorro para el Retiro
C.P.E.U.M.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
D.F.	Distrito Federal
D.O.F.	Diario Oficial de la Federación
E y M	Enfermedad y Maternidad
Fracc	Fracción
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
ISR	Impuesto Sobre la Renta
I.V.A.	Impuesto al Valor Agregado
I.V.C.M.	Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte
L.I.S.R.	Ley del Impuesto Sobre la Renta
L.F.T.	Ley Federal del Trabajo
L.S.S.	Ley del Seguro Social
L.I.V.A.	Ley dl Impuesto al Valor Agregado
P.T.U.	Participación de los Trabajadores en las Utilidades
P.V.	Prima Vacacional

R.C.F.F.	Reglamento del Código Fiscal de la Federación
R.F.C.	Registro Federal de Contribuyentes
R.I.S.R.	Reglamento del Impuesto Sobre la Renta
R.S.S.	Reglamento del Seguro Social
R.T.	Riesgo de Trabajo
S.A.R.	Sistema de Ahorro para el Retiro
S.B.C.	Salario Base de Cotización
S.D.I.	Salario Diario Integrado
S.H.C.P.	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
S.M.G.	Salario Mínimo General
S.M.G.A.G.	Salario Mínimo General del Área Geográfica

**OBLIGACIONES FISCALES DERIVADAS
DEL PAGO DE SALARIOS**

INDÍCE

**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
INTRODUCCIÓN**

CAPITULO I MARCO LEGAL

Pág. (1-34)

- 1.1. Derecho al Trabajo
- 1.2. Ley Federal del Trabajo
- 1.2.1. Sujetos del Derecho del Trabajo
- 1.2.2. Relaciones Individuales de Trabajo
- 1.2.2.1. Concepto y Contenido del contrato Individual del Trabajo
- 1.2.3. Derechos y Obligaciones del Trabajador y Patrón
- 1.2.3.1. Derechos de los Trabajadores
- 1.2.3.2. Obligaciones de los Trabajadores
- 1.2.3.3. Derechos de los Patrones
- 1.2.3.4. Obligaciones de los Patrones
- 1.3. Impuestos y Contribuciones de Seguridad Social por el Pago de Salarios

CAPITULO II LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Pág (35-58)

- 2.1. Ingresos Gravables
- 2.1.1. Ingresos por Sueldos y Salarios
- 2.1.2. Ingresos que se Asimilan a Sueldos
- 2.1.3. Ingresos en Servicios
- 2.1.4. Previsión Social
- 2.1.4.1. Deducibilidad de la Previsión Social para Efectos del ISR
- 2.1.4.2. Retención del ISR de la Previsión Social
- 2.2. Ingresos Exentos
- 2.3. Determinación y Entero de Pagos Provisionales
- 2.3.1. Subsidio Fiscal del Impuesto
- 2.3.2. Crédito al Salario
- 2.4. Cálculo del Impuesto Anual
- 2.5. Obligaciones de los Trabajadores
- 2.6. Obligaciones de los Patrones

CAPITULO III LEY DEL SEGURO SOCIAL

Pag (59-109)

- 3.1. Antecedentes
- 3.2. Finalidad del Seguro Social
- 3.3. Regímenes del Seguro Social
- 3.3.1. Sujetos del Aseguramiento al Régimen Obligatorio
- 3.4. Obligaciones de los Patrones
- 3.5. Salario Base de Cotización
- 3.5.1. Como se Integra el Salario Base de Cotización
- 3.5.2. Límites del Salario Base de Cotización
- 3.5.3. Determinación del Salario Base de Cotización
- 3.6. Ramas del Seguro Social
- 3.6.1. Riesgo de Trabajo
- 3.6.1.1. Determinación del Índice de Siniestralidad
- 3.6.2. Enfermedades y Maternidad
- 3.6.3. Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte
- 3.6.3.1. Invalidez
- 3.6.3.2. Vejez
- 3.6.3.3. Cesantía en Edad Avanzada
- 3.6.3.4. Muerte
- 3.6.4. Guarderías
- 3.7. Sistema de Ahorro Para el Retiro
- 3.7.1. Definición
- 3.7.2. Antecedentes
- 3.7.3. Entero del 2% por Parte del Patrón
- 3.7.3.1. Forma de Aportación
- 3.8. Nueva Ley del Seguro Social
- 3.8.1. Principales Objetivos de la Reforma
- 3.8.2. Modificaciones a la Ley del Seguro Social
- 3.8.2.1. De las Disposiciones Generales
- 3.8.2.2. Del Régimen Obligatorio del Seguro Social
- 3.8.2.3. De las Bases de Cotización y de las Cuotas
- 3.8.2.4. Seguro de Riesgos de Trabajo
- 3.8.2.5. Enfermedad y Maternidad
- 3.8.2.6. Del Seguro de Invalidez y Vida
- 3.8.2.7. Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez
- 3.8.2.8. Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales
- 3.8.3. Administradoras de Fondos Para el Retiro

CAPITULO IV LEY DEL INFONAVIT

Pag (110-114)

- 4.1. Objeto del Instituto
- 4.2. Integración del Patrimonio del Instituto
- 4.3. Obligación de los Patrones
- 4.4. Salario Base de Cotización
- 4.5. Suspensión de Aportaciones

CAPITULO V IMPUESTO SOBRE NOMINAS

Pag (115-124)

- 5.1. Fundamento Legal
- 5.1.1. Elementos
- 5.2. Determinación Presuntiva de Erogaciones
- 5.3. Obligaciones de los Contribuyentes
- 5.4. Estímulos Fiscales y Exención

CAPITULO VI CASOS PRÁCTICOS

Pag (125)

Desarrollo de Casos Prácticos del Anexo "A" al "H"

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

CAPITULO I

MARCO LEGAL

Las Leyes que regulan el trabajo en México están contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) de 1917 y la ley federal del trabajo.

ANTECEDENTES : La Revolución Mexicana de 1910, reanudada en 1913, es el antecedente histórico inmediato de la Carta Magna vigente, promulgada el 5 de febrero de 1917 en la ciudad de Querétaro.

Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente en septiembre de 1916, por lo que el 21 de noviembre del mismo año la asamblea se instaló en Querétaro; el 30 eligió mesa directiva y el 1o. de diciembre Carranza entregó el proyecto de carta reformada, por lo que el día 6 se designó la comisión de Constitución.

El 31 de enero de 1917 se firmó la Constitución y rindieron la protesta de guardarla los diputados y el primer jefe, Venustiano Carranza. La Constitución fue promulgada el 5 de febrero de 1917 y entró en vigor el 1o. de mayo siguiente. Fue firmada por todos los representantes, entre ellos los miembros de la mesa Directiva del Congreso.

Mediante la Constitución de 1917, el presidente se convirtió en "arbitro supremo" del país, al quedar bajo su responsabilidad el hecho de regular las relaciones de propiedad y de trabajo básicas para el funcionamiento del sistema capitalista mexicano, lo cual se logró especialmente por medio de los artículos 27 y 123 constitucionales.

Los artículos de referencia tenían un carácter nacionalista, y se orientaban hacia el rescate de las riquezas del suelo y subsuelo en favor de la Nación, que en una proporción importante estaban controlados por los monopolios extranjeros, sobre todo norteamericanos.

Aun cuando los Estados Unidos intentaron de múltiples maneras evitar la aprobación de la Constitución de 1917 y su orientación eminentemente nacionalista, recurriendo inclusive a las amenazas de intervenciones armadas, la Constitución fue promulgada y puesta en vigor.

1.1 DERECHO AL TRABAJO

El artículo 123 de la constitución, hace mención de que todos tenemos derecho a un trabajo digno y socialmente útil, para ello se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo.

Por tal razón, el Congreso de la Unión sin contravenir las bases o fundamentos de este artículo, expidió la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual rige las relaciones de trabajo comprendidas en el art. 123 apartado "A" de la Constitución.

Dicho trabajo de investigación, se enfocara a los trabajadores que rige el apartado "A" los cuales son entre otros, los obreros, jornaleros, empleados, artesanos y en forma general todo contrato trabajo.

1.2 LEY FEDERAL DE TRABAJO

La presente ley es de observancia general en toda la República y sus normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones, entre trabajadores y patrones.

1.2.1 Sujetos del Derecho del Trabajo

Para empezar trataremos de dejar claro el concepto de "trabajo" que la Ley Federal del Trabajo define como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio. Ahora bien, los sujetos del derecho del trabajo son: el trabajador, el patrón, el intermediario y la empresa, los cuales describiremos a continuación.

TRABAJADOR :

Al referimos al trabajador, conviene destacar en principio que el vínculo laboral se establece generalmente entre dos personas, es decir, el trabajador y el patrón, la L.F.T. en su artículo 8 define al trabajador como : la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Nuestra ley subraya por una parte que el trabajador deberá ser una persona física, lo cual descarta la posibilidad de que pueda considerarse a una persona moral como trabajador.

PATRÓN :

Múltiples jus-laboristas han definido este término, sin embargo, nosotros nos referiremos al concepto del artículo 10 de nuestra ley laboral, la cual dice que: patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Se añade un párrafo en el cual se especifica que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

INTERMEDIARIO :

El artículo 12 de nuestra Ley Federal del Trabajo define al intermediario como: La persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a su patrón.

No obstante, esta figura tiende a desaparecer en el País , pues el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe los servicios pactados, en tanto que el intermediario no se beneficia con los trabajos que se le prestan a otra por quien contrata, además de que este suele ser una figura insolvente.

Jurídicamente el intermediario no participa en la relación de trabajo, sino que únicamente relaciona dos sujetos, entre los que nacerá, a la postre, una relación laboral.

Por otra parte, el artículo 13 determina que: No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

LA EMPRESA :

El artículo 16, dice que: para los efectos de las normas de trabajo, se entienden por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Como se puede advertir, en el nuevo concepto de empresa participan trabajadores y empresarios , y desde luego el legislador advirtió la diferencia entre empresa y establecimiento, motivada por el crecimiento de la industria moderna que obigo a muchas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, aunque sujetas todas ellas a la administración general.

1.2.2. Relaciones Individuales de Trabajo

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen el mismo efecto.

1.2.2.1 Concepto y Contenido del Contrato Individual de Trabajo

Cabe destacar que el primer nexo jurídico o vínculo es el que se establece entre el individuo que presta su capacidad de trabajo y aquel que la acepta, es decir, la persona física o moral bajo cuya autoridad quedará subordinado para el desarrollo de las actividades que va a realizar.

Lo anterior implica un acuerdo de voluntades para que uno preste un servicio, en tanto que el otro lo dirija y le pague una retribución, el acuerdo en cuestión no es otra cosa que un convenio y, como tal, dentro del Derecho Civil se interpreta como contrato, es decir, un pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. En Derecho Laboral se denomina contrato de trabajo; de allí que al contrato individual de trabajo se le conozca lisa y llanamente como "contrato de trabajo".

Ahora bien, la definición de contrato individual de trabajo, la encontramos en el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la cual se tocó en el punto anterior.

La legislación laboral mexicana exige la obligación de hacer constar por escrito las condiciones de trabajo, por lo que el incumplimiento de este requisito se le imputa al patrón; de ahí que cuando no se exhiba el documento en cuestión, la ley brindará protección social a los trabajadores de acuerdo con el artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la costumbre en materia laboral en pro del trabajador y desde luego la jurisprudencia que favorece también al mismo, superando obviamente a la ley fundamental o a la ley reglamentaria, por lo que la propia ley establece que se presume la existencia del contrato o la relación de trabajo, siempre que haya prestación de servicios, sin considerar el acto que haya dado origen a la prestación.

De conformidad con el artículo 25 de la Ley Federal de Trabajo, a continuación señalaremos que deberá contener el escrito respecto de las condiciones de trabajo:

- I. Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y,
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

1.2.3 Derechos y Obligaciones del Trabajador y Patrón

En este punto encontraremos, los ordenamientos jurídicos mas importantes, que se señalan en la Ley Federal del Trabajo; los cuales tienen como objetivo principal, crear un ambiente de armonía y equidad en las relaciones entre empleados y patrones en las empresas.

Lo anterior resulta difícil de llevar a cabo, puesto que los intereses de ambas partes suele contraponerse y es por ello que se tratan de tocar los puntos mas importantes.

1.2.3.1. Derechos de los Trabajadores

La Ley Federal del Trabajo ha inclinado su balanza hacia la protección de los intereses de la clase trabajadora, esto lo podemos ver en lo establecido en varios artículos de la ley como el (art. 3) "el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

En sí estas disposiciones tienen como finalidad otorgarle al trabajador una vida digna y mejores condiciones de trabajo, a continuación se analizarán algunos de ellos.

A) JORNADA DE TRABAJO

Uno de los requisitos formales que exige la ley que aparezca en el contrato de trabajo, es justamente la duración de la jornada de trabajo.

Lo anterior implica que el trabajador y el patrón convengan en la duración de la jornada durante la cual el primero va a prestar su fuerza de trabajo, cada día, lo cual constituiría el factor fundamental para efectos de asignar el salario adecuado.

Es evidente que dos intereses se ponen en juego a este respecto, pues por una parte el trabajador trata de trabajar lo menos posible y ganar más, es decir, que trata de obtener el mayor provecho por el menor esfuerzo, en tanto que el patrón tratará de optimizar la fuerza de trabajo del trabajador.

No obstante, el trabajador tiene un límite físico para el trabajo, pues aun cuando se trate de un individuo vigoroso, el desgaste físico que provoca el exceso de trabajo puede propiciar, con el tiempo, un debilitamiento prematuro y obviamente la pérdida de sus facultades.

Considerando lo anterior, las leyes de diversos países se han preocupado por regular la jornada de trabajo.

CONCEPTO.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en el artículo 58, la define como: "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

No obstante, Baltazar Cavazos considera que: dicha definición es incorrecta, ya que en realidad la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él.

Existe jurisprudencia en los llamados accidentes in itinere de que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento que sale de su casa.

Con la definición de jornada a que se refiere nuestra ley vigente, tendríamos que concluir que la jornada se iniciaría desde el momento en que el trabajador saliera de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual resulta absurdo, ya que en tal supuesto, la jornada se aumentaría o reduciría, según la distancia de la casa del trabajador a su trabajo, o dependiendo de que tipo de transporte utilizara. Nosotros estamos de acuerdo con la definición de Baltazar Cavazos.

Con respecto al horario el artículo 60 de la ley previene que: jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más se reputará jornada nocturna .

En lo que respecta a la duración de las jornadas de trabajo, a continuación se transcribe los artículos 61 al 68, que previene todo lo relativo al aspecto de las jornadas de trabajo:

Art. 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Art. 62. Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5º, fracción III.

por lo anterior podemos que inferir que la jornada máxima de trabajo no podrá exceder de ocho horas; sin embargo, en el caso de las labores inhumanas, sumamente peligrosas o bien susceptibles de causar daño al trabajador, la jornada máxima deberá reducirse en función de la naturaleza de la labor que se realiza, aplicándose los principios sociales relativos a la jornada del trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a solicitar la reducción de la jornada máxima de trabajo, correspondiendo tal determinación a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art. 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Observemos que el artículo citado ciertamente concede media hora de reposo; sin embargo, no especifica en qué momento el trabajador descansará, razón por la cual se establecerá un convenio entre el patrón y los trabajadores, con el objeto de fijar la hora y el lugar en la inteligencia de que la media hora de descanso será computable en calidad de tiempo efectivo, cuando el trabajador permanezca en el mismo lugar donde presta sus servicios.

Art. 64. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Art. 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Art. 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Art. 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Art. 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

El precepto anterior pretende establecer que los trabajadores tendrán obligación de trabajar la jornada extraordinaria que permita la ley, cuando se lo solicite el patrón, esto es, nueve horas extras a la semana, pero sin perder de vista que el día en que se trabaje no se podrá exceder de tres horas; por lo anterior, conviene que los trabajadores dejen establecido en sus contratos colectivos de trabajo que el hecho de aceptar o rechazar trabajar tiempo extraordinario será potestativo para ellos.

Como un comentario personal a las disposiciones generales de la jornada extraordinaria de trabajo, señalaremos que estas no se aplican al cien por ciento en la actualidad. Esto se debe a las condiciones económicas por las que atraviesa el país, las cuales obligan al patrón a obtener mayor productividad de sus recursos humanos y para ello condiciona al trabajador a que preste sus servicios por jornadas de trabajo más amplias, sin recibir a cambio este último la retribución económica correspondiente.

Esta situación se encuentra vinculada principalmente, al desempleo actual que existe en el país, lo cual obliga al trabajador a tratar de conservar su fuente de ingresos sacrificando para ello, algunos derechos como los señalados.

B) DÍAS DE DESCANSO

El descanso semanal es una costumbre ancestral de origen religioso que data desde la época de los judíos, los cuales implantaron el "Sabath" que en hebreo significa "Cesa", para dedicarlo a "Yahvé", dios de Israel; los judíos decían que ese día ni siquiera podrían "sacar un buey de la barranca". No obstante lo anterior, ese día se cambió por el domingo, voz que proviene del latín dominus, cuyo significado es Señor.

Por otra parte, las conclusiones higiénico-sociales han coincidido, en este aspecto, con los principios religiosos, puesto que éstas sostienen que se debe descansar por lo menos un día a la semana y que éste debe ser, de preferencia, el domingo.

El artículo 69 de nuestra ley señala que: por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Por su parte, el artículo 71 previene que: en los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

En relación con los artículos citados, cabe señalar que en un principio se desató una polémica en la que se argumentaba si el patrón debería cubrir el salario del séptimo día o simplemente permitir al trabajador que no laborara; sin embargo, esa polémica no progresó, pues al reformarse la ley en 1936 se estableció en el artículo 78 que: por cada día de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

Art. 73. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

México, al igual que otros países acostumbra conmemorar diversos acontecimientos, razón por la cual los legisladores han declarado determinados días como de fiesta nacional, por esta razón el artículo 74 de la ley señala que días de descanso obligatorio:

- I. EL 1° de enero;
- II. EL 5 de febrero;
- III. EL 21 de marzo;
- IV. EL 1° de mayo;
- V. EL 16 de septiembre;
- VI. EL 20 de noviembre;
- VII. EL 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- VIII. EL 25 de diciembre.

Art. 75. En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

C) VACACIONES

Art. 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentara en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios.

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

Como se puede observar, las vacaciones se otorgan en función con la antigüedad de los trabajadores, de allí que mediante la siguiente tabla nos podemos percatar de la cantidad de días que un trabajador puede disfrutar con base en su antigüedad:

- 1 año de antigüedad : 6 días
- 2 años de antigüedad: 8 días
- 3 años de antigüedad: 10 días
- 4 años de antigüedad: 12 días
- De 5 a 9 años de antigüedad: 14 días
- De 10 a 14 años de antigüedad: 16 días
- De 15 a 19 años de antigüedad: 18 días
- De 20 a 24 años de antigüedad: 20 días
- De 25 a 29 años de antigüedad: 22 días, etc.

En el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, de los buques y de los menores existen reglas especiales consignadas en los artículos 233, 199 y 179, respectivamente, de esta ley.

Art. 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

Art. 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Art. 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Con relación al artículo previamente citado, conviene destacar que se ha planteado la posibilidad de que se sustituyan las vacaciones por el pago del importe de éstas por el patrón; sin embargo, esto no es posible, en virtud de que los trabajadores las necesitan para recuperar las fuerzas perdidas en el trabajo.

No obstante, cuando los trabajadores tienen derecho a un periodo de vacaciones mayor que el establecido por la ley, existe la posibilidad de sustitución de cierto número de días por el pago del importe de estas por el patrón, siempre y cuando se respete el periodo que la ley señale y, obviamente, así lo convengan ambas partes.

Art. 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones. Tal disposición tiene como finalidad que los trabajadores puedan disfrutar de sus vacaciones, a la vez que son acreedores a un ingreso extraordinario, con el cual podrán cubrir los gastos adicionales realizados durante ellas.

Art. 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios los patrones entregaran anualmente a sus trabajadores un constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Por otra parte, debemos tomar en consideración que el trabajador puede enfermarse al estar disfrutando de sus vacaciones, en cuyo caso, si está puede justificar plenamente que tuvo que guardar cama o sea recluso en algún sanatorio el patrón tendrá la obligación de reponerle los días en que estuvo imposibilitado para disfrutar de sus vacaciones, pues no debemos perder de vista la finalidad de estas.

D) SALARIO

La voz salario proviene del latín *salarium*, que significa sal, pues era costumbre entre los romanos dar como pago una cantidad fija a los sirvientes domésticos. Ahora bien, de acuerdo con el artículo 82 de nuestra ley se define como: la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. La retribución referida que percibe el trabajador por los servicios que presta al patrón mediante un contrato de trabajo es, precisamente, el factor trabajo, que presenta dos aspectos fundamentales:

- I. La compensación por el esfuerzo realizado por el trabajador, y
- II. La representación de una forma de participación de éste en el producto de la empresa.

Se debe diferenciar el salario nominal del salario real, pues mientras el primero es la cantidad de dinero que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, el segundo está determinado por el conjunto de bienes y servicios que aquel puede adquirir con el importe de su salario en dinero.

El salario es el ingreso sobre el que descansa en la actualidad la capa más extensa de la población.

FORMAS DE FIJAR EL SALARIO

El artículo 83 de nuestra ley señala que: el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporciones para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

ELEMENTOS INTEGRANTES SALARIO

Un aspecto importante en materia de salario es la distinción entre los elementos que integran el salario, es decir, que éste está constituido no sólo por la suma percibida en dinero, sino por el percibido en especie, que se hace efectivo en bienes o servicios valuables en dinero; por ejemplo, la casa-habitación o el combustible, así como la horas extras y cualquier otra prestación en efectivo o en especie que se otorgue al trabajador, constituyen también parte del salario del mismo.

Por lo anterior, el artículo 84 establece que: 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.

Queda entendido que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

PLAZO, LUGAR Y FORMA DE PAGO

a) Plazo de pago. El artículo 88 de nuestra Ley Federal del Trabajo destaca que: los plazos para el pago de salario podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Tal precepto resulta razonable, si consideramos que el salario es el ingreso principal o único de que dispone el trabajador. Por lo anterior, considerando que los trabajadores intelectuales ganan o suelen ganar más que los primeros, nuestra legislación acepta el pago quincenal de éstos.

b) Lugar de pago. El artículo 108 dispone que el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios. Por otra parte, éste deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

A pesar de la disposición anterior, algunas instituciones grandes acostumbran pagar en el centro principal de trabajo, en la inteligencia de que esté ubicado cerca de las dependencias.

e) Forma de pago. Nuestra ley determina que: 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 sustituir la moneda (artículo. 101)

NORMAS PROTECTORAS DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 98 al 116 nos menciona las normas protectoras y privilegios del salario los cuales por considerarlos importantes reproduciremos a continuación.

Art. 98 Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Art. 99 El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Art. 100 El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta pde suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Art. 101 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.

Art. 102 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.

Art. 103 Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;

- II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;
- III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y
- IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

Art. 103-bis. El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

Art. 104. Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que se la denominación o forma que se le dé.

Art. 105. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Art. 106. La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley.

Art. 107. Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Art. 108. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Art. 109. El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Art. 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

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

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario al que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán de haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Art.111 Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

Art.112 Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo en el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.

Art.113 Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Art.114 Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Art.115 Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Art.116 Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

E) AGUINALDO

El artículo 87 de la Ley, señala que: Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

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

F) PRIMA VACACIONAL

El artículo 80 de la Ley, señala que: Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

G) PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

Antecedentes : A principios de enero de 1917 se entablaron unas discusiones durante el Congreso Constituyente de Querétaro, en relación con la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. Hubo quienes consideraron, en principio, no precisamente un sistema de reparto de utilidades, sino una fijación de salarios, considerando, desde luego, las ganancias del patrón; otros se inclinaron por considerar un reparto de utilidades de carácter voluntario. Estos debates trajeron como consecuencia que el 23 de enero de ese año se presentara un dictamen relativo al capítulo de trabajo, el cual indica:

Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en que presten sus servicios. A primera vista parecerá ésta una cuestión exagerada y ruinosa para la empresa, pero estudiándola con detenimiento se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñara sus labores con más eficiencia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa, el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario.

Durante todos estos años, han sufrido algunas modificaciones tanto la Constitución como la Ley Federal del trabajo y a la fecha esta última regula la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en los artículos 117 al 131, en los siguientes términos:

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Para determinar el porcentaje de utilidades, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, el cual constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta .

El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores una copia de la misma.

Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría. Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente; y

III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaria no podrá ser recurrida por los trabajadores.

IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma, independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite la objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido esta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Solo en el caso de que esta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

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

Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en un lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y de los demás elementos de que disponga:

II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo.

III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y

IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I. Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento;

II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que disponga las leyes para fomento de industrias nuevas;

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación durante el periodo de exploración;

IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participan en las utilidades;

II. Los demás trabajadores de confianza 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 este al trabajador de planta con la misma característica se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo;

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses no podrá exceder de un mes de salario;

IV. Las madres trabajadoras durante los períodos pre y posnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V. En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto la comisión adoptará las medidas que juzgue convenientes para su citación;

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia. La participación en utilidades a que se refiere este artículo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguiente.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

H) INDEMNIZACION

El derecho de los trabajadores a recibir una indemnización, por la terminación de la relación de trabajo se establece desde la misma Constitución en su artículo 123 en su apartado A fracciones XXI y XXII.

Las fracciones antes mencionadas nos señalan que el simple hecho de que el patrón se niegue a resolver las diferencias que llegue a tener con los trabajadores, da lugar a la terminación de la relación de trabajo y le genera al patrón la obligación de indemnizar al trabajador, con un importe de tres meses de salario independientemente de las demás responsabilidades que tenga.

Asimismo, cuando se despide a un trabajador sin causa justificada, o cuando se retira un trabajador por haber recibido malos tratos por parte del patrón o una persona que obre con el consentimiento de él, también obliga al patrón a indemnizar al trabajador.

Cuando existe despido injustificado y la ley exige al patrón de reinstalar al trabajador procede el pago de la indemnización antes mencionada. En el caso de maltrato si procede la indemnización.

La Ley Federal del Trabajo regula en una forma más clara y específica los casos en que procederá o no indemnizar a un trabajador. Por lo cual consideramos importante relacionar los artículos referentes a las indemnizaciones.

La obligación del patrón de pagar una indemnización al trabajador, nace de los siguientes casos:

I. Cuando el patrón rescinda la relación de trabajo, sin justificar la causa, como se establece en los artículos 46 al 50 de ésta Ley, los cuales veremos a continuación.

"El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."(Art. 46)

Causas Justificadas de Rescisión por Parte del Patrón: (Art. 47)

I. Engañarlo el trabajador con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador, capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, injurias o malos tratos en contra del patrón o sus familiares, así como del personal directivo de la empresa;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón o sus familiares, personal directivo o administrativo, algunos de los actos referidos en la fracción II;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los bienes de la empresa;

VI. Ocasionar los perjuicios señalados en la fracción anterior, sin dolo, pero con negligencia tal, que sea la causa del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador por su imprudencia, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentra en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales dentro del establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter confidencial perjudicando a la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas y procedimientos indicados, para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Presentarse el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga, salvo que en este último caso exista prescripción médica y al iniciar el servicio se haya notificado al patrón;

XIV. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión;

XV. Las análogas establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a este el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Derechos del Trabajador por Despido Injustificado.

"El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además de cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo." (Art. 48)

Casos en que no se Reinstala al Trabajador.

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: (Art. 49)

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador por razón del trabajo que desempeña, esta en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio domestico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

“Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: (Art. 50)

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
 - II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados; y
 - III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”
2. Cuando el trabajador termine con la relación de trabajo por causas imputables al patrón según los artículos 51 y 52 que a continuación transcribiremos:

Causas de rescisión de la relación de trabajo no imputables al trabajador: (Art. 51)

- I. Engañarlo el patrón o la agrupación patronal, respecto de las condiciones del trabajo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de servicio;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo, dentro del servicio en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos, en contra del trabajador y su familia;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento y personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas establecidas en las fracciones anteriores.

El artículo 52 señala que: " El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50."

3. Cuando la terminación de la relación de trabajo sea por la incapacidad física o mental del trabajador y provenga de un riesgo no profesional como lo establecen los artículos 53 y 54 los cuales transcribiremos a continuación.

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: (Art. 53)

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37, y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434."

Derecho a indemnización por incapacidad con riesgo no profesional: (Art. 54)

"En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, y de ser posible, si así lo desea a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes."

4. Cuando el patrón suspende temporalmente la relación de trabajo en forma colectiva conforme lo establecen los artículos 427 a 430 de esta Ley.

Causas de suspensión temporal de la relación de trabajo: (Art. 427)

I. "La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables."

La suspensión puede afectar a toda una empresa o a parte de ella. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad. (Art. 428)

Reglas en caso de Suspensión Temporal. (Art. 429)

"En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruébe;

II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y

III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes."

La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijara la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario. (Art. 430)

5. Cuando existe suspensión temporal de la relación de trabajo, el sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses a la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la Junta resuelve que no subsisten, fijara un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

6. La terminación colectiva y definitiva de la relación de trabajo.

La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o la reducción definitiva de sus trabajos se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes: (Art.433)

Causas de terminación de la relación de trabajo: (Art. 434)

I. La fuerza mayor y el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca necesariamente la terminación de los trabajos;

II. La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Reglas a seguir en la terminación colectiva de la relación de trabajo: (Art. 435)

I. Si se trata de las fracciones I y V se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que esta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desaprobe;

II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes; y

III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162. (Art.436)

7. La reducción de personal por la instalación de nuevos procedimientos o instalación de maquinaria.

Cuando se trata de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162. (Art. 439)

Casos en que no procede el pago de Indemnización.

Del análisis de los artículos anteriores podemos observar que cuando la relación de trabajo se termina, de común acuerdo, por separación voluntaria del trabajador, por causas justificadas imputables a él o simplemente por la terminación contractual de tiempo u obra determinados, como se señala en los artículos 35 a 39 de esta Ley, no existe la obligación de indemnizarlo por parte del patrón.

D) PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Esta prima aparece en el artículo 162, y señala que: Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retiren 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.

V. En caso de muerte del trabajador cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponde se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda

J) SALARIOS MÍNIMOS

En principio conviene destacar que el artículo 123 constitucional, nos da el concepto y las características de los salarios mínimos. Asimismo a continuación nos referiremos al artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo la cual señala que:

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

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

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Con base en la definición de salario mínimo que se señala en el artículo anterior hay dos cuestiones importantes que comentamos:

1. Cuando hablamos de salario mínimo, no necesariamente nos referimos a una jornada de ocho horas, sino a la jornada que por costumbre o contrato realice el trabajador en favor del patrón .

2. Cuando el patrón no le cubra al trabajador el salario mínimo general o profesional establecido al respecto, además de faltar al cumplimiento de este precepto legal, incurra en el delito de fraude al salario, por lo que si esto ocurriere, el trabajador tendría derecho a denunciar tal situación violatoria ante el Ministerio Público, que es la autoridad encargada de perseguir los delitos; y promover la reclamación respectiva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. En relación con el delito de fraude señalado en el art. 1004 de la Ley.

Clases de salarios mínimos: Los salarios mínimos pueden ser generales o profesionales; los generales pueden ser para una o varias zonas económicas, que pueden abarcar una, dos y en algunos casos más Entidades Federativas.

Por su parte los profesionales pueden establecerse para una rama determinada de la industria, por ejemplo, para la industria automotriz o del comercio o bien para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

Conviene destacar que los salarios mínimos generales se aplicaran a todos los trabajadores de la zona o zonas tomadas en consideración, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones oficios o trabajos especiales.

Las comisiones regionales tendrán a su cargo fijar los salarios mínimos, los cuales serán sometidos para ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Tanto las comisiones regionales como la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales.

Descuentos en los salarios mínimos: De acuerdo con el artículo 97 de nuestra ley: Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas-habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos

VI. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del diez por ciento del salario.

L) CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

La productividad es un medio no solo para producir más y fortalecer la competitividad con el exterior, sino también para lograr un mejor reparto de la riqueza e incrementar los niveles y el bienestar social. Es vital que los aumentos de productividad se distribuyan con equidad para que trabajadores y empresarios estén igualmente motivados en incrementarla. Por ello la política de capacitación está estrechamente vinculada con ella. La capacitación, además de facilitar la obtención de mayores rendimientos en las empresas, permite elevar el bienestar, por los ingresos superiores y la movilidad social a que dan lugar mejores niveles de calificación de la mano de obra y mejores sistemas de organización de trabajo.

La movilización y la proyección del potencial del desarrollo nacional requieren indubitablemente de políticas ambiciosas de capacitación. Sin embargo, para que la capacitación y el desarrollo se refuercen mutuamente, es necesario lograr un equilibrio adecuado entre ambos.

Si para el grado de desarrollo alcanzado la capacitación es insuficiente, esta se convierte en estrangulamiento para un desarrollo mayor. Si la capacitación no se relaciona con las oportunidades que para su ejercicio ofrece el desarrollo alcanzado, habrá derroche de recursos. Así, la capacitación es a la vez resultado y condición del desarrollo.
La Ley Federal del Trabajo señala el derecho a la capacitación o el adiestramiento del trabajador en su artículo 153-A, al 153-X.

1.2.3.2. Obligaciones de los Trabajadores

El artículo 134 de nuestra ley, nos señala que son obligaciones para los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad y defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen ninguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

1.2.3.3 Derechos de los Patrones

La Ley Federal del Trabajo en sus ordenamientos jurídicos, faculta al patrón a establecer las normas de trabajo que considere necesarias para la obtención de los fines de la empresa.

Dichas condiciones de trabajo jamás podrán ser inferiores a las establecidas en esta ley (Artículo 56).

Las condiciones de trabajo podrán modificarse a petición del patrón y del trabajador siempre y cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen (Artículo 57).

Ahora bien, por lo antes expuesto podemos considerar como derecho del patrón, las obligaciones y prohibiciones a cargo del trabajador, establecidas básicamente en los artículos 134 y 135 de esta ley.

1.2.3.4 Obligaciones de los Patrones

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo el artículo 132, señala las obligaciones de los patrones, a continuación señalaremos algunas de ellas:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

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

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que presten los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo,

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa , dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y censales, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

En este artículo se señalan mas obligaciones en las fracciones de la X a la XXVIII.

1.3 IMPUESTOS Y CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL POR EL PAGO DE SALARIOS.

Como pudimos observar en los puntos anteriores, se dio una visión general del derecho al trabajo, así como las disposiciones mas representativas en una relación laboral, señalando para ello las condiciones de trabajo que deberán quedar establecidas en el contrato de trabajo y las obligaciones y derechos de patrones y trabajadores.

Ahora bien, para finalizar este capítulo señalaremos las obligaciones tributarias que se originan por el pago de salarios:

- Impuesto Sobre la Renta
- 2% sobre nóminas
- Contribuciones de seguridad social

El fundamento y legalidad de los conceptos antes señalados los podemos encontrar en:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en su artículo 31 fracc.IV, " Son obligaciones de los mexicanos, contribuir para los gastos públicos, así de la federación, como del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes"

Asimismo, el artículo 123 fracc. XII de esta ley, establece que toda empresa esta obligada según las leyes correspondientes a proporcionar a los trabajadores una habitación digna.

Para tal efecto se constituirán depósitos en favor de los trabajadores a cargo del patrón, con la finalidad de constituir un fondo nacional de vivienda.

De igual manera el artículo 123 fracc. XXIX señala que: "Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guarderías y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores y sus familiares.

El Código fiscal de la Federación nos señala en su artículo 1o. "Las personas físicas y las morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme las leyes fiscales respectivas".

En su artículo 2o. señala la clasificación y concepto de las "contribuciones" :

- Impuestos
- Aportaciones de Seguridad Social
- Contribuciones de Mejoras
- Derechos

En el presente trabajo de investigación, se estudiarán las dos primeras de la clasificación razón por la cual a continuación daremos la definición de cada una de ellas:

IMPUESTOS: "Son las contribuciones establecidas en Ley que deben de pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma..."

APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL: "Son las contribuciones establecidas en Ley a cargo de personas que son substituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado".

CAPITULO II

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

La Ley del Impuesto Sobre la Renta en su Título IV, (de las personas físicas) Capítulo I, (Ingresos por salarios...); Establece que son objeto de este impuesto las percepciones que obtengan las personas físicas, en efectivo, en bienes, en crédito o en servicio.

Están obligadas al pago de este impuesto las personas físicas residentes en territorio nacional, que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado.

El artículo 6, del C.F.F., señala que: "las contribuciones se causaran conforme se realizan las situaciones jurídicas o de hecho, previstas en las leyes fiscales vigentes durante el lapso en que ocurran.

Dichas contribuciones se determinarán conforme a las disposiciones vigentes en el momento de su causación, pero les serán aplicables las normas sobre procedimiento que se expidan con posterioridad.

Corresponde a los contribuyentes la determinación de las contribuciones a su cargo, salvo disposición expresa en contrario.

Las contribuciones se pagan en la fecha o dentro del plazo señalado en las disposiciones respectivas. A falta de disposición expresa el pago deberá hacerse mediante declaración que se presentará ante las oficinas autorizadas".

Por lo que se refiere al impuesto sobre la renta retenido por sueldos y salarios, este se pagara a mas tardar el día 17 del mes inmediato posterior al de la determinación del período de la retención, dicho plazo se ampliara hasta el siguiente día hábil cuando sea viernes el último día de pago.

2.1 INGRESOS GRAVABLES

Son todos aquellos que percibe una persona física por concepto de un servicio personal subordinado ya sea de uno o varios patrones, siempre que estos excedan de los límites exentos establecidos por la ley. Estos servirán de base para el cálculo del Impuesto Sobre la Renta.

2.1.1 Ingresos por Sueldos y Salarios

Son aquellos que se perciben por concepto de la prestación de un servicio personal subordinado incluyendo entre otros: sueldos, salarios, prima vacacional, aguinaldo, participación de los trabajadores en las utilidades, etc.

Así como las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. (Art. 78 LISR).

2.1.2 Ingresos que se Asimilan a Sueldos

Como podemos observar, la Ley define lo que considera como ingresos por sueldos, existiendo algunos otros asimilables a ellos, los cuales señalaremos a continuación:

- Los ingresos percibidos por los funcionarios y trabajadores al servicio del estado
- Los obtenidos por los miembros de cooperativas sociedades y asociaciones civiles
- Honorarios a consejeros, directores y administradores

Por lo que se refiere a la retención de este tipo de honorarios se le aplicara la tarifa y el procedimiento establecido en el artículo 80 y 80-A. Solo que esta retención no podrá ser inferior al 30% sobre el monto del ingreso a menos de que exista, además, relación de trabajo con el retenedor en cuyo caso se aplicara el procedimiento normal del artículo 80.

- Honorarios por servicios prestados preponderantemente a un prestatario.

Estos se consideraran siempre y cuando, los ingresos representen más del cincuenta por ciento del total de los obtenidos en el último ejercicio fiscal del total de los obtenidos por la prestación de un servicio personal independiente, es decir "honorarios".

Asimismo el trabajador deberá presentar un escrito al prestatario, antes de efectuar la primera retención, señalando la dependencia económica.

- Los honorarios percibidos por personas físicas, cuando comuniquen por escrito que desean pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

Lo anterior significa que quienes perciben honorarios podrán optar por el tratamiento salarial para sus ingresos por este concepto y quienes los paga retendrá ISR de acuerdo con la tarifa del artículo 80, en vez del 10% que se aplica para los honorarios sin tratamiento salarial.

En cuanto al crédito al salario, no tendrá derecho pues no se trata de salarios sino de honorarios a los que para efectos fiscales se da tratamiento salarial; Pero sí aplicarán el crédito general mensual a que se refiere el artículo 141-B de la Ley del ISR.

Otra ventaja que pueden tener quienes optan por este tratamiento es el relativo al IVA, pues no se causa, ya que la LIVA no considera prestación de servicios independientes para efectos de este impuesto, los que la LISR asimila a salarios (artículo 14-VI LIVA).

- Los ingresos en servicios según el artículo 78-A de la ley son: "Las cantidades que resulten de aplicar al importe de préstamos obtenidos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y la tasa promedio diaria de los Certificados de la Tesorería de la Federación, colocados a plazo de noventa días, en el mes inmediato anterior".

2.1.3 Ingresos en Servicios

La LISR en su artículo 78-A señala que: "Para los efectos de este capítulo se consideran ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de préstamos obtenidos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y la tasa promedio diaria de los Certificados de la Tesorería de la Federación, colocados a plazo de noventa días, en el mes inmediato anterior, o en su defecto, del valor a cargo del Gobierno Federal inscrito en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios equiparable a los certificados mencionados, cuando esta última sea mayor.

Los ingresos a que se refiere este artículo, se consideran obtenidos mensualmente y se determinarán aplicando al total del préstamo, disminuido con la parte que del mismo se haya reembolsado, la tasa que resulte conforme al párrafo anterior en la parte que corresponda al mes de que se trate".

Se prorroga hasta el 31 de Diciembre de 1996 el decreto que condona parcialmente al impuesto a que se refiere este artículo (Intereses Fictos por Préstamos a Trabajadores) de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y autoriza el pago en parcialidades del impuesto condonado (D.O.F. 7 de Julio de 1995).

2.1.4 Previsión Social

Aún cuando la previsión social es un derecho para el trabajador y el fundamento legal emana desde la misma constitución y la ley federal del trabajo, este punto se trata en este capítulo, ya que los principios y requisitos que la regulan se encuentran fundamentalmente en esta ley.

La previsión social son todos los beneficios de carácter social otorgados en forma adicional a la seguridad social que por ley les corresponde a todos los trabajadores sujetos a una relación laboral sin distinción alguna, para elevar su nivel de vida y el de su comunidad.

Los sistemas de previsión social que se establezcan en las organizaciones estarán sujetas a la capacidad económica de las empresas, así como a las necesidades de los trabajadores.

Por lo anterior dichos sistemas deberán de considerar para su implantación entre otros aspectos:

- Elevar el nivel de vida del trabajador
- Proporcionarse en forma justa y equitativa
- Coadyuvar a la productividad en el trabajo
- Que no represente un gasto oneroso para el patrón
- Establecerse a través de un estudio minucioso de las disposiciones fiscales que las regulan a fin de obtener los máximos beneficios para ambas partes.

Por otra parte cabe señalar, que aun cuando este tipo de prestaciones se otorgan en la mayoría de las empresas y las mismas tienen su fundamento legal en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, no existe en ellas una definición de la previsión social, por tal motivo y a fin de darnos una idea mas clara, la Suprema Corte de Justicia tuvo que dar una definición de los gastos de previsión social a cargo de las empresas la cual exponemos a continuación.

Concepto.-

"Aquellos que se traducen en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural, e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tiendan a elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral."

Fuente : Tercer Tribunal Colegiado en materia administrativa del primer circuito. Amparo directo 843/77 Embotelladora de Reynosa S.A. resuelto en sesión de 29 de Noviembre de 1977, con unanimidad de votos.

de acuerdo a lo anterior, la finalidad al otorgar este tipo de prestaciones es elevar el nivel de vida de los trabajadores, sin que estos ingresos o prestaciones se acumulen a la base gravable de los trabajadores y a su vez puedan ser un gasto deducible para el patrón.

2.1.4.1 Deducibilidad de la Previsión Social para efectos del ISR.

Para que la previsión social sea un gasto deducible para el patrón se deberá cumplir con lo establecido en los siguientes artículos:

“Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga. Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores.” (Art. 24 fracc.XII).

Así mismo deberán establecerse planes conforme a los requisitos que establece el artículo 19 del RISR los cuales se detallan a continuación:

- I. Que se otorguen de forma general.
- II. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases.
- III. Tratándose de planes de seguros de vida solo se asegure a los trabajadores.

También deberá observarse los límites de deducibilidad que marca el artículo 20 del RISR y que son:

- A.- Que para los salarios superiores, el límite será el gasto total que correspondería de haberse otorgado a todos los trabajadores los beneficios aplicables a los salarios menores.
- B.- Que se limiten los beneficios otorgados a los empleados de confianza .
- C.- Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.
- D.- Estos planes deberán constar por escrito.

Pensiones o jubilaciones, los requisitos los establece el artículo 21 del RISR.

Fondo de Ahorro, el artículo 22 del RISR señala los plazos y requisitos a que deben ajustarse estas aportaciones constituidas por las empresas:

- I.- Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador y que no exceda de 10 veces el S.M.G.

II.- Que dichas aportaciones se puedan retirar una vez al año o al término de la relación laboral.

III.- Que estos fondos se destinen a otorgar préstamos a los trabajadores participantes.

El artículo 23 del RISR establece que el gasto de previsión social se efectúe en territorio nacional y en relación con trabajadores del contribuyente.

2.1.4.2 Retención de ISR de la Previsión Social

El artículo 80 de la LISR en su penúltimo párrafo establece que tratándose de contribuyentes con ingresos mensuales superiores a una cantidad equivalente a siete veces el S.M.G. del área geográfica del contribuyente elevado al mes y además perciban ingresos por este concepto efectuaran la retención del impuesto sobre estos últimos (previsión social) cuando excedan de un S.M.G. del área geográfica del contribuyente, o en su defecto en la determinación anual del impuesto se hará el ajuste correspondiente.

El artículo 80 del RISR marca las reglas para determinar la parte exenta de la Previsión Social atendiendo a lo siguiente:

I.- Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos a que se refiere la fracción VI del artículo 77 de referencia, en el mismo período, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

A) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados de como resultado un importe de siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

B) El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

II.- Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y obtenga además ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de la Ley, se considerarán ingresos de Previsión Social no sujetos al pago del impuesto hasta un SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Artículo 77 Penúltimo Párrafo

**Ejemplos para determinar la parte Gravada y Exenta de la Previsión Social
(en salarios mínimos)**

Casos	A	B	C	D	E	F
Sueldo	3	3	4	5	10	1
Otras Prest.	2	1	1	1,5	5	2
Prest. 77-VI	1	3	4	4	5	5
Suma	6	7	9	10,5	20	8
7 SMG	7	7	7	7	7	7
Parte Exenta	1	3	2	1	1	4
Parte Gravada	0	0	2	3	4	1

Ahora bien, las percepciones que obtienen los trabajadores sujetas al pago del Impuesto Sobre la Renta, en términos generales, pueden clasificarse de la siguiente manera:

ORDINARIAS:

- Sueldos
- Salarios
- Aguinaldo
- Prima Vacacional
- compensaciones por antigüedad

EXTRAORDINARIAS:

- Tiempo Extra
- Bonos
- Premios
- Prima Dominical
- Participación de Utilidades
- Gratificaciones
- Días de Descanso Trabajados

ESPECIALES:

- Previsión Social
- Indemnizaciones
- Ingresos en Servicios
- Ayuda de Transporte
- Ayuda de Renta
- Gastos de Representación sin Comprobante
- Gastos de Viaje sin Comprobante

2.2 INGRESOS EXENTOS

El ingreso exento es la parte de la retribución económica que percibe el trabajador y que no esta sujeta al pago del ISR, dicho beneficio se establece por disposición expresa en Ley.

El artículo 77 de la LISR señala que ingresos son exentos y los requisitos que estos deben de reunir. Asimismo el SMG no esta exento del impuesto lo que sucede, es que han quedado de hecho exentos debido a la disminución del subsidio y del crédito al salario contra el impuesto que teóricamente les correspondería.

A continuación se enlistarán las fracciones que son aplicables a los ingresos por salarios del artículo antes mencionado:

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dichos salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores.

Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no excede el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de 5 veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente de las prestaciones, exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagara el impuesto en los términos de este Titulo.

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

III. Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro en los casos de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el SMG del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título.

IV. Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de forma general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

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

VII. La entrega de los depósitos constituidos en el INFONAVIT o en los demás institutos de seguridad social, en términos de ley, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título.

VIII. Los provenientes de caja de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título. Así como por los ingresos a que se refiere el artículo 78-A de este ordenamiento cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los apartados A y B del artículo 123 Constitucional, incluyendo a los Trabajadores al Servicio de los Estados y Municipios.

IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación por concepto de primas de antigüedad, retiro o indemnizaciones u otros pagos, hasta por el equivalente a 90 veces el SMG del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado por el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

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

Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un SMG del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore. Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XIII. Los percibidos para gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúnan los requisitos fiscales.

XXVII. Los percibidos en concepto de alimentos en los términos de ley.

No se podrán hacer deducciones que correspondan a aquellos ingresos por los que no se está obligado al pago del impuesto en los términos de este artículo.

La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de los servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un SMG del área geográfica del contribuyente, elevada al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de los servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a siete veces SMG del área del contribuyente, elevado al año.

También estarán exentas las aportaciones que efectúen los patrones a favor de los trabajadores a las subcuentas del SAR que se constituyan en los términos de la ley del Seguro Social, incluyendo los intereses que se generen en dichas subcuentas, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio que se generen, sino cuando se efectúen los retiros de las cuentas respectivas. (Art. 77-A)

2.3 DETERMINACIÓN Y ENTERO DE PAGOS PROVISIONALES

De conformidad con el artículo 80 de esta ley, las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo, estarán obligados a retener y enterar mensualmente los impuestos causados los cuales tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

No se efectuara retención alguna a aquellas personas que perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

La retención del impuesto se calculará, aplicando al total de los ingresos gravados obtenidos en un mes de calendario la tarifa que este mismo artículo establece; Dicha tarifa se actualizará semestralmente de conformidad con el artículo 7-C de esta ley, misma que se calculará por la S.H.C.P. y será publicada en el Diario Oficial de la Federación.

Mecánica de aplicación de la tarifa del artículo 80:

INGRESO GRAVADO
-
LIMITE INFERIOR (PRIMER COLUMNA DE LA TARIFA)
=
EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR
x
PORCIENTO APLICABLE SOBRE EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR (CUARTA COLUMNA DE LA TARIFA)
=
IMPUESTO MARGINAL
+
CUOTA FIJA (TERCER COLUMNA DE LA TARIFA)
=
IMPUESTO A CARGO

Para realizar el cálculo del impuesto conforme lo establece este artículo, es fundamental identificar en cual de los rangos de esta tabla (límite inferior - límite superior) se encuentra los ingresos sobre los cuales se determinará el impuesto. Ya que en caso de existir un error en esta determinación el cálculo será incorrecto, pudiendo afectar al trabajador con una retención mayor.

Al impuesto a cargo determinado se podrá acreditar el subsidio del impuesto que establece el artículo 80-A.

IMPUESTO A CARGO
-
SUBSIDIO ACREDITABLE (ART. 80-A)
=
IMPUESTO A RETENER

Para ejemplificar la aplicación práctica del cálculo mensual del impuesto en el último Capítulo de este trabajo, se desarrollaron los anexos "A" y "B".

La misma Ley en este artículo, nos da la opción de determinar el impuesto por percepciones extraordinarias como son: aguinaldo, p.t.u., prima vacacional y dominical de conformidad con el procedimiento establecido en el art. 80, o en su caso aplicando el señalado en el art. 86 RISR.

En la practica la mayoría de las empresas retienen el impuesto por los conceptos antes señalados, a través de la aplicación del artículo 86 del RISR por lo cual a continuación se desarrollara un cuadro sinóptico del mismo.

Mecánica de aplicación del artículo 86 RISR:

a) Determinación del I.S.R. del sueldo mensual mas la parte proporcional del pago extraordinario:

IMPORTE DEL PAGO EXTRAORDINARIO
/
365 DÍAS x 30.4
=
PROPORCIÓN MENSUAL PAGO EXTRAORDINARIO
+
ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO
=
INGRESO TOTAL DEL MES (BASE GRAVABLE)
APLICAR:
TARIFA ART. 80
=
IMPUESTO DETERMINADO

b) Determinación del factor de impuesto aplicable al pago extraordinario:

$$\frac{\text{SUELDO MENSUAL ORDINARIO}}{\text{APLICAR:}} \times \frac{\text{TARIFA ART. 80}}{\text{IMPUESTO DETERMINADO DEL MES}} - \frac{\text{IMPUESTO DETERMINADO CONFORME AL INCISO ANTERIOR}}{\text{DIFERENCIA DE IMPUESTOS}} \times \frac{\text{PROPORCIÓN MENSUAL DEL PAGO EXTRAORDINARIO}}{\text{TASA APLICABLE AL IMPORTE TOTAL DEL PAGO EXTRAORDINARIO}} \text{ (multiplicado por cien para expresarlo en porcentaje)}$$

Para ejemplificar la aplicación práctica del cálculo mensual del impuesto conforme a este artículo en el último Capítulo de este trabajo, se desarrolló el anexo "C".

Las personas que hagan pagos por concepto de separación o liquidación, podrán optar por aplicar lo establecido en el párrafo séptimo del art. 80, con el fin de determinar el pago provisional del impuesto. (Ver Anexo "D" y "E" último Capítulo)

El reglamento del impuesto sobre la renta en sus artículos 83 al 91, nos proporciona las reglas y los requisitos aplicables a determinadas percepciones como es el caso de:

- Jubilaciones
- Pensiones
- Pagos semanales, decenales y quincenales
- Pagos por destajo
- Pagos por varios meses

También es importante señalar que para la determinación de los pagos provisionales además de la aplicación del procedimiento de los artículos 80 y 80-A; la S.H.C.P. pública semestralmente las tarifas integradas para el cálculo del impuesto, considerando los diferentes factores de proporción.

Asimismo, es de vital importancia, que una vez elegida la mecánica de cálculo para determinar el impuesto a retener: mensual, semanal, decenal, o por trabajo realizado, este se mantenga durante todos los meses del año.

2.3.1 Subsidio Fiscal del Impuesto

La LISR incorpora a partir del año de 1991 el subsidio del impuesto sobre la renta de sueldos y salarios, dicha Ley contempla en su artículo 80-A que todos los empleados tiene derecho a un subsidio, el cual será menor en la medida en que obtenga ingresos más altos.

Por otra parte el monto del mismo se reduce en la proporción que representan las prestaciones exentas del ingreso percibido, este subsidio se disminuye del impuesto que mensualmente se determina. Asimismo este artículo en el párrafo cuarto nos señala:

"Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este capítulo, se tomara el subsidio que resulte conforme a la tabla de este artículo, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar por dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se calculara para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este capítulo, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador, esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la LFT. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

Procedimiento para la determinación de la proporción del subsidio:

Proporción de subsidio =	Monto total de pagos gravados efectuados en el ejercicio anterior (1995)
	Total de erogaciones efectuadas por la prestación de servicios personales subordinados en el mismo periodo (1995)

$$\text{Subsidio no acreditable} = S \times 2 (1-P)$$

$$\text{Subsidio acreditable} = \text{Subsidio} - \text{subsidio no acreditable}$$

S = subsidio según tabla del artículo 80-A

P = proporción de subsidio determinado por el patrón para todos los trabajadores

Cabe destacar que este procedimiento será aplicable a los empleadores que inicien operaciones.

Mecánica de aplicación de la tarifa del artículo 80-A:

$$\begin{array}{r} \text{INGRESOS GRAVABLES} \\ - \\ \text{LIMITE INFERIOR (PRIMERA COLUMNA DE LA TARIFA)} \\ = \\ \text{EXCEDENTE AL LIMITE INFERIOR} \\ \times \\ \text{EL PORCIENTO APLICABLE (CUARTA COLUMNA DE LA} \\ \text{TARIFA)} \\ = \\ \text{SUBSIDIO SOBRE EXCEDENTE} \\ + \\ \text{CUOTA FIJA} \\ = \\ \text{SUBSIDIO GLOBAL} \end{array}$$

Después de determinar el importe del subsidio global, se tendrá que aplicar lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 80-A, para conocer las cantidades referentes al subsidio acreditable y no acreditable; Por lo que respecta al subsidio acreditable, este se disminuirá del impuesto que resulte a su cargo conforme el art.80.

2.3.2 Crédito al Salario

En la LISR se establece una reducción del impuesto de los trabajadores mediante el Crédito al Salario Mensual contenido en el artículo 80-B el cual se aplica a partir de Diciembre de 1993. El cual entrará en vigor a partir del 1o de Enero de 1994, según artículo primero transitorio de dicha Ley, y el cual fue aplicado en forma retroactiva a partir del 1o de octubre de 1993.

Dicha reducción quedo acordada durante la firma de los preceptos del Pacto para la Estabilidad y la Competitividad y el Empleo, publicado en el D.O.F. el día 3 de Diciembre de 1993. El cual entrará en vigor a partir del 1o de Enero de 1994, según artículo primero transitorio de dicha Ley, y el cual fue aplicado en forma retroactiva a partir del 1o de octubre de 1993.

En el artículo citado anteriormente se encuentra la tabla del Crédito fiscal expresada en montos la cual determina un beneficio mayor a los trabajadores que perciban ingresos bajos, principalmente a quienes perciben menos de cuatro salarios mínimos.

Las cantidades que se entreguen a los trabajadores en efectivo por concepto de Crédito al salario son acreditables contra cualquier contribución federal que el patrón tenga a su cargo o en su carácter de retenedor.

Cabe señalar que existe también el crédito general, la diferencia entre ambos radica en que el crédito al salario es al que tiene derecho sólo las personas que perciben ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y los trabajadores del gobierno a quienes se refiere la fracción I del art. 78 de la LISR; y al crédito general tiene derecho las demás personas físicas.

El Crédito al salario no se aplica a:

1. Quienes perciben ingresos por concepto de terminación de la relación laboral como primas de antigüedad, indemnizaciones, etc.
2. Quienes perciben ingresos que se asimilan a salarios para efectos del impuesto sobre la renta los cuales ya se señalaron en su oportunidad.

Mecánica de Aplicación del Crédito al Salario Mensual:

Después de calcular el impuesto que se debe de retener y aplicar a éste el subsidio acreditable, obteniendo así el impuesto a cargo, se disminuye el monto del crédito al salario mensual que le corresponda a cada trabajador en función de su ingreso.

Para la obtención del importe del crédito al salario, se deberá ubicar a los ingresos gravables del mes de que se trate, dentro del rango que le corresponda en dicha tarifa, la cual señala para cada uno de estos un crédito en particular. Cabe destacar que a mayor ingreso el importe del crédito es inferior.

Lo anterior queda esquematizado a continuación:

Impuesto determinado (Artículo 80 ISR.)
Menos:
Monto del Subsidio Acreditable (art.80-A ISR)
Es igual a:
Impuesto a Cargo
Menos:
Crédito al Salario Mensual (Art. 80-B ISR)
Diferencia

La diferencia que se obtenga, de acuerdo a su naturaleza, estará en los siguientes supuestos:

- Cuando el impuesto a cargo sea mayor que el crédito al salario, la diferencia que se obtenga es el impuesto a cargo del trabajador (a retener).
- Cuando el impuesto a cargo sea menor que el crédito al salario, la diferencia que se obtenga queda a favor del trabajador y se le entrega en efectivo conjuntamente con el pago por salario por el que se haya determinado al diferencia.

Efectos del Crédito al Salario al momento de entregarse en Efectivo:

- 1.- No se considera como una remuneración
- 2.- No se considera para determinar la proporción del subsidio acreditable
- 3.- No será acumulable, ni formara parte de la base para el calculo de cualquier otra contribución.
- 4.- No será deducible para el patrón.

Para entregar las diferencias que se generan por la aplicación del crédito al salario el empleador debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Que se lleven registros por los pagos por salarios identificando en forma individual a cada trabajador.
- Que se emitan y conserven comprobantes de pago de salarios, impuesto retenido y diferencias a favor por crédito al salario.
- Que se cumpla con las siguientes obligaciones:
 - Retener el impuesto y pagar el excedente de crédito al salario
 - Calcular el impuesto anual
 - Presentar declaración de pagos y retenciones anuales
 - Solicitar datos para el Registro Federal de Contribuyentes
- Que se hayan pagado las aportaciones de seguridad social y el SAR

2.4 CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL.

El artículo 81 de la LISR establece la obligación para el patrón de realizar el calculo anual del impuesto, a las personas que le hubieren prestado servicios personales subordinados.

Fración I.-

El impuesto anual se determinara para las personas que prestan sus servicios personales en forma subordinada, aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere el primer párrafo del art. 78, la tarifa del art. 141 de esta Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso resulte aplicable en los términos del art. 141-A, así como el crédito al salario anual.

Mecánica de calculo del impuesto anual:

TOTAL DE INGRESOS GRAVADOS ANUALES
-
LIMITE INFERIOR (PRIMER COLUMNA DE LA TARIFA)
=
EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR
x
PORCIENTO APLICABLE SOBRE EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR (CUARTA COLUMNA DE LA TARIFA)
=
IMPUESTO MARGINAL
+
CUOTA FIJA (TERCER COLUMNA DE LA TARIFA)
=
IMPUESTO ANUAL CAUSADO
-
SUBSIDIO ANUAL ACREDITABLE (ART.141-A)
=
IMPUESTO A CARGO
-
CRÉDITO AL SALARIO ANUAL
=
IMPUESTO POR PAGAR Y/O A FAVOR

Fracción II.-

En el caso de que el crédito al salario anual exceda del impuesto determinado conforme al cuadro anterior el retenedor:

A) Deberá entregar al contribuyente el monto que resulte de disminuir el excedente que se obtenga en los términos del párrafo anterior, la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto de crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio. Por el que se determine el impuesto cuando esta suma sea menor.

B) Considerara como impuesto a cargo del contribuyente el monto que resulte de disminuir a la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, el excedente que se obtenga en los términos del primer párrafo cuando este excedente sea menor.

Cuando el retenedor tenga que entregar las diferencias a que se refiere el inciso A, estas deberán hacerse conjuntamente con el primer pago por salarios que efectúe en el mes de Marzo del año siguiente a aquel por el que se haya determinado dichas diferencias.

Asimismo, podrá acreditar el retenedor los importes señalados anteriormente contra cualquier contribución federal a su cargo o de las retenidas a terceros. Las cantidades entregadas a los contribuyentes no formaran parte para el calculo a que se refiere el art. 141-A, de esta Ley.

Fracción III.-

En el caso de que el impuesto determinado conforme al cuadro anterior exceda del crédito al salario anual, el retenedor considerara como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte, incrementado con las cantidades que en su caso, haya recibido este último por concepto de crédito al salario mensual durante los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

Fracción IV.-

En el caso de que el impuesto determinado conforme al cuadro anterior sea igual al crédito al salario anual el retenedor considerara como impuesto a cargo del contribuyente las cantidades que en su caso haya recibido este último por concepto del crédito al salario mensual durante los meses del ejercicio por el que se determino el impuesto.

Fracción V.-

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

Fracción VI.-

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

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de Febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de Diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior.

Para ejemplificar la aplicación práctica del cálculo anual del impuesto, en el último Capítulo de este trabajo, se desarrollaron los anexos "F" y "G".

El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas en los términos que señala la S.H.C.P. mediante las reglas de carácter general.

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos de los mencionados en este capítulo, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor.

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o solo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 83 de esta Ley, el monto que le hubiere compensado.

No se hará cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo cuando se trate de contribuyentes que hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1o de Diciembre del año de que se trate y a quienes le comuniquen por escrito que presentarán declaración anual.

La SHCP realizará el cálculo de las tarifas del artículo 141, 141-A y 141-B de esta Ley a efecto de actualizarlas, para lo anterior se sumarán las tablas parciales por cada uno de los doce meses del año. Dichas tarifas serán publicadas en el Diario Oficial de la Federación en el mes de Enero del año siguiente a aquel por el que se determine el impuesto.

Ahora bien con el fin de que el patrón pueda llevar a cabo el cálculo del impuesto anual durante el mes de Diciembre del año de que se trate, el mismo podrá llevar a cabo la actualización de dichas tarifas obedeciendo para ello el procedimiento establecido en el párrafo anterior.

Cálculo del impuesto anual de ingresos asimilables a sueldos

Por lo que se refiere a los contribuyentes que perciben ingresos asimilables a sueldos (Art.78) LISR el cálculo de su impuesto anual se determinará de conformidad con el siguiente cuadro :

INGRESO ANUAL GRAVADO
APLICAR:
TARIFA DEL ARTICULO 141
=
I.S.R. CAUSADO
MENOS :
SUBSIDIO ACREDITABLE ARTICULO 141-
A
=
I.S.R. DETERMINADO
MENOS :
CRÉDITO GENERAL ANUAL ARTICULO
141-B
=
I.S.R. ANUAL A CARGO Y/O A FAVOR
MENOS :
PAGOS PROVISIONALES
=
IMPUESTO A PAGAR Y/O A FAVOR

Como podemos observar, la mecánica de cálculo para la determinación del impuesto en este tipo de ingresos, varía solamente con respecto a los obtenidos por sueldos en lo referente a la aplicación del crédito general. Ya que para los sueldos es aplicable el crédito al salario.

Las cantidades de impuesto anual determinadas para este tipo de contribuyentes:

- 1.- Se enterarán en la misma fecha que los percibidos por salarios.
- 2.- Los saldos a favor de impuestos se podrán compensar contra impuestos posteriores
- 3.- El retenedor podrá compensarlos contra saldos a cargo de otros trabajadores
- 4.- En caso de que la compensación no sea por la totalidad, el trabajador podrá solicitar la devolución del importe restante.

Calculo Anual de Impuesto por Separación o Liquidación. (Art.79 LISR)

Cuando se obtengan ingresos por conceptos de primas de antigüedad, retiros e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas.

I. Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos de este Título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, estas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo.

II. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario y al resultado se aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede

La tasa a que se refiere la fracción II se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 141; el cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en porcentaje. (Ver Anexo "G")

2.5 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

El artículo 82 de la LISR señala que los contribuyentes que obtengan ingresos de los establecidos en este capítulo además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones.

- 1.- Proporcionar a los patrones que le hagan los pagos, los datos necesarios, para que estos los inscriban en el RFC o bien si ya estuviera inscrito deberá proporcionar la clave al empleador.

2.- Solicitar las constancias de percepciones y retenciones al empleador y proporcionar la misma al patrón dentro del mes siguiente a aquél en que inicie la prestación de sus servicios o al empleador que le efectuara el cálculo del impuesto definitivo o acompañarla a su declaración anual. No se solicitará constancia al patrón que haga la liquidación del año.

3.- Deberá presentar declaración anual en los siguientes casos :

- a) Cuando obtenga ingresos acumulables distintos de los señalados en este capítulo
- b) Cuando se hubiere comunicado por escrito al retenedor que presentará declaración anual
- c) Cuando deje de prestar servicios a más tardar el 31 de Diciembre del año de que se trate o cuando a dicha fecha preste sus servicios a dos o más empleadores
- d) Cuando obtenga ingresos de los señalados en este capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del art.80.

4.- Cuando comunique al empleador por escrito antes de que éste le efectúe el primer pago que le corresponda por concepto de la prestación de servicios personales subordinados si presta servicios a otro empleador y éste les efectúa el acreditamiento a que se refiere el artículo 80 y 80-B, a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

2.6 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Los empleadores que hagan pagos por los que se refiere este capítulo tendrán las obligaciones que marca el artículo 83 de la LISR que a continuación mencionaremos:

- 1.- Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 80 y entregar en efectivo las cantidades referentes al crédito al salario.
- 2.- Calcular el impuesto anual a las personas que les hubiesen prestados sus servicios
- 3.- Proporcionar a las personas que le hubieren prestado servicios personales subordinados constancias de remuneraciones y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate.

Estás deberán proporcionarse a más tardar el día 31 de Enero de cada año. En los casos de trabajadores que se hayan retirado con anterioridad éstas se entregarán dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.

4.- Solicitar a las personas que contrate para prestar sus servicios las constancias de percepciones y retenciones a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que inicie la prestación del servicio y cerciorarse de que estén inscritos en el RFC.

Solicitar al trabajador que le comunique por escrito si presta servicios a otro empleador y si este le efectúa el acreditamiento a que se refiere el artículo 80v y 80-B a fin de no realizar doble acreditamiento.

5.- Presentar ante las oficinas autorizadas en el mes de Febrero de cada año la declaración anual informando a que personas se les entrego cantidades en efectivo por concepto de crédito al salario.

Asimismo, será necesario presentar la declaración anual de sueldos y salarios, mencionando en ella el R.F.C., remuneraciones cubiertas, retenciones efectuadas y en su caso, el monto del impuesto anual correspondientes a cada una de las personas que les hubieran prestado servicios en el año de calendario anterior.

6.- Solicitar a las personas que contrate para prestar sus servicios personales subordinados los datos necesarios para inscribirlos en el R.F.C. o en su caso si ya hubiesen estado inscritas les proporcionen su clave de registro.

CAPITULO III

LEY DEL SEGURO SOCIAL

El Instituto Mexicano del Seguro Social es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica propia, creado con motivo del Art. 5 de la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943.

3.1 ANTECEDENTES

La ley en cuestión fundamenta su base jurídica en la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución del 5 de Febrero de 1917, el cual señalaba textualmente:

Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo y de otras con fines análogos, por lo cual el Gobierno Federal, como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para difundir e inculcar la previsión popular.

Por otra parte, entre 1920 y 1928, lapso en el que gobernaron los presidentes Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles, se hicieron realidad diversos anteproyectos de iniciativa de ley con objeto de crear el Seguro Social; no obstante, la redacción en sí del texto constitucional no permitía la elaboración de una Ley eficaz y práctica, razón por la cual, por intervención del presidente Emilio Portes Gil, el Congreso de la Unión aprobó la reforma de la fracción XXIX, cuyo texto nuevo fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929, en los siguientes términos: "Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos". Dicha reforma permitió cancelar viejas ideas mutualistas, que solo hacían posible pequeñas cajas de previsión formadas por agrupaciones de trabajadores; asimismo federalizó la legislación sobre el Seguro Social.

Cabe señalar que diversas circunstancias técnicas y económicas de diversa índole impidieron que este se expidiera durante el gobierno del presidente Cárdenas.

La Ley del Seguro Social, iniciada por el presidente Manuel Ávila Camacho el 10 de Diciembre de 1942, fue aprobada con dispensa de trámite el día 23 por la Cámara de Diputados y el 29 por la Senadores, y promulgada y publicada en el Diario Oficial el 19 de Enero de 1943, año durante el cual se llevo a cabo la organización administrativa y técnica del Instituto Mexicano del Seguro Social; asimismo, se procedió a la inscripción de patrones y trabajadores en el Distrito Federal, según decreto del 15 de Mayo. Los servicios del IMSS se iniciaron el 1o. De Enero de 1944.

3.2 FINALIDAD DEL SEGURO SOCIAL

Cabe destacar que con base en el artículo segundo del título primero sobre disposiciones generales sobre la Ley del IMSS, sabemos que: " La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo".

Por lo anterior, el Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

Finalmente, el artículo primero de esta Ley especifica que ésta es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece.

Asimismo, las disposiciones fiscales de esta Ley que establece cargas a los particulares o excepciones a las mismas son de aplicación estricta. Se considera que establecen carga las normas que se refieran a sujeto, objeto, base de cotización y tasa. (Art. 9 BIS LSS)

3.3 RÉGIMENES DEL SEGURO SOCIAL

La Ley del Seguro Social comprende en su Art. 6 :

- El régimen obligatorio y
- El régimen voluntario

El régimen obligatorio consiste en un servicio público nacional, establecido con objeto de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. El Instituto dentro de este régimen cubre los siguientes seguros (Art. 11):

- Riesgos de trabajo
- enfermedades y maternidad
- invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte;
- guarderías para hijos de aseguradas, y
- retiro.

Mas adelante dentro de este capitulo se explicara mas ampliamente cada una de estas ramas en lo referente a sus características y requisitos para poder cumplir con cada una de ellas de acuerdo como lo señala esta Ley.

El régimen voluntario, por su parte, consiste en seguros facultativos y adicionales que el propio Instituto puede contratar para cubrir el seguro de enfermedad y maternidad y las prestaciones económicas pactadas en los contratos ley o en los contratos colectivos, que sean superiores a las de la ley. Dichos seguros amparan a familiares del asegurado que no estén protegidos por esta ley, o bien para proporcionar dichas prestaciones a trabajadores que no están comprendidos dentro de los artículos 12 y 13 de esta Ley. (Art. 224)

3.3.1 Sujetos del aseguramiento al régimen obligatorio:

El artículo 12 de esta Ley señala que población se encuentra amparada por el IMSS, dentro de este régimen:

I. Las personas que se encuentra vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en vista de alguna ley especial, este exento del pago de impuestos o derechos.

II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administraciones obreras o mixtas; y

III. Los ejidatarios, comuneros, colonos, y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, o comprendidos en la ley de crédito agrícola.

Igualmente el artículo 13 indica quienes son sujetos del régimen obligatorio :

I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;

II. Los ejidatarios y comuneros organizados para aprovechamientos forestales, industriales o comerciales o en razón de fideicomisos;

III. Los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios que, para la explotación de cualquier tipo de recursos, estén sujetos a contratos de asociación, producción, financiamiento y otro género similar a los anteriores;

IV. Los pequeños propietarios con más de veinte hectáreas de riego o su equivalente en otra clase de tierra, aun cuando no estén organizados crediticiamente;

V. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios no comprendidos en las fracciones anteriores; y

VI. Los patrones personas físicas con trabajadores a su servicio, cuando no estén ya asegurados en los términos de esta Ley.

El Ejecutivo Federal, a propuesta del Instituto, determinará por decreto, las modalidades y fecha de incorporación obligatoria al régimen del Seguro Social de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo, así como de los trabajadores domésticos.

3.4 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Quando una empresa contrata personal que le prestara servicios personales subordinados se derivan diversas obligaciones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, las cuales señalaremos a continuación:(Art.19 LSS)

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de sus salarios y los demás datos que señalen en esta Ley y sus Reglamentos, dentro de plazos no mayores de cinco días;

- Esta inscripción comprenderá a los patrones y trabajadores, debiendo llevarse esta dentro de la circunscripción territorial que le corresponda, con el objeto de identificar la subdelegación que le corresponda al patrón.(Art. 1o RSS inscripción)

Para efectuar el tramite de alta patronal ante las autoridades del Seguro Social, es necesario presentar la siguiente documentación:

- a) Alta ante la S.H.C.P.
- b) Acta Constitutiva en caso de ser persona moral
- c) Identificación del patrón o su representante legal.

Una vez que se ha proporcionado dicha información en la Subdelegación del Seguro Social, este proporcionara un formato para efectuar su inscripción o afiliación, el cual es "Afiliación de Patrones " AFIL-01.

Cabe señalar que al momento de efectuar el patrón su inscripción ante este Instituto y de acuerdo con el art. 11 del Reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo, deberá manifestar en la forma adicional que para tal efecto le proporcione el Instituto, la siguiente información :

1. Descripción, actividad o actividades a que se dedique la empresa.
2. Número y tipo de instalaciones, establecimientos dependencias, unidades y talleres.

3. Artículos que fabrica.
4. Procesos de trabajo, maquinaria, equipos y herramienta utilizados.
5. Bienes y artículos con los que comercia o servicios que presta.
6. Materias primas y materiales empleados.
7. Medios ambientales y sustancias que puedan presentar riesgos a los trabajadores.
8. Descripción de labores de los trabajadores dentro de los procesos de trabajo.

Es necesario mencionar que de acuerdo al artículo 13 del Reglamento para la clasificación de las empresas y determinación del grado de riesgo de trabajo, las mismas se clasificarán de acuerdo a su actividad, grupo, fracción y clase que le corresponde. En el caso de inicio de operaciones se ubicará la empresa en el grado medio de su clase y deberá cubrir las cuotas del seguro de riesgo de trabajo de acuerdo al factor que le sea aplicable.

- El Instituto asignará a cada patrón un número de registro y le proporcionará una tarjeta de identificación patronal la que deberá mostrar siempre que lo requiera el instituto. En dicha tarjeta constará la clase y grado de riesgo que corresponda a la empresa de conformidad con el reglamento respectivo. (ART. 3 RSS afiliación)

El aviso de inscripción del trabajador deberá de llevarse a cabo en el formato AFIL-02 el cual contiene los siguientes datos:(Art. 6 RSS afiliación).

Por parte del trabajador:

- a) apellidos paterno, materno y nombre del trabajador.
- b) el sexo del trabajador
- c) el día, el mes, el año y el lugar de nacimiento
- d) domicilio del trabajador
- e) número de afiliación del trabajador en caso de que lo hubiere
- f) firma o huella digital del trabajador

Los trabajadores están obligados a proporcionar al empleador los datos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en este artículo.

Por parte del Patrón :

- a) nombre del patrón, la actividad de la empresa y ubicación del centro de trabajo.
- b) el número del registro patronal
- c) fecha de ingreso al trabajo
- d) el salario diario que corresponda al trabajador
- e) firma del patrón o representante legal acreditado ante el Instituto

- El aviso de baja deberá efectuarse en el formato AFIL-04 el cual contendrá los datos necesarios para la identificación del asegurado, la fecha de la baja y la causa que la motiva. (Art.13 RSS afiliación)

En la declaración de baja del personal deberá indicarse la fecha exacta de la cesación de los servicios. En tanto el Instituto no reciba el aviso de baja subsistirá para el patrón la obligación de enterar y pagar las cuotas correspondientes al asegurado. (Art. 6 RSS inscripción).

Por otra parte es importante tener presente que los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo, no surtirán efectos para las finalidades del régimen del seguro social, mientras dure el estado de incapacidad.(Art.26 LSS)

- Los avisos de modificación de salario se presentarán en el formato AFIL-03 y deberán contener los datos completos del trabajador así como la fecha del cambio, el salario inmediato anterior y el nuevo salario.

Asimismo, será necesario considerar los lineamientos establecidos en el artículo 40 de la LSS los cuales señalan que:

- 1.- En el caso de salarios fijos deberán presentarse dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles;
- 2.- Tratándose de salarios variables los patrones deberán comunicar los cambios dentro de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, considerando para ello el salario promedio obtenido en el bimestre anterior;

3.- En los casos de salarios mixtos, cuando la modificación sea por los elementos fijos se deberá presentar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de cambio. Y en el caso de modificación de los elementos variables dentro del primer mes del bimestre siguiente.

Para todos los casos mencionados anteriormente si la modificación es por revisión del contrato colectivo, se comunicara al Instituto dentro de los treinta y cinco días siguientes a su otorgamiento.

Los cambios en el salario base de cotización surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.(Art.41 LSS)

El aviso de inscripción, baja y modificación de salario deberán ser entregados al Instituto en los formatos que al efecto establezca , dichos formatos serán proporcionados gratuitamente por el mismo. Con base en la recepción de estos avisos el Instituto confirma a patrones y trabajadores haber tomado nota de dichos movimientos.

El patrón es responsable de los daños o perjuicios ocasionados al trabajador, por falta de cumplimiento de esta obligación, cuando no la cumpla por causas que le sean imputables. (Art.15 RSS afiliación).

II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.

Las nominas o listas de raya deberán contener los siguientes datos: (Art.13 RSS pago cuotas)

- a) Nombre del patrón o en su caso denominación o razón social, número de registro patronal y RFC**
- b) Periodo de pago de la nomina o lista de raya**
- c) Nombres completos de los trabajadores, número de afiliación, y RFC de cada trabajador**
- d) Sistema para liquidar los salarios (diario, semanario, quincenal o mensual)**
- e) Días laborados por los que devengan el salario, monto de los salarios pagados por trabajador, deducciones efectuadas por cuotas obreras para el seguro social**

f) Firma de los trabajadores

III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social;

IV. Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley, decretos y reglamentos respectivos;

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos;

V BIS. En tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos; en la inteligencia de que deberán cubrir las cuotas obrero patronales aun en el caso de que no sea posible determinar él o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento de su parte de las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a los servicios sociales de beneficio colectivo previstos en el capítulo único del Título Cuarto de esta Ley;

VI. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III, V BIS, no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de casas habitación, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar este hecho a satisfacción del Instituto.

Dietaminación de estados financieros para efectos del Seguro Social :

De conformidad con el artículo 19-A de esta Ley los patrones que tengan a su servicio trescientos trabajadores o más y que en términos del Código Fiscal de la Federación estén obligados a dictaminar sus Estados Financieros por Contador Público autorizado, deberán proporcionar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de las cuotas obrero patronales.

3.5 SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

La base de cotización para los pagos al IMSS es el Salario Diario Integrado (SDI), por tanto, este concepto deberá quedar claro para los patrones, ya que incurrir en un error de cálculo o criterio para integrarlo, puede provocar diferencias que repercutan en hacer pagos en exceso o pagos menores que ocasionen actualizaciones y recargos.

Dentro de las reformas del 20 de julio de 1993, se modificó el artículo 32 de la LSS, el cual nos da las bases para integrar el salario base de cotización. Dichos cambios se vieron complementados y aclarados con acuerdos del Consejo Técnico del Instituto, ya que en algunos casos por sí mismos no eran claros o dejaban dudas.

3.5.1 Como se integra el salario base de cotización

Para los efectos de esta ley el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, primas, comisiones y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.(Art.32 LSS)

No formaran parte de la integración del salario los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo.
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito igual del trabajador y de la empresa y que dicho depósito no se pueda retirar más de dos veces al año.

ACUERDO 494/93 (18 de agosto de 1993)

“La fracción II del artículo 32, establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo mas de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.”

III. Las aportaciones adicionales que realice el patrón a favor del trabajador por concepto del Seguro del Retiro.

IV. Las aportaciones al INFONAVIT y los importes percibidos por concepto de PTU

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el 20% del SMG del D.F.

El artículo 38 de esta Ley, señala que si el trabajador recibe además del salario en dinero habitación o alimentación por parte del patrón sin costo para él se estimará aumentado su salario en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33%.

VI. Las despensas en especie o en dinero siempre que no rebasen éstas el 40% del SMG del D.F.

ACUERDO 495/93 (18 de agosto de 1993)

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

VII. Los premios por asistencia y puntualidad siempre que el importe de cada uno de estos no rebase el 10% del salario base de cotización.

ACUERDO 496/93 (18 de agosto de 1993)

"La fracción VII del citado artículo 32, dispone que estos conceptos no integran el salario base de cotización, cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% de dicho salario. Si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integraran el salario base de cotización únicamente las sumas que excedan dichos topes."

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, como planes de pensiones establecidos por el patrón o derivados de contratación colectiva y éstos reúnan los requisitos establecidos en la SHCP.

Cabe señalar que existen otros criterios que emitió el H. Consejo Técnico del Instituto como son los siguientes:

ACUERDO 497/93 (18 de agosto de 1993)

Horas Extras. "Atento a que la CPEUM autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este se presente eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrara el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta 90 días durante un año de calendario; y en caso de prestarse el servicio de forma permanente o pactada previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por mas tiempo del señalado anteriormente, el salario se integra con todo el tiempo excedente. Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento, a juicio de este Consejo Técnico."

ACUERDO 77/94 (9 de marzo de 1994)

I. Seguros de vida, invalidez y gastos médicos." Si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global en favor de sus trabajadores tal prestación no integra salario, por que la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y solo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la labor que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que se da entre la institución aseguradora y el patrón.

En el segundo caso al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo, no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra salario. La fracción VIII del artículo 32 de la LSS que regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, es limitativa, razón por la cual en este apartado, no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de un seguro. De lo expuesto debe concluirse que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en la contratación del seguro de grupo o colectivo no es pago de salario, por lo que no integra el salario base de cotización de sus trabajadores. Aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, el o los trabajadores reciban beneficios derivados de esta contratación.

II. Bonos o premios de productividad. Este concepto al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del artículo 32 de la LSS, con fundamento en los numerales 9o BIS y 32 párrafo primero del mismo ordenamiento jurídico, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización.

III. Alimentación. La fracción V del artículo 32 de la LSS exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas cuando representan cada una de ellas, cuando menos, el 20% del SMG diario que rija en el Distrito Federal.

Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta en los términos que señala el artículo 9o BIS de la propia LSS. En consecuencia, si el precepto no distingue respecto a cuantos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporcione en forma onerosa la alimentación no integra salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de \$ 3.05 (tres pesos con .05/100 m.n) que equivale al 20% del salario mínimo que rige en el distrito federal. Al no distinguir la fracción V del artículo 32 de la LSS respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión quede exceptuado de integración de salario. Por lo contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante de salario se encuentra regulada en el artículo 38 de la LSS;

Es decir, si la alimentación es gratuita, integra el salario y en este caso, con base en lo dispuesto por los artículos 9o Bis y 38 de la LSS, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, el artículo 38 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe del 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador."

IV. Tiempo Extra y Fondo de Ahorro. "Ratificar sus acuerdos 494/93 y 497/93, de fecha 18 de agosto de 1993."

V. Bonos o Premios de Antigüedad. " Cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituye salario en los términos del artículo 32, párrafo primero, de la LSS y 84 de la LFT y en razón a que no están excluidos expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 citado, estos conceptos integran salario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 9o BIS de la LSS.

VI. Bono o Ayuda para Transporte. " Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario si la prestación se otorga en efectivo en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentre excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 de la LSS.

Para que los conceptos mencionados anteriormente no formen parte de la integración del salario, éstos deberán quedar registrados debidamente en la contabilidad del patrón.

Ejemplos Prácticos de Integración de Salarios:

Caso 1.

Datos:			S.D.I.
Antigüedad:	1 año		
Sueldo Mensual:	604.50	(604.50/30)	20.15
Aguinaldo:	15 días	(20.15 x 15/365)	0.83
Prima Vacacional :	25 %	(20.15 x 6 x .25/365)	0.08
			<u>21.06</u>

Determinación del Factor de Integración: $21.06 / 20.15 = 1.0452$

Nota: En este ejemplo el salario diario integrado para un trabajador con el sueldo mínimo y prestaciones de Ley, sería de \$ 21.06 y de conformidad con lo establecido en el artículo 42 LSS, corresponde pagar íntegramente al patrón la cuota obrera.

Caso 2.

Datos:			S.D.I.
Antigüedad:	1 año		
Sueldo Mensual:	950.00	(950 / 30)	31.66
Aguinaldo:	15 días	(31.66 x 15 / 365)	1.30
Prima Vacacional:	25 %	(31.66 x 6 x .25 / 365)	0.13
			<u>33.09</u>

Determinación del Factor de Integración: $33.09 / 31.66 = 1.0452$

Nota: Como podemos observar, aun cuando el salario es mayor al mínimo el factor de integración es igual al caso 1, lo cual significa que el mismo varia dependiendo de las prestaciones que otorgue el empleador. Y en este caso si corresponde pagar al trabajador la cuota obrera.

Caso 3.

En este caso se incluirán algunas de las prestaciones mas comunes, que otorgan las empresas a sus trabajadores, con el fin de observar en que medida influyen en la determinación del salario diario integrado.

Datos:

Nombre:	González Pérez Federico
Antigüedad:	2 años
Jornada:	8 hrs. diurna
Cuota Diaria:	116.00
Aguinaldo:	30 días
Prima Vacacional:	75%
Vacaciones:	8 días
Tiempo Extraordinario:	todas las semanas labora tiempo extra en cantidad variable, pero sin rebasar 90 días anuales. Durante este bimestre (10 de 1996) laboro cada semana 3 horas los lunes y 2 los
jueves.	
Desayuno:	por este concepto el trabajador paga diariamente \$3.00
Habitación:	el trabajador paga \$150.00 por este concepto
Vales de Despensa:	monto mensual pagado \$244.00 (7% del sal. mensual)
Fondo de Ahorro:	13% sobre el salario mensual \$452.00 puede hacer retiros
	mas de 2 veces al año y la aportación es igual por parte del patrón y
trabajador.	
Club Deportivo:	reúne requisitos de deducibilidad para efectos de ISR y el
	importe entregado al trabajador es de \$100.00 mensuales. en efectivo y en
forma particular.	
Premio por Asist y Punt.:	se otorga un premio de \$300.00 bimestrales

Desarrollo:

A) La cuota ordinaria es la base principal de integración para efectos del IMSS, que en este caso seria de **\$116.00**

B) Aguinaldo: $(116 \times 30 / 365) = \underline{9.51}$

C) Prima Vacacional: $(116 \times 8 \times .75 / 365) = \underline{1.90}$

D) Tiempo Extraordinario:

$116 / 8 = 14.50$ importe por hora 5 horas a la semana dobles = 10 hrs. $10 \times 14.5 = 145.00$
--

Nota: El importe pagado por concepto de tiempo extraordinario en este bimestre, no será acumulable para la integración ya que no rebasa los límites fijados por Ley.

E) Desayuno:

Pago del trabajador \$3.00 SMG del D.F. \$20.15 % de pago = $3 / 20.15 \times 100 = 14.88 \%$ Cuota diaria $116 \times 8.33\% = \underline{9.66}$ (Art.38 LSS)
--

Nota: Este concepto incrementa el S.D.I. del trabajador, ya que el pago que realiza este por la prestación recibida no es considerada como onerosa. (Art.32 LSS)

F) Habitación:

Pago del trabajador \$100.00 / 30 = 3.33 SMG del D.F. \$20.15 % de pago = $3.33 / 20.15 \times 100 = 16.52 \%$ Cuota diaria $116 \times 25\% = \underline{29.00}$
--

Nota: El beneficio para el trabajador por este concepto también se integrara al salario, por no otorgarse en forma onerosa al trabajador, es decir el 20% del SMG del D.F., como mínimo según lo establece el Art.32 LSS

G) Vales Despensa:

Importe mensual \$244.00 / 30 = 8.13 Cuota diaria	
8.13 / 20.15 x 100 = 40.34 %	
Cuota diaria del pago \$244.00 / 30	= 8.13
SMG del D.F. Limite de pago diario 20.15 x 40%	= 8.06
Diferencia acumulable	<u>.07</u>

Nota: El importe de \$.07 también formara parte del SDI ya que de conformidad con el Art.32 fracc.VI se establece un limite del 40% del SMG del D.F. Como extensión de esta prestación.

H) Fondo de Ahorro:

Deposito patronal mensual \$452 / 30 = **15.06**

Nota: En este caso el fondo de ahorro se integrara, ya que el trabajador retira mas de dos veces al año el importe de las aportaciones.

I) Club Deportivo:

Monto mensual \$100.00 / 30 = **3.33**

Nota: este importe forma parte de la integración por ser cantidad entregada en efectivo y de manera personalizada al trabajador independientemente de que sea previsión social.

J) Premio por Puntualidad y Asistencia

Importe bimestral \$300.00

$$\text{Promedio diario del premio} = \frac{\text{Monto bimestral}}{\text{Días de salario devengados en el bimestre}}$$

$$= \frac{300}{60} = 5$$

Importe parcial del SDI antes de incluir el premio de asistencia: \$184.55 (1)

% del premio por asistencia respecto del SDI parcial: $5 / 184.55 \times 100 = 2.71\%$

Nota: el importe de esta prestación no se integrará al salario por no rebasar el límite del 10% del salario base de cotización del trabajador. (Art.32 LSS)

Resumen del Caso Practico (S.D.I.):

Cuota Diaria	Sí	116.00
Aguinaldo	Sí	9.53
Prima Vacacional	Sí	1.90
Tiempo Extraordinario	No	0.00
Desayuno	Sí	9.66
Habitación	Sí	29.00
Vales de Despensa	Sí	0.07
Fondo de Ahorro	Sí	15.06
Club Deportivo	Sí	3.33
Premio por Asist. y Punt.	No	0.00

3.5.2. Límites de salarios base de cotización

Cabe destacar que los trabajadores son inscritos al Instituto con el salario base que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límites para cada rama del seguro los siguientes:(Art.33 LSS)

SEGUROS:

Enfermedades y maternidad	25 SMG del D.F.
I.V.C.M.	10 SMG del D.F.
Riesgo de trabajo	25 SMG del D.F.
Guarderías	25 SMG del D.F.
Retiro	25 SMG del D.F.

Límite inferior: SMG del área geográfica respectiva.

Con los topes salariales establecidos para las diferentes ramas del seguro, será necesario identificar correctamente las bases de cotización para cada una de ellas a efecto de no incurrir en cálculos erróneos y pagos indebidos.

3.5.3. Determinación del Salario Base de Cotización

Para la determinación del salario base de cotización se deberá considerar lo siguiente (Art. 36 LSS y 17 RSS afiliación):

1. Si el salario en dinero se fija por semana, quincena o mes la remuneración correspondiente se dividirá entre, siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento se empleara para períodos distintos a los señalados.
2. Elementos fijos del salario más otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocidas.
3. Cuando el salario se integre por percepciones variables que no puedan ser cuantificadas previamente, se sumaran los ingresos obtenidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. En el caso de un trabajador de nuevo ingreso se considerará el salario probable que le corresponda en dicho período.
4. En el caso de que el salario de un trabajador se integre con percepciones fijas y variables se considerará de carácter mixto, y para efectos de cotización se sumarán a los elementos fijos el promedio de las percepciones variables de acuerdo a lo establecido en la fracción anterior.
5. Para los trabajadores a destajo, comisión y en general de aquellos que reciban una retribución variable que dependa de base distinta a la unidad de tiempo se seguirán las siguientes normas:

- a) Si el trabajador a laborado durante un año o más el salario será, el promedio de las percepciones percibidas en los doce meses anteriores
- b) Si el trabajador no a laborado durante un año continuo se tomara el promedio del salario obtenido en el lapso en que hubiere laborado
- c) Cuando se trató de una persona de nuevo ingreso se tomará el salario probable que corresponda al trabajador.

Percepciones fijas: sueldo fijo, prima vacacional , aguinaldo, tiempo extra fijo o cualquier otra percepción que se entregue al trabajador en forma periódica.

Prestaciones fijas: alimentación y habitación gratuitas, ayuda para renta, ayuda para transporte, etc.

Percepciones variables: compensaciones extraordinarias, comisiones, trabajo por destajo, gratificaciones, premios, etc.

Cuotas obrero patronales pago y plazos

Es obligación de los patrones retener y enterar las cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, para estos efectos el patrón se sujetará a las siguientes normas: (Art.44 y 45 de la LSS)

- a) El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir , cuando este descuento no lo efectúen en su oportunidad, solo podrán descontar hasta cuatro cotizaciones acumuladas, quedando a su cargo las restantes .
- b) El pago de las cuotas obrero patronales será por bimestres vencidos, y deberá cubrirse a mas tardar el día quince de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.
Por lo que corresponde al seguro de retiro (SAR) se cubrirá los días diecisiete de los meses antes señalados .
- c) Los patrones deberán efectuar también pagos provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales a más tardar el día quince de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año. El entero provisional será el equivalente al cincuenta por ciento del monto de las cuotas obrero patronales correspondiente al bimestre inmediato anterior. Respecto de las cuotas al seguro de retiro no se tendrán que efectuar enteros provisionales .

d) Cuando se trate de inicio de actividades, la obligación de efectuar el entero de pagos provisionales se diferirá al bimestre siguiente a aquél dentro del cual se haya dado dicho supuesto .

e) Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al instituto dentro de los quince días, contados a partir de la fecha de notificación.

Determinación del Pago de Cuotas

Las cuotas que deban pagarse al Instituto se determinarán aplicando a las bases de cotización los porcentajes establecidos para cada una de las ramas de aseguramiento, dichos porcentajes se proporcionan en el siguiente cuadro:

Seguros de:	Prestaciones en:	Patrón	Trabajador	Estado
Enfermedad y Maternidad (Art.114)	Especie y Dinero	8.75 %	3.125 %	0.62 %
Riesgos de Trabajo (Art.79)	Especie y Dinero	% de Riesgo Clasificado		
Invalidez, Vejez Cesantía en edad Avanzada y Muerte (Art.177)	Especie y Dinero	5.95 %	2.125 %	0.42 %
Guarderías (Art.191)	Especie	1.00 %		
Retiro (Art.183-B)	Dinero	2.00 %		

Determinación de pago de cuotas (Ejemplo):

Datos:

Salario Diario Integrado: \$ 184.55 (2)
 Bimestre de aportación : 1er. Bimestre de 1996
 Días de cotización : 60 días
 Riesgo de Trabajo: 0.34785

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Desarrollo:

Seguro	Limite	Base de Cotización	% Patrón	% Trabajado	Total
E y M	25 VSMGDF	184.55 x 60	8.75 % = \$969.88	3.125 % = \$346.03	\$ 1,315.91
I.V.C.M.	10 VSMGDF	184.55 x 60	5.95 % = \$658.84	2.125 % = \$235.10	\$ 894.14
R.T.	25 VSMGDF	184.55 x 60	0.34785 % = \$38.51		\$ 38.51
Guard.	25 VSMGDF	184.55 x 60	1 % = \$110.73		\$ 110.73
Retiro	25 VSMGDF	184.55 x 60	2 % = \$221.46		\$ 221.46
Totales			\$ 1,999.42	\$ 581.33	\$ 2,580.75

En este ejemplo, el importe a pagar por un trabajador con S.D.I. de \$184.55 será de \$2,580.75 El cual se conforma con un pago del patrón por \$1,999.42 y una retención a cargo del trabajador por \$581.33

Por otra parte hay que destacar que las bases de cotización fueron las mismas, ya que el S.D.I. de cotización no rebasa el limite de ninguna de las ramas.

La forma de cotización será bimestral y se determinará multiplicando el salario diario integrado por los días que corresponda al periodo que se determina. El número de días que comprende un bimestre se obtiene sumando los días naturales de los meses que lo componen., considerando además entre otras las siguientes reglas:

- a) Cuando un trabajador tiene incapacidad medica, sea por riesgo de trabajo o enfermedad general, solo se paga el SAR, ningún otro de los demás seguros
- b) Cuando existe ausentismo por parte del trabajador, sólo se paga el seguro de E y M ningún otro de los demás seguros
- c) Cuando un trabajador tiene permiso con goce de sueldo se considera que continua trabajando, por lo tanto cotizara en todas las ramas del seguro
- d) Cuando un trabajador tenga dos o más modificaciones de salario durante un bimestre, se multiplicaran los salarios diarios integrados por los días que corresponda a cada uno de ellos y se sumaran todos ellos

e) Si existe jornada o semana reducida el SDI se calculará sumando los salarios que perciba por los días trabajados en una semana y se dividirá entre siete

f) Cuando un trabajador labore con jornada o semana reducida y el SDI es inferior al SMAG, la forma de cotización para el seguro de E y M no podrá ser menor al SMAG

g) En caso de alta o baja del trabajador deberá tenerse cuidado en cotizar con los días correctos en base a la fecha de presentación del aviso

h) A los trabajadores que perciban el salario mínimo no se retendrá la cuota obrera y la misma será a cargo del patrón

i) En caso de que se modifique el SMG deberá tenerse en cuenta, que los topes de cotización varían en proporción del mismo.

- Para efectuar el pago de las cuotas obrero patronales se deberán utilizar los formularios autorizados por el propio Instituto (TE-S0-05). Una vez efectuado el pago los patrones deberán conservar el comprobante respectivo a fin amparar el periodo de cotización expresado claramente en dicha constancia.

- En caso de existir estallamiento de huelga el patrón está obligado a comunicarlo al Instituto en los términos del reglamento respectivo; en caso de declararse legal el conflicto el patrón cubrirá las cuotas obrero patronales generada por los trabajadores desde la fecha del conflicto.

- En los casos de sustitución patronal, el patrón sustituto pagará los adeudos pendientes en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de presentación del aviso de sustitución o la notificación del adeudo.

- La exigibilidad de las cuotas obrero patronales y de los capitales constitutivos nace a partir del día siguiente a la conclusión del periodo para el pago oportuno.

Sanciones por pago extemporáneo de Cuotas

Cuando no se enteren las cuotas, los enteros provisionales o los capitales constitutivos dentro de los plazos señalados, el patrón:

- Cubrirá a partir de la fecha en que los créditos se hicieren exigibles, la actualización y los recargos correspondientes de conformidad con el CFF, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

- En el caso de no enterarse o enterarse incorrectamente el instituto podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida con base en los datos con que cuente o con apoyo de los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad fiscal o a través de información proporcionada por otras autoridades fiscales.

El instituto en los casos anteriores, a solicitud escrita por parte de los patrones podrá conceder prorroga para el pago de los créditos derivados de cuotas, actualización, capitales constitutivos y recargos. Durante el plazo concedido se causaran recargos sobre el saldo insoluto actualizado en los términos que establece el CFF. Esta prorroga no será aplicable para el seguro de retiro.

Requisitos para dictaminarse

Para cumplir con esta disposición se deberá observar lo establecido en el reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social en su Título Tercero Capitulo Primero, el cual nos señala los siguientes requisitos:

- Se deberá realizar el dictamen por Contador Público Titulado y solicitar el trámite ante la delegación o subdelegación correspondiente (Art. 24)

- Cuando el Contador Público modifique cualquier dato proporcionado en su solicitud de registro original, deberá de informar al Instituto de los cambios realizados dentro de un plazo de quince días contados a partir de la fecha en que ocurra, en caso de que no se informe de estos hechos se aplicaran las sanciones que procedan. (Art. 25)

- Para que el Contador Público pueda llevar a cabo este dictamen en una empresa debe tener presente las siguientes limitantes: (Art. 26)

a) No ser cónyuge, pariente por consanguinidad en línea recta del propietario, de algún director o funcionario que tenga intervención en la administración

b) No prestar o haber prestado sus servicios de manera subordinada durante el año anterior a la empresa o a una empresa subsidiaria de esta

c) No tener o haber tenido durante el periodo de dictaminación, alguna injerencia o vinculación económica con el patrón

d) No ser agente o corredor de bolsa de valores y estar activo en su ejercicio profesional

e) no estar vinculado con el patrón que de tal manera le impida independencia mental o económica en relación a su trabajo

f) No estar prestando sus servicios al IMSS o a otra autoridad fiscal para determinar contribuciones federales.

3. 6 RAMAS DEL SEGURO SOCIAL

A continuación se dará una explicación amplia, de los seguros establecidos por el régimen obligatorio, a fin, de conocer las características principales de cada uno de ellos.

3.6.1 Riesgo de trabajo

Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Se consideran accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo. (Art. 48,49 y 50 LSS)

No se consideran para efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las siguientes causas: (Art.53 LSS)

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo el efecto de alguna droga, salvo que, exista prescripción suscrita por medico titulado y que el trabajador lo hubiere comunicado al patrón;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio; y

V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

El patrón deberá dar aviso al Instituto sobre cualquier accidente o enfermedad del trabajo en los términos que señale el reglamento respectivo. En caso de no hacerlo se hará acreedor a las sanciones que determine el mismo Instituto. (Art. 58 y 59 LSS)

Los riesgos de trabajo pueden producir: (Art. 62 LSS)

- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente parcial
- Incapacidad permanente total
- Muerte

Como consecuencia el asegurado tendrá derecho a las siguientes prestaciones en especie: (Art. 63 LSS).

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica
- Servicio de hospitalización
- Aparatos de prótesis y ortopedia
- Rehabilitación

Asimismo tendrá derecho a una prestación en dinero dependiendo el monto de esta y la duración de la misma, del tipo de incapacidad originada por el accidente de trabajo.

Para los efectos de la fijación de las primas a cubrir por el patrón por el concepto de seguro de riesgos de trabajo, las empresas serán clasificadas y agrupadas de acuerdo con su actividad, en clases, cuyos grados de riesgo se señalan para cada una de ellas en el artículo 79 de esta Ley.

3.6.1.1 Determinación del índice de siniestralidad

El 20 de Julio de 1993 se reforma el artículo 80 de esta Ley, el cual establece la obligación de las empresas de: " Autodeterminar por primera vez su grado de riesgo, tomando en consideración el índice de siniestralidad que se actualice en el periodo que correrá del 1o. de Enero al 31 de Diciembre de 1994, con vigencia a partir del segundo bimestre de cotización del año de 1995.

Con base en lo anterior, los patrones tendrán la obligación de revisar anualmente el grado de riesgo conforme al cual estén cubriendo sus primas, a efecto de determinar si permanecen en el mismo grado de riesgo, se disminuye o se aumenta. Estas modificaciones no podrán exceder los límites determinados para los grados máximo y mínimo de la clase a que corresponda la empresa.

El Instituto tendrá la facultad de validar o corregir la determinación y en caso de omisión de las empresas, impondrán la sanción y emitirá el dictamen que corresponda.

A continuación en atención a lo mencionado en diversos preceptos del Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo, se presenta un análisis de las disposiciones reglamentarias aludidas y ejemplos de la determinación del índice de siniestralidad.

Índice de frecuencia: (Art. 28 RSS riesgo de trabajo)

El índice de frecuencia es la probabilidad de que ocurra un siniestro en un día laborable y se obtiene conforme a la siguiente fórmula:

$$If = \frac{1000}{N} \times n \times 90$$

n = Numero de casos de riesgos de trabajo terminados

N = Numero de trabajadores promedio expuestos a los riesgos

Para el efecto, se considerara el numero de casos de riesgos de trabajo terminados en el lapso que se analice, excepto los de recaídas y los de modificaciones a las valuaciones por incapacidad permanente.

Por su parte el artículo 23 del reglamento establece: "... se entenderá por casos terminados aquellos en los que el trabajador siniestrado haya sido dado de alta y declarado apto para continuar sus labores e igualmente, los casos en que se inicie una incapacidad permanente parcial o total y cuando ocurra la muerte.

Índice de gravedad: (Art. 29 RSS riesgos de trabajo)

Este artículo establece que: El índice de gravedad, es el tiempo perdido en promedio por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones, entre el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo en el lapso que se analice. Dicho índice se obtendrá como a la siguiente fórmula:

$$I_g = \frac{S}{365 + (0,16 \times I) + (16 \times D)} \times N$$

Donde:

- N = Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos
- S = Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal
- I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales
- D = número de defunciones

Para obtener los días perdidos para el trabajo se tomarán en cuenta las consecuencias de los riesgos de trabajo terminados, las de los de recaída y los aumentos a valuaciones por incapacidad permanente registrados en el lapso que se analice, aún cuando provengan de riesgos ocurridos en lapsos anteriores.

El tiempo perdido se mide, según las consecuencias, de la siguiente manera:

- Si el riesgo de trabajo produce incapacidad temporal, se consideraran los días subsidiados;
- En el caso de accidente mortal o incapacidad permanente total, se tomara en cuenta el factor de ponderación sobre la vida activa, en los términos del artículo 30 de este reglamento.
- En cuanto a los asegurados con incapacidad permanente parcial, se considerara la proporción correspondiente.

Índice de Siniestralidad: (Art.8 RSS riesgo de trabajo)

De conformidad con este artículo, se entenderá por índice de siniestralidad al promedio del producto del índice de frecuencia por el índice de gravedad. De acuerdo con lo anterior, para obtener el índice de siniestralidad deberá multiplicarse el índice de frecuencia de terminado por el índice de gravedad correspondiente:

$$I_s = I_f \times I_g \times 1'000,000$$

Así también, para determinar el índice de siniestralidad el artículo 30 del reglamento en cuestión menciona: "El índice de siniestralidad a que se refiere el artículo 8o de este reglamento, expresado en fórmula actuarial, se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$I_s = \frac{n (1,000/90) (S/365 + 0.16I + 16D) \times 1'000,000}{N_2}$$

Donde:

El significado de cada variable es el apuntado en los artículos precedentes (28 y 29)

Por su parte, el significado de las constantes se señala a continuación:

1'000,000 = Ponderación para hacer más fácil la lectura y aplicación del I_s

365 = Número de días naturales del año

16 = Factor de ponderación sobre la vida activa de un individuo que es víctima de un accidente mortal o de una incapacidad permanente total.

90 = Factor de equilibrio, relativo al número de casos de riesgos de trabajo por cada mil trabajadores expuestos al riesgo.

El número de trabajadores promedio expuestos al riesgo se obtiene sumando los días cotizados durante el año y dividiendo el resultado entre 365.

3.6.2. Enfermedades y Maternidad

Quedan amparados por este ramo del seguro social los señalados en el artículo 92 de esta Ley:

I. El asegurado;

II. El pensionado por :

- a) Incapacidad permanente;
- b) Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada; y
- c) Viudez, orfandad o ascendencia

III. La esposa del asegurado o su concubina, del mismo derecho gozará la esposa de la asegurada.

IV. La esposa y concubina del pensionado en los términos de los incisos a y b de la fracc.II

del mismo derecho gozara el esposa de la pensionada.

V. Los hijos menores de 16 años del asegurado

VI. Los hijos de los asegurados hasta los veinticinco años cuando estudien en planteles gubernamentales, y los que padezcan alguna enfermedad o defecto físico y no puedan mantenerse por su propio trabajo hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen.

VII. Los hijos mayores de 16 años de los pensionados por IVCM que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares.

VIII. El padre y la madre del pensionado que vivan en el hogar de este.

"Para los efectos de este ramo del seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquella en que el Instituto certifique el padecimiento.

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el instituto certifique el estado de embarazo, la certificación señalará la fecha probable del parto la que servirá de base para el computo de los 42 días anteriores a aquel para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorga en los términos de esta Ley".(Art.93 LSS)

Para tener derecho a las prestaciones señaladas en esta rama el asegurado, pensionado y los beneficiarios deberán sujetarse a las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el Instituto.(Art.94 LSS)

El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causen al asegurado y sus beneficiarios por el incumplimiento de la obligación de inscribirlo o avisar de los salarios efectivos y los cambios de estos, que den origen a que no se le otorguen las prestaciones en especie o en dinero a que tienen derecho.(Art.96 LSS)

Forma de prestación de servicios médicos: (Art.97 LSS)

I. Directamente, a través de su propio personal e instalaciones

II. Indirectamente, en virtud de convenios con otros organismos públicos o particulares para que se encarguen de prestar el servicio.

III. Asimismo podrá celebrar convenios con quienes tuvieren establecidos servicios médicos y hospitalarios, pudiendo convenirse, si se tratare de patronos con obligación al seguro, en la reversión de una parte de la cuota patronal y obrera en proporción a la naturaleza y cuantía de los servicios relativos.

Prestaciones en Especie:(Art.101,102 y 118 LSS)

- En caso de enfermedad se otorgara al asegurado la asistencia medico-quirurgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria desde el comienzo de la enfermedad y hasta cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento.

- En caso de maternidad el Instituto otorgara a la asegurada, durante el embarazo, el alumbramiento y puerperio, las siguientes prestaciones; asistencia obstétrica , ayuda en especie por 6 meses para lactancia y una Canastilla al nacer el hijo.

En caso de baja del asegurado siempre y cuando haya cubierto un mínimo de 8 cotizaciones semanales ininterrumpidas conservara las prestaciones antes señaladas durante 8 semanas posteriores a su fecha de baja.

Prestaciones en dinero:(Art.104,105,109,110 y 111 LSS)

- En caso de enfermedad no profesional el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero, a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure esta y hasta por el termino de cincuenta y dos semanas. Si al concluir dicho periodo continuare incapacitado previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago hasta por 26 semanas más. El subsidio correspondiente será del 60% sobre su último salario diario integrado registrado ante este Instituto

Para tener derecho al subsidio mencionado anteriormente deberá tener cubiertas cuando menos cuatro cotizaciones semanales inmediatas a la enfermedad. En caso de trabajadores eventuales el plazo será de seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

- En caso de maternidad se tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al 100% de su último salario diario integrado y el cual recibirá durante cuarenta y dos días anteriores y posteriores al parto.

Requisitos para el otorgamiento del subsidio:

1. Cubrir por lo menos 32 cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;
2. Haber certificado ante el Instituto el embarazo y fecha probable de parto;
3. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos antes mencionados. Si la asegurada estuviere percibiendo otro subsidio se cancelará el que sea por menor cantidad.

El goce del subsidio anterior exime al patrón de la obligación del pago de salario íntegro a que se refiere la fracción V del Artículo 170 de la LFT .

Cuando la asegurada no cumpla con las semanas de cotización quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

Cuotas que corresponde cubrir a patrones y trabajadores para el pago de este seguro: (Art.114 LSS)

- Patrón 8.750 %
- Trabajador 3.125 %
- Estado 0.62 % (mensual)

3.6.3. Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte

Para el otorgamiento de las prestaciones de esta rama, se requiere del cumplimiento de periodos de espera, medidos en semanas de cotización reconocidas por el instituto. Se consideran como semanas de cotización las que se encuentren amparadas por certificado de incapacidad, excepto por lo que se refiere al seguro de retiro.

El pago de las pensiones de invalidez, de vejez, y de cesantía en edad avanzada, se suspenderá durante el tiempo en que el pensionado desempeñe un trabajo comprendido en el régimen del seguro social.

No regirá lo dispuesto en el párrafo anterior cuando el pensionado por invalidez ocupe con diverso salario un puesto distinto a aquel que desempeñaba al declararse este. De igual forma no se suspenderá la pensión por vejez o cesantía, cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio del seguro social con patrón distinto al que tenía al pensionarse y siempre y cuando hubiesen transcurrido seis meses de la fecha en que se haya otorgado la pensión. (Art.122 y 123 LSS)

3.6.3.1. Invalidez

Para efectos de esta Ley existe invalidez cuando, el asegurado se haya imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante su último año de trabajo y que esta imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional. (Art.128 LSS)

El asegurado tendrá derecho a las siguientes prestaciones: (Art.129 LSS)

- Pensión, temporal o definitiva;
- Asistencia médica

- Asignaciones familiares
- Ayuda asistencial

Para gozar de las prestaciones antes señaladas se requiere que al declararse la invalidez, el asegurado tenga acreditado el pago de 150 cotizaciones semanales.

No se tendrá derecho a esta pensión cuando se den los siguientes casos: (Art.132 LSS)

1. Por si o de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez
2. Resulte responsable del delito intencional que origino la invalidez
3. Padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen del Seguro Social

El derecho a la pensión de invalidez comenzara desde el día que se inicie el siniestro y si no puede fijarse el día, desde la fecha de la presentación de la solicitud para obtenerla, también será necesario tener en cuenta que el pensionado por invalidez que se niegue a someterse a los exámenes previos y a los tratamientos médicos prescritos o abandone éstos, el Instituto le suspenderá el pago de la pensión y dicha suspensión subsistirá mientras el pensionado no cumpla con las disposiciones anteriores. (Art.134 y 135 LSS)

3.6.3.2 Vejez

Para tener derecho al goce de las prestaciones de este seguro, es necesario que el trabajador haya cumplido 65 años de edad y tener reconocidas por el Instituto un mínimo de 500 cotizaciones. (Art. 138 LSS)

El asegurado tendrá derecho a las siguientes prestaciones: (Art.137 LSS)

- Pensión
- Asistencia médica
- Asignaciones familiares
- Ayuda asistencial

Cabe señalar que el otorgamiento de la pensión, solo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar.

3.6.3.3. Cesantía en edad avanzada

Se entiende por cesantía en edad avanzada para efectos de esta Ley, cuando el asegurado queda privado de trabajo remunerado después de los 60 años de edad.

El asegurado tendrá derecho a las siguientes prestaciones: (Art.144 LSS)

- Pensión
- Asistencia médica
- Asignaciones familiares
- Ayuda asistencial

Para el otorgamiento de estas prestaciones será necesario que el asegurado: (Art.145 LSS)

1. Tenga un mínimo de 500 cotizaciones semanales reconocidas ante el Instituto
2. Tener cumplidos 60 años de edad
3. Quedar privado de derecho remunerado

Para tener derecho a la pensión el trabajador tendrá que solicitarlo y haber sido dado de baja del régimen del seguro obligatorio. Asimismo hay que tener presente que el otorgamiento de esta pensión excluye cualquier posibilidad de conceder con posterioridad una pensión por vejez o invalidez a excepción de que reingrese al régimen obligatorio.

3.6.3.4 Muerte

Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez o cesantía el Instituto otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones: (Art.149 LSS)

- Pensión por viudez
- Pensión de orfandad
- Pensión a ascendientes
- Ayuda asistencial
- Asistencia medica

Para tener derecho a estas prestaciones se requiere: (Art.150 LSS)

1. Que el asegurado, al fallecer, hubiese tenido reconocido ante el Instituto un mínimo de 150 cotizaciones semanales o bien que se encontrare gozando de una pensión de I.V.C.
2. Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo

Los patrones y trabajadores deberán cubrir para efectos de esta rama las siguientes cuotas: (Art.177 LSS)

- Patrón 5.950 %
- Trabajador 2.125 %
- Estado 0.62 % (mensual)

3.6.4. Guarderías

Este ramo del seguro cubre el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia.

El servicio de guardería incluye los siguientes aspectos:

- Asco
- Alimentación
- Cuidado de la salud
- Educación
- Recreación

Para llevar a cabo estas prestaciones el Instituto establecerá instalaciones especiales en zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación. Las madres tendrán derecho a los servicios de guarderías, durante las horas de su jornada de trabajo.

Asimismo el servicio se proporcionará a los hijos procreados por las madres aseguradas desde la edad de 43 días hasta que cumplan cuatro años. (Art.184 al 189 LSS)

El monto de la prima para esta rama del seguro social será de 1% sobre el salario base de cotización, el cual deberá cubrir íntegramente el patrón. (Art. 191 LSS)

3.7. SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) tiene como propósito fundamental asegurar a los trabajadores los fondos y pensiones necesarios para su sostenimiento al retirarse de su vida laboral.

Por su objeto, ubicación, elementos y finalidades, resulta ser, además de un régimen de previsión social uno de los instrumentos de política gubernamental que mayores posibilidades representa para estimular las actividades económicas del país.

El ahorro es el objeto principal de este sistema, y en México con la actual situación es necesario incentivarlo a fin de convertirlo en un elemento del proceso económico; de funcionamiento ordinario y eficiente, impulsor de actividades rentables.

3.7.1 Definición

El Ejecutivo Federal envió al Congreso de la Unión el día 10 de Febrero de 1992, la iniciativa de ley a fin de crear el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

Dentro de dicha iniciativa se puede definir al SAR como: una prestación de seguridad social con carácter de seguro encaminada a la protección y bienestar de los trabajadores en el momento de su retiro, mismo que se instrumenta a través de un sistema de ahorro.

3.7.2 Antecedentes

El sistema de ahorro para el retiro se establece en nuestro país en el año de 1992, mediante las modificaciones simultáneas a varios ordenamientos federales. Tal reforma legal respondió a la influencia que recibió de un régimen semejante que opera en Chile, razón por la cual es conveniente referirse primero a este.

Este régimen fue establecido en Chile en el año de 1980, como reacción a la inconformidad manifestada por los resultados insatisfactorios del sistema pensionario para los seguros sociales de vejez, incapacidad y muerte. La principal causa de rechazo obedeció al hecho de que los fondos de pensiones a que el trabajador tendría derecho resultaban prácticamente inútiles, pues a través del tiempo no admitían ajustes por la inflación operada en el periodo correspondiente.

El sistema chileno sirvió como antecedente inmediato al establecimiento del SAR en México. Sin embargo fue necesario adecuarlo a los requerimientos del tamaño del sector laboral de nuestro país así como al sistema financiero y al desarrollo de la seguridad social.

Para tal motivo se reformaron varios ordenamientos federales que afectaron el régimen de seguridad social y al del ISR, nos referimos a los siguientes decretos: La Ley del IMSS y del ISR. (Publicados en el D.O.F. 24 de Feb. De 1992 y vigentes a partir del 1o. De Mayo del mismo año).

Las modificaciones realizadas a las leyes antes mencionadas tienen como finalidad principal:

- a) La de "... tomar providencias para que los trabajadores actuales puedan mejorar su situación económica al momento de su retiro..." y
- b) La necesidad de incrementar el ahorro interno a largo plazo, con el propósito de que "... México cuente con los recursos suficientes para financiar la expansión en la inversión en los años venideros.

Por lo que se refiere al ISR la reforma introdujo la exención del referido gravamen a favor de las distintas modalidades o formas de retiro de los fondos de la subcuenta respectiva, hasta por un monto diario que no exceda de nueve veces el SMAG del contribuyente, adicionalmente la citada Ley considera que no son ingresos acumulables para el trabajador las aportaciones patronales a las subcuentas del retiro, ni los intereses que generen estas, asimismo tampoco lo serán las aportaciones voluntarias a dicha subcuenta y podrá deducir hasta el 2% de su salario base de cotización del importe objeto de la aportación siempre que dicho salario se calcule sobre un límite máximo de 10 veces el SMG del Distrito Federal.

El funcionamiento inicial del SAR involucrando a los tres Institutos de Seguridad Social (IMSS, INFONAVIT e ISSSTE) resulto con un elevado grado de complejidad lo cual fue el factor determinante para que el gobierno propugnara por establecer mayor agilidad y coordinación en las operaciones.

El 6 de Junio de 1994 se plantea la iniciativa presidencial ante el Congreso de la Unión sobre el establecimiento de un órgano desconcentrado de la S.H.C.P. al cual se le denominó Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). Como encargado de coordinar las acciones entre los Institutos de Seguridad Social, Intermediarios Financieros, Empresarios y los trabajadores involucrados.

Con base en dicha iniciativa el Congreso expidió el Decreto para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, mismo que fue promulgado por el Ejecutivo Federal, el 20 de Julio de 1994, publicado el día 22 siguiente en el D.O.F. y vigente a partir del 23 de Julio de dicho año.

Este órgano a emitido resoluciones administrativas que han permitido una regulación complementaria para el funcionamiento inmediato de la coordinación de los sistemas. Asimismo, recientemente el Ejecutivo Federal emitió el reglamento interno de la CONSAR en el cual se establece la estructura y organización de la misma, así como, la distribución de las facultades que deben ejercer cada uno de sus órganos y dependencias.

3.7.3 Entero del 2% por parte del patrón

El fundamento primordial del Sistema se encuentra en la obligación de los patrones, incluidos la Federación y el D.F. de enterar una cuota del 2 % destinada al Seguro del Retiro. La cuota mencionada anteriormente tendrá como base el salario base de cotización del trabajador teniendo como tope máximo el de 25 veces el SMG del Distrito Federal y tope mínimo un SMG. En unión a la obligación citada, los patrones conservan la de cubrir los descuentos operados en el salario de los trabajadores a su servicio por créditos otorgados con cargo al INFONAVIT. (Art. 183-A y 183-B)

Las cuotas del seguro de retiro deben pagarse por bimestres vencidos a mas tardar el día 17 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año.

3.7.3.1 Forma de aportación

Destaca como característica del SAR la apertura por los patrones de cuentas bancarias individualizadas a nombre de cada uno de sus trabajadores, las cuales deben contar con dos subcuentas la del ahorro para el retiro y la de vivienda a fin de facilitar la constitución de los depósitos de las aportaciones respectivas. Dicha apertura podrá realizarse en las instituciones de crédito o entidad autorizada que elija el patrón, dentro de la plaza o en la población mas cercana.

A fin de que las Instituciones o entidades antes mencionadas puedan individualizar dichas cuotas, los patrones deberán proporcionarles directamente o a través de los Institutos de seguridad social o de la CONSAR la información relativa a cada trabajador, en la forma, y con la periodicidad que al efecto establezca la propia comisión.

Asimismo, para el control de las cuentas o subcuentas del retiro es necesario utilizar una clave de identificación del titular de la cuenta a efectos de poder verificar el saldo de las mismas por parte del trabajador.

La clave elegida a partir de 1992, fue la del Registro Federal de Contribuyentes; sin embargo, las primeras experiencias del sistema mostraron que dicha clave no es idónea para identificar e individualizar un universo creciente de derechohabientes por lo que varias hipótesis relacionadas para la obtención de una clave mas completa y versátil no ha sido definida actualmente, aunque se tiene pensado utilizar las claves informáticas para efectos electorales.

Por otra parte se establece como principio legal, que el trabajador no deberá tener mas de una cuenta de ahorro para el retiro, y en caso de tener una nueva relación de trabajo habrá de proporcionar al patrón respectivo su numero de cuenta así como la denominación de la institución o entidad operadora de la misma. (Art. 183-C)

En caso de terminación de la relación laboral el patrón deberá cubrir la cuota correspondiente al bimestre de que se trate, ya sea de manera total o proporcional al periodo de que se trate mediante la aportación respectiva a la Institución de Crédito o Entidad Financiera de que se trate. (Art. 183-D)

El entero de las cuotas se acreditara mediante la entrega que el patrón haga a cada uno de sus trabajadores, del comprobante expedido por la institución de Crédito o Entidad Financiera, donde se hayan enterado estas aportaciones. (Art.183-E)

El incumplimiento por los patrones a las obligaciones establecidas por Ley, tendrán como consecuencia imposición de multas con sus respectivas actualizaciones, recargos y en su caso el procedimiento administrativo de ejecución.

Formatos que deberán utilizarse para efectos del SAR:

- SAR-01-3 Formulario para la aportación del patrón a sus trabajadores
- SAR-02-2 Detalle de aportación al trabajador
- SAR-04-2 Registro, actualización de datos del trabajador y designación de beneficiarios
- SAR-05-1 Actualización de beneficiarios

3.8 NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL (1997)

El pasado 10 de Noviembre de 1995, la Cámara de Diputados recibió la iniciativa del Ejecutivo Federal relativa a una nueva Ley del Seguro Social. La cual fue aprobada el 7 de Diciembre del mismo año, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Diciembre de 1995.

Esta nueva Ley tiene una estructura diferente a la actual, y entrara en vigor el 1o de Enero de 1997. Por tanto, durante 1996 seguirá vigente la anterior Ley.

Dentro de las modificaciones de esta Ley, se replantea la reestructuración orgánica del Instituto, así como, la creación de las "Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES)", y la reforma de diversos artículos de la misma Ley.

En el desarrollo de este tema, se analizaran algunos de los cambios mas sobresalientes de esta Ley. Misma que desde el año de 1944 no tenia una modificación de tanta relevancia.

3.8.1 Principales Objetivos de la Reforma.

TRABAJADOR.

- Fortalecer la seguridad social
- Ampliar la cobertura, así como los beneficios que ofrece la seguridad social a través de sus prestaciones económicas, medicas y sociales
- Crear un nuevo sistema de pensiones que brinde garantías al trabajador al momento de su retiro
- Ampliar la oferta de lugares de guarderías para los hijos de las madres trabajadoras y reducir el costo de operación de estos servicios

INSTITUTO.

- Crear las condiciones para mejorar en todos los ordenes la eficiencia y calidad de los servicios que el Instituto ofrece
- Resolver un problema de viabilidad financiera, que de no atenderse de inmediato pone en peligro la institución y a los servicios que presta a la población
- Preservar al IMSS como patrimonio invaluable de los trabajadores

EMPRESA.

- Eliminar las clases de riesgo y ajustar las cuotas a la siniestralidad de cada empresa, así como reducir la prima de riesgo de trabajo para la empresa que invierta en preservación de accidentes y modernización de sus plantas
- Reducir los costos de atención del servicio médico
- Ser un instrumento decisivo del fomento al empleo y la competitividad de las empresas

3.8.2 Modificaciones a la Ley del Seguro Social.

Para cumplir con los principales objetivos de la Nueva Ley del Seguro Social fue necesario la modificación de su articulado a efecto de asegurar su funcionamiento eficaz y transparente para satisfacer los requerimientos del Sector Empresarial, Laboral y del propio Instituto.

3.8.2.1 De las Disposiciones Generales.

Artículo 2.- Se adiciona como finalidad de la seguridad social, el otorgar una pensión a los asegurados que el Estado garantizará, previo cumplimiento de los requisitos legales.

Artículo 5.- Señala que el Instituto además de ser un organismo descentralizado tendrá el carácter de organismo fiscal autónomo.

Artículo 10.- Se elimina el derecho a embargar hasta el 50% de los Fondos del Seguro de Retiro y el de las pensiones de cesantía y vejez para efectos de "pensión alimenticia" por parte de los beneficiarios del asegurado o pensionado.

3.8.2.2 Del Régimen Obligatorio del Seguro Social.

Artículo 11.- Se reestructuran las ramas de seguro del régimen obligatorio, quedando de la siguiente manera:

- Riesgos de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez y vida
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- Guarderías y prestaciones sociales

Como podemos observar la reestructuración de IVCM es el aspecto básico de dicho cambio, lo cual responde a la concepción de las Empresas Privadas de Seguros que manejarán en gran parte los dos nuevos seguros, resultado de fragmentar el de IVCM.

La nueva ley deroga el artículo 8 de la ley anterior, la cual establecía proporcionar servicios sociales de beneficio colectivo (Prestaciones sociales y servicios de solidaridad social). Con la derogación del artículo anterior se eleva a categoría de seguro las prestaciones sociales quedando incluidas con las de guarderías.

Por lo anterior el importe de la prima de guarderías se compartirá con el ramo de prestaciones sociales, lo cual preocupa, ya que se verá disminuida los recursos canalizados a las prestaciones de guarderías.

Afortunadamente en la nueva ley se señala que solo hasta el 20% de lo que se recaude en el seguro de guarderías y prestaciones sociales, podrá destinarse a este último ramo, lo anterior gracias a la presión que ejercieron legisladoras, aseguradoras y sindicatos, ya que en la iniciativa del Ejecutivo no se contenía tal limitante. (Art. 211 LSS)

Dentro de las prestaciones sociales podemos mencionar las siguientes: velatorios, promoción de la salud, cursos de adiestramiento y capacitación para el trabajo, actividades culturales y deportivas.

Artículo 15.- Es obligación de los patrones presentar los avisos afiliatorios y en esta nueva ley se autoriza a los patrones a presentar los movimientos afiliatorios y listas de raya, no sólo en dispositivos magnéticos, sino también de telecomunicación.

Artículo 16.- Debido a los cambios que pudieran surgir en el código fiscal de la federación, la nueva Ley del IMSS impone la obligación de dictaminarse, no a los patrones con más de 300 trabajadores, sino a los patrones que por el número de sus trabajadores según el Código Fiscal de la Federación estén obligados a dictaminarse. Para tal efecto deberá presentar al IMSS copia con firma autógrafa del informe sobre su situación fiscal con los anexos relativos a las contribuciones por concepto de cuotas patronales.

3.8.2.3 De las Bases de Cotización y de las Cuotas.

Artículo 27.- Por lo que respecta a la integración del salario base de cotización, se mantuvieron intactas las disposiciones contenidas en la anterior Ley, por lo que seguirán con validez los acuerdos del Consejo Técnico dictados al respecto (494/93, 495/93, 496/93, 77/94, y Diario Oficial de la Federación del 18 de agosto de 1994.

Cambios:

- Toda vez que los ramos de retiro, cesantía y vejez se unen en un sólo seguro, estarán sujetos al mismo marco normativo, el artículo 27 fracción III, aclara que no integran el salario las cuotas que el patrón entere por concepto de este seguro; tampoco las aportaciones adicionales que entregue en favor de sus trabajadores en este seguro de retiro, cesantía y vejez.

- Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, y que cumplan ya no con los requisitos establecidos por la S.H.C.P. sino por los que al efecto establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro como ya se venía manejando en la práctica.

Los requisitos establecidos a la fecha son:

- Cumplir con requisitos de deducibilidad del I.S.R.
 - Que la pensión mensual de los planes sumada a la que corresponde por virtud de la LSS equivalga por lo menos a un SMG del D.F.
 - Para el disfrute de la pensión los trabajadores deban cubrir cuando menos 30 años de servicios o 60 años de edad.
- En este mismo artículo se agrega la fracción IX la cual señala que el tiempo extraordinario no integrará cuando este se preste dentro de los márgenes establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Ejemplo:

a) Un trabajador labora seis horas extras un día a la semana, su salario por cuota diaria es \$40.10 En este caso las tres horas que rebasa el tope establecido por la LFT de tres horas diarias si se integran al salario del trabajador.

Calculo de Tiempo Extra Integrable

Tiempo Extra 3 hrs.

Costo por hora 40.10 / 8 = 5.01

5.01 x 3 hrs. Triples = 45.09 importe de las hrs. que integran

45.09 / 7 = 6.44 importe diario acumulable al salario de cotización

40.10 + 6.44 = 46.54 salario integrado (faltaría considerar el aguinaldo y p.v.)

Artículo 28.- Establece que el trabajador tendrá que inscribirse con el salario base de cotización que perciba en el momento de su afiliación, estableciéndose como limite superior el equivalente a 25 veces del SMG que rija en el D.F. y como limite inferior el salario mínimo general del área respectiva.

El artículo vigésimo quinto transitorio establece que el artículo 28 entrara en vigor el 1o de Enero del año 2007, en lo relativo al seguro de Invalidez y Vida, así como en los ramos en Cesantía y Edad Avanzada y Vejez. Los demás ramos de aseguramiento tendrán como limite superior desde el inicio de la vigencia de esta Ley el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

A partir de la entrada en vigor de esta Ley el limite del salario base de cotización en veces salario mínimo para el seguro de Invalidez y Vida, así como para los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, será de 15 veces salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, el que se aumentara un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el año 2007.

Artículo Vigésimo Quinto Transitorio			
Seguro	Ramas	1997	1998 al 2007
I. R.T.	R.T.	25 S.M.G. del D.F.	
II. E. y M.	Enf. y Mat.	25 S.M.G. del D.F.	
III: I. y V.	Inv. y Vida	15 S.M.G. del D.F.	+ 1 SMGDF: c/año.
IV. R.C. y V.	Retiro	25 S.M.G. del D.F.	+ 1 SMGDF: c/año.
	Cesantía Vejez	15 S.M.G. del D.F. 15 S.M.G. del D.F.	
V. G. y P.S.	Guard. y Prest. Soc.	25 S.M.G. del D.F.	

Artículo 29.- Se modifica el periodo de pago de las cuotas, las cuales serán por mes natural y ya no por bimestre natural como anteriormente se manejaba. (fracc.I)

Asimismo, se elimina la posibilidad de cotizar con un salario inferior al mínimo, en caso de jornadas reducidas (fracción III).

El asegurado que a la entrada en vigor de esta ley se encuentre laborando por semana o jornada reducidas y cotice con base en un salario inferior al mínimo continuara cotizando en los mismos términos en que lo viene haciendo, mientras dure la relación laboral que origine ese pago. De terminarse esa relación e iniciarse otra similar, aún en el supuesto de que el salario percibido fuere inferior al mínimo, cotizara en los términos de esta Ley. (Art. 6o transitorio).

Artículo 34.- Se modifican los plazos para presentar los avisos de modificación de salario quedando de la siguiente forma:

Salarios fijos: dentro de los 5 días hábiles siguientes

Salarios Variables: dentro de los primeros 15 días naturales del mes siguiente, de las modificaciones de salario promedio en el mes anterior.

Salarios Mixtos: si se modifican los elementos fijos del salario, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de modificación; tratándose de elementos variables que se hayan modificado en el mes respectivo, se presentara el aviso dentro de los 15 días del mes inmediato siguiente.

Por otra parte tratándose de modificaciones por revisión del Contrato Colectivo del Trabajo, el aviso se comunicara al instituto, dentro de los 30 días naturales siguientes a su otorgamiento.(Art. 34)

Artículo 39.- Se modifica el plazo y las modalidades del pago de las cuotas.

Este es uno de los cambios mas importantes de esta Ley, ya que el pago de las cuotas obrero patronales será por mensualidades vencidas a mas tardar el día 17 del mes inmediato siguiente y como consecuencia se eliminan los pagos de enteros provisionales.

3.8.2.4 Seguro de Riesgos de Trabajo.

Artículo 50.- Se establece la obligación por parte del Seguro de dar aviso al patrón cuando califique de profesional algún accidente o enfermedad de alguno de sus trabajadores.

Artículo 54.- En el caso de que el Seguro cubra el subsidio o la pensión sobre un salario inferior al real, el Instituto cobrará al patrón además de los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten el 5% por gastos de administración sobre el importe de dicho capital, como parte integrante del mismo.

Artículo 62.- Se elimina la posibilidad al trabajador de percibir una pensión derivada del riesgo de trabajo, si se rehabilita y consigue un trabajo que le proporcione un ingreso cuando menos equivalente al 50% de la remuneración habitual que hubiere percibido de continuar trabajando.

Artículo 71.- Las cuotas por este seguro que deban pagar los patrones, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo.

Artículo 72.- Para los efectos de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y al producto se le sumara 0.0025. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la formula siguiente:

$$\text{Prima} = \left\{ \left(\frac{S}{365} \right) + V * (I + D) \right\} * (F/N) + M$$

Donde:

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total,

F = 2.9, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

D = Número de defunciones

M = 0.0025, que es la prima mínima de riesgo

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán, en la clase que les corresponda conforme al reglamento, la prima media. Una vez ubicada la empresa en la prima a pagar, los siguientes aumentos o disminuciones de la misma se harán conforme al párrafo primero de este artículo.

No se tomaran en cuenta para la siniestralidad de las empresas los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

Artículo Noveno Transitorio.-

1.- Siniestralidad, años 1995-96. Se calculara conforme a la ley anterior, determinándose la prima relativa también con apego a esta.

2.- Siniestralidad año 1997. La siniestralidad comprendida del 1o de Enero al 31 de Diciembre de este año, se determinara, así como la prima relativa, ya con base en la nueva Ley.

3.- Vigencia. La prima así determinada tendrá vigencia del 1o de Marzo de 1988 al 28 de Febrero del año 1999.

Artículo 74.- las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al período y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.

La prima conforme a la cual estén cubriendo sus cuotas las empresas podrá ser modificada, disminuyéndola o aumentándola en una proporción no mayor al 0.01 del salario base de cotización con respecto a la del año inmediato anterior. También se modifican los límites mínimo y máximo del grado de riesgo siendo el 0.25% y el 15.00% de los salarios base de cotización respectivamente.

3.8.2.5 Enfermedad y Maternidad.

Artículo 106.- Este artículo define como se financiaran las prestaciones en especie de esta rama del seguro:

1. Por cada asegurado se pagara mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al 13.9% de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal.

2. En el caso de los asegurados cuyo SBC sea mayor a tres veces el SMGDF diario se cubrirá además de la cuota establecida en el punto anterior una cuota patronal adicional del 6% y otra adicional obrera del 2%, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y el límite de tres veces el salario mínimo comentado anteriormente.

3. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente un cuota diaria por cada asegurado, equivalente al 13.9% de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal.

Artículo 107.- Este artículo define que se financiarán las prestaciones en dinero de esta rama del seguro con el 1% sobre el salario base de cotización de la siguiente forma:

1. A los patrones les corresponderá pagar el 70% de dicha cuota.
2. A los trabajadores les corresponderá pagar el 25% de la misma.
3. Y al Gobierno Federal el 5% restante.

3.8.2.6 Del Seguro de Invalidez y Vida.

Artículo 112.- Se define los riesgos protegidos en este capítulo que son; la invalidez, y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez.

Artículo 122.- se modifica el número de cotizaciones semanales para gozar de las prestaciones del ramo de invalidez, de 150 a 250 cotizaciones para una invalidez hasta del 74% y de 75% o más solo será necesario las 150 cotizaciones.

Asimismo, se da la opción al asegurado declarado en estado de invalidez permanente, de que en caso de no reunir las semanas de cotización señaladas en el párrafo anterior, pueda retirar en el momento que lo desee el saldo de su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición.

Artículo 126.- Este artículo se adiciona, y señala que cuando un pensionado por invalidez se rehabilite se le suspenderá el pago de la pensión por parte de la aseguradora elegida por el trabajador.

Artículo 130.- Se le otorga el derecho a la pensión de viudez, al viudo o concubinario que dependa económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada por invalidez.

Artículo 133.- Establece que el disfrute de esta pensión no se suspenderá aun cuando los beneficiarios desempeñen un trabajo remunerado. Y en el caso de que los beneficiarios del pensionado por invalidez contraigan nupcias, tendrán derecho a pago final de tres anualidades de la pensión que disfrutaban.

Artículo 141.- la cuantía de la pensión por invalidez será igual a una cuantía básica del 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización, actualizadas más las asignaciones familiares y ayuda asistencial.

En el caso de que la cuantía de la pensión, sea inferior a la pensión garantizada, el Estado aportará la diferencia a fin de que el trabajador pueda adquirir una pensión vitalicia. Y en ningún caso esta pensión podrá ser inferior a un salario mínimo mensualizado vigente en el D.F. actualizable cada año

Artículo 147.- A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el Seguro de Invalidez y Vida el 1.75% y el 0.625% sobre el salario base de cotización.

3.8.2.7 Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Artículo 154.- Este artículo establece que existe cesantía en edad avanzada, cuando el asegurado quede privado de trabajo remunerado después de 60 años de edad. Para gozar de las prestaciones por este seguro se modificó el límite de cotizaciones de 1500 a 1250, en el caso de no reunir las semanas de cotización requeridas, podrá retirar el saldo de su cuenta en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas restantes. En este último caso el asegurado tiene 750 cotizaciones, tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Artículo 157.- los asegurados que reúnan los requisitos anteriores, podrán optar por alguna de las siguientes alternativas:

- I. Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia
- II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una administradora de fondos para el retiro y efectuar con cargo a esta, retiros programados.

Artículo 158.- Se establece que el asegurado podrá pensionarse antes de cumplir la edad establecida, siempre y cuando la pensión que se le calcule sea superior en más del 30% de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

A continuación se transcribe el artículo 159, el cual se adiciona y señala conceptos que son de importancia para la comprensión de diversos artículos establecidos en esta Ley.

“Para efectos de esta Ley, se entenderá por:

I. Cuenta Individual, aquella que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondos para el Retiro, para que se depositen en la misma, las cuotas obrero-patronales y estatal por concepto del seguro de retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. La cuenta individual se integrará por las subcuentas: de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias.

Respecto de la subcuenta de vivienda las Administradoras de Fondos para el Retiro deberán hacer entrega de los recursos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en los términos de su propia Ley.

II.- Individualizar, el proceso mediante el cual se identifica la parte que se abona a las subcuentas correspondientes a cada trabajador de los pagos efectuados por el patrón y el Estado, así como los rendimientos financieros que se generen.

III. Pensión, la renta vitalicia o el retiro programado

IV. Renta Vitalicia, el contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.

V. Retiros Programados, la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomara en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.

VI. Seguro de Supervivencia, aquel que se contrata por los pensionados, por riesgos de trabajo, por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por vejez, con cargo a los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros, mediante la renta que se les asignara después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.

VII. Monto Constitutivo, es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de supervivencia con una institución de seguros.

VIII. Suma Asegurada, es la cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador.

Del Ramo de Vejez.

Artículo 162.- se incrementan las semanas de cotización de 500 a 1250 y será necesario para el goce de las prestaciones de este ramo, que el asegurado cumpla 65 años de edad. Cuando no reúna el asegurado las cotizaciones señaladas podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición, o seguir cotizando hasta cubrir el límite establecido, en caso de tener un mínimo de 750 cotizaciones tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Artículo 164.- los asegurados que reúnan los requisitos anteriores podrán disponer de su cuenta individual y podrán optar por alguna de las siguientes opciones:

I. Contratar con una compañía de seguros (pública, social o privada) una renta vitalicia.

II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a esta retiros programados.

Artículo 168.- las cuotas y aportaciones para efectos de estos ramos serán los siguientes:

1. En el ramo de retiro 2% sobre el salario base de cotización el cual estará a cargo del patrón.
2. Cesantía en edad avanzada y vejez, les corresponde cubrir a los patronos y trabajadores las cuotas del 3.150% y 1.125% sobre el salario base de cotización respectivamente.
3. Cesantía en edad avanzada y vejez, la contribución del Estado será igual a 7.143% del total de la cuotas patronales de estos ramos.
4. El Gobierno Federal aportara además mensualmente por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al 5.5% del salario mínimo general para el D.F; por cada día de salario cotizado, la que se depositara en la cuenta individual de cada trabajador asegurado.

Artículo 173.- se establece que el pensionado por cesantía en edad avanzada o vejez, perderá su pensión cuando reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio.

3.8.2.8 Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales.

Artículo 201.- el ramo de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del **trabajador viudo o divorciado** que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia.

Artículo 211.- el monto de la prima para este seguro, será el 1% sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solo se podrá destinar el 20% de dicho monto.

A continuación se presenta un cuadro sinóptico donde se muestran las modificaciones en las ramas del Seguro Social, especificando los límites máximos de cotización y los porcentajes patronales, obreros y estatales que se cubrirán por cada una de estas ramas.(Anexo 1)

A N E X O " I "

PORCENTAJES DE APORTACIONES OBRERO PATRONALES Y DEL ESTADO
DE ACUERDO A LA L.FY DEL SEGURO SOCIAL DE 1984

SEGUROS DE	PRESTACIONES EN	PATRÓN	TRABAJADOR	ESTADO
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD (ART. 114)	ESPECIE Y DINERO	8.75%	3.125%	0.62%
RISGOS DE TRABAJO (ART. 79)	ESPECIE Y DINERO	% DE RIESGO CLASIFICADO		
INVALIDEZ, VEJEZ CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE (ART. 77)	ESPECIE Y DINERO	5.95%	2.125%	0.42%
GUARDERIAS (ART. 191)	ESPECIE	1%		
RETIRO (ART. 95-B)	DINERO	2%		

PORCENTAJES DE APORTACION OBRERO PATRONALES Y DEL ESTADO
DE ACUERDO A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1987

SEGUROS DE	PRESTACIONES EN	PATRÓN	TRABAJADOR	ESTADO
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	(ART. 99)	13.9%	4.95%	1.1%
	ESPECIE (ART. 108)	13.9% DE UN B.B.C.D. INFERIORES DE MAS DE 3.5 M.D.P. (FRACC. B) % DE LA DIFERENCIA ENTRE EL B.B.C. Y EL LÍMITE DE 3.5 M.D.P.	4.95% DE UN B.B.C.D. INFERIORES DE MAS DE 3.5 M.D.P. (FRACC. B) % DE LA DIFERENCIA ENTRE EL B.B.C. Y EL LÍMITE DE 3.5 M.D.P.	1.1% DE UN B.B.C.D. INFERIORES DE MAS DE 3.5 M.D.P. (FRACC. B) % DE LA DIFERENCIA ENTRE EL B.B.C. Y EL LÍMITE DE 3.5 M.D.P.
RISGOS DE TRABAJO INVALIDEZ Y MUERTE	(ART. 107) ESPECIE (1)	% DEL RIESGO CALCULADO POR EL B.B.C.	% DEL RIESGO CALCULADO POR EL B.B.C.	5.0% DEL B.B.C.
RETIRO	DINERO (ART. 71) DINERO (ART. 147)	2.0%	0.85%	0.25%
CESANTIA Y VEJEZ	DINERO (ART. 71) DINERO (ART. 147) DINERO (FRACC. B)	5.95%	2.125%	0.25% MAS 0.2% DE UN B.B.C.D. COMO CUOTA SOCIAL (ART. 95-B EN N.)
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	ESPECIE (ART. 211)	1%	0%	0%

(1) POR INCAPACIDAD TEMPORAL

B.B.C. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

3.8.3 Administradoras de Fondos para el Retiro.

Para los efectos de este seguro, es derecho de todo trabajador asegurado contar con una cuenta individual. La individualización y administración de los recursos de las cuentas individuales para el retiro estará a cargo de las Administradoras de Fondos para el Retiro "AFORES". (Art. 174 LSS)

Las AFORES para su constitución y funcionamiento, deberán contar, con la autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), reuniendo los requisitos que al efecto establezca la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.(Art. 175 LSS)

El trabajador tendrá el derecho de elegir a la Administradora que operara su cuenta individual y a su vez la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el retiro determinara el procedimiento aplicable a los recursos de aquellos trabajadores que no elijan que Administradora operara su cuenta.(Art. 176 LSS)

Será obligación del patrón que contrate a un nuevo trabajador, el solicitar su número de seguridad social y el nombre de la Administradora que opera su cuenta individual. Así mismo el trabajador en ningún caso podrá tener más de una cuenta individual, en caso contrario será obligación del trabajador promover los procedimientos de unificación o traspasos correspondientes conforme lo establezca la CONSAR.(Art. 177 LSS)

El trabajador podrá una vez en un año calendario contado a partir de la última ocasión que se ejercite este derecho, solicitar a su Administradora el traspaso de los recursos de su cuenta individual a otra Administradora.(Art.178)

Al efectuarse el entero de las cuotas obrero patronales las AFORES identificarán la aportación por cada uno de los trabajadores, a fin de realizar la aplicación a cada subcuenta de la cuenta individual. El patrón de dichas aportaciones tendrá la obligación de proporcionar en forma bimestral los comprobantes respectivos a sus trabajadores ya sea de manera directa o por medio de su representante sindical. También las AFORES tendrán la obligación de proporcionar a los trabajadores cualquier información relacionada con su cuenta individual observando para ello la periodicidad y los términos que para estos efectos establezca la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el retiro.(Art. 179 a 181 LSS)

Los gastos que genere el sistema de emisión, cobranza y control de aportaciones de las cuentas individuales de los trabajadores serán cubiertos al instituto por la AFORES, en los términos que al efecto se establezcan.(Art. 183 LSS)

En caso de terminación de la relación laboral, el patrón deberá enterar al Instituto la cuota correspondiente al bimestre de que se trate o, en su caso, la parte proporcional de dicha cuota en la fecha en que deba efectuar el pago de las correspondientes a dicho periodo.(Art. 184 LSS).

Cuando un trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral tendrá derecho durante este tiempo a:

1. Realizar aportaciones a su cuenta individual
2. Retirar de su subcuenta la cantidad que resulte menor entre 75 días de su propio salario base de cotización de las últimas 250 semanas o el 10% del saldo de la propia subcuenta, a partir del cuadragésimo sexto día natural contado desde la fecha que quedo desempleado.

Este derecho podrán ejercerlo los trabajadores que acrediten no haber retirado durante los 5 años anteriores cantidad alguna de esta subcuenta.

Los trabajadores y patrones podrán efectuar aportaciones adicionales, las cuales se depositaran a la subcuenta de aportaciones voluntarias. El trabajador podrá hacer retiros de dicha subcuenta por lo menos una vez cada seis meses bajo los términos que establezca la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. (Art. 191 y 192 LSS)

La disolución y liquidación de la Administradoras de Fondos para el Retiro y Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro se sujetara a la legislación aplicable, así como a las disposiciones administrativas que expida la CONSAR para salvaguardar los derechos de los asegurados en los términos de esta Ley.

La Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro preverá las disposiciones administrativas que sean necesarias para lograr el eficaz cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Ley.

CAPITULO IV

LEY DEL INFONAVIT

Para complementar lo referente a la seguridad social, en este capítulo se estudiara la obligación patronal establecida en la fracción XII del Artículo 123 Constitucional, en donde se señala que "Toda empresa agrícola, industrial, minera, o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Para cumplir con esta obligación las empresas deberán efectuar las aportaciones correspondientes al Fondo Nacional de Vivienda para que esta constituya depósitos en favor de los trabajadores y establezca un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para la adquisición en propiedad de tales habitaciones".

No es sino hasta el año de 1972, cuando el presidente Luis Echeverría Álvarez decreto la Ley del Infonavit y crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio denominado Instituto Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

4.1 OBJETO DEL INSTITUTO

"El Instituto tiene por objeto: (Art.3)

- I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda
- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición de propiedad cómodas e higiénicas
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores
- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores

IV. Las demás a que se refiere la fracción XII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que establece esta Ley".

4.2 INTEGRACIÓN DEL PATRIMONIO DEL INSTITUTO: (Art.5)

I. "Con el Fondo Nacional de la Vivienda, que se constituye con las aportaciones que deben hacer los patrones de conformidad con la fracción XII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo y con los rendimientos que provengan de la inversión de estos recursos.

II. Con las aportaciones en numerario, servicio y subsidio que proporcione el Gobierno Federal.

III. Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título; y

IV. Con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos a que se refieren las fracciones II y III".

4.3 OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES: (Art.29)

I. Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos correspondientes conforme a lo siguiente:

Para cumplir con esta obligación, el Consejo de Administración del Instituto fijara un instructivo en el cual se señalara la forma de inscripción y determinara los avisos que se deban dar sobre altas y bajas de trabajadores, las modificaciones de salario y demás datos necesarios. (Art.30)

II. Efectuar las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda en instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, para su abono en la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro abiertas a nombre de los trabajadores en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo.

Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas. A fin de que las Instituciones de crédito o entidades financieras puedan individualizar dichas aportaciones, los patrones deberán proporcionarles, directamente o a través de los Institutos de Seguridad Social o de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro según lo determine esta información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca dicha comisión.

III. Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo establecido en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir prestamos otorgados por el Instituto y a la Administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales, así como enterar el importe de dichos descuentos en la forma y términos que establecen esta Ley y sus reglamentos.

El pago de las aportaciones y descuentos, será por bimestres vencidos, a más tardar el día 17 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y noviembre de cada año ante la Institución de Crédito o Entidad Financiera autorizada de su elección. El Instituto podrá emitir y notificar liquidaciones para el cobro de las aportaciones y descuentos ya mencionados. (Art.35)

4.4 SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

A) Integración.

Para determinar el salario base de cotización se estará sujeto a lo establecido en el Artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, la cual señala que:

“El salario se integrara con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomara en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

1. Los instrumentos de trabajo , tales como herramientas, ropa y otros similares
2. El ahorro, cuando se integre por un deposito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
3. Las aportaciones al Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.
4. La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despesas.
5. Los premios por asistencia.
6. Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios este pactado en forma de tiempo fijo.

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

B) Limite del Salario Base de Cotización.

Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el Salario Mínimo General del área geográfica de aplicación que corresponda. (Art.144 LFT)

C) Determinación del Salario Base de Cotización.

El salario diario base de cotización se integrara por:

- I. Elementos Fijos; salario y otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida.
- II. Elementos Variables; se sumaran los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el numero de días de salario devengado.
- III. Salario Mixto; se sumara a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables, en los términos de lo que se establece en la fracción anterior.
- IV. En el caso de que se incremente el salario en efectivo por cuota diaria o cualquier otra percepción o prestación derivada de una revisión de Contrato Colectivo de Trabajo o por cualquier otra circunstancia se incrementará el salario base de cotización.

El patrón cubrirá una cuota a su cargo, por cada trabajador que le preste sus servicios equivalente al 5% sobre su salario base de cotización, a efecto de cumplir con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. (Art.136 LFT)

4.5 SUSPENSIÓN DE APORTACIONES

La obligación de calcular y enterar aportaciones al INFONAVIT se suspende temporalmente cuando, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, se produzca la suspensión de la relación de trabajo, según lo establecen los artículos 43, 427 y 451.

En caso de renuncia voluntaria no se deben cubrir aportaciones sobre las cantidades que se paguen al trabajador por concepto de aguinaldo, prima vacacional, prima de antigüedad, indemnización y otras de carácter similar, ya que las primeras formaban parte de su salario integrado y las siguientes se derivan por la terminación de la relación laboral.

En caso de despido injustificado, se presentan dos situaciones:

1. Si el trabajador ejerció la acción de reinstalación, el patrón debe cubrir aportaciones sobre los salarios vencidos.
2. Si el trabajador ejerció la acción del pago de una indemnización (Constitucional) los salarios vencidos a que condene la Junta de Conciliación y Arbitraje no causan aportaciones.

En los casos de incapacidades por maternidad de las mujeres trabajadoras y de incapacidades temporales por riesgos o enfermedades de trabajo, al no quedar suspendida la relación laboral, subsiste la obligación patronal de enterar las aportaciones habitacionales correspondientes.

Caso Practico.

En el siguiente ejemplo se calculara la cuota del infonavit a cargo del patrón por un trabajador con prestaciones mínimas de Ley.

Datos:

- Salario Mensual \$1,188.00
- Aguinaldo 15 días
- Vacaciones 6 días
- Prima Vacacional 25%

Determinación del salario base de cotización:

Concepto	Formula	Importe Diario
Cuota diaria	$\$ 1,188.00 / 30 =$	39.60
Aguinaldo	$\$ 39.60 \times 15 / 365 =$	1.62
Prima Vacacional	$\$ 39.60 \times 6 \times .25 / 365 =$	0.16
Total Salario Base de Cotización		\$ 41.38

Desarrollo:

Salario base de cotización \$ 41.38
No. De días del bimestre (6 bim-95) = 61
Porcentaje de aportación = 5 %

$41.38 \times 61 \times 5\% = \$ 126.20$ Aportación patronal al Infonavit

CAPITULO V

IMPUESTO SOBRE NOMINAS

Otro de los impuestos importantes a cargo de las personas físicas o morales, es el impuesto local del 2 % sobre nominas para el Distrito Federal (D.F.). Este impuesto lo pagaran todos aquellos contribuyentes que realicen erogaciones al trabajo personal subordinado en el D.F.

Se publica en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de Diciembre de 1987 (exposición de motivos) y con diversas reformas a la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal para entrar en vigor a partir del 1o. De Enero de 1988.

Este impuesto se creo con el fin de contribuir al gasto publico, y la Tesorería del Departamento del D.F; calculaba percibir en el año de 1988, un monto aproximado de 140'000 millones de viejos pesos, convirtiéndose así en el impuesto local mas importante. Actualmente la recaudación por este importe, solo es superado por el impuesto predial.

El impuesto del 2% sobre nominas se calculara sobre el total de las erogaciones en dinero o en especie que el patrón realice en función al trabajo personal subordinado, el cual deberá enterarse dentro de los primeros quince días del mes inmediato posterior al hecho generador del crédito fiscal, mediante declaración que se presentara ante las dependencias respectivas.

El 17 de Diciembre de 1993, se publico en el diario Oficial de la Federación el acuerdo por el que se autoriza la forma (R-2-26) "Solicitud de Inscripción y Aviso de Modificación al Patrón de Contribuyentes del Impuesto Sobre Nominas". Con el objeto de que las personas físicas y morales soliciten su inscripción y los avisos correspondientes con el formato oficial de este impuesto y puedan cumplir con sus obligaciones fiscales.

Como este es un impuesto al gasto en igualdad de ingresos, el patrón que mas gaste pagara más impuesto, que el patrón que pague menos salario y prestaciones.

5.1. FUNDAMENTO LEGAL

Como se comento en capítulos anteriores la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 31 fracc.IV, establece:

Que son obligaciones de los Mexicanos contribuir para los gastos públicos de la federación, del estado y municipio de una manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Por su parte el Código Fiscal de la Federación en su Art. 1o. Nos señala que:

Las personas físicas y morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las Leyes fiscales respectivas.

A partir del 1o. De Enero de 1995, el Código Financiero pasa a sustituir a la Ley de Hacienda del Departamento del D.F; y establece en su Artículo 23 lo siguiente:

Las personas físicas y morales están obligadas al pago de las contribuciones establecidos en este Código, conforme a las disposiciones previstas en el mismo. Cuando en este Código se haga mención a contribuciones relacionadas con bienes inmuebles, se entenderá que se trata de los impuestos predial, sobre adquisición de inmuebles y contribuciones de mejoras.

Jurisprudencias.

Con respecto al pago del Impuesto Sobre Nominas, desde su origen algunos contribuyentes trataron de declararlo anticonstitucional. Por tal motivo interpusieron amparo ante las autoridades correspondientes, obligando así a la Suprema Corte de Justicia a establecer Jurisprudencia, que por unanimidad de sus once ministros en pleno público, resolvió ciento cuarenta y nueve amparos en revisión promovidos en contra del Código Financiero del Distrito Federal expedido por la Asamblea de representantes en Diciembre de 1994.

En tres de ellas determina que la Asociación de Representantes del D.F; puede imponer contribuciones locales y que sus atribuciones expresas no requieren como requisito indispensable que se establezcan literalmente en la Constitución.

En las otras cuatro establece que el Impuesto Sobre Nominas previsto en los artículos 178 al 180 del mencionado Código, no es violatorio del artículo 31 fracción IV Constitucional y que atiende a la capacidad contributiva de los obligados no violando así los principios de proporcionalidad y equidad.

Para llegar a estas conclusiones el Máximo Tribunal de Justicia del país sometió a discusión y negó los ciento cuarenta y nueve amparos.

Las siete tesis de jurisprudencia son las siguientes:

38 / 1995 (9a. Época)	42 / 1995 (9a. Época)
39 / 1995 (9a. Época)	43 / 1995 (9a. Época)
40 / 1995 (9a. Época)	44 / 1995 (9a. Época)
41 / 1995 (9a. Época)	

5.1.1. Elementos

Sujeto y Objeto.

El Art. 178 de este Código establece: " se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nominas, 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, independientemente de la designación que se les otorgue.

Para los efectos de este impuesto, se consideran erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral".

Tasa.

El impuesto sobre nominas se determinara, aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado. (Art. 179 Código Financiero)

Fecha de Pago.

El impuesto sobre nominas se causara en el momento que se realicen erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagara declaración en la forma fiscal aprobada (R-7-5), que deberá presentarse dentro de los primeros quince días del mes siguiente.

La Ley Federal del Trabajo en su Art. 20 nos dice: "se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Y en el artículo 82 de la misma ley, menciona que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y el 84 de la misma comenta que el salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Por lo antes expuesto, es importante señalar que cuando se de terminada la relación laboral en forma injustificada, el patrón no tendrá la obligación de pagar tal impuesto por la cantidad de dinero que entregue al trabajador como indemnización, ya que lo que grava tal impuesto son las remuneraciones que el trabajador recibe por su trabajo y no por la terminación del mismo.

5.2. DETERMINACIÓN PRESUNTIVA DE EROGACIONES

El Código Financiero establece en su artículo 78, que las autoridades fiscales, podrán determinar presuntivamente las erogaciones realizadas por los contribuyentes para remunerar el trabajo personal subordinado, cuando dichos contribuyentes:

- a) Se opongan u obstaculicen el inicio o desarrollo de las facultades de comprobación de las autoridades
- b) No presenten sus libros de contabilidad, registros, documentación o no proporcionen informes relativos al cumplimiento de sus obligaciones fiscales inherentes al impuesto sobre nominas
- c) Se adviertan otras irregularidades en sus registros o documentación respecto al impuesto sobre nominas, que imposibiliten el conocimiento de sus erogaciones o impidan la determinación del monto de las erogaciones efectuadas en el Distrito Federal.

La forma de determinar estas presunciones se realizara de conformidad con el artículo 79 del mismo ordenamiento.

5.3. OBLIGACIONES DE LOS CONTRIBUYENTES

El artículo 63 de este Código, establece que una de las obligaciones de los contribuyentes que realicen remuneraciones al trabajo personal subordinado consiste en:

Llevar registros contables en el que se consignaran tanto el monto de las erogaciones realizadas en el Distrito Federal, como los conceptos por los cuales se efectuaron tales erogaciones.

Este registro es muy importante que se lleve, el cual deberá ser claro y permitir identificar las erogaciones efectuadas en el D.F. y aquellas que se llevaron a cabo fuera de esta zona; a efecto de que en el momento en que la autoridad competente realice sus facultades de comprobación y aplique el 2 % sobre el monto de las primeras coincida con el impuesto enterado a cargo del contribuyente.

A continuación se presenta un cuadro en el cual se señalan que conceptos se deberán considerar para el pago del 2 % del Impuesto Sobre Nominas.

Conceptos que Gravan y no Gravan este Impuesto:

Concepto	Grava
Sueldos y salarios	Sí
Horas extras	Sí
Prima vacacional	Sí
Vacaciones	Sí
Aguinaldo	Sí
P.T.U.	Sí
Vales de despensa	Sí
Vales de restaurante	Sí
Vales de gasolina	Sí
Caja de ahorro	Sí
Premio de puntualidad	Sí
Indemnización	No

Cuando este impuesto no se pague en su oportunidad, se pagaran recargos por concepto de indemnización a la Hacienda Pública del D.F.; tales recargos se calcularan conforme a una tasa que será 30% mayor de la que anualmente establezca en la Ley de Ingresos del D.F. (Art. 51 Código Financiero).

Caso Practico.-

Datos:

La empresa "X" S.A. de C.V. ubicada en el D.F. se dedicada a la compra venta de computadoras y accesorios, cuenta con 20 trabajadores, tiene erogaciones por concepto de sueldos y prestaciones durante noviembre de 1995, como sigue:

Concepto	Importe
Sueldos	53,200.00
Vales de Despensa	7,500.00
Aguinaldo	3,000.00
Tiempo Extra	4,325.00
Suma	68,025.00
Por:	
Tasa	2%
Impuesto por Pagar	1,360.50

El Impuesto de \$1,360.50 se pagara a mas tardar el día 15 de diciembre, en el formato R-7-5 (Declaración del Impuesto sobre Nominas), el cual se muestra al final de este Capítulo con los datos del ejemplo anterior.

5.4 ESTÍMULOS FISCALES Y EXENCIÓN

Acorde con la Reforma Tributaria Integral que tiene entre otros objetos promover el empleo se han establecido en el presente ejercicio los siguientes estímulos y exenciones:

Crédito Fiscal.

La Ley de ingresos para el ejercicio de 1996, señala lo siguiente: "Los contribuyentes que tributen conforme a los Títulos II, II-A o IV Capítulos II, III y VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y que hallan venido operando con anterioridad a la entrada en vigor de este Decreto, podrán optar por acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo del ejercicio de 1996, o en su caso, contra el Impuesto al Activo a su cargo del propio ejercicio de 1996, un monto equivalente al 20% del salario mínimo general elevado al año, vigente durante 1996 en el área geográfica del propio contribuyente, por el empleo adicional generado entre el 1o de Noviembre de 1995 y el 31 de Diciembre de 1996.

El empleo adicional generado se determinara como la diferencia entre el promedio mensual del numero de empleados que el contribuyente llegue a tener entre el 1o de Noviembre de 1995 y el 31 de Diciembre de 1996 y el promedio mensual correspondiente a los diez primeros meses de 1995.

De no existir impuesto a cargo de los contribuyentes, no habrá lugar a devoluciones, pudiendo ejercer el derecho de acreditamiento dentro de los siguientes diez ejercicios fiscales."

El beneficio señalado anteriormente será para las personas físicas y morales incluyendo a las personas físicas que perciban ingresos por honorarios y arrendamiento de inmuebles.

El empleo adicional generado se determinara de la siguiente manera:

Promedio mensual del numero de empleados Nov 95-Dic 96 menos: Promedio mensual del numero de empleados Enc-Oct 95 Diferencia = Empleo Adicional Generado

Para determinar el crédito fiscal se estará a lo siguiente:

Empleo Adicional Generado por: Monto Equivalente al Salario Mínimo Gral. Anual de 1996 (20%) Igual: Crédito Fiscal Acreditable
--

Puntos a considerar:

1. No es aplicable a contribuyentes que inicien operaciones a partir de noviembre de 1995
2. Este crédito fiscal se aplicara contra el I.S.R. y el IMPAC en la declaración anual de 1996 que se presentara en marzo de 1997.
3. Se tienen hasta diez ejercicios siguientes a 1996 para su acreditamiento
4. Este crédito fiscal no da lugar a devoluciones
5. El saldo de este crédito después de cada acreditamiento no es actualizable

Exención.

Asimismo, en esta reforma a la Ley de Ingresos del D.F. Se establece en su artículo 9o la exención para los efectos patronales (Personas Físicas y Morales) durante el año de 1996 del pago del impuesto sobre nominas a que se refiere el artículo 178 del código financiero, respecto de los empleados adicionales que contraten a los que hubieren tenido en promedio entre Enero y Octubre de 1995, así como los patrones que se den de alta a partir de Enero de 1996.

Durante el ejercicio 1996 la base para no efectuar el pago del Impuesto Sobre Nominas, se establece en función del promedio de empleados que los patrones hayan tenido en el periodo de Enero a Octubre de 1995. Lo cual implicara calcular dicho promedio para determinar si se tiene derecho a dicha exención respecto de los empleados adicionales que contraten.

Requisitos para no pagar el Impuesto Sobre Nominas del Empleo Adicional:

A) Llevar un registro especial y por separado en el que se consigne:

1. El monto de las erogaciones respecto de las que no se pagara el impuesto sobre nominas
2. Los conceptos por los que se efectuaron tales erogaciones

B) Que los empleados que contraten las empresas:

1. No hayan tenido una relación laboral
 - Con la empresa
 - La controladora de la empresa
 - Sus filiales
2. O bien, hayan sido liquidados por alguna de esas empresas cuando menos tres meses antes de su nueva contratación.

Lo anterior implicara para los patrones la implantación de controles que les permitan determinar en forma mensual el monto y conceptos respecto de los cuales no se pagara el Impuesto Sobre Nominas del Distrito federal, para lo cual deberán efectuar el siguiente calculo:

Promedio de empleados entre Ene-Oct de 1995
 menos:
Numero de trabajadores del mes del ejercicio 1996 que corresponda
 igual:
Empleados adicionales al promedio respecto de los cuales
no se efectuara el pago del Impuesto Sobre Nominas

Caso Practico.-

En el siguiente ejemplo se determinara el crédito fiscal por el empleo adicional generado.

Mes	No. trabajadores	Mes	No. trabajadores
Ene. 1995	13	Nov. 1995	12
Feb. 1995	13	Dic. 1995	13
Mzo. 1995	10	Ene. 1996	15
Abr. 1995	11	Feb. 1996	15
May. 1995	14	Mzo. 1996	17
Jun. 1995	09	Abr. 1996	19
Jul. 1995	10	May. 1996	18
Agt. 1995	12	Jun. 1996	21
Sep. 1995	15	Jul. 1996	23
Oct. 1995	11	Agt. 1996	20
Suma	118	Sep. 1996	24
	Entre 10	Oct. 1996	24
	11.8 Promedio	Nov. 1996	25
		Dic. 1996	26
		Suma	272
		Entre	14
		Promedio	19.4
		19.4 - 11.8 =	Empleo Adicional Generado 7.6

Salarios Estimados para 1996 en el Distrito Federal

SMG 1 Ene - 31 Mzo 96 = 20.15 x 91 = 1,833.65

SMG 1 Abr - 31 Dic 96 = 22.56 x 275 = 6,204.00

8,037.65

x 20%

1,607.53

**Importe Acreditable contra ISR o IMPAC
1996 por cada empleo generado en el
periodo 1/ Nov/95 - Dic/96**

1,607.53 x 7.6 Empleos = 12,217.22 Acreditamiento Total

CAPITULO VI

CASOS PRACTICOS

Dentro del Capitulo II de este trabajo de investigación, se vio el aspecto teórico fiscal relativo a la mecánica de calculo para la determinación del Impuesto Sobre la Renta a retener, a las personas físicas que obtengan ingresos de los establecidos en el Titulo IV (de las Personas Físicas Capitulo I (Ingresos por Salarios).

Con el objeto de aclarar la aplicación práctica de las disposiciones señaladas anteriormente, se desarrollaron ejemplos de calculo de Impuesto Sobre la Renta. Estos cálculos fueron realizados aplicando para todos los casos el 83% de subsidio acreditable, el salario mínimo correspondiente al mes de Diciembre del 95, tarifas y tablas vigentes en el segundo semestre de 1995; Así como la tarifa anual del mismo año, las cuales se anexan al final de este Capitulo.

Por otra parte, la regla 193 de la Resolución Miscelánea para 1995, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de Marzo del mismo año, manifiesta la opción de calcular el ISR de salarios, comparando el impuesto que se obtenga aplicando procedimientos y tarifas de 1996, contenidas en el anexo 28 (D.O.F. del 17 de Enero de 1996), con el que se obtenga de aplicar procedimientos y tarifas de 1991, contenidas en el anexo 23 (D.O.F. del 15 de Enero de 1996), a fin de retener el impuesto que resulte mas bajo, lo cual puede generar ahorro de impuestos para los trabajadores que perciben ingresos menores.

Los casos prácticos realizados comprenden cálculos provisionales mensuales así como el calculo del impuesto anual y procedimiento para el calculo del impuesto por percepciones extraordinarias (P.T.U. , Aguinaldo, Prima vacacional, Indemnizaciones, etc).

ANEXO "A"

Calculo del impuesto mensual de un trabajador con crédito al salario superior al impuesto determinado

Artículo 80		Artículo 80-A
Ingresos del Mes	650 00	
Límite Inferior	<u>169 24</u>	
Excedente Sobre Límite Inferior	480 76	
% Sobre Excedente	10%	
Impuesto Marginal	<u>48 08</u>	50% 24 04
Cuota Fija	5 08	<u>2 53</u>
Impuesto a Cargo	<u>53 16</u>	<u>26 57</u>

Resumen:

Impuesto a Cargo	53 15
menos	
Subsidio Acreditable	<u>22 04</u>
Diferencia	31 11
menos	
Crédito al Salario	<u>127 96</u>
Bonificación por Crédito al Salario	<u>96 85</u>

Pago a Efectuar:

Salario Mensual	650 00
mas	
Diferencia a favor por C S (*)	<u>96 85</u>
Pago Total	<u>746 85</u>

(*) Nota: Esta cantidad deberá entregarse al trabajador en efectivo junto con el pago de su salario.

ANEXO "B"

Cálculo del Impuesto mensual de un trabajador que percibe además de su salario otras prestaciones

Salario:	
Sueldo Mensual	3,500.00
Fondo de Ahorro 13%	455.00
Vales de despensa 10 %	350.00
Comp. Extraordinaria	250.00
P.N. 75% de 6 días	525.00
Salario Mínimo	20.15
Factor de Subsidio	83%

Concepto:	Total	Exento	Gravado
(1) Sueldo Mensual	3,500.00	0.00	3,500.00
(2) Fondo de Ahorro 13 %	455.00	455.00	0.00
(2) Vales de despensa 10 %	350.00	350.00	0.00
(3) Comp. Extraordinaria	250.00	0.00	250.00
(3) P.N. 75% de 6 días	525.00	302.25	222.75
Totales	6,060.00	1,107.25	3,972.75

Artículo 80		Artículo 80-A
Ingresos del Mes	3,972.75	
Limite Inferior	3,513.15	
Excedente Sobre Limite Inferior	459.60	
% Sobre Excedente	33%	
Impuesto Marginal	151.87	40% 60.67
Cuota Fija	604.47	302.23
Impuesto a Cargo	756.14	302.90
		83%
		301.20

Resumen:

Impuesto a Cargo	756.14
menos:	
Subsidio Acreditable	301.20
Diferencia	454.93
menos:	
Crédito al Salario	60.67
Impuesto a Retener	394.29

Pago a Efectuar:

Total Percepciones	5,080.00
menos:	
Impuesto a Retener	394.29
Pago a Efectuar	4,685.71

Notas:

- 1.- El fondo de ahorro esta exento por cumplir con los requisitos de LISR Art. 77, 20 y 22 RISR.
- 2.- Las prestaciones de provisión están exentas de conformidad con el Art. 77 fracc.VI LISR y se estará sujeto a lo establecido en el ultimo párrafo de este artículo.
- 3.- La prima vacacional exenta es de 15 días de SMG del trabajador Art. 77 fracc.XI

ANEXO "C"

Procedimiento opcional para calcular el impuesto a retener por ingresos Extraordinarios (aguinaldo, P.T.U., prima vacacional y otros).

Ejemplo:			
Sueldo Mensual		5,500.00	
P.T.U.		7,200.00	
Concepto:	Total	Exento	Gravado
Sueldo Mensual	5,500.00	-	5,500.00
P.T.U.	7,200.00	302.25	6,897.75
Totales	12,700.00	302.25	12,397.75

En este caso se aplicara el Artículo 86 del RISR para el pago por concepto de P.T.U., el cual es opcional con el objeto de no incrementar el impuesto a retener durante el mes.

Impuesto a retener por P.T.U. :

A) Cálculo del salario mensual mas el ingreso mensual extraordinario.-

$$6.897.75 / 365 = 18.89 \times 30.4 = 574.25$$

P.T.U. proporcional mensual	574.25
Salario	5,500.00
Base gravable aplicar Art. 80	6,074.25

Artículo 80		Artículo 80-A	
Ingresos del Mes	6,074.25		
Limite Inferior	3,513.15		
Excedente Sobre Limite Inferior	2,561.10		
% Sobre Excedente	33%		
Impuesto Marginal	845.16	40%	338.07
Cuota Fija	604.47		302.23
Impuesto a Cargo	1,449.63		640.30
			83%
			531.45

Resumen:

Impuesto a Cargo	1449.63
menos	
Subsidio Acreditable	531.45
Diferencia	918.19
menos	
Crédito al Salario	60.64
Impuesto a Retener	857.55

B) Cálculo del impuesto sobre ingresos normales del mes.-

Artículo 80		Artículo 80-A	
Ingresos del Mes	5,500.00		
Limite Inferior	3,513.15		
Excedente Sobre Limite Inferior	1,986.85		
% Sobre Excedente	33%		
Impuesto Marginal	655.66	40%	262.26
Cuota Fija	604.47		302.23
Impuesto a Cargo	1,260.13		564.49
			83%
			468.33

ANEXO "C"

Resumen:	
Impuesto a Cargo	1,260.13
menos	
Subsidio Acreditable	<u>468.53</u>
Diferencia	791.60
menos	
Crédito al Salario	<u>60.64</u>
Impuesto a Retener	<u>730.96</u>
C) Tasa del impuesto.-	
Impuesto inciso "A"	857.55
menos	
Impuesto inciso "B"	<u>730.96</u>
	<u>126.59</u>
126.59 / 574.25 P.T.U. prop. mens. x 100 = 22.04 %	
D) Determinación del impuesto por el concepto de P.T.U.-	
P.T.U gravada	6,897.75
Tasa	<u>22.04%</u>
Impuesto a Retener	<u>1,520.26</u>
E) Total de Impuesto a Retener en el Mes.-	
Impuesto sobre Ingresos Normales	730.96
Impuesto sobre Ingreso por P.T.U	<u>1,520.26</u>
Total ISR a Retener.-	<u>2,251.22</u>

ANEXO "D"

Cálculo del importe a pagar por concepto de indemnización de un trabajador e impuesto que se tendrá que retener (Indemnización superior al último salario mensual ordinario).

Datos:	
Fecha de Ingreso	01 Feb 80
Fecha de Baja	30 Nov 95
Antigüedad	15 años
Salario Mensual	4.500 00
Aguinaldo	30 días
Vacaciones	18 días se acumulan 1995
Prima Vacacional	18 días al 50 %
Previsión Social	10 % Salario
Factor de Sueldo	80%
Salario Básico	20 15

A) Determinación del Salario Diario para efectos de Indemnización -

Concepto	Salario Mensual	Imp. Diario
Salario Mensual	4.500 00	150 00
Aguinaldo	4.500 00	12 30
Prima Vacacional	4.500 x 30 / 18 = 7.500 00	3 24
Previsión Social	4.500 x 10 %	45 00
Total Salario Diario		180 60

B) Cálculo del importe a pagar por concepto de indemnización

Concepto	Desarrollo	Importe
Indemnización 20 días por año	15,5 años x 20 x 180 60	55.695 00
Art. 50-II LFT		
90 días Art. 50-III LFT	90 x 180 60	16.254 00
12 días Art. 162 y 486 LFT	12 x 15,5 x 40 30	7.495 80
Importe Total de Indemnización		79.735 80
Indemnización Exenta	15,5 años x 90 x 20 15	28.109 25
Indemnización Gravable		51.626 55

C) Determinación del importe a pagar por concepto de finiquito -

Aguinaldo	4.500 / 12 x 7	2.525 00
Prima Vacacional	150 x 8 x 50	600 00
Vacaciones	8 días x 150	1.200 00
Total a Pagar		4.325 00

D) Cálculo del ISR por indemnización -

Para efecto de determinar el impuesto de la indemnización, es necesario calcular el impuesto del salario mensual ordinario, a fin de conocer el factor de impuesto que establece el Art. 80 en su octavo párrafo LISR.

Artículo 80		Artículo 80-A
Salario Mensual Ordinario	4.500 00	
Límite Inferior	3.513 15	
Excedente Sobre Límite Inferior	986 85	
% Sobre Excedente	33%	
Impuesto Marginal	325 86	40%
Cuota Fija	604 47	
Impuesto a Cargo	930 33	130 28
		302 23
		432 48
		83%
		358 97

ANEXO "D"

Resumen:		
Impuesto a Cargo		930.13
menos		
Subsidio Acreditable		358.97
Impuesto a Retener		<u>571.16</u>
Porcentaje de Impuesto a Retener por Indemnización	871.16 / 4,600 * 100 = 12.89 %	
Ingreso Gravable de la Indemnización por		51,626.55
Porcentaje de ISR		12.89%
ISR a Retener por Indemnización		<u>6,661.41</u>

Nota: De acuerdo a lo señalado en el Art. 80 Cuarto párrafo y Art. 80 B primer párrafo, para la determinación del factor del impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario que le sea aplicable a la indemnización, no se consideró el crédito al salario.

E) Determinación de los ingresos totales del mes.

Para la determinación de este importe se consideraron los ingresos normales y extraordinarios del mes, ya que ellos nos proporcionan la base gravable de ISR:

Concepto	Ingreso Mensual	Ingreso Exento Art.77	Base Grav.
1. Ingresos Normales del Mes			
Salario	4,500.00	0.00	4,500.00
Previsión social	450.00	450.00	0.00
2. Ingresos Extraordinarios del Mes			
Gratificación Anual	2,625.00	604.50	2,020.50
Prima Vacacional	600.00	302.25	297.75
Vacaciones	1,200.00	0.00	1,200.00
Total Ingreso de Julio	<u>9,375.00</u>	<u>1,346.75</u>	<u>8,028.25</u>

F) Determinación del impuesto sobre ingresos totales de julio.

Artículo 80			Artículo 80-A
Ingresos del Mes	8,018.25		
Límite inferior	7,085.53		
Excedente Sobre Límite inferior	<u>932.72</u>		
% Sobre Excedente	34%		
Impuesto Marginal	317.12	30%	95.14
Cuota Fija	<u>1,785.35</u>		<u>773.78</u>
Impuesto a Cargo	<u>2,100.47</u>		<u>848.92</u>
			<u>83%</u>
			<u>721.30</u>

Resumen:	
Impuesto a Cargo	2,100.47
menos	
Subsidio Acreditable	721.20
Diferencia	1,379.27
menos	
Crédito al Salario	60.04
Impuesto a Retener a/ing. del mes	<u>1,318.83</u>
mas	
Impuesto a Retener a/Indemnización	6,661.40
Impuesto Total a Retener	<u>7,979.03</u>

ANEXO "E"

Pago por indemnización, inferior al último salario mensual.

Datos:	
Fecha de Ingreso	01 Mayo 95
Fecha de Bajas	30 Nov 95
Antigüedad	9 Meses
Salario Mensual	10,500
Indemnización	7,800
Permiso	15 días
Subsidios	8 días conforme a la Ley
Prima Vacacional	8 días al 25 %
Previsión Social	10 % al salario
Factor de Subsidio	83 %
Salario mínimo	20 15

A) Como se puede observar, la indemnización es inferior al último salario mensual, por lo tanto el pago por concepto de indemnización deberá surtirse a los últimos ingresos gravables del trabajador percibidos en el mes de separación (Art. 80 último párrafo) (154)

Ingreso por indemnización	9 400 00
menos	10 500 00
Último Sueldo Ordinario	(1 100 00)

B) Determinación de la Indemnización Gravable -

Total de indemnización	9 400 00
Impone Exento	1 813 50
Indemnización Gravable	<u>7 586 50</u>

C) Determinación de los Ingresos totales del mes incluyendo la indemnización -

Concepto	Ingreso Mensual	Ingreso Exento Art.77	Base Grav.
1 - Ingresos Normales del Mes			
Salario	10 500 00	0 00	10 500 00
Previsión social	1 050 00	804 50	445 50
2 - Ingresos Extraordinarios del Mes			
Gratificación Anual	3 917 50	804 50	3 333 00
Prima Vacacional	394 00	302 25	81 75
Vacaciones	1 575 00	0 00	1 575 00
Indemnización	9 400 00	1 813 50	7 586 50
Total Ingreso de Julio	<u>28,896 50</u>	<u>3,324 75</u>	<u>23,637 75</u>

D) Determinación del Impuesto a retener -

Artículo 80		Artículo 80-A
Ingreso del Mes	23 531 75	
Límite Inferior	11 187 77	
Excedente Sobre Límite Inferior	<u>12 363 98</u>	
% Sobre Excedente	35%	
Impuesto Marginal	4 327 39	0% 0 00
Cuota Fija	3 171 31	1 499 80
Impuesto a Cargo	<u>7 498 70</u>	<u>1 499 80</u>
		83%
		<u>1 244 67</u>

Resumen:

Impuesto a Cargo	7 498 70
menos	1 244 67
Subsidio Acreditable	<u>6 254 04</u>
Diferencia	
menos	60 84
Credito al Salario	<u>60 84</u>
Impuesto Total a Retener	<u>6,193,40</u>

ANEXO "F"

Cálculo Anual del impuesto con crédito al salario superior al impuesto a cargo.

Datos:			
Ingresos totales anuales	7,200 00		
Ingresos exentos anuales	808 75		
Factor de Subsidio	83%		
Total de percepciones menos	7,200 00		
Ingresos exentos	808 75		
Bases gravables	6,283 28		
Artículo 80			Art. 80-A
Bases gravables	6 293 25		
Límite inferior	1 706 71		
Excedente Sobre Límite inferior	4 496 54		
% Sobre Excedente	10%		
Impuesto Marginal	449 65	50%	224 83
Cuota Fija	53 84		26 88
Impuesto a Cargo	503 59		251 71
			83%
			208 92

Resumen:		
Impuesto a Cargo	503 59	
Subsidio acreditable	208 92	
Crédito al Salario	1 274 84	

A) Con crédito al salario anual a devolver y saldo a favor de impuesto.

Suma de devoluciones de crédito al salario	725 00
Retenciones efectuadas	80 00
Impuesto anual	503 59
Subsidio acreditable	208 91
Crédito al salario anual	1 274 84
Excedente de crédito al salario menos	(979 96)
Suma de devoluciones de Crédito al S	725 00
crédito al Salario anual a devolver	284 98
Impuesto anual causado	0 00
Retenciones efectuadas	80 00
Saldo a favor de ISR	80 00

B) Con exceso de pago de Crédito al Salario.

Suma de devoluciones de crédito al salario	1 350 00
Retenciones efectuadas	95 00
Impuesto anual	503 59
Subsidio acreditable	208 91
Crédito al salario anual	1 274 84
Excedente de crédito al salario menos	(979 96)
Suma de devoluciones de Crédito al S	1 350 00
Impuesto anual causado	(370 94)
Impuesto anual causado	370 04
Retenciones efectuadas	95 00
Saldo de ISR a retener	278 84

ANEXO "G"

Cálculo del Impuesto Anual sin pagos de crédito al salario en efectivo durante el año.-

Datos:		
Ingresos totales anuales	32,000.00	
Ingresos exentos anuales	2,500.00	
Pago de Subsidio	83%	
Total de percepciones	32,000.00	
menos		
Ingresos exentos	2,500.00	
Base gravable	29,500.00	
Artículo 141		Art. 141-A
Base gravable	29,500.00	
Límite Inferior	26,799.07	
Excedente Sobre Límite Inferior	2,700.93	
% Sobre Excedente	25%	
Impuesto Marginal	675.23	50% 337.62
Cuota Fija	3,362.64	1,681.26
Impuesto a Cargo	4,037.87	2,018.86
		83%
		1,675.67

Resumen:

Impuesto a Cargo	4,037.87
Subsidio Acreditado	1,675.67
Crédito al Salario	643.80

A) Con saldo de Impuesto a retener.-

Retenciones efectuadas durante el año	1,357.00
Pago crédito al salario en efectivo	0.00
Impuesto anual	4,037.87
Subsidio acreditable	1,675.66
Crédito al salario anual	643.80
Diferencia de Impuesto	1,718.41
menos:	
Suma de devoluciones de Crédito al S	0.00
Diferencia de Impuesto	1,718.41
menos:	
Retenciones efectuadas	1,357.00
Impuesto a retener	361.41

B) Con saldo a favor de Impuesto.-

Retenciones efectuadas durante el año	1,850.00
Pago crédito al salario en efectivo	0.00
Impuesto anual	4,037.87
Subsidio acreditable	1,675.66
Crédito al salario anual	643.80
Diferencia de Impuesto	1,718.41
menos:	
Suma de devoluciones de Crédito al S	0.00
Diferencia de Impuesto	1,718.41
menos:	
Retenciones efectuadas	1,850.00
Saldo a Favor de IRM	... (131.89)

ANEXO "H"

Calculo anual de impuesto con ingresos por separacion laboral.-

Datos:	
Fecha de Ingreso	16-Jan-89
Fecha de Baja	15-Dec-05
Antigüedad	6 años 11 Meses
Ingresos por separacion laboral	46,260.00
Otros ingresos gravados	149,285.00
Aguienado	6,200.00
Piense vacacional	1,240.00
Salario mensual	12,400.00
Impuesto Retenido	39,398.00
Costeio al salario recibido	643.80
Parte exenta de la indemnizacion	12,694.50
Factor de Subaldio	83%

Para el calculo del Impuesto anual, se aplicara lo establecido en el Art. 79 de LISR.

Fracc. 1.-

Indemnizacion menos	46,260 00
Salario Mensual	<u>12,400 00</u>
	33,860 00

Concepto:	Importe	Exento	Gravado
(1) Otros Ingresos Gravados	149,285 00	0 00	149,285 00
Aguienado	6,200 00	604 50	5,595 50
(2) Pritus vacacional	1,240 00	302 25	937 75
Totales	<u>150,725 00</u>	909 75	155,818 25

Base Gravable menos	155,818 25
Salario mensual	<u>12,400 00</u>
Total base gravable	168,218 25

Articulo 141

Total base gravable	168,218 25
Limite Inferior	<u>118,565 95</u>
Excedente Sobre Limite Inferior	49,652 30
% Sobre Excedente	35%
Impuesto Marginal	17,378 31
Cuota Fija	<u>33,069 18</u>
Impuesto a Cargo	51,047 49

Art. 141-A

10%	1,737 83
	<u>14,867 76</u>
	16,605 59
	83%
	<u>13,782 64</u>

ANEXO "H"

Resumen:		
	Impuesto a Cargo	51,047.49
	menos:	
	Subsidio Acreditable	13,782.84
	Diferencia	<u>37,264.64</u>
	menos:	
	Crédito al Salario	643.80
	Impuesto a Retener	<u>36,621.04</u>
	Impuesto Obtenido	36,621.05
	entre	
	Ingresos Gravables	168,218.25
	igual:	<u>0.2178</u>
		<u>x 100</u>
	Tasa de Impuesto	21.78%

Fracción II.-

	Indemnización	46,280.00
	Parte exenta	<u>12,694.50</u>
	Base Gravable	33,585.50
	Ultimo Sueldo Normal	<u>12,400.00</u>
	Base Neta Gravable	21,185.50
		<u>21.78%</u>
	ISR a Retener	4,609.96
	SIndemnización	
	ISR de Otros Ingresos	36,621.05
	ISR de Indemnización	<u>4,609.96</u>
		41,231.01
	Impuesto Acreditable	<u>39,396.00</u>
	Impuesto por Pagar	1,835.01

Nota: Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario estos se acumularán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción de este artículo.

Tarifa Aplicable para el Cálculo de los Pagos Provisionales Mensuales correspondientes al 2do. Semestre de 1995. (Art. 80 LISR)

LÍMITE INFERIOR (\$)	LÍMITE SUPERIOR (\$)	CUOTA FLJA (\$)	% SOBRE EXCEDENTE DEL LÍMITE INFERIOR
0 01	169 23	0 00	3 00
169 24	1 436 33	5 08	10 00
1 436 34	2 524 21	131 78	17 00
2 524 22	2 934 30	316 73	25 00
2 934 31	3 513 14	419 24	32 00
3 513 15	7 085 52	604 47	33 00
7 085 53	11 167 76	1 783 35	34 00
11 167 77	En adelante	3 171 31	35 00

Tabla para la determinación del Subsidio Acreditable correspondientes al 2do. Semestre de 1995. (Art. 80-A LISR)

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CUOTA FLJA	% SOBRE EXCEDENTE DEL LÍMITE INFERIOR
0 01	169 23	0 00	50 00
169 24	1 436 33	2 53	50 00
1 436 34	2 524 21	65 89	50 00
2 524 22	2 934 30	158 36	50 00
2 934 31	3 513 14	209 63	50 00
3 513 15	7 085 52	302 23	40 00
7 085 53	11 167 76	773 78	30 00
11 167 77	14 171 02	1 190 17	20 00
14 171 03	17 005 21	1 400 40	10 00
17 005 22	En adelante	1 459 60	0 00

Tabla que incluye el crédito al Salario aplicable a la tarifa del artículo 80. (Art. 80-B LISR)

MONTOS DE INGRESOS QUE SIRVEN DE BASE PARA CALCULAR EL IMPUESTO PARA INGRESOS DE (\$)	HASTA INGRESOS DE (\$)	CREDITO AL SALARIO MENSUAL (\$)
0 01	603 29	120 06
603 30	888 30	127 96
888 31	904 92	123 23
904 93	1 184 39	129 75
1 184 40	1 206 57	116 09
1 206 58	12 091 02	81 89
1 291 03	1 516 33	120 43
1 516 34	1 819 60	110 80
1 819 61	2 122 88	100 47
2 122 89	2 426 13	86 46
2 426 14	2 517 68	74 21
2 517 69	En adelante	60 64

* Publicadas el 10 de Julio de 1995 en el D.O.F.

Tarifa Aplicable para el Cálculo del Pago Anual de Impuesto correspondiente al Ejercicio de 1995. (Art. 141 LISR)

LIMITE INFERIOR (\$)	LIMITE SUPERIOR (\$)	CUOTA FIJA (\$)	% SOBRE EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR
0 01	1.796 70	0 00	3 00
1.796 71	15.249 24	53 94	10 00
15.249 25	26.799 06	1.399 08	17 00
26.799 07	31.152 90	3.362 04	25 00
31.152 91	37.298 34	4.450 98	32 00
37.298 35	75.225 60	6.417 54	33 00
75.225 61	118.565 94	18.933 48	34 00
118.565 95	En adelante	33.669 14	35 00

Tabla para la determinación del Subsidio Acreditable correspondiente al Ejercicio 1995. (Art. 141-A LISR)

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR
0 01	1.796 70	0 00	50 00
1.796 71	15.249 24	26 88	50 00
15.249 25	26.799 06	619 54	50 00
26.799 07	31.152 90	1.681 21	50 00
31.152 91	37.298 34	2.225 58	50 00
37.298 35	75.225 60	3.208 74	40 00
75.225 61	118.565 94	8.215 08	30 00
118.565 95	150.450 97	12.635 82	20 00
150.450 97	180.541 03	14.867 75	10 00
180.541 03	En adelante	15.929 14	0 00

Tabla que incluye el crédito al Salario Anual aplicable a la tarifa del artículo 141. (Art. 141-B LISR)

MONTO DE INGRESOS QUE SIRVEN DE BASE PARA CALCULAR EL IMPUESTO PARA INGRESOS DE		HASTA INGRESOS DE	CREDITO AL SALARIO MENSUAL (\$)
0 01	6.405 00	1.274 64	
6.405 01	9.430 52	1.398 52	
9.430 93	9.607 39	1.297 68	
9.607 39	12.574 45	1.377 54	
12.574 45	12.809 64	1.232 52	
12.809 65	13.706 52	869 40	
13.706 53	18.098 60	1.169 62	
18.098 61	19.318 32	1.074 22	
19.318 33	22.536 22	894 35	
22.536 23	25.757 76	802 56	
25.757 77	26.729 70	714 54	
26.729 71	En adelante	643 80	

* Publicadas el 11 de Diciembre de 1995 en el D.O.F.

CONCLUSIONES

Durante el presente trabajo de investigación, se llevo a cabo un estudio de las leyes que regulan las relaciones laborales en nuestro país, las cuales establecen obligaciones y derechos a patrones y trabajadores y tienen por objeto mantener un equilibrio económico y una justicia social para ambas partes.

Cabe señalar que en esta materia los cambios realizados en los últimos años a las disposiciones fiscales, han hecho difícil su aplicación. Lo anterior a ocasionado que las empresas tengan que establecer sistemas administrativos mas costosos y complejos que permitan obtener la información necesaria para el cumplimiento de estas normas.

A continuación comentaremos las conclusiones más importantes sobre el presente trabajo:

Actualmente la carga impositiva para los patrones y trabajadores es muy elevada a pesar de los intentos que a realizado el Gobierno a fin de disminuirla, en los últimos años se ha implantado el "Subsidio Acreditado" y el "Crédito al Salario" los cuales no han podido disminuir de manera significativa tal carga económica.

El calculo de las Aportaciones de Seguridad Social y del propio Impuesto Sobre la Renta sigue siendo complejo y oneroso, sobre todo para las pequeñas y medianas empresas que no cuentan con los recursos económicos suficientes para contar con gente especializada que las apoye en el cumplimiento de estas obligaciones.

Otro de los puntos de importancia dentro del presente trabajo, consistió en analizar tanto la actual Ley del Seguro Social, como la que entrara en vigor a partir del 1o. De Enero de 1997. De lo anterior podemos comentar que los cambios son de gran importancia y habrá que tomar las medidas pertinentes para afrontar dichos cambios.

Dentro del nuevo esquema de la Ley del Seguro Social se contempla la creación de las Administradoras de Fondos Para el Retiro "AFORES"; las cuales tendrán como objetivo principal la Individualización y Administración de los recursos del Seguro de Retiro, Cesantía y Vejez.

Estas Instituciones podrán ser Privadas, Sociales y Públicas; las cuales por los servicios que presten obtendrán un beneficio considerable, ya que además de cobrar una comisión por el manejo de cada una de las cuentas, podrán emplear los fondos obtenidos en inversiones altamente rentables.

La creación de estas Administradoras puede no ser una solución práctica y correcta como lo han anunciado las autoridades, ya que los hechos han mostrado que las Instituciones Financieras o Crediticias del país desde la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro, se han enfrentado a diversos problemas de carácter administrativo.

Sin embargo la libre creación de empresas que reúnan los requisitos para fungir como Administradoras de estos fondos, podría ser benéfica ya que estimularía la competencia entre las mismas, obligando con esto a que los servicios y rendimientos que ofrezcan sean atractivos para el trabajador.

Un punto importante en perjuicio del trabajador, con la aplicación de la nueva Ley, es el aumento de las semanas de cotización mínimas requeridas para la obtención de una pensión, y en caso de que se logre esta el importe que se obtendrá, creemos que será igual o inferior a las otorgadas actualmente.

Actualmente las normas establecidas para el cálculo y determinación del Salario Diario Integrado, que es el punto de partida para el cumplimiento de diversas disposiciones fiscales, sigue siendo complejo y confuso, lo cual ocasiona que los patrones puedan incurrir con facilidad en errores interpretativos de la Ley en el momento de su aplicación, y como consecuencia inherente en el pago incorrecto de las contribuciones a su cargo.

Por lo que se refiere a los Impuestos Locales Sobre Nominas que existen en el país, independientemente de tener una base jurídica para su cobro, crean un ambiente desalentador para las empresas, ya que gravan el simple gasto que se efectúa para cumplir con la obligación patronal del pago de salarios. Ahora bien, el gobierno a fin de impulsar la creación de nuevas fuentes de trabajo a implementado un mecanismo por medio del cual se otorgan beneficios fiscales a las empresas que generen empleo adicional durante 1996. Inclusive exenta del pago del impuesto del 2% sobre Nominas a las empresas que se constituyan a partir del 1o. De Enero del presente año.

Después de haber visto las implicaciones fiscales derivadas de una relación laboral pudimos confirmar que el Contador Público en esta área tiene un gran campo de acción, y su presencia en la misma se hace necesaria ya que reúne todos los requisitos como profesional para asesorar tanto a patrones como trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones.

RECOMENDACIONES

Con el objeto de fomentar el empleo y el crecimiento económico del país el Gobierno debería disminuir los impuestos y aportaciones de seguridad social a cargo tanto de patrones como de trabajadores y ampliar su base gravable, lo cual permitiría una mayor liquidez en las empresas y un aumento en el nivel de vida de los trabajadores.

Es necesario unificar el concepto de Salario Diario Integrado para efectos laborales, de aportación y legales. Ya que esto contribuiría a simplificar y cumplir correctamente con las obligaciones impositivas en las cuales intervenga como base de calculo este concepto.

De igual manera no deberían considerarse para la integración del salario las partidas variables que se otorgan a los trabajadores por concepto de horas extras, jornadas especiales, premios de distinta naturaleza y otras de carácter análogo; ya que incrementan los costos administrativos y contables de las empresas por tener que cambiar bimestre a bimestre y trabajador por trabajador la base de calculo para el pago de las contribuciones de seguridad social.

Que el Instituto Mexicano del Seguro Social siga siendo responsable directo de la Individualización y Administración de los Fondos para el Retiro, Cesantía y Vejez; ya que cuenta con el personal capacitado, la experiencia y las bases de datos necesarias para el control y manejo de las cuentas.

Es necesario que el Contador Publico y de igual manera los responsables del área de personal de las empresas, realicen un estudio y análisis con toda oportunidad de la Nueva Ley del Seguro Social. Lo anterior con el fin de ajustar sus procedimientos para la determinación correcta de las cuotas y el pago oportuno de las mismas dentro de las nuevas fechas establecidas.

BIBLIOGRAFIA

Código Financiero del Distrito Federal

Editorial Sista S.A. de C.V.
Edición 1996.

Derecho Individual del Trabajo

Alberto Driego Ruiz
Editorial HARLA S.A. de C.V.
Edición Febrero 1996.

Disposiciones Legales y Administrativas Relativas al Sistema de Ahorro para el Retiro

Ediciones Fiscales ISEF S.A.
Octava Edición, Febrero 1996.

Estudio Práctico del Impuesto Sobre la Renta para Personas Físicas

C.P. Alejandro Barrón Morales
Editorial EFISA (Ediciones Fiscales)
Octava Edición, Marzo 1996.

Implicaciones Fiscales en la Autodeterminación Patronal del Grado de Riesgo

C.P. Rafael Muñoz López
Ediciones Fiscales ISEF S.A.
Segunda Edición, Enero 1996.

Integración Salarial Aspectos Laborales y Fiscales

Lic. Ivan Rueda Heduan y Lic. Ivan Rueda del Valle
Ediciones Fiscales ISEF, S.A.
Quinta Edición, México 1996.

Introducción a la Legislación Laboral

Francisco de la Torre
Editorial, Mc. Graw Hill
Segunda Edición, México D.F. 1994.

Ley del INFONAVIT

Editorial Berbera Editores S.A. de C.V.
Trigésima Primera Edición, 1996. México D.F.

Ley del seguro Social Comentada

Francisco Ramírez Fonseca
Editorial PAC S.A. de C.V.
Novena Edición 1996.

Ley del Seguro Social 1996

Ediciones Fiscales ISEF S.A.
Séptima Edición, 1996. México D.F.

Ley Federal del Trabajo 1996

Editorial Berbera Editores S.A. de C.V.
Trigésima Primera Edición, 1996. México D.F.

Marco Jurídico y Régimen Fiscal de las Indemnizaciones por Cese o Separación

C.P. Alejandro Rojas y Novoa
Ediciones Fiscales ISEF, S.A.
Primera Edición, Julio 1995. México D.F.

Marco Legal y Régimen Fiscal de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades

C.P. Alejandro Rojas y Novoa
Ediciones Fiscales ISEF S.A.
Quinta Edición, Abril 1995.

Nueva Ley del Seguro Social Comentada

Lic. Norahenid Amezcua Ornelas
Editorial: Sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados S.A. de C.V. (SICCO)
Primera Edición, México D.F. 1996.

Pago de Impuestos en Español 1996

C.P. Carmen Cárdenas de Rodríguez
Ediciones Rocar
Primera Edición, Enero 1996.

Sistema Tributario Federal

Editorial Sista, S.A. de C.V.
Quinta Edición, 1996. México D.F.