



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

TRATAMIENTO FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS
COMO DEDUCCIONES EN LA LEY DEL IMPUESTO
SOBRE LA RENTA

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 :
MA. EDITH PEREZ RODRIGUEZ

ASESOR DEL SEMINARIO: C.P. BENITO YAMAZAKI ENDO.



MEXICO, D. F.

263948

1998.

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.

**GRACIAS A DIOS POR AYUDARME
A SALIR SIEMPRE ADELANTE.**

**A LA UNAM POR PERMITIRME LOGRAR LA META
DE SER UN PROFESIONISTA Y ENSEÑARME
A TENER ÉXITO EN LA CARRERA A TRAVÉS
DEL ESTUDIO Y LA ACTUALIZACION CONSTANTE**

**A LOS PROFESORES DE LA FCA
POR BRINDARME EN FORMA ABIERTA
SUS CONOCIMIENTOS Y SUS CONSEJOS
PARA EL DESEMPEÑO DE LA PROFESION CON CALIDAD**

**AL PROFESOR BENITO YAMAZAKI ENDO
POR EL APOYO BRINDADO**

**A MIS PADRES POR GUIARME SIEMPRE
POR EL CAMINO DEL BIEN Y ENSEÑARME
A HACER LAS COSAS EN FORMA CORRECTA
Y CON RESPONSABILIDAD,
PERO SOBRETUDO POR QUERERME TANTO COMO YO A ELLOS.**

INDICE

INTRODUCCION	1
---------------------	----------

CAPITULO I

LAS PERSONAS Y EL ORDEN JURÍDICO

1.1	Aspectos fundamentales de la ley federal del trabajo en la relación laboral	7
1.2	Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo	9
	a) El concepto de trabajador	
	b) El concepto de trabajador de confianza	
	c) El concepto de patrono	
	d) El concepto de representante del patrono	
	e) El concepto de intermediario	
1.3	Los sujetos de las relaciones colectivas de trabajo	12
1.4	La clasificación de los sujetos según la naturaleza individual o colectiva de las relaciones de trabajo	13
	a) Contrato colectivo de trabajo	
	b) Contrato individual de trabajo	
1.5	El trabajo y la Seguridad Social	15

CAPITULO II

DEDUCCIONES DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

2.1	Concepto de sueldos y salarios y sus asimilables	29
2.2	Requisitos fiscales de sueldos y salarios como deducciones	37
2.3	Ingresos por los que se causa el I.S.R.	45
2.4	Ingresos exentos de sueldos y salarios en la L.I.S.R.	45
2.5	Otros casos de sueldos y salarios	48

CAPITULO III

IMPUESTOS A RETENER EN SUELDOS Y SALARIOS (PATRÓN/TRABAJADOR)

3.1	Obligaciones de los retenedores en el pago de sueldos y salarios L.I.S.R.	49
3.2	Obligaciones del trabajador hacia el patrón L.I.S.R.	51
3.3	Aportaciones de seguridad social en el pago de sueldos y salarios	54
3.4	La nueva Ley del Seguro Social	70
3.5	Impuestos locales a pagar derivados de las erogaciones por concepto de sueldos y salarios	81
3.6	Caso práctico (cédula 1-20)	82

CAPITULO IV

PROBLEMA DE LOS GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL Y SU DEDUCIBILIDAD

4.1	Previsión social y sus requisitos fiscales	85
4.2	Previsión social exenta y gravable en la L.I.S.R.	93
4.3	Integración de previsión social para el pago de Seguro Social	95
4.4	Como integrar el pago de previsión social en el calculo del S.A.R e INFONAVIT como aportaciones de Seguridad Social	99
4.5	Problema del manejo del SAR y AFORES desde 1997.	106
4.6	Caso práctico (manual I-X)	108

CAPITULO V

LA PARTICIPACIÓN OBRERA EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA

5.1	El nacimiento de la idea de la asamblea constituyente de Querétaro	121
5.2	La clausura de un debate histórico	122
5.3	La reforma de 1962	123
5.4	La reglamentación de 1962 a la nueva fracción novena del artículo 123	125
	a) Concepto y naturaleza de la participación en las utilidades	
	b) La naturaleza colectiva e individual del derecho a la participación obrera en las utilidades	
	c) La participación en las utilidades y el salario	
	d) el campo de aplicación de la institución	
	e) Las bases para la fijación del porcentaje obrero	
5.5	La distribución de la utilidad entre los trabajadores	130
	a) Trabajadores con el derecho de participar en la distribución	
	b) El salario base para el pago de las participaciones individuales	
	c) Los criterios para la distribución de las utilidades	
	d) El órgano y los procedimientos de determinación de la utilidad de cada trabajador	
5.6	La defensa de las utilidades	132

CAPITULO VI

INTERVENCIÓN DEL CONTADOR PUBLICO EN ESTE TIPO DE ACTIVIDADES

6.1	Como Contador General	138
6.2	El Contador Público Como Auditor	140
6.3	El Contador Público En Materia Fiscal	145
6.4	El Contador Público En El Ámbito Financiero	145
6.5	El Contador Público Como Docente	146

CAPITULO VII

LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJADOR

7.1	Sueldos y salarios una carga fiscal para el empleador	149
7.2	Impacto de las relaciones laborales en el Tratado De Libre Comercio	150
7.3	La cultura del trabajador mexicano	151
7.4	La pérdida del poder adquisitivo	152

CONCLUSION

BIBLIOGRAFIA

ABREVIATURAS

INTRODUCCIÓN

Durante 1995, la economía mexicana sufrió la crisis mas severa ocurrida desde la década de los años treinta. La interrupción repentina de los flujos de capitales del exterior hacia México a finales de 1994 e inicios de 1995, sumada a la consecuente devaluación de la moneda nacional, impusieron a la economía del País un ajuste doloroso pero inevitable. La tarea prioritaria de las autoridades fue procurar que dicho ajuste se llevara a cabo de manera ordenada y expedita, con el fin de conseguir dos objetivos básicos: disminuir los efectos de la crisis sobre el nivel de vida de los sectores mas desprotegidos de la sociedad y crear las condiciones para que la actitud económica estuviera en la posibilidad de recuperarse en el plazo mas corto posible.

A fin de coadyuvar al logro de estos objetivos, las políticas fiscal, monetaria, comercial y salarial se concentraron en procurar una reducción rápida del impulso inflacionario causado por la devaluación. Cabe señalar que uno de los factores críticos que determinaron la estrategia específica adoptada, fue la débil situación del sistema financiero, resultado en buena medida del previo sobre endeudamiento de un número importante de familias y empresas mexicanas. La debilidad de la actividad económica en 1995 se transmitió a la demanda de trabajo, por ello, la mayoría de los indicadores de empleo mostraron deterioro.

La estadística de los trabajadores asegurados en el I.M.S.S. constituye un indicador confiable de amplia cobertura en materia de ocupación. En 1995 el total de asegurados mostró tasas de variación anuales negativas en todos los trimestres, medidas con respecto a los niveles de los mismos trimestres del año precedente la disminución de la afiliación de los trabajadores eventuales fue mayor que de la de los permanentes. El descenso fue particularmente severo en el renglón de los asegurados de la industria de la construcción, actividad que ofrece ocupación a un gran número de trabajadores eventuales. Cabe señalar que a partir de octubre comenzó a aumentar nuevamente el número de trabajadores asegurados en el I.M.S.S. observándose una recuperación mas significativa en el empleo de los trabajadores permanentes y en los de la industria manufacturera.

El alza de las tasas de interés fue un factor adicional que contribuyó a la severa contracción de la demanda agregada. No solo se vio afectada la inversión en nuevos proyectos, sino también la capacidad de gasto de numerosas personas físicas y empresas que se encontraban endeudadas.

En estas circunstancias el nivel de actividad económica se contrajo, el desempleo se elevó, el sistema financiero se encontró sujeto a múltiples tensiones, e innumerables empresas y hogares se vieron agobiados por la carga de sus deudas y la caída de su ingreso real. La tasa de desempleo abierto en las áreas urbanas se mide mediante la Encuesta Nacional de Empleo Urbano del **INEGI** que abarca a 39 ciudades. En el primer trimestre de 1995, dicha tasa se ubicó en 5.2 por ciento y alcanzó su nivel más alto de 7.6 por ciento en agosto. A partir de ahí comenzó una disminución gradual, para cerrar en diciembre a un nivel de 5.5 por ciento.

Los incrementos salariales nominales pactados en las negociaciones contractuales mostraron una gran moderación durante 1995. En el primer trimestre del año esos aumentos resultaron en promedio de 4.3 por ciento sin bono de productividad y de 7.1 por ciento con el citado bono. Dichos incrementos fueron mas altos en los siguientes trimestres resultando durante el tercero y cuarto de 13.6 y 16.4 sin bono de productividad y de 14.4 y 16.6 por ciento con él.

Otros indicadores sobre la evolución del mercado de trabajo lo constituyen el número de emplazamientos a huelga y el de huelgas estalladas. No obstante en 1995 se incrementó en 2.5 por ciento el numero de emplazamientos a huelga con respecto a lo sucedido en 1994, las condiciones en el sector laboral y, en general, en la economía nacional propiciaron una disminución de 17.2 por ciento en número de huelgas estalladas en las negociaciones colectivas de jurisdicción federal.

Durante los años anteriores a 1995 la productividad media por trabajador en el sector manufacturero registró incrementos continuos muy importantes. En 1995 su comportamiento no fue parejo, ya que el en segundo y tercer trimestres sus variaciones anuales fueron negativas, mientras que en los demás trimestres fueron positivas. Ello, como resultado de que en el segundo y tercer trimestres la ocupación y las horas-hombre trabajadas disminuyeron en menor proporción que la producción. Durante el cuarto trimestre aumentó de nuevo la productividad del trabajo en relación con el dato

del mismo trimestre de 1994. Con eso se logró que la variación de la productividad media por trabajador en el sector manufacturero aumentase 1.6 por ciento en 1995.

En virtud de que la productividad media del trabajo en el sector manufacturero registró una tasa de crecimiento positiva en 1995 y que la remuneración media de la mano de obra cayó en términos reales, los costos laborales por unidad de producto también denominados costos unitarios de la mano de obra, decrecieron significativamente. Las empresas que se enfrentan a canjes miden el costo de la mano de obra según se refleja en los salarios del producto marginal de trabajo. Suponiendo que la mano de obra es el único valor variable de la producción, si la sociedad valora un bien en mas de lo que cuesta a las empresas controlar a los trabajadores para producirlo, entonces se producirá bien, vivimos en una época de grandes y rápidos cambios económicos, sociales, políticos e ideológicos; mismos que buscan el avance en los elementos que nos lleven a una nueva convivencia social y a un mejor bienestar de la humanidad.

En el contenido de este trabajo se presenta un esquema de lo que es el manejo de los sueldos y salarios los cuales son objeto de distintas contribuciones, unas a favor del Gobierno Federal, otras en favor de los trabajadores; así mismo, aquellas pueden ser a cargo de los patrones, a cargo de los trabajadores o a cargo de ambos, pero ambas representan para las empresas erogaciones como consecuencia del pago de sueldos y salarios, y que deben considerarse al hacer cualquier proyecto de inversión (crear una empresa, abrir una sucursal, etc.), así como para su registro en la contabilidad de cada empresa, es de suma importancia señalar que en la mayoría de éstas existen diferencias en cuanto a los conceptos que deben considerarse para el cálculo de las contribuciones, así como de las aportaciones de seguridad social, en algunas ocasiones se forman un criterio sin considerar lo establecido en la ley, reglamentos o acuerdos ya existentes, por lo tanto toda empresa o entidad requiere para su buen funcionamiento de los servicios del Contador Público, por ser éste la persona capaz de estructurar el sistema de procesamiento de operaciones mas adecuado que proporcione la información financiera confiable y mostrar como influyen las inversiones en los recursos humanos, ya que se considera que este dato es sumamente importante para tomar a tiempo las decisiones más acertadas, pues es uno de los valores mas relevantes dentro de la organización, dado que afecta el resultado del ejercicio lo cual puede traer consecuencias económicas, fiscales y laborales ante las instituciones con quienes está obligada al pago de sus impuestos y/o aportaciones de seguridad social.

El Contador Público es el profesional que proporciona las técnicas más apropiadas para la mejor administración de la empresa y uno de los principales servicios que presta para aportar dichas técnicas es vigilar el cabal cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Cada día es mas frecuente que en el ambiente empresarial se hable de los **asimilables**, por lo que me referiré a ellos con toda amplitud ya que uno de los objetivos en el desarrollo de este trabajo es establecer con toda claridad porque existen, cuantos y quienes son y cual es su tratamiento fiscal en el ISR y cuál es su situación con respecto a otras contribuciones fiscales. Así mismo analizaremos el tratamiento fiscal en el impuesto sobre la renta (ISR) de los ingresos que obtienen las personas físicas de origen extranjero, residentes en México, por prestar un servicio personal subordinado en nuestro país, con un patrón residente en el extranjero.

Tendremos la oportunidad de conocer las prestaciones que son beneficios que se conceden fundamentalmente en especie y que con **independencia del salario** (retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo) tienen como objetivo ayudar a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus beneficiarios, desde un punto de vista social, cultural, económico y en general de manera integral y los requisitos para su deducibilidad. La política y los programas encaminados a promover el suministro de servicios para el bienestar de los trabajadores, deben estar basados en el reconocimiento del hecho de que el otorgamiento de dichos servicios, interesa tanto a los patrones como al personal, contribuye a salvaguardar y mejorar la salud y el bienestar del personal, lo que se traduce en mejores relaciones de trabajo y un aumento en la productividad en las empresas; por tanto es muy importante que exista un adecuado plan de previsión social, con apego a las leyes vigentes con el propósito de que dichas prestaciones sean deducibles para el patrón y exentas para el personal, así mismo como no integrables (bajo ciertas bases) al salario para efectos del seguro social.

Seguridad social:

Es el instrumento jurídico y económico que establece el estado para abolir la necesidad y garantizar a todo ciudadano el derecho a un ingreso para vivir y a la salud, a través del reparto equitativo de la renta nacional y por medio de prestaciones del seguro social al que contribuyen los patrones, los obreros y el estado, o alguno de estos, como subsidios, pensiones y atención facultativa, y de servicios sociales, que otorgan de los impuestos las dependencias de aquel, quedando amparados contra los riesgos profesionales, y sociales, principalmente

de las contingencias de la falta o insuficiencia de ganancia para su sostenimiento y el de la familia".

Las aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por los servicios de seguridad social proporcionados por el mismo estado, las cuales tienen la finalidad de fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes, así como el contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población por lo que es importante analizar la Ley del Seguro Social, como sus bases y porcentajes de cuotas, los ramos de seguridad social que comprende, la determinación del grado de riesgo de trabajo entre otros.

Así como también se hace mención de los puntos más relevantes de la "Nueva Ley del Seguro Social" la cual entrará en vigor a partir del 1o. de enero de 1997, misma que es de utilidad pública, ella comprenderá los seguros de invalidez, vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familias.

El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, el cual fue establecido como un servicio público, para el bienestar de los trabajadores de la República Mexicana. El objetivo del Seguro Social, es cubrir las contingencias y proporcionar los servicios que se especifican en la Ley del Seguro Social, como son prestaciones en especie y dinero, así como servicios sociales de beneficio colectivo con fundamento en la solidaridad social.

Las prestaciones en especie y dinero que otorga el Seguro Social varían de acuerdo a cada régimen de que se trate, ya sea obligatorio o voluntario, así mismo tenemos el S.A.R. el cual es un ahorro que el trabajador tendrá al momento que se retire, dicho ahorro se irá formando a través de cantidades que la empresa deposita en una cuenta especial a nombre del trabajador y que solo se podrá retirar hasta que cumpla 65 años, 60 años (cesantía en edad avanzada), cuando hay incapacidad permanente parcial por mas del 50%, y se

pensione por parte del I.M.S.S., I.S.S.S.T.E., por parte de su empresa, o bien se incapacite permanentemente y en caso de fallecimiento será entregado al beneficiario que el trabajador haya designado.

En el D.O.F. publicado el 30 de abril de 1992 se da a conocer el Sistema de ahorro para el retiro, el cual se determina al realizar el cálculo de un importe que será equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador, este sistema tiene por objeto aumentar los recursos con los que cuenta el trabajador al momento de retirarse y se dan a conocer la reglas generales sobre el S.A.R., las cuales han sido objeto de una serie de modificaciones, adiciones y reformas por lo que fue conveniente compilarlas en un solo instrumento; conforme a lo dispuesto en los artículos 183-J de la Ley del Seguro Social y el 38 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.

Otra prestación social es el INFONAVIT (Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda para los Trabajadores) que tiene por objetivo crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Toda empresa esta obligada a proporcionar a los trabajadores cómodas e higiénicas, y para dar cumplimiento a esa obligación deberá aportar al fondo nacional de la vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio

CAPITULO I

LAS PERSONAS Y EL ORDEN JURÍDICO

El hombre es una célula cuya existencia y vida de relación con otros, constituye la substancia de las comunidades humanas. Es de él y para él de donde nace el derecho. De estas dos frases se infiere que el hombre, por su sola cualidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas o de acuerdo con la ecnología jurídica: el hombre, por su sola cualidad de hombre, es persona.

No siempre se reconoció esa verdad: en un párrafo trágico, Aristóteles arrojó sobre la filosofía griega la mancha de la justificación de la esclavitud. Ciertamente el cristianismo proclamó la igualdad de todos los seres humanos por ser hijos de un mismo dios, y los jurisconsultos romanos expresaron en la instituta que "la esclavitud es una institución del derecho de gentes que en contradicción con la naturaleza coloca a un hombre bajo el dominio de otro"; pero fue necesario el transcurso de los siglos hasta los años de la Ilustración para que, bajo la influencia de las escuelas del derecho natural, se convenciera la humanidad de que el hombre, por ser la fuente creadora y el fin supremo del derecho es persona por su sola cualidad de hombre.

La iniciativa presidencial empleó el término persona física para designar al hombre-trabajador, denominación que pasó a la Ley. Pero al lado del hombre existen las personas creadas por el orden jurídico, a las que la doctrina denomina personas jurídicas y en ocasiones morales; la iniciativa hablaba de personas jurídicas, en oposición al de personas morales porque es una aberración, pero la Cámara de Diputados se empeñó en la segunda denominación. De estas consideraciones concluimos que la persona física o jurídica, es el sujeto titular de derechos y obligaciones.

1.1 ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En la IX conferencia Internacional Americana logró la Delegación Mexicana que se incluyera en la Carta de la Organización de los Estados Americanos un capítulo de normas sociales, en el que se afirmó la decisión de los estados de " lograr condiciones

justas y humanas de vida para toda la población" de allí se extrajo el principio de que "El trabajo es un derecho y un deber social".

La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: *la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.*

En el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes. La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

En el espíritu de nuestra constitución se establece que " a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode" La persona es libre para dedicarse a una profesión o a otra, mediante decisión personal que no puede impedir el Estado.

De nuestras normas Constitucionales posee un significado fundamental porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el **menoscabo**, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por el contrario, en toda relación de trabajo la libertad debe ser un atributo esencial. Por lo tanto y en uso de la libertad concedida el hombre puede retirarse de un trabajo cuando así lo desee sin sufrir restricción alguna por y durante la prestación de un trabajo, puesto que su persona y su libertad son intocables. Además se establece que entre los trabajadores no debe existir distinción alguna por motivos religiosos o políticos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 86 entendió la trascendencia del principio y decidió elevarlo a un plano superior que se conoce como principio de igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo. Las condiciones de trabajo "deberán de ser iguales para trabajo igual", este principio de la igualdad constituye una fuerza viva al servicio del trabajo, ya que, en virtud de él, los

beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual ; de ahí la acción procesal llamada de nivelación de condiciones de trabajo.

1.2 LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patronos; pero bien como parte de ellos o como auxiliares de los patronos, figuran algunos conceptos que es indispensable precisar.

a) Concepto de trabajador:

Son las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado, es el sujeto primario de las relaciones de trabajo.

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que el *hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.*

No todas las personas físicas son trabajadores. Por lo que el derecho del trabajo tuvo que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera aquella categoría, quiere decir que, fue indispensable que la Ley definiera el concepto. Finalmente, y dentro del profundo respeto a la dignidad humana , la Ley implanto la teoría de la relación de trabajo, que consiste en que no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo que no significa que la Ley no deba ocuparse de las restante formas de la actividad humana, mas aún, en un futuro próximo deberán expedirse las Leyes apropiadas, hasta integrar una legislación unitaria

para el trabajo del hombre. El concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un estatus del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo:

En la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

b) Concepto de trabajador de confianza:

En el *Apéndice al Seminario Judicial de la Federación* aparece una ejecutoria (tesis 62, Loaysa y Manuel) en la que se lee que los empleados de confianza son " los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo *substituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste*".

Después de considerar nuestra jurisprudencia y las ideas de tratadistas nacionales y extranjeros se dice que "debe de hablarse de empleados de confianza cuando esta en juego la existencia de la empresa , los intereses fundamentales de éxito, la prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores".

Después de sostenidos debates respecto a cuales son las funciones que se deben considerar de confianza, se preside que estas funciones serían consideradas de confianza cuando tuvieran carácter general para lo cual debemos reiterar que el trabajador de confianza es una excepción por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva en concordancia con la formula mencionada en la exposición de motivos " La función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales " y en armonía con la tesis jurisprudencial , Loaysa y Manuel " Cuando se trate de funciones que se realizan en sustitución del patrono"

Ahora bien anotaremos algunas de las características actuales de los trabajadores de confianza:

- Nunca podrán ser representantes de los demás trabajadores.
- Nunca podrán adherirse al sindicato de los demás trabajadores. Sin embargo pueden constituir su propio sindicato siempre y cuando todos sean trabajadores de confianza.
- No tiene derecho a voto o recuento en caso de huelga.
- No tiene estabilidad absoluta sino relativa en el empleo ya que en caso de ser despedido no puede elegir entre la indemnización o reinstalación, sino solo la indemnización constitucional.
- No tiene derecho a la prima de antigüedad.

De lo anterior podemos concluir que la situación actual del trabajador de confianza es por demás compleja.

c) Concepto de patrono:

Es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

d) Concepto de representante de patrono:

Los representantes del patrono no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos. Como son los directores, administradores, gerentes y de mas personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimientos. Por lo tanto si una persona actúa como representante del patrono, el trabajador esta obligado a cumplir las instrucciones que reciba de él.

e) Concepto de intermediario.

(Art. 12 de L.F.T.) " Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios al patrón".

Este servicio es gratuito para los trabajadores pero no para el patrón. El intermediario no tendrá relación laboral alguna ni con el trabajador ni con el patrón. No serán

considerados como intermediarios sino como patronos las empresas establecidas que contraen trabajadores para ejecutarlos como elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

f) Empresa.

(Art. 16 de L.F.T.) " Para los efectos de las normas de trabajo se entiende como empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. "

g) Establecimiento.

Es la unidad técnica que con su sucursal agencia u otra cosa semejante sea parte integrante o contribuya a la realización de los fines de la empresa.

1.3 LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Las relaciones colectivas de trabajo, se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas y no es mas que el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores presentes y futuros de la negociación o negociaciones interesadas.

En nuestro derecho esta representada por un sindicato, lo que da por resultado que sean las organizaciones de trabajadores los titulares primarios y necesarios de las relaciones colectivas. En el caso de los patronos, el empresario es persona física o persona jurídica.

1. Sindicato. Es una asociación de trabajadores o de patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (Art. 356 LFT)

2. **Federaciones.** Asociación de sindicatos cuyo objeto es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, pueden ser de una o varias entidades federativas.
3. **Confederación.** Asociación de federaciones que comprenden a varias entidades federativas: Como la confederación de trabajadores mexicanos (CTM).

1.4 LA CLASIFICACIÓN DE LOS SUJETOS SEGÚN LA NATURALEZA INDIVIDUAL O COLECTIVA DE TRABAJO

El derecho del trabajo conoce una clasificación que tiene por base la distinta manera que las personas se diferencian según participen en relaciones individuales o colectivas, esto es, que entre en el juego del interés de la comunidad obrera. Ahora bien, el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos; e inversamente, los sindicatos solo intervienen en las relaciones colectivas, porque su misión consiste, de conformidad con la definición del art. 356 de la Ley Federal del Trabajo, en "el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad obrera".

La Ley obliga al patrón a celebrar un contrato de trabajo por escrito pues con ello se protegerán ambas partes, ya que en éste se establece la relación de trabajo que es el vínculo jurídico que une al patrón y al trabajador regulando la prestación de un servicio a cambio de un salario. Dicho contrato de trabajo deberá contener como mínimo los siguientes datos:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y patrón
- Establecer la relación de trabajo (obra, tiempo determinado o tiempo indeterminado)
- servicio o servicios que deban prestarse
- duración de la jornada de trabajo
- forma y monto del salario
- indicar si 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 la Ley.
- otras condiciones de trabajo tales como vacaciones, días de descanso y de mas que convengan al trabajador y al patrón.

Los contratos de trabajo los podemos clasificar según la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:

a) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Art. 20 de LFT.- "Acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador mediante el cual se regula la prestación de un trabajo a cambio de un salario.

b) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Art. 386 LFT .- " Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o en mas empresas o establecimientos.

c) CONTRATO LEY

Art. 404 LFT.- Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo de una determinada rama de la industria declarada obligatoria en una o varias entidades federativas, una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

1.5 EL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

QUE ES LA SEGURIDAD SOCIAL

ANTECEDENTES

El comportamiento colectivo, como respuesta a los problemas de la vida en común primeramente incluye a la familia natural y después a toda la población surgiendo así el mutualismo que es más antiguo que la caridad.

Las maneras de atender los problemas sociales se derivan partiendo de la premisa: cuando una solución pierde o está en peligro de perder los medios diversamente adecuados para la vida, la colectividad entra en crisis, rompe la rutina, moviliza los recursos del grupo para inventar otra nueva solución o comportamiento; es decir cuando una solución es insuficiente, se cambia por otra, por una nueva forma de vida.

Ya que el mutualismo fue insuficiente tenía que surgir una nueva forma de atender los problemas sociales; así, desfilaron en el tiempo la caridad, la beneficencia, la asistencia, la previsión social del trabajo y los seguros sociales, antes de llegar a la seguridad social.

Cada una de ellas nació de la experiencia y con el propósito de superar las desventajas de su antecesora; así cada una de ellas se fundaba en ideas, en hechos y en resultados no todos negativos, ninguna de esas formas fue suprimida por subsecuentes ni suprimió a sus precedentes.

SEGURIDAD SOCIAL

Con el propósito deliberado de encontrar una nueva forma de responder colectiva e inteligentemente a los problemas y exigencias humanos, se admitió que no sólo la interrupción o la pérdida del salario provocaban disturbios comunitarios, ya que había personas que sufrían iguales o parecidos riesgos a los que estaban expuestos los trabajadores y que no percibían ningún salario porque vivían de sus negocios, oficios,

habilidades o profesiones sin tener un patrono. Así pues se tuvo por más conveniente hablar de pérdida o interrupción de ingresos que hablar sólo de ingreso proveniente del trabajo.

La seguridad social es un sistema de protección y de mejoramiento contra contingencias de la vida humana, sobre las cuales una colectividad acepta responsabilidad pública.

CONTINGENCIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- a) Los hechos que interrumpen o extinguen el ingreso (no sólo salario de las personas, como la enfermedad, la maternidad de la mujer trabajadora, los riesgos profesionales, la vejez, la cesantía, la muerte, etc.), llamados "riesgos sociales";

- b) Los hechos que hacen insuficiente el ingreso, llamados "cargas sociales". El aumento de la familia, la ceremonia nupcial, la instalación de un nuevo hogar, los gastos de la educación, los gastos de la vivienda, la enfermedad de los familiares, la inhumación son ejemplos de cargas. La característica de las cargas es la insuficiencia del ingreso y el Seguro social podría ser un método de solución, ya que da un pago en dinero que cumpliría la función de suplir o complementar el gasto. Al respecto existe dificultad para definir la medida del beneficio con base en el ingreso. Se tiene que tomar una medida distinta del ingreso, para calcular la cuantía del beneficio que se ha de dar en cada caso; ah este concepto se le llama necesidad porque según su volumen es el gasto requerido.

Dos criterios se asumen entonces : 1. El de dar beneficios según las necesidades que realmente se comprueben; y 2. El de darlos según las necesidades que se estimen razonables en promedio, ya sea general para toda la población o para el grupo cubierto, llamado *mínimum garantizado*, o un promedio para cada categoría de personas que se encuentren en una similar situación que se conoce como beneficio fijo y uniforme para todas las personas que se encuentren en una misma categoría .

- c) Los hechos que hacen descender el nivel o la dignidad de la vida o que impiden la plenitud o la autosuficiencia, como el concubinato, la subcapacitación, la ignorancia, el ocio, etc..

No bastan las funciones de suplir el salario y de complementar el gasto; se imponen también las funciones de prevenir las contingencias y de mejorar la vida humana.

Hubo necesidad de encontrar soluciones distintas, había que salvar el obstáculo de pagar sólo una parte del daño y dejar que se siguiera produciendo éste por siempre. Había que anticiparse, prevenir o evitar el daño, atenuar sus efectos nocivos y facilitar la autosuficiencia y prosperidad de las personas. La nueva forma de respuesta a los problemas del hombre constituye la seguridad social contemporánea.

Para ello cuenta con dos conceptos teóricos fundamentales: el seguro social y el servicio público; el seguro social para combatir la interrupción temporal o definitiva del ingreso o para complementar el gasto. El servicio público para prevenir esas mismas contingencias y para mejorar la vida del hombre.

La seguridad social teoriza sobre la garantía del ingreso y del gasto necesarios para vivir con el mínimo decoro indispensable. Se puede englobar en sus sistema a todas las personas de una comunidad determinada en un momento determinado, tengan o no un patrono, además la seguridad social adiciona a los pagos en dinero una gama de artículos y de servicios que hacen de su sistema algo completo y técnicamente distinto de los seguros sociales logrando así, las tres funciones esenciales ya enunciadas:

1. prevenir el daño
2. atenuarlo o compensarlo si se presenta
3. proteger y mejorar la vida humana.

La seguridad social se erige sobre nuevos principios que alcanzan la colectividad en general, como los del mínimo vital, de universalidad, de dinamismo y de bien común. La seguridad social no consiste en seguros sociales ni asistencia. Es un sistema de garantía contra contingencias de la vida humana, desde antes del nacimiento hasta la muerte,

con vista al bien común, contingencias sobre las cuales la colectividad admite responsabilidad.

El sistema de medios para luchar contra las contingencias presenta dos aspectos fundamentales: los beneficios que han de otorgarse en vista de la aparición de esos eventos, y los recursos financieros necesarios para el sostenimiento del sistema.

Los beneficios pueden ser de protección o de mejoramiento.

Los beneficios de protección involucran, a su vez, dos subclases :

- a) El remedio o la atenuación contra los efectos de las contingencias ya realizadas, por ejemplo, sustitución o suplencia del ingreso cuando éste se interrumpe o extingue.
- b) La prevención de contingencias: la higiene y la seguridad del trabajo, las campañas sanitarias, el servicio de empleo, etc.

Los beneficios de mejoramiento casi siempre consisten en servicios, como el de rehabilitación de inválidos o el mismo servicio de empleo, capacitación física e intelectual, uso productivo del tiempo libre, etc. Del grado de responsabilidad pública que la colectividad acepte por las contingencias de sus miembros depende la elección de la clase de hechos o de los hechos mismos que hayan de ser cubiertos, la elección de las personas a quienes se destinen los beneficios, la elección de los beneficios otorgables.

Si el sostenimiento de un programa recae sobre los fondos comunes del erario o recae sobre un fondo especial manejado a parte, con contribuidores especificados, y por consiguiente la elección del órgano de administración del programa, el grado de injerencia o de participación del Estado, de los beneficiarios y de los contribuidores, en el modo de organizar el programa, de dar los beneficios en el tiempo y en el lugar oportunos, en la cantidad y en el nivel suficientes, con el personal adecuado y disponible.

El tipo de decisiones que cada colectividad debe tomar normalmente a través del Estado debe depender de factores como la economía nacional, la preferencia, aceptación o

repudio popular a la protección de ciertos sectores de la población, la pertinencia de promover cierta política social.

ELEMENTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*CONTINGENCIAS Y MEDIOS*).

CONTINGENCIAS.

1. Análisis de ellas. Según su naturaleza: físicas, psicobiológicas, económicas y sociopsíquicas. Según la función: riesgos sociales, cargas sociales y eventos perjudiciales.
2. Selección de contingencias a cubrir en un programa de acción pública (teoría de la elegibilidad del objeto.
 - A. Conocimiento y manejo de la estadística, de la experiencia registrada u (y) otro método de cálculo.
 - B. Determinación de la extensión del programa (de lugares, de personas, de recursos)

MEDIOS.

1. Financiamiento. análisis y selección de la clase de contribución adecuada y de los métodos de distribución adecuada y de los métodos de distribución de la responsabilidad económica del programa.
2. Administración, análisis y selección del método para organizar el sistema y del método para describir las actividades.
3. Prestaciones. Análisis y selección según su forma de operar, su distribución en el tiempo, su extensión, su contenido, etc. Y adopción de uno o varios de los métodos para definir los beneficios del programa.

4. Formas de la seguridad social según la organización.

art. tercero de la Ley Federal del Trabajo dice en la frase final de su párrafo primero , que "el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Una existencia decorosa solo puede darse si el hombre esta en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia , de proveer a la educación , a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos, y de asomarse a los planos de la cultura , en forma que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

Quien no está en aptitud de compartir los beneficios nuevos conduce una existencia llena de privaciones , de angustia de no poder dar a sus hijos lo que otros tienen en abundancia, y de amargura. Trágicamente , y a pesar de las disposiciones de la Ley nueva, la fijación de los salarios mínimos muestra la pobreza de alma de los miembros de las comisiones respectivas y de los dirigentes del movimiento sindical , que no son capaz de hacer valer los derechos del trabajo.

Al paso de los años se fue implementando el uso de las máquinas, que se efectuaba sin ningún género de precauciones, lo cual proliferó en forma alarmante los accidentes de trabajo y se decía que eran cuatro las causas de los accidentes :

- La culpa del empresario ; carencia de medidas preventivas u ordenes imprudentes
- La culpa del trabajador , principalmente descuidos motivados por el hábito al peligro que crea la repetición del trabajo
- Los casos fortuitos o de fuerza mayor debidos a causas generalmente desconocidas ,
y
- Los actos desconocidos particularmente compañeros de la víctima cuya frecuencia era mínima en comparación con las tres primeras causas.

todo debía probarse

OBLIGACIONES LABORALES PARA 1997.

OBLIGACION	FUNDAMENTO EN LA LEGISLACION LABORAL	SANCION POR INCUMPLIMIENTO	RECOMENDACIONES
<p>Contratación: La elaboración del contrato de trabajo es mas relevante para la empresa que para el propio trabajador, dado que en este documento se establecen las condiciones de trabajo que regirán las relaciones laborales, amén de constituir un elemento probatorio en caso de juicio. Por otra parte, cabe recordar que la relación de trabajo se presume existente, pues la carencia del contrato, en su caso es imputable al patrón.</p>	<p>Artículos 21, 24, 26, 35, 39</p>	<p>Se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso. (Artículo 1002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Deberán elaborarse por lo menos dos ejemplares • Determinar con precisión si el contrato es por tiempo determinado u obra determinada. • Establecer en el documento las condiciones de trabajo referentes a: <ul style="list-style-type: none"> - Duración de la jornada. - Monto del salario y forma de pago - Días de descanso - Vacaciones y - Demás condiciones que establezcan patrón y trabajador.
<p>Salario: Retribución que se paga al trabajador por los servicios prestados en relación al trabajo contratado</p>	<p>Artículo 82 y 116</p>	<p>Se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso. (Artículo 1002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los plazos para efectuar el pago de salario no podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. • Debe efectuarse en el lugar donde los trabajadores

			<p>presten sus servicios y en día laborable fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.
<p>Descuentos: Los descuentos a los salarios de los trabajadores se encuentran prohibidos, con excepción de los expresamente autorizados en el Código Laboral.</p>	<p>Artículos: 103 y 110</p>	<p>El incumplimiento a esta obligación será sancionado con una multa equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general. (Artículo 1002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atender las reglas establecidas en los artículo 103 y 110 referidos a determinados conceptos autorizados y bajo los porcentajes señalados.
<p>Jornada: Es el tiempo en que el trabajador esta a disposición del patrón para realizar el trabajo contratado. El rebasar la jornada legal pactada, implicaría la generación de periodos extraordinarios de labores.</p>	<p>Artículos 58, 66, 67 y 68</p>	<p>La violación por rebasar la jornada extra considerada como legal, además de generar un pago adicional al salario, implicaría una multa consistente en el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la</p>	

		gravedad de la falta y las circunstancias del caso. (Artículo 1002)	
<p>Días de descanso Semanal y obligatorio:</p> <p>Se entiende como día de descanso semanal a los domingos, o adicionalmente los sábados, cuando la jornada se distribuye en los demás días de la jornada; en tanto que los días de descanso obligatorios son los establecidos específicamente en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, así como los pactados entre empresa y trabajadores por contrato individual o colectivo de trabajo.</p>	Artículos 65,66,67 y 68	<p>la violación es sancionada con una multa de 3 a 155 días de salario mínimo general.</p> <p>(Artículo 994, fracción I)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Solo los trabajadores que como parte de su jornada ordinaria presten sus servicios en día domingo, disfrutando de descanso en cualquier otro día de la semana, serán acreedores de una prima del 25%, sobre el salario. • Los trabajadores que presten sus servicios en un día de descanso obligatorio, percibirán un salario doble, adicional al que perciban ese día.
<p>Vacaciones:</p> <p>Otorgamiento anual de un periodo de descanso con goce de salario íntegro.</p>	Artículos 76,77,80 y 81	<p>Se sanciona con una multa equivalente de tres a 155 días de salario mínimo general vigente.</p> <p>(Artículo 994, fracción I).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y proporcionar al trabajador la constancia de antigüedad con el periodo vacacional que le corresponde disfrutar, así como la fecha en que deberá hacerlo, dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de años de servicio. • Cubrir una prima de 25% por lo menos, sobre los salarios que le correspondan a dicho periodo.
Aguinaldo:	Artículo	La violación de	• Los periodos de

<p>Equivalente a 15 días de salario por lo menos, el cual deberá pagarse antes del día 20 de diciembre de cada año.</p>	<p>87</p>	<p>sanciona con una multa equivalente del 3 a 315 días de salario mínimo general vigente. (Artículo 1002)</p>	<p>incapacidad por enfermedad general, así como las faltas injustificadas, no deberán ser computadas, para el pago de esta prestación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El pago de esta prestación puede prorratearse en el transcurso del año. • Los trabajadores que no cuenten con un año cumplido de servicios, se les deberá cumplir la parte proporcional del mismo conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.
<p>Participación a los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa:</p> <p>La participación que obtienen los trabajadores en las utilidades de las empresas, alcanza las mismas protecciones que el salario, pero bajo un fundamento esencialmente distinto a éste, ya que dicha participación obedece a un mandato constitucional, que tiene su origen en la contribución que los trabajadores realizan en una combinación de esfuerzo con el capital dentro de las empresas en busca de un resultado común.</p>	<p>Artículos 117 al 131</p>	<p>El incumplimiento de esta obligación se sanciona con una multa equivalente de 15 a 315 días de salario mínimo general vigente. (Artículo 994, fracción II).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • El salario a considerar para el pago de esta prestación es el que perciba el trabajador por cuota diaria. • Las incapacidades por riesgo de trabajo y de maternidad deben tomarse en cuenta para

			el pago de esta prestación, como si el trabajador las hubiese laborado efectivamente.
<p>Expedición de constancias:</p> <p>Obligación laboral a cargo del patrón, que otorga certeza al trabajador respecto a condiciones de trabajo y desempeño en el mismo.</p>	Artículo 132, fracciones VII y VIII	El incumplimiento de esta obligación se sanciona con una multa equivalente de 3 a 315 días de salario mínimo general vigente (Artículo 994 fracción III).	El patrón deberá expedir a solicitud del trabajador, una constancia escrita del número de días trabajados y de salario percibido. El patrón deberá expedir al trabajador que así lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
<p>Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso de los Trabajadores:</p> <p>Esta obligación consiste en la elaboración de un cuadro de antigüedades, a efecto de que los trabajadores que se consideren con derecho a ocupar un puesto vacante o de nueva creación puedan presentar su solicitud (de uso también para el periodo vacacional).</p>	Artículo 154, 157 y 158	El incumplimiento de estas obligaciones da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que se otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se paguen los salarios vencidos hasta la terminación del juicio respectivo.	El patrón deberá elaborar el cuadro general de antigüedades por categorías, profesión u oficio, a efecto de cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, escalafonariamente, colocándolo en lugar visible dentro del centro de trabajo. Las empresas que inicien su funcionamiento, deberán crear la comisión mixta de Antigüedades, integrada por representantes de los trabajadores y de la misma empresa, quienes se encargarán de formar el cuadro

			citado y resolver las inconformidades de los trabajadores, amen de recurrir la resolución de ésta ante las Juntas de Conciliación.
<p>Capacitación y Adiestramiento:</p> <p>Las empresas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento que les permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados por ambas partes, los cuales deben ser registrados y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>Artículos 123 Constitucional, fracción XIII, y 153 A al 153 X de la Ley f</p>	<p>El incumplimiento de esta obligación será sancionada con una multa por el equivalente de 3 a 315 días de salario mínimo general vigente, de no subsanarlo dentro del plazo que se conceda para ello se duplicará la multa, sin perjuicio de que la propia secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con esta obligación. (Artículo 994, fracción IV)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los patrones podrán convenir con sus trabajadores que la capacitación o adiestramiento les sea proporcionado dentro o fuera de la empresa, por conducto de terceros autorizados, o bien, mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. • La capacitación y Adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que se convenga de otra manera. • Las empresas que no tengan contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo, dentro de los primeros

			sesenta días de los años impares -ahora en 1997- los planes y programas de capacitación y adiestramiento, que de acuerdo con los trabajadores han decidido implantar.
<p>Seguridad e higiene:</p> <p>El patrón está obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.</p>	<p>Artículos 123 Constitucional, fracción XV y 509 al 512 F de la Ley Federal del Trabajo.</p>	<p>El incumplimiento de esta obligación se sancionará con una multa por el equivalente de 15 a 315 días de salario mínimo general vigente. La multa se duplicará si la irregularidad no se subsana en el plazo concedido. (Artículo 994, fracción V).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar y cumplir estrictamente con las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad e higiene aplicables al centro de trabajo. • Aplicar y cumplir con los Reglamentos de Seguridad e Higiene vigentes.
<p>Prima de Antigüedad:</p> <p>Pago de 12 días de salario por cada año de servicio a los trabajadores que se separen de la empresa por renuncia voluntaria, cuando hayan cumplido 15 años de servicio, o bien sin importar el período laborado, cuando la causa de separación sea por invalidez, incapacidad permanente o muerte del trabajador, así como por rescisión de contrato de trabajo o despido injustificado.</p>	<p>Artículo 162</p>	<p>El incumplimiento de esta obligación será sancionado con el pago de una multa equivalente de 3 a 315 días de salario mínimo general vigente (Artículo 1002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El monto para el pago de esta prestación no podrá exceder del doble del salario mínimo o profesional, dependiendo del ingreso del trabajador.
<p>Conservación de documentos:</p> <p>Obligación que tiene el patrón de conservar documentación referentes a la relación laboral, misma que sirve como medida de control, administrativo dentro de la</p>	<p>Artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo</p>	<p>La omisión de esta obligación implicará que en el supuesto de un eventual juicio, se establecerá la presunción de ser</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conservar entre otros los documentos siguientes: • Contratos individuales de trabajo, durante

<p>empresa, y medios probatorios en caso de un eventual juicio.</p>		<p>ciertos los hechos que el trabajador exprese en su demanda en relación con determinadas condiciones de trabajo, salvo prueba en contrario. (Artículo 805)</p>	<p>la relación de trabajo y hasta un año después de concluida ésta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Listas de raya, nómina, recibos de pago de salario durante el último año, y hasta un año después de concluida la relación laboral. • Controles de asistencia durante el último año y hasta un año después de concluida la relación laboral. • Comprobante de pago de prestaciones, durante el último año, y hasta un año después de concluida la relación laboral.
---	--	--	--

CAPITULO II

COMO DEDUCCIONES EN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

2.1 CONCEPTO DE SUELDOS Y SALARIOS Y SUS ASIMILABLES

LOS SALARIOS

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 82 y 84 tenemos que salario es:

La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Es importante mencionar que retribución es un término mas amplio que remuneración, porque a demás de dinero implica que el salario se puede pagar en especie, aunque nunca en servicio personal del patrón. En la especie pueden quedar ubicados ciertos derechos que legal o contractualmente se confieren al trabajador, como el uso, la habitación u otro que sea valuable en dinero.

En esa definición del Artículo 82 se suprimió la referencia que hacia al contrato de trabajo la Ley Federal del Trabajo anterior, porque la vigente regula también la relación de trabajo; pero igualmente eliminó "Toda idea de cambio o de comercio en las relaciones obrero-patronales", a decir de la comisión dictaminadora de la Cámara de Diputados.

Deja en pié las ya conocidas críticas a los casos en que el salario se paga, no obstante que no haya trabajo, aunque eso se ha resuelto acudiendo a principios tales como el de "Estar a disposición del patrón "el riesgo de la empresa", y el que "mientras el vínculo jurídico laboral exista, el pago del salario no se suspende salvo en los casos señalados en la Ley."

El artículo 84 dice: "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”.

He aquí el concepto extenso de salario.

Como se puede ver claramente , en ese concepto figuran percepciones que no se causan todos los días, ni para todos los trabajadores ni en todas las empresas, ni en todas las dependencias de éstas, o dicho de otra manera, esa expresión no significa que integren forzosamente el salario de un trabajador concreto; habría que desentrañar primero su causa y el efecto para el cual se prevé el pago; habrá que responderse si lo integra para cual efecto o bien responderse si el pago tiene la naturaleza de salario en forma independiente, no integrada en otra.

CONCEPTOS QUE SE CONSIDERAN SERVICIOS SUBORDINADOS

Como forzosamente todo ingreso de una persona física debe contenerse en alguno de los diez capítulos de la LISR, el legislador decidió considerarlos en el primero, como lo podemos observar después de analizar el artículo 78 de la LISR que es precisamente el primero que corresponde al citado capítulo. Veamos primero cuales ingresos se consideran de éste capítulo y en seguida cuales se “asimilan”.

Literalmente el artículo 78 de la LISR establece:

“se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y de más prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidos como consecuencia de la terminación de la relación laboral”.

Sin embargo el art.78 de la LISR, da a conocer cierta clase de ingresos y por sus características puede considerarse “Ingresos Asimilables a Salarios”.

“Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:”

Artículo 78 fracción I

Funcionarios y empleados públicos:

“Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, las entidades federativas y los municipios, aún cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas”.

En realidad estas remuneraciones a favor de funcionarios y empleados públicos, no deberían de ser consideradas de las “asimilables”, ya que en realidad los ingresos que estas personas obtienen, si son salarios y se tratan para ésta y otras leyes como lo que son: salarios.

Artículo 78 fracción II

Anticipos de cuenta de utilidades para algunos socios

Se establece en este caso que para los efectos de ISR se asimilan a estos ingresos, los siguientes:

Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles”.

En este primer caso de verdaderos “asimilables” quienes perciben los ingresos “no son trabajadores”, ni los ingresos son **salarios**, sin embargo, se “**asimilan a salarios**”. Pero solo para los efectos de la LISR, lo cual quiere decir que mientras obtengan los ingresos no son objeto de aseguramiento en el **IMSS**, ni de aportaciones al **INFONAVIT**, ni sus remuneraciones objeto del pago de algún impuesto local sobre nóminas.

- **CÁLCULO DE LA RETENCIÓN DEL ISR:**

El cálculo de ISR a cargo de éstos asimilables se determinará **"casi"** como el de los empleados, dado que existen dos importantes diferencias: La primera, que el **"subsidio acreditable"** es del 100% en lugar de una proporción menor que se les aplica a los trabajadores. La segunda es que al ISR después del subsidio se les disminuirá el **"crédito general"** en vez del **"crédito al salario"**.

Cuando se trate del pago de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, así como de aquellos que la Ley del Impuesto Sobre la Renta asimile a esos ingresos.

Artículo 78 fracción III

Honorarios a consejeros, administradores, comisarios y a otras personas.

El siguiente caso de "asimilables" esta contemplado en la fracción III del artículo 78 de la LISR que establece que se asimilan también:

"Los honorarios a miembros de consejo directivos, de vigilancia consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios de administradores, comisarios y gerentes generales."

Al igual que en la fracción anterior, los ingresos que obtengan éstas personas se consideran "asimilables", con las mismas consideraciones y reflexiones, además de las particulares del caso, para lo cual es importante tener presente el quinto párrafo siguiente de la tarifa del artículo 80 de la LISR que establece:

"Tratándose de honorarios a miembros consejeros directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, la retención y entero a que se refiere éste artículo no podrá ser inferior al 30% sobre su monto, salvo que exista, además, relación de trabajo con el retenedor, en cuyo caso se procederá en los términos del párrafo segundo de éste artículo."

De conformidad con el artículo anteriormente transcrito se pueden presentar dos casos:

- Que únicamente se obtengan ingresos por honorarios o gratificaciones
- Que obtengan ingresos por honorarios o gratificaciones, además de salarios

Artículo 78 fracción IV

Honorarios preponderantes

Este artículo es el que establece este tercer caso de "asimilable" en los siguientes términos:

Los honorarios a personas que prestan servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de éste último.

Para los efectos del párrafo anterior se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representan mas del 50% del total de los por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de ésta Ley.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere ésta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de ésta Ley. En caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes."

En relación a los **“honorarios preponderantes”** el artículo 82 de la RISR, establece literalmente lo siguiente:

“Los contribuyentes que obtengan ingresos en los términos de la fracción IV del artículo 78 de la Ley, durante el primer año que prestan servicios a un prestatario no estarán obligados a presentarle la comunicación a que se refiere el tercer párrafo de dicha fracción; sin embargo, podrán optar por comunicar al prestatario que les efectúe las retenciones correspondientes durante dicho periodo, en lugar de cumplir con la obligación a que se refiere el artículo 86 de la Ley.”

De la lectura de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con el tema de los **“honorarios preponderantes”**, se pueden analizar los siguientes puntos:

- **supuestos para que los honorarios independientes sean “asimilables”:**

De conformidad con los dos primeros párrafos de la fracción IV del artículo 78 de la LISR, es necesaria la existencia de dos supuestos, primero que la prestación de los servicios se lleve a cabo en las **instalaciones** del prestatario y segundo que los honorarios obtenidos del prestatario sean **más del 50%** del total de los obtenidos por concepto de honorarios. A continuación procedemos a la explicación correspondiente:

- **Prestación de los servicios en las instalaciones del prestatario**

Este primer supuesto es muy fácil de determinar ya que el prestatario debe saber, por razones obvias, si el trabajo se desarrolla en sus instalaciones o fuera de ellas, es decir, si se lleva a cabo en una de sus sucursales, agencias, oficinas, fábricas, talleres, minas, canteras o cualquier lugar de exploración o extracción de recursos naturales en los términos del artículo 2 de la LISR.

- **Honorarios por mas del 50% del total de los percibidos**

Para estar en esta posibilidad de conocer el segundo de los supuestos, es decir, sin los ingresos por honorarios son más del 50% del total de los obtenidos por honorarios, el tercer párrafo del artículo 78 fracción IV establece que el prestador del servicio le debe comunicar al prestatario por escrito esta situación, pero como termina diciendo el párrafo citado que en caso de que se omita la comunicación el prestatario esta obligado a

retenerle como "asimilable", se debe concluir que siempre el prestatario deberá exigir el prestador del servicio que le comunique si son o no preponderantes.

Artículo 78 fracción V

Honorarios optativos

Los Honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

En caso de quien presta el servicio en realidad fuera trabajador y no independiente, serían aplicables los comentarios respecto a las consecuencias fiscales de los "honorarios preponderantes".

Además de los "asimilables" que contiene la LISR, existen otros tres contemplados en el RISR, que son los comisionistas, los patrones personas físicas que tributan en el régimen general de la LISR y personas físicas "honorarios por una obra". Me referiré a ellos en seguida.

Artículo 78 fracción VI

Comisionistas y en general actividades empresariales optativos

Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

Estas personas son agentes de comercio que prestan servicios a uno o varios comitentes y piden por escrito a su comitente que los trate como "asimilables"

- **Comunicación por escrito:**

Esta posibilidad la sigue contemplando el artículo 136 del RISR. A partir de 1995 se adiciona la fracción VI al artículo 78 de la Ley del ISR la cual establece que antes de efectuar el primer pago el comisionista o cualquier persona física con actividad empresarial puede comunicarle por escrito al pagador su deseo de optar por ser considerado como "asimilable".

2.2 REQUISITOS FISCALES DE SUELDOS Y SALARIOS COMO DEDUCCIONES

Como sabemos los sueldos y salarios están contemplados en la LISR como deducciones autorizadas tanto para personas morales como para personas físicas que contraten empleados para el desarrollo de sus actividades económicas, regidos en los artículos 22 fracción III y 136 fracción I respectivamente, sin embargo dichas deducciones deben cumplir con los siguientes requisitos para su deducibilidad.

Artículo 24 fracción III

Documentación con requisitos y pago con cheque nominativo

Que se compruebe con documentación que reúna los requisitos que señalen las disposiciones fiscales relativas a la identidad y domicilio de quien los expida, así como de quien adquirió el bien de quien se trate o recibió el servicio, y que en el caso de contribuyentes que en ejercicio inmediato anterior hubieran obtenido ingresos acumulables superiores a 400 mil pesos, efectúen mediante cheque nominativo del contribuyente, los pagos en efectivo cuyo monto exceda de 2 mil pesos excepto cuando dichos pagos se hagan por la prestación de un servicio personal subordinado. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público podrá liberar de la obligación de pagar las erogaciones con cheques nominativos a que se refiere esta fracción cuando las mismas se efectúen en poblaciones sin servicios bancarios o en zonas rurales.

Artículo 24 fracción V

Retención, Entero e información sobre impuestos

Que se cumplan las obligaciones establecidas en esta Ley en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que, en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos. Tratándose de pagos al extranjero, solo se podrán deducir siempre que el contribuyente proporcione la información a que este obligado en los términos del artículo 58 de esta Ley. Los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del capítulo I del Título IV se podrán deducir siempre que se cumpla con las obligaciones a que se refieren los artículos 83, fracción I 83 A de esta Ley.

Artículo 24 fracción IX

Deducciones efectivamente erogadas

Que tratándose de pagos que a su vez sean ingresos de los señalados en los Capítulos I Y III del Título IV y en la fracción XXX del artículo 77 de esta Ley, así como de aquellos realizados a los contribuyentes a que hace referencia el último párrafo de la fracción I del artículo 16, a quienes paguen el impuesto sobre la renta en los Términos del Título II-A o de la sección II del capítulo VI del Título IV de la Ley citada y de donativos, sólo se deduzcan cuando hayan sido efectivamente erogados en el ejercicio de que se trate. Los pagos que a la vez sean ingresos en los Términos del capítulo I de dicho Título, se podrán deducir cuando hayan sido erogados a mas tardar en la fecha que se deba presentar la declaración de citado ejercicio. Solo se entenderán como efectivamente erogados cuando hayan sido pagados en efectivo, en cheque girado contra la cuenta del contribuyente, mediante traspasos de cuentas en instituciones de crédito o casas de bolsa, o entre otros bienes que no sean títulos de crédito.

Artículo 136 fracción IV

Documentación con requisitos y pagos con cheque nominativo

Que se comprueben con documentación que reúna los requisitos que señalen las disposiciones fiscales relativas a la identidad y domicilio de quien lo expida, así como de quien adquirió el bien de que se trate o recibió el servicio, y que en el caso de contribuyentes que en el ejercicio inmediato anterior hubieran obtenido ingresos acumulables superiores a cuatrocientos mil pesos, efectúen mediante cheque nominativo del contribuyente los pagos en efectivo cuyo monto exceda de los mil nuevos pesos, excepto cuando dichos pagos se hagan por la prestación de un servicio personal subordinado. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público podrá liberar de la obligación de pagar las erogaciones con cheques nominativos a que se refiere esta fracción cuando las mismas se efectúen en poblaciones sin servicios bancarios o en zonas rurales.

Los pagos que en los términos de ésta fracción deban efectuarse mediante cheque nominativo del contribuyente, también podrán realizarse mediante traspasos de cuentas en instituciones de crédito o casas de bolsa.

Cuando los pagos se efectúen mediante cheque nominativo, éste deberá ser de la cuenta del contribuyente y contener, en el anverso del mismo, la expresión "para abono en cuenta del beneficiario".

Así como el art.136 de la Ley en cuestión para personas físicas en sus fracciones VII y X, la fracción VII en el último párrafo nos remite a los artículos 83 fracción I y artículo 83 A de la misma Ley, y la fracción X nos habla de las deducciones efectivamente erogadas a mas tardar en la fecha en que se deba presentar la declaración del ejercicio de que se trate. Solo se entenderán como efectivamente erogados cuando hayan sido pagados en efectivo, en cheque girado contra la cuenta del contribuyente, mediante traspasos de cuentas en instituciones de crédito o casas de bolsa, o otros bienes que no sean títulos de crédito.

Es importante considerar lo establecido en los artículos 19,20,21 y 22 del RISR, que se refieren a los requisitos de los gastos de previsión social y otros aspectos, a las deducciones de las pensiones o jubilaciones y de las condiciones para el fondo de ahorro en cuanto a plazos y requisitos para su deducción.

- ◆ Llevar registros de los ingresos es decir las nominas.
- ◆ Conservar los recibos de nómina que muestren:
 - ◆ El monto de los ingresos
 - ◆ El impuesto retenido
 - ◆ El “Crédito en efectivo”

- ◆ Efectuar las retenciones mensuales del ISR (Art.83-1)
- ◆ Efectuar el cálculo anual del ISR (Art. 83-2)
- ◆ Presentar en febrero la forma 26 de pago de “ Crédito en efectivo” y para los “asimilables” la forma 27 según artículo 83 fracción V.
- ◆ Que se paguen las cuotas al IMSS incluyendo Seguro de Retiro y las aportaciones al INFONAVIT

En caso de que no se entregue el “crédito en efectivo” o no se cumplan las obligaciones antes mencionadas no serán deducibles los salarios relativos.

Referente a los ingresos derivados de una relación laboral como son la Previsión Social otorgada a los trabajadores en el capítulo IV del presente trabajo se hace mención de los requisitos que deben de tener los mismos para su deducibilidad.

● **ANTICIPOS DEDUCIBLES:**

Es importante destacar que las personas morales que hagan los pagos a estos asimilables podrán deducirlos de sus ingresos acumulables tal como lo dispone la LISR en su artículo 22 fracción XI que en seguida se transcribe:

“Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:

XI. Los anticipos y rendimientos que paguen las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que entreguen las sociedades y asociaciones civiles a sus miembros, cuando los distribuyan en los términos de la fracción II del artículo 78 de esta Ley.”

- **Comprobante de retiros**

Para que proceda la deducción de los retiros es necesario contar con un “**recibo simple**” como en los otros casos de “**asimilables**” el cual puede ser como el siguiente:

México, D.F; a 25 de marzo de 1996.	
Recibí de Juan Pérez López con domicilio en Tajín 308 Col. Narvarte México, D.F, y R.F.C. PELJ-520625-M97 la cantidad de \$ 10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.) por concepto de retro a cuenta de utilidades que de conformidad con el artículo 133-A del RISR se asimilan a ingresos del capítulo I del Título IV de la LISR	
Retiro de Utilidades \$ 10,000.00	Recibí
Retención de ISR \$ (1,937.09)	
Ingreso Neto \$ 8,062.91	Juan Pérez López
	Tajín 308 Col. Narvarte México, D.F; C.P. 03020

- **Otros requisitos de deducción:**

En relación a éste último “ingreso asimilable” es conveniente dejar establecido que los requisitos 6 a 10 que se exigen como requisitos de deducción para los de la fracción III del Art. 78 de la LISR, son para los retiros que haga el patrón igualmente aplicables.

- **Honorarios por una obra**

Estas personas son profesionales que prestan servicios personales independientes relacionados con una obra determinada, mueble o inmueble, sin proporcionar materiales y sus

servicios se pagan en función de la cantidad de trabajo realizado y no de días laborados y piden por escrito al prestatario que los trate como "asimilables".

- **Comunicación por escrito:**

Esta posibilidad la contempla el artículo 105 del RISR que establece que antes de iniciar la obra de que se trate debe comunicarle por escrito su deseo de optar por ser considerado "asimilable".

La comunicación podría ser como la siguiente:

_____ a _____ de _____ de 1996.
Compañía X, S.A. de C.V. Sr. Jorge Díaz Flores Representante Legal PRESENTE
Me permito comunicarle que deseo optar por que se me retenga el ISR y el IVA en los términos de los artículos 105 del RISR y 27 del RIVA, es decir, que considero mis ingresos como asimilables a los del capítulo I del Título IV de la LISR.
Agradezco la atención prestada a la presente.
Atentamente:
Juan Pérez López

- **Otros requisitos de deducción**

Es importante precisar que los requisitos de deducción 6 a 10, que se aplican a los asimilables de la fracción III del artículo 78 de la LISR, también son aplicables a los "honorarios por una obra".

REGLAS IMPORTANTES

(Artículo 78 penúltimo y último párrafo de la LISR y 81 del RISR)

Los ingresos por salarios los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo y solo que los haya cobrado en el año.

Los ingresos en crédito se declararán y se calculará el impuesto hasta el año en que sean cobrados.

No se considerarán ingresos en bienes

Los servicios de:

- comedor y
- comida

proporcionados a los trabajadores,

Así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores:

- Para el desempeño de actividades propias, y
- Que estén de acuerdo a la naturaleza del trabajo prestado.

Sí son ingresos

Las becas a personas que asuman obligación de trabajar con quien se la otorga.

La ayuda o compensación para

- Renta de casa
- Transporte o
- Cualquier otro concepto que se entregue en:
Dinero o
Bienes

Sin importar el nombre con el cual se designe.

Una vez que se ha determinado que un concepto es ingreso, será necesario precisar si es exento o gravado.

2.3 INGRESOS POR LOS QUE SE CAUSA EL I.S.R.

INGRESOS GRAVABLES

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y de más prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Desglosar conceptos incluidos en los art.78 párrafo primero de la LISR

78 A

78 B

79 PREVISION SOCIAL

RISR ARTS:

81,83,84,85 y 86

LISTA COMPLETA VERIFICARLOS

2.4 INGRESOS EXCENTOS DE SUELDOS Y SALARIOS EN LA L.I.S.R.

Ingresos por salarios exentos

Art.77-I.- Algunas prestaciones de los trabajadores:

1) Del salario mínimo general

Esta fracción establece que las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores de salario mínimo general calculadas sobre la base de dicho salario, estarán exentas cuando no excedan de los mínimos señalados en la legislación laboral.

También está exento :

- A) El tiempo extraordinario y
- B) trabajo en días de descanso cuando no se disfrute de otros en sustitución.

Hasta el límite establecido en la legislación laboral.

Por el excedente no exento se pagará impuesto.

Es decir, que para que procedan las exenciones mencionadas será necesario apearse a los límites que menciona la Ley Federal del Trabajo (LFT), que son los siguientes:

Tiempo Extra (Art. 66 LFT)	Días de descanso
<p>Podrá también prolongarse la Jornada de Trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.</p>	<p>A) Semanal (Art.69 LFT) 52 días al año</p> <p>B) Obligatorios (Art. 74 LFT)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 1 de enero 2) 5 de febrero 3) 21 de marzo 4) 1 de mayo 5) El 16 de Septiembre 6) El 20 de Noviembre 7) 25 de diciembre 8) El 1° de diciembre de cada 6 años cuando corresponda a la transmisión de Poder Ejecutivo y Federal, y 9) El que determinen las Leyes Federales Locales y Electorales, en caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral

**INGRESOS POR LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO EXENTOS DEL PAGO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

CONCEPTO	LIMITE EXENCION	FUNDAMENTO
1. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro y pensiones vitalicias u otra forma de retiro proveniente del S.A.R.	Nueve veces el S.M.G.	Art. 77. Fr. III LISR
2. Gastos médicos dentales, hospitalarios y de funeral otorgados de manera general	Total	Art. 77. Fr. IV LISR
3. Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.	Total	Art. 77. Fr. V LISR

4. Subsidio por incapacidad, becas para los trabajadores o sus hijos, guarderías, actividades culturales o deportivas y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga.	Hasta un SMG elevado al año cuando el salario y la PPS rebasen siete SMG.	Fr. VI y último párrafo del Art. 77 de la LISR
5. Entrega de depósitos en el INFONAVIT y casa habitación deducibles.	Total	Art. 77, Fr. VII de la LISR
6. Cajas o fondos de ahorro	El 13% de su sueldo topado hasta 10 veces el SMG., cuando cumplan requisitos de deducibilidad.	Art. 77, Fr. VIII de la LISR Artículo 24 LISR Artículo 22 LISR
7. Cuotas de seguridad social de los trabajadores pagados por los patrones.	Total	Art. 77, Fr. IX de la LISR
8. Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, incluyendo los que se paguen con cargo a cuentas del S.A.R.	90 SMG por cada año de servicios o contribución al SAR	Art. 77, Fr. X de la LISR
9. Gratificaciones anuales.	30 días del SMG	Art. 77, Fr. XI de la LISR
10. Primas vacacionales.	15 días del SMG	Art. 77, Fr. XI de la LISR
11. P.T.U.	15 días del SMG	Art. 77, Fr. XI de la LISR
12. Gastos de representación y viáticos.	Total cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y esta comprobada con documentación que contenga los requisitos fiscales.	Art. 77, Fr. XI de la LISR

Como puede observarse cuando se rebasen los límites que la LFT establece, se considera gravado solo el excedente.

- De los trabajadores con salario superior al mínimo general

Para estos trabajadores esta exento el:

- 50% del tiempo extraordinario, y
- 50% del trabajo en días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución

Con dos requisitos

1. Que no excedan los límites de la legislación laboral (igual que los de salario mínimo)
2. Que esta exención no exceda para ambas prestaciones de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica por cada semana de servicios, por los excedentes no exentos se pagará impuesto.

2.5 OTROS CASOS DE SUELDOS Y SALARIOS

(INDUCIR AL ART. 83 A)

Retiros a Cuenta de Utilidades Equivalentes a un "Salario de Mercado"

El penúltimo de los ingresos que se considera "asimilable" es el contempla el artículo 133-A del RISR que a la letra establece:

"Los contribuyentes a que se refiere esta sección que trabajen en su propia empresa, podrán efectuar retiros mensualmente por un monto equivalente al salario de mercado que se pague por una actividad similar a los servicios que se desarrolle en su empresa. Dichos retiros tendrán el tratamiento aplicable por la Ley a los ingresos por salarios en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

El impuesto así determinado tendrá el carácter de pago provisional y se enterará conjuntamente con el pago provisional a que se refiere el artículo 111 de la Ley."

• Retiros de utilidades

De conformidad con lo antes transcrito el contribuyente persona física que tributa en el régimen general de la LISR, puede efectuar retiros a cuenta de sus utilidades los cuales para cuantificarles son equivalentes a un "salario de mercado", lo cual no quiere decir que el ingreso sea por salarios, ya que el patrón no puede ser trabajador de sí mismo, por lo que debe quedar claro que lo que percibe el contribuyente es un **retiro a cuenta de utilidades** que tendrá el tratamiento de un "asimilable"

CAPITULO III

IMPUESTOS A RETENER EN SUELDOS Y SALARIOS (PATRÓN/TRABAJADOR)

3.1 OBLIGACIONES DE LOS RETENEDORES EN EL PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS L.I.S.R.

Art. 83 LISR

Fracción VI.- Solicitar datos para inscribirlos en el RFC o le proporcionen su clave en el RFC (Fotocopia).(Procedimiento suspendido SHCP 25-04-95).

PRIMER EMPLEO

- * Acta de nacimiento original
- * Cartilla o pasaporte

EMPLEOS POSTERIORES

- * Fracción IV, Primer Párrafo.- cerciorarse que estén inscritos en el RFC mediante el formulario del SAR-03 o inscribirlos.
- * Solicitar constancia de percepción al trabajador dentro del mes siguiente de su contratación.

Fracción III.- Proporcionar constancias de remuneraciones y de retenciones efectuadas al trabajador, con los siguientes lineamientos:

- a) A mas tardar el 31 de enero de cada año.
- b) Dentro del mes siguiente al retiro en caso de separación.

Fracción IV, Primer Párrafo.- Adicionalmente solicitar dichas constancias a las personas que contraen a mas tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio.

Quien no proporcione las constancias se puede hacer acreedor a una multa actualmente de \$ 91.00

Fracción V.- Presentar en febrero de cada año la forma 26 por los trabajadores a quienes les haya correspondido "crédito al salario en efectivo" y la forma 27 solo por los "asimilables a salarios".

Fracción IV, segundo párrafo.- Solicitar que le comuniquen por escrito antes de EFECTUAR el primer pago del año que le prestan servicios a otro empleador que ya les este disminuyendo el "crédito al salario" a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

Calcular el impuesto anual:

- * Aplicándole a los ingresos del ejercicio de los trabajadores las tarifas de los artículos 141, 141A y 141B.

Presentar a la SHCP en el mes de febrero de cada año:

- * Declaración del monto del crédito al salario pagado en efectivo.
- * Cuando una empresa se fusione o entre en liquidación, la declaración antes mencionada se presentará al mes siguiente de la terminación anticipada del ejercicio.
- * Los organismos internacionales quedan exceptuados de las obligaciones cuando se establezca en los tratados o convenios respectivos.

Calcular el impuesto mensual y hacer la retención correspondiente:

Aplicándole a los ingresos mensuales de los trabajadores las tarifas de los Artículos 80, 80A y 80B LISR.

- * Y para que los sueldos pagados se puedan deducir, y se pueda efectuar el pago del crédito al salario cuando tenga el saldo a favor, se deberá observar lo siguiente:
- * Se efectúen las retenciones correspondientes
- * Se lleven registros individuales de cada trabajador por los pagos que se les efectúen.
- * Se conserven los comprobantes por los pagos realizados que a su vez contienen:

Monto del pago

Monto del ISR retenido

Diferencias que resulten a favor por crédito al salario

Aportaciones de seguridad social incluyendo las relativas al SAR

3.2 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR HACIA EL PATRÓN L.I.S.R.

Art. 82 LISR

Fracción I.- Proporcionar datos para que lo inscriban en el RFC o proporcionar su clave. La regla 19 de la Miscelánea del 28 de Marzo de 1994, establece que se dan de alta al registrarlo en el SAR presentando la forma SAR-4 con diez días de anticipación a la apertura de la cuenta y para los "asimilables a trabajadores" al presentar la forma 27.

Fracción II.- Solicitar constancias de remuneraciones:

- a) A mas tardar el 31 de enero de cada año
- b) Dentro del mes siguiente al retiro en caso de separación

* Cuando sus ingresos por sueldos tengan como origen algún país del extranjero.

Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de Diciembre, no están obligados a presentar declaración anual siempre que perciban únicamente sueldo de un solo patrón en el país.

3.3 APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS

SEGURIDAD SOCIAL

FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL.

ARTICULO 123 FRACCIÓN XXIX APARTADO A

TITULO VI DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá los seguros de invalidez, vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familias.

ART. 4o CONSTITUCIONAL.

Consagra la protección de la salud como garantía individual.

FUNDAMENTO DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

ART. 2 FRACC. II

"Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por los servicios de seguridad social proporcionados por el mismo estado."

SEGURIDAD SOCIAL:

" Seguridad social es el instrumento jurídico y económico que establece el estado para abolir la necesidad y garantizar a todo ciudadano el derecho a un ingreso para vivir y a la salud, a través del reparto equitativo de la renta nacional y por medio de prestaciones del seguro social al que contribuyen los patrones, los obreros y el estado, o alguno de estos, como subsidios, pensiones y atención facultativa, y de servicios sociales, que otorgan de los impuestos las dependencias de aquel, quedando amparados contra los riesgos profesionales, y sociales, principalmente de las contingencias de la falta o insuficiencia de ganancia para su sostenimiento y el de la familia".

• INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, el cual fue establecido como un servicio público, para el bienestar de los trabajadores de la República Mexicana. El objetivo del Seguro Social, es cubrir las contingencias y proporcionar los servicios que se especifican en la Ley del Seguro Social, como son prestaciones en especie y dinero, así como servicios sociales de beneficio colectivo con fundamento en la solidaridad social.

Las prestaciones en especie y dinero que otorga el Seguro Social varían de acuerdo a cada régimen de que se trate, ya sea obligatorio o voluntario. Dentro de los servicios sociales de beneficio colectivo que presta el Seguro Social, se encuentran:

* **Las prestaciones Sociales:**

Las cuales tienen la finalidad de fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes, así como el contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

* **Servicios de Solidaridad Social:**

Es la ayuda que se da a los sectores marginados del país, a través de unidades médicas.

El 20 de julio de 1993, la Ley del Seguro Social aboga la Ley del impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal.

Así como marca las siguientes reformas entre otras

- * La obligación de determinar sus liquidaciones de cuotas obrero patronales y hacer el pago correspondiente.

Por su parte, el artículo Séptimo Transitorio de las reformas del 20 de julio de 1993, nos indica que el patrón asumirá esta obligación, según el número de trabajadores que tenga.

No. DE TRAB.	NACIMIENTO DE	FECHA LIMITE DE AUTODET.	SU OBLIGACIÓN ENTERO PROV.	COMPLEM.
Más de 50	2do. bim. 94	13-04-94		15-05-94
Menos de 50 y				
más de 10	4to. bim. 94	15-08-94		15-09-94
Menos de 10	2do. bim. 95	15-04-95		15-05-95

- Los porcentajes para el cálculo de cuotas se modifican en el ramo de enfermedades y maternidad, así también en el ramo de invalidez , vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

CUOTAS IMSS

AÑO	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE			GUARDERIAS		RETIRO		TOTAL		
	DEL PATRON	DEL ASEGURADO	TOTAL	DEL PATRON	DEL ASEGURADO	TOTAL	DEL PATRON	TOTAL	DEL PATRON	TOTAL	DEL PATRON	DEL ASEGURADO	TOTAL
1992	8.40%	3.00%	11.40%	5.04%	1.80%	6.84%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	16.44%	4.80%	21.24%
1993 HAST A JUL- 20	8.40%	3.00%	11.40%	5.18%	1.85%	7.03%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	16.58%	4.85%	21.43%
1993 HAST A DIC- 31	8.75%	3.125%	11.875%	5.18%	1.85%	7.03%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	16.93%	4.975%	21.905%
1994	8.75%	3.125%	11.875%	5.67%	2.025%	7.695%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	17.42%	5.15%	22.57%
1995	8.75%	3.125%	11.875%	5.81%	2.075%	7.885%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	17.56%	5.20%	22.76%
1996	8.75%	3.125%	11.875%	5.95%	2.125%	8.075%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	17.70%	5.25%	22.95%
1997 HAST A JUN- 30	8.75%	3.125%	11.875%	5.95%	2.125%	8.075%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	17.70%	5.25%	22.95%

NOTAS:

De acuerdo con el artículo 79 de la Ley del Seguro Social, el importe de las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo es a cargo del patrón y se calcula aplicando los porcentajes establecidos por cada riesgo, al salario base de cotización.

De conformidad con el artículo 33 la Ley del Seguro Social para el cálculo de las cuotas para el seguro de invalidez, vejes, cesantía en edad avanzada y muerte establece como límite superior el equivalente a 10 veces el SMG que rija en el D.F.

Para el seguro de riesgos de trabajo, enfermedades, maternidad y guarderías a partir del 21 de julio de 1993, el límite superior es 18 veces el SMG (antes 10 SMG) en el D.F., a partir del 1º de enero de 1994 el límite superior es de 25 veces el SMG que esté vigente en el D.F.

Para el ramo de retiro el límite superior es el equivalente a 25 veces el SMG que rija en el D.F.

CONFORME A LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL (VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE JULIO DE 1987) (ARTÍCULOS 26, 106, 107, 71, 147, 148, FRACCIONES I Y II, 148 Y 211)							
CONCEPTO	SEGUROS						
	E Y M		INVALIDEZ Y VIDA	RETIRO	CESANTIA Y VEJEZ	GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	PENSIONADOS
PRESTACIONES EN:	ESPECIE	DINERO	DINERO	DINERO	DINERO	ESPECIE	ESPECIE
PATRON	13.90% 6.00%	0.70%	1.75%	2.00%	3.150%	1.00%	1.05%
TRABAJADOR	2.00%	0.25%	0.625%		1.125%		0.375%
ESTADO	13.90%	0.05%	0.125%		0.225% 5.5% mas de un SMG del D.F. por cuota social		0.075%
EN CUANTO A LOS LIMITES DE COTIZACION ESTOS SERÁN DE 25 VECES EL SMG DEL D.F., EXCEPTO CESANTIA Y VEJEZ; ASI COMO INVALIDEZ Y VIDA, QUE SERÁ DE 15 VECES EL SMG DEL D.F.							
1 SOBRE LA BASE DEL SMG DEL D.F.				2. DEL SMG DEL D.F. VIGENTE AL 1º DE JULIO DE 1997 CON EL INPC DE FORMA TRIMESTRAL			
3 SOBRE LA DIFERENCIA ENTRE EL SBC Y TRÉS SMG DEL D.F.				4 DEL SBC			
SMG DEL D.F.: SALARIO MINIMO GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL				SBC: SALARIO BASE DE COTIZACION			

Se modifica la forma de integrar el salario base de cotización, así como también el límite que era de 10 el salario mínimo y se eleva a 25 veces el salario mínimo.

<i>Días de aguinaldo</i>	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
15											
<i>Días de vacaciones</i>	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26
<i>Prima vacacional (%)</i>	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
<i>Factor Integ.</i>	.0452	.0466	.0479	.0493	.0507	.0521	.0534	.0548	.0562	.0575	.0589

En el D.O.F. publicado el 28 de noviembre de 1994 se expide el reglamento para el pago de cuotas de Seguro Social como necesidad para la determinación y entero al instituto de las cuotas obrero-patronales que deben ser cubiertas por los patrones y demás sujetos obligados, fundamentado en los artículos 19-A y 42 a 47 de la Ley del Seguro Social, donde establece los lineamientos para los siguientes títulos:

A) DISPOSICIONES GENERALES

- Disposiciones preliminares
- Determinación de la base de cotización para el pago de cuotas
- Período de pago de cuotas
- Facultades del instituto
- Convenios de prórroga

⇒ SUJETOS Y FORMAS DE ASEGURAMIENTO

El Seguro social comprende dos formas de aseguramiento, el régimen voluntario y el régimen obligatorio. Todas aquellas personas que estén sujetas a una relación de trabajo con otras, tienen 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.

Cualquiera que sea la actividad que realicen, y la personalidad jurídica del patrón, aún cuando este exento del pago de impuestos y derechos.

Así también son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio :

- Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, y demás trabajadores no asalariados etc.
- Los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios, que para la explotación de cualquier tipo de recursos estén sujetos a contratos de asociación, producción, financiamiento.
- Los ejidatarios, colonos y pequeños propietarios no comprendidos anteriormente
- Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio

De acuerdo al artículo 19 de la Ley del Seguro Social, los patrones están obligados a :

- * Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como comunicar sus altas y bajas, modificaciones de salario, dentro de plazos no mayores a cinco días.
- * Llevar registros, de nóminas y listas de raya, y conservarlos durante cinco años.
- * Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar el importe al IMSS.
- * Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias, que practique el Instituto.

Así también los trabajadores pueden contratar en forma individual o colectiva seguros facultativos incorporándose voluntariamente de acuerdo a los períodos de inscripción que establezca el Instituto y cumpliendo con los requisitos establecidos.

De conformidad con el artículo 11 que establece los seguros que comprende el régimen obligatorio :

- Riesgo de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez, vejez, cesantía, edad avanzada y muerte

- Guarderías para hijos de aseguradas
- Retiro

Es implantado el régimen obligatorio con salvedades y se faculta al Instituto para promover y dar inicio a la prestación de servicios en toda la República Mexicana y aún en los municipios en donde todavía no es operante. El Instituto fijará las modalidades de este régimen para que sea posible el disfrute de los beneficios de éste.

El Instituto tiene la facultad de contratar seguros ya sea en forma individual o colectiva para hacer posible la prestación en especie del ramo de seguro de enfermedades y maternidad. La contratación de este seguro se sujetará a las condiciones e importes que fije el mismo. De la misma manera puede contratar seguros adicionales para satisfacer las prestaciones en dinero establecidas en los contratos de Ley.

⇒ SEGUROS Y PRESTACIONES QUE COMPRENDE LA LEY

La Ley del Seguro Social proporciona protección a todas aquellas personas que están inscritos al Instituto Mexicano del Seguro Social, para recibir atención médica y satisfacer sus necesidades de seguridad social y salud, esta protección la realiza a través de los siguientes ramos:

- Riesgo de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte
- Guarderías para hijos de aseguradas
- Retiro

Dentro de esta ley se establece dos regímenes en los cuales pueden tributar los individuos según sus características y necesidades, que son las siguientes:

- A. Régimen Obligatorio
- B. Régimen Voluntario

Cabe señalar que los ramos antes mencionados anteriormente solo son aplicables para el régimen obligatorio.

⇒ SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO.

Se denomina riesgo de trabajo a los accidentes y enfermedades a que se exponen los trabajadores en el cumplimiento de su trabajo.

Se define como accidente de trabajo a toda lesión orgánica o funcional, incluso a la muerte ocasionada en el cumplimiento o con motivos de trabajo en cualquier lugar y tiempo en que se dé.

Asimismo se considera accidente de trabajo el que se ocasione al trasladarse el trabajador de su domicilio a su lugar de trabajo o inversamente como lo menciona la ley del Seguro Social en su artículo 49.

Enfermedad de trabajo es aquella que se ocasiona por la realización continua de alguna actividad que se origina en el trabajo o en cualquier lugar en que se preste el servicio.

Los riesgos de trabajo pueden ocasionar :

- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente parcial
- Incapacidad permanente total, y
- Muerte

Dentro de este seguro se tiene el derecho a la prestación en especie de:

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

Las prestaciones en dinero que tiene derecho están:

- * Si esta incapacitado recibirá el 100 % de su salario.
- * Si es una incapacidad permanente total, el 70%.
- * Si es una incapacidad permanente parcial, un porcentaje de acuerdo a las tablas de la ley Federal del Trabajo.

GRADO DE RIESGO DETERMINADO POR EL PATRÓN

De conformidad con el artículo 2 del Reglamento para la clasificación de las empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgos de trabajo.

Las cuotas por el seguro de riesgos de trabajo que deban pagar los patrones, se fijarán aplicando la prima que resulte de la clase y grado de riesgo determinados por el propio patrón, validados por el Instituto, al salario base de cotización.

El artículo 80 de la Ley del Seguro Social establece que las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente el grado de riesgo conforme el cual están cubriendo sus primas para efectos de la cobertura de riesgo de trabajo, determinado de acuerdo con sus índices de siniestralidad el grado de riesgo en el que debe cotizar.

Los patrones deberán llevar sus propios controles sobre incidencias de trabajo, para que al término del período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, pueden autodeterminar su grado de riesgo y la prima en que deben cotizar en el seguro de riesgo de trabajo, a partir del segundo bimestre del año siguiente, o bien continuar bajo la misma.

Es conveniente formular una relación de casos de riesgos de trabajo ocurridos en la empresa, con el objeto de que al término del período que se revisa y con los datos que en la misma se consignan, mediante la aplicación de las fórmulas para la obtención de los índices de frecuencia, gravedad y siniestralidad, contenidas en los artículos 28, 29 y 30 del Reglamento de Clasificación de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo, podemos obtener la prima y grado de riesgo en que la empresa debe cotizar en el Seguro de Riesgo de Trabajo.

⇒ ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

Se considera como inicio de la enfermedad desde el momento en que se certifique el padecimiento del asegurado.

Para efectos de maternidad se considera iniciación desde el día en que se certifique el

embarazo de la asegurada. La certificación establecerá una fecha probable del parto, la cual servirá de base para empezar a contar los 42 días antes y 42 días después del alumbramiento.

⇒ **SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA Y MUERTE**

SEGURO DE INVALIDEZ

Se considera invalidez cuando el asegurado se encuentre imposibilitado para poder realizar sus actividades que normalmente venía desempeñando como consecuencia de alguna enfermedad o accidente no profesional

SEGURO DE VEJEZ

Para que el asegurado tenga derecho a esta prestación deberá tener como requisito haber cumplido 65 años de edad, asimismo haber cotizado como mínimo 500 semanas.

SEGURO DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA

La cesantía en edad avanzada es cuando el asegurado queda totalmente privado de realizar trabajos que le puedan otorgar alguna remuneración después de haber cumplido los 60 años de edad.

SEGURO POR MUERTE

Este seguro otorga una serie de prestaciones a los beneficiarios de los asegurados o pensionados que hayan fallecido durante la relación laboral.

⇒ **GUARDERIA**

Este ramo comprende el servicio que el Seguro Social puede otorgar a las aseguradas que no cuenten con tiempo para atender a sus hijos, el cual proporciona atención y

cuidado a los niños, facilitándole a las mencionadas el tiempo necesario para dedicarle a su jornada de trabajo.

⇒ SEGURO DE RETIRO

Establece la obligación que tienen los patrones de enterar al I.M.S.S. aquellas cantidades que serán depositadas en cuentas especiales para cada trabajador, las cuales comprenderán el 2% de su salario base de cotización.

• SAR

En 1992 se da a conocer el Sistema de ahorro para el retiro, el cual se determina al realizar el cálculo de un importe que será equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador, este sistema tiene por objeto aumentar los recursos con los que cuenta el trabajador al momento de retirarse.

En el D.O.F. publicado el 30 de abril de 1992 se dan a conocer las reglas generales sobre el Sistema de Ahorro para el Retiro, las cuales han sido objeto de una serie de modificaciones, adiciones y reformas por lo que fue conveniente compilarlas en un solo instrumento; conforme a lo dispuesto en los artículos 183-J de la Ley del Seguro Social y el 38 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores

El S.A.R. es un ahorro que el trabajador tendrá al momento en que se retire, el cual se irá formando a través de cantidades que su empresa deposita en una cuenta especial. Esta cuenta está a nombre del trabajador y la abrió la empresa con la finalidad de que los trabajadores conformen un ahorro a lo largo de su vida laboral que constituya un complemento económico al momento de su retiro.

Además de las cantidades que la empresa deposita al ahorro para el retiro del trabajador, también depositará en ésta una cantidad para que pueda obtener un crédito de vivienda a través del INFONAVIT o el FOVISSSTE.

Todos los trabajadores que estén inscritos en el IMSS o el ISSSTE, no importa que puesto, ingreso o edad tengan tienen derecho al S.A.R.

La empresa debe informar a sus trabajadores en que banco abrió su cuenta, la cuenta de S.A.R. de un trabajador siempre debe de ser la misma, cuando éste cambie de empresa debe proporcionar en su nuevo empleo el último comprobante del S.A.R. que haya recibido para que las aportaciones del nuevo patrón se realicen al mismo número de cuenta. La empresa debe depositar una cantidad equivalente al 2% del sueldo para Retiro y otra equivalente al 5% para Vivienda, por cada mes de trabajo.

Todo trabajador debe tener únicamente una Cuenta S.A.R. esta cuenta está dividida en dos:

- 1) El ahorro que conformará el trabajador para su retiro en donde se irá acumulando el 2% que paga la empresa;
- 2) El ahorro para la vivienda que se irá integrando con el 5% del sueldo que aporta la empresa.

Aunque la cantidad que debe depositar la empresa a la cuenta del trabajador es por cada mes que éste trabaje en ella, estos depósitos se hacen cada dos meses.

Ejemplo: en marzo, se deposita la cantidad correspondiente a enero y febrero; en mayo, la correspondiente a marzo y abril y así sucesivamente.

El dinero que se ahorra para el retiro gana rendimientos cada mes, los cuales se depositan en la misma Cuenta para que formen parte del ahorro. Estos rendimientos incluyen un ajuste por inflación para asegurar que el dinero ahorrado conserve su valor.

El dinero que se ahorre para el retiro no perderá su valor a través del tiempo porque los rendimientos que gana cada mes incluyen un ajuste de acuerdo a la inflación que haya existido. El trabajador es enterado de los depósitos que la empresa efectúa a su cuenta individual del S.A.R. a través de una notificación que la empresa entrega al trabajador cada vez que aporta al S.A.R.

En caso de que el trabajador sufra algún accidente o enfermedad si la incapacidad supera el tiempo establecido por la Ley, el trabajador puede retirar el 10% del ahorro para el retiro que tenga acumulado en su cuenta.

En caso de que el trabajador quede desempleado la Cuenta del S.A.R. permanece en el banco ganando intereses. Una vez que el trabajador se incorpore a un nuevo trabajo, deberá proporcionar a la empresa el último comprobante que haya recibido del S.A.R. para que se considere el mismo número de cuenta al efectuar las aportaciones. En este caso el trabajador puede disponer del 10% del dinero que tenga ahorrado para su retiro, siempre y cuando la cantidad ahorrada sea mayor a 18 veces el salario mínimo, y demuestre no haber hecho ningún retiro en los últimos cinco años.

En caso de fallecimiento el dinero se entregará a los beneficiarios que haya designado el trabajador por escrito.

El trabajador puede nombrar a sus beneficiarios, o bien, cambiar las personas o porcentajes que haya designado para cada una de ellas.

El trabajador sólo puede retirar el Ahorro para el Retiro que tenga en su cuenta hasta que cumpla 65 años, se pensione por parte del IMSS o ISSSTE o por parte de su empresa, o bien se incapacite permanentemente.

El dinero correspondiente a la vivienda se podrá retirar de la cuenta del S.A.R. en estos mismos casos, siempre y cuando el trabajador no haya recibido un crédito por parte del INFONAVIT o FOVISSSTE. En caso de haber recibido algún crédito, sólo podrá retirar, cuando llegue el momento, el dinero que acumule por concepto de vivienda a partir de que se haya terminado de pagar dicho crédito.

Una vez que el trabajador tenga el derecho de disponer de su ahorro de retiro de vivienda, deberá hacerlo en un plazo no mayor a 10 años.

En caso de que el trabajador de manera voluntaria dejó de trabajar por un tiempo o definitivamente la cuenta del S.A.R. permanece en el banco ganando intereses hasta que el trabajador obtenga el derecho a retirar su dinero.

Si éste llegase a incorporarse a otro trabajo, se deberá presentar en la nueva empresa el último comprobante del S.A.R. que se haya recibido para que las aportaciones se efectúen a la misma cuenta.

Si el trabajador cumple 65 años y sigue trabajando éste puede retirar su dinero o bien dejarlo en su cuenta S.A.R. para que continúe ganando intereses hasta que decida disponer de él, la empresa donde trabaje deberá seguir pagando el S.A.R. del trabajador, hasta que éste se pensione por parte del IMSS o ISSSTE o por la misma empresa.

El trabajador debe solicitar el retiro de su dinero en cualquier sucursal del Banco donde tenga su cuenta, presentando una identificación personal, notificaciones recientes de aportación que haya dado la empresa, y los siguientes documentos de acuerdo a la causa por la que solicite el retiro de su dinero:

- 65 años: copia certificada de acta de nacimiento
- Pensión de empresa: constancia que especifique que se otorgó la pensión y constancia de baja al IMSS o ISSSTE. Ambas las debe expedir la empresa.
- Pensión del IMSS o el ISSSTE ya sea por incapacidad permanentemente o retiro: copia original de la constancia de pensión expedida por el instituto correspondiente, que indique la causa de la pensión.
- Fallecimiento: Los beneficiarios deben presentar la solicitud de retiro, copia certificada del acta de defunción, identificación personal y copia del contrato y designación de beneficiarios de la cuenta.
- Desempleo : constancia de la empresa que certifique la baja al IMSS o ISSSTE o FOVISSSTE.
- Incapacidad temporal: Constancia expedida por el IMSS o ISSSTE que certifique el periodo de incapacidad .

Los trabajadores tienen derecho al S.A.R. y a la pensión que paga el IMSS o ISSSTE. El S.A.R. es una prestación adicional que se creó para mejorar los ingresos del trabajador cuando éste se retire.

Los planes de pensión privados se manejan independientemente del S.A.R. y se otorgan voluntariamente por lo que al momento del retiro se contará con ambas prestaciones.

Las aportaciones acumuladas que la empresa efectuó al INFONAVIT o FOVISSSTE se integran al S.A.R. es decir el 5% que aporta la empresa a la Cuenta S.A.R. del trabajador para la vivienda, es la aportación que antes hacía directamente a estos institutos.

Las aportaciones de vivienda a partir de mayo de 1992 se fueron acumulando a la cuenta del S.A.R.

Cuando el trabajador pueda retirar el dinero de su cuenta S.A.R., deberá acudir directamente al INFONAVIT o al FOVISSSTE, a solicitar información sobre aportaciones hechas antes de 1992. (Fecha en que se creó el S.A.R.)

Los créditos para la vivienda los otorga el INFONAVIT o FOVISSSTE, por lo que se debe acudir directamente para solicitarlos. Cuando el trabajador reciba algún crédito por parte de estos institutos, las aportaciones del 5% del sueldo que efectúe su empresa para vivienda se utilizarán para pagar el crédito.

Todos los bancos pueden cobrar cada mes una comisión por administrar la cuenta de cada trabajador . esta comisión es mínima y será descontada de los intereses que gane

el Ahorro para el retiro del trabajador, garantizando a éste que la tasa de interés que gane, una vez descontada la comisión, no será menor al 2% real anual.

La cantidad que la empresa deposita a la Cuenta del S.A.R. del trabajador no se considera como parte de su sueldo, si no como un beneficio adicional.

INFONAVIT

Otra de las aportaciones de Seguridad Social que nos obliga a cumplir con el artículo 83 A fracción IV de la LISR es la del INFONAVIT la cual atenderemos en segura:

Se crea un organismo de servicio social con responsabilidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina "Instituto Nacional de Fondo de la Vivienda para los trabajadores", con domicilio en la ciudad de México.

El instituto tiene por objeto:

- 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 en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones,
 - y
 - 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; y
- IV. Lo 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 ésta Ley establece.

El Patrimonio del Instituto se integra:

- I. Con el Fondo Nacional de la Vivienda, que se constituye con las aportaciones que deben hacer los patrones, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 123 Apartado A Fracción XII de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos 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, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal;
- III. Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título.
- IV. Con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos a que se refieren las fracciones I y III.

3.4 LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL

AFORE

México ha vivido grandes cambios en su estructura económica y social en los últimos 52 años, desde que fue creado el IMSS. Se han transformado profundamente las variables de salud, demografía y empleo en las que se sustentaron los conceptos y criterios que dieron origen al IMSS. Hoy es necesario renovar el IMSS, para que fortaleciendo sus principios, se adecue a la nueva realidad de nuestro país.

Actualmente la seguridad social es un tema prioritario en la mayoría de los países en los que se está transformando para actualizar sus estructuras y sistemas operativos. Esto tiene el fin de hacer frente al nuevo entorno socio-demográfico mundial.

Actualmente el IMSS enfrenta un problema real de inviabilidad financiera, que debe resolver de manera definitiva.

Ofrece un esquema de operación y servicio que no satisface plenamente las necesidades y expectativas de los mexicanos.

Por ello se hace necesario fortalecerlo para mejorar sus servicios y prestaciones, actualizándolo a la realidad del país

La estructura actual del IMSS está integrada por cuatro ramos de seguro, a los que sumó en 1992 el Sistema de Ahorro para el Retiro, SAR.

El IMSS debe cambiar para:

- Elevar la calidad y mejorar el servicio.
- Para tener viabilidad financiera.
- Para darle permanencia a sus principios originales.
- Para ampliar la cobertura.
- Para ser mas social y mas justo.
- Para ser un instrumento decisivo del fomento al empleo y la competitividad de las empresas.

I V C M

Este ramo demanda el cambio más importante necesario y urgente.

Por el incremento de la esperanza de vida de los pensionados y el aumento de las prestaciones a los asegurados, no cuenta con ingresos suficientes para brindar pensiones que satisfagan las expectativas de los pensionados.

Esto impide que este seguro siga financiando al de Enfermedades y Maternidad y hace obligado e inaplazable replantear el sistema de pensiones para que sea viable financieramente.

- La reforma para el fortalecimiento de éste ramo es una acción impostergable.
- Es el momento de enfrentarla como la única forma de lograr la viabilidad financiera del propio Instituto y garantizar sus prestaciones.
- Se debe realizar no por un afán de cambio, sino por la mas evidente necesidad de

sobrevivencia y de recuperar su salud financiera y organizativa a futuro.

- Posponer esta decisión, representa a corto plazo, llegar a una crisis irreversible y de alto costo social.

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

En este ramo existe un déficit financiero desde su creación al dar servicio a los trabajadores y sus familias, sin repercutir en las cuotas correspondientes los costos que esto implica.

Durante cinco décadas, éste déficit se ha subsanado gracias al apoyo financiero de los ramos de IVCM y guarderías.

Por otra parte éste ramo está limitado sólo para trabajadores asalariados de la economía formal, dejando sin cobertura a un sector muy importante que trabaja por cuenta propia o en la economía informal.

Se hace necesario que este ramo atienda a las necesidades de salud de los trabajadores y sus familias y que sea autosuficiente financieramente sin incrementar las cuotas a trabajadores y patrones.

RIESGOS DE TRABAJO

La estructura de cuotas de este ramo resulta inequitativa en el pago de las empresas, al no reconocer diferencias en la prevención de riesgos en empresas de las misma actividad.

Por lo mismo no ofrece incentivos para la modernización de las empresas ni a su inversión en la reducción del grado de riesgo y por otra parte no contribuye a la competitividad de las empresas.

GUARDERIAS

Se da el cambio en guarderías porque en los últimos años, la mujer de nuestro país se ha incorporado en mayor número a la fuerza laboral, razón por la cual el servicio de guarderías ha tomado creciente importancia, siendo necesario buscar su ampliación.

A pesar de que fue creado desde hace 22 años tiene una cobertura limitada, al atender apenas al 14.5% de la demanda de las madres trabajadoras aseguradas.

El hecho de que actualmente este ramo canalice recursos a enfermedades y Maternidad, frena las posibilidades de ofrecer el servicio de una creciente población que la demanda.

EL CAMBIO CONSISTE EN:

En adecuar el IMSS a nuestra realidad actual, fortaleciendo sus cuatro ramos de aseguramiento.

El cambio al nuevo sistema de pensiones (*antes IVCM*)

Ante las necesidades de una creciente población trabajadora, se crea un nuevo sistema que garantiza ser justo para los trabajadores y viable financieramente.

Este nuevo sistema, muestra un esquema congruente con la dinámica demográfica y económica del país, generando una fuente importante para el ahorro interno, que es vital para el desarrollo.

Se separan los 4 rubros de IVCM Para formar 2 nuevos seguros:

- 1) IV, Seguro de invalidez y vida, sustituyendo el anterior de invalidez y muerte, así como los gastos médicos de pensionados.
- 2) RCV, Seguro de retro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, integrándose las aportaciones del SAR y del INFONAVIT.

SISTEMA DE FINANCIAMIENTO DE PENSIONES DE RETIRO

SISTEMA ACTUAL

<u>IVCM</u>
Invalidez
Vejez
Cesantía en edad avanzada
Muerte
<u>8.5% cuota</u>
Aportación tripartita

SISTEMA PROPUESTO

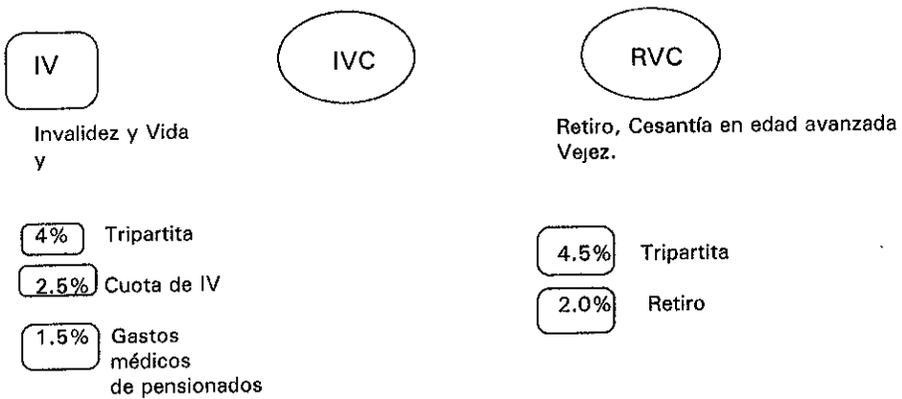
<u>RVC</u>
Retiro
Cesantía en edad avanzada
Vejez
<u>4.5% cuota</u>
Aportación tripartita

<u>IV</u>
Invalidez
Vida
<u>4.0% cuota</u>
Aportación tripartita

Las contribuciones tripartitas son: 70% patrón, 25% trabajador y 5% gobierno.

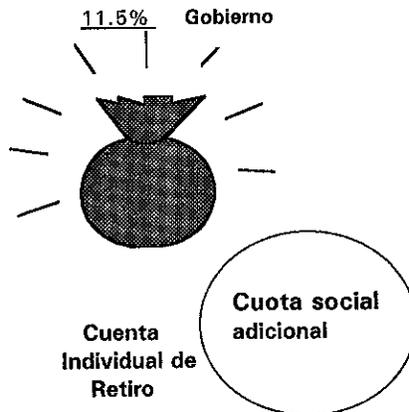
Cuotas calculadas sobre salarios base de cotización.

ASI SERA EL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES



AFORE

Administradora de fondos de retiro



Para generar ganancias a la cuenta individual de retiro de los trabajadores se crean las:

ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE RETIRO

AFORE

Que serán de tres tipos:

- INSTITUCIONAL (IMSS).

- SECTOR SOCIAL
- PRIVADAS

Cada trabajador podrá elegir la AFORE que desee por los beneficios y ganancias que ofrezcan a su CIR.

BENEFICIOS AL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES:

La estructura y administración de este ramo presenta atractivos incentivos que fomentan la participación y esfuerzo personal.

En el nuevo sistema, todo trabajador es dueño de su cuenta, independientemente de si sigue cotizando o no.

Este sistema es mas justo, pues premia al trabajador que cotizó mas tiempo ya que su cuenta se va incrementando.

Para aquellos que hayan cotizado un tiempo mínimo, el estado les garantiza una pensión.

La aportación del Gobierno se incrementa para ofrecer mejores pensiones y un sistema mas justo, al apoyar un retiro mas digno para cada trabajador aportando un peso adicional a cada CIR.

- El dinero reunido en cada cuenta individual de retiro, ofrecerá ganancias reales para los trabajadores, que incrementarán su patrimonio por los intereses que genere su cuenta y los rendimientos que obtenga por un adecuado manejo financiero, teniendo protegidas sus pensiones contra los efectos de la inflación.
- Los derechos de propiedad están perfectamente definidos, generando así certidumbre e incentivos a incrementar la cuenta individual de retiro.

A continuación se observan algunos de los casos mas significativos en los beneficios del nuevo sistema:

PENSIONES PROTEGIDAS POR CUENTA INDIVIDUAL:

Ahora, cada trabajador tendrá una cuenta individual de retiro. Lo que acumule, será suyo a partir de los 60/65 años, de acuerdo con el tiempo que haya trabajado. Su cuenta siempre será su patrimonio. sin importar a que edad empezó a cotizar, cuanto tiempo lo hizo o si sigue haciéndolo hasta los 65 años.

AHORRO PROPORCIONAL A LA CARRERA LABORAL:

Si un trabajador desea y cuenta con un ingreso que se lo permita, podrá incrementar el fondo de su cuenta individual para disponer de una pensión mas sustanciosa en el momento de su retiro.

PROTECCIÓN VS. INFLACIÓN:

Cada trabajador tendrá protegidas sus aportaciones para el retiro contra la inflación, ya que su cuenta individual le ofrece ganancias reales con el paso del tiempo.

EL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES REPERCUTE A:

Transición

- Pensionados actuales:

El IMSS, con recursos aportados por el Gobierno seguirá pagándolas pensiones de los retirados incrementándolas de acuerdo con el salario mínimo.

- Trabajadores actuales:

Todo trabajador activo ingresará al nuevo sistema, pero al final de su carrera laboral a partir de los 60 años, tendrá derecho a escoger la pensión que mas le convenga entre lo que haya acumulado en su cuenta individual de retiro o la pensión que hubiera alcanzado de seguir cotizando en el anterior sistema.

En la transición, ningún trabajador pierde, ya que tiene la opción de elegir lo que más le beneficie entre el anterior sistema y el nuevo sistema.

- Los nuevos cotizantes:

Inician su cuenta individual de retiro en el nuevo sistema de pensiones.

SISTEMA ACTUAL

INJUSTO

Los trabajadores que cotizaron durante muchos años, pero dejaron de hacerlo antes de los 60/65 años, pierden lo cotizado y no alcanzarán pensión.

Las pensiones no reflejan la carrera laboral, porque un trabajador que cotizó tan solo 10 años recibe casi lo mismo que otro que lo hizo por 40 años o mas.

Las pensiones son vulnerables a la inflación porque son calculadas con base en el promedio salarial de los últimos cinco años.

SISTEMA PROPUESTO

JUSTO

Los derechos de propiedad están perfectamente definidos, los trabajadores no pierden lo acumulado en su fondo individual.

Cada trabajador recibe lo que logró acumular por lo tanto se reconoce su carrera laboral, mas la aportación social que le hace al Gobierno.

Cada trabajador tendrá una cuenta individual con rendimientos y ganancias reales arriba de la inflación.

SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Nueva estructura de cuotas

- El Gobierno tiene una aportación fija para todos los trabajadores que se actualiza conforme al índice nacional de precios al consumidor.
- Los patrones tienen una cuota fija para todos los trabajadores, que se actualizará de acuerdo con el incremento del salario mínimo.
- Se establece una cuota obrero-patronal, proporcional al salario para todos aquellos trabajadores que perciben más de tres salarios mínimos.

Por \$ 135.00 al mes, cualquier trabajador y su familia tendrá derecho a disfrutar todos los servicios de atención médica del seguro social.

Es un sistema más equitativo, pues favorece a los trabajadores de menores ingresos. Favorece el empleo al reducir la carga de nómina de la seguridad social de las empresas. Fortalece la participación del Gobierno con una aportación fija, que es más justa para los trabajadores de menores salarios.

El nuevo sistema de cotización permite:

- La incorporación de los trabajadores por cuenta propia o de economía informal al sistema de seguridad social para ellos y sus familias.
- El Gobierno aporta más beneficiando en mayor proporción a los trabajadores de menores salarios.
- Es un sistema de cotización mucho más sencillo y transparente que reduce las aportaciones obrero-patronales en un 33% en promedio.
- Ampliar los convenios de reversión de cuotas con aquellas empresas y trabajadores que así lo deseen.

EL CAMBIO EN RIESGO DE TRABAJO

- Desaparece la clasificación basada en grupos y grados de riesgo.
- Cada empresa pagará sus cuotas de acuerdo con su propia siniestralidad, sin importar a que ramo industrial pertenezca.
- Se revisará anualmente la cuota de las empresas para confirmarla, reducirla o aumentarla de acuerdo con los cambios en sus factores de riesgo.

Se crea un nuevo sistema más equitativo de clasificación y cotización, evaluando a cada empresa en lo particular, y de acuerdo con su propia historia de seguridad y casos de accidentes.

Un sistema de cotización mucho más sencillo y transparente, que facilite el cálculo y pago de las empresas.

Con el nuevo sistema se reconoce y premia a las empresas que invierten en recursos para disminuir riesgos de trabajo y que buscan la competitividad y productividad.

EL CAMBIO EN GUARDERIAS

- * Se crea un nuevo seguro de guarderías y prestaciones sociales.
- * Se podrá disponer de más recursos para ampliar la cobertura del servicio actual.
- * Se tendrá la posibilidad de mayor cobertura geográfica al menor costo, para llegar en mediano plazo, al menos del 50% de la demanda de madres trabajadoras aseguradas actualmente.
- * Se eleva el rango y se garantiza que sigan brindando las prestaciones sociales, lo que es congruente con una concepción amplia e integral de la seguridad social.
- * Se dará impulso al actual modelo de guarderías participativas.

3.5 IMPUESTOS LOCALES A PAGAR DERIVADOS DE LAS EROGACIONES POR CONCEPTO DE SUELDOS Y SALARIOS EN EL DISTRITO FEDERAL

En el Art. 178 del Código Financiero establece que : Se encuentran obligadas al pago de impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se le otorgue.

Para los efectos de este impuesto, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar al trabajo personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral.

TASA DEL 2% DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

ARTICULO 179. El impuesto sobre nóminas se determinará, aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

MOMENTO DE CAUSACION DEL IMPUESTO

ARTICULO 180. El impuesto sobre nóminas se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración en la forma oficial aprobada que deberá presentarse a mas tardar el día quince del mes siguiente.

3.6 Caso práctico

MATRIZ DE APLICABILIDAD DE CONCEPTOS DE NOMINA

NATURALEZA	CONCEPTO	2% SOBRE NOMINA	FUNDAMENTO LEGAL	I.S.R	OBSERVACI ONES	FUNDAMENTO LEGAL
DEUDORA	SUELDO	SI	Art. 178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78 y 80 LISR
DEUDORA	SUELDO RETROACTIVO	SI	Art. 178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78 y 80 LISR
DEUDORA	SUBSIDIO POR INCAPACIDADES IMSS (40)	SI	Art. 178,179, 180 CFDF	SI	EXENTO	Art.77 VI, 78 LISR
DEUDORA	SUBSIDIO POR INCAPACIDADES IMSS (100)	SI	Art. 178,179, 180 CFDF	SI	EXENTO	Art.77 VI, 78 LISR
DEUDORA	AGUINALDO	SI	Art. 178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA / PARCIAL EXENTO	Art.77 XI, 78, 80 LISR Art. 76 ,86 RISR
DEUDORA	COMPENSACION POR ANTIGÜEDAD	SI	Art. 178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA / PARCIAL EXENTO	Art.77 X, 78,79, 80 LISR Art. 83 RISR
DEUDORA	COMPENSACION POR VACACIONES	SI	Art. 178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78,80 LISR
ACREEDORA	REPARTO DE UTILIDADES	SI	Art. 178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA / PARCIAL EXENTO	Art. 77 XI, 78,80 LISR; Art. 86 RISR
DEUDORA	PROPORCION PRIMA VACACIONAL	SI	Art. 178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA / PARCIAL EXENTO	Art. 77 XI, 78,80 LISR; Art. 86 RISR
DEUDORA	DIAS VACACIONES PROPORCIONALES	SI	Art. 178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	DIAS VACACIONES AÑOS ANTERIORES	SI	Art. 178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	PRIMA DE ANTIGÜEDAD	SI	Art. 178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA / PARCIAL EXENTO	Art. 77 X, 78, 79, 80 LISR, Art.83 RISR
DEUDORA	PAGO DIF. DE SALARIO	SI	Art. 178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	DEV. JUSTIF. AUSENCIA (DIAS)	SI	Art. 178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	DEV. JUSTIF. AUSENCIA (IMPORTE)	SI	Art. 178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	PRIMA VACACIONAL	SI	Art. 178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA / PARCIAL	Art. 77 XI, 78,80 LISR; Art. 86 RISR

					EXENTO	
DEUDORA	CORRECCION DE SUELDO	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
ACREEDORA	DEVOLUCION FONDO DE AHORRO	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	EXENTO	Art. 77 VIII, 78 LISR
DEUDORA	HORAS EXTRAS DOBLES	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA / PARCIAL EXENTO	Art. 77 I, 78 Y 80 LISR
DEUDORA	HORAS EXTRAS TRIPLES	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	EXENTO	Art. 77 I, 78 Y 80 LISR
DEUDORA	PRIMA DOMINICAL	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA / PARCIAL EXENTO	Art 77 XI, 78, 80 LISR; Art. 86 RISR
DEUDORA	RETROACTIVO PRIMA DE VACACIONES	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA / PARCIAL EXENTO	Art 77 XI, 78, 80 LISR; Art. 86 RISR
DEUDORA	GRATIFICACION POR UNICA VEZ	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	DIFERENCIA DE SUBSIDIO IMSS	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	EXENTO	Art. 77 VI, 78 LISR
DEUDORA	COMPENSACION ESPECIAL	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	GRATIFICACION EXTRAORDINARIA	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	RETROACTIVO AUMENTO AGUINALDO	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA / PARCIAL EXENTO	Art 77 XI, 78, 80 LISR; Art. 78, 86 RISR
DEUDORA	RETROACTIVO AUMENTO GENERAL	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	BONO GERENCIAL	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	CREDITO AL SALARIO	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
ACREEDORA	DEVOLUCION DE IMPUESTOS	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	REEMBOLSO PRESTAMO ORDINARIO	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	APORTACION FONDO DE AHORRO	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	EXENTO	Art. 77VIII, 78 LISR
DEUDORA	REEMBOLSO PRESTAMO ESPECIAL	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	REEMBOLSO PRESTAMO PERSONAL CETES	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
ACREEDORA	DEVOLUCION DE IMPUESTOS 78 A	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	ANTICIPO POR	NO	NO APLICA	NO	NO	Art. 78, 80 LISR

	SOBREGIRO				APLICA	
ACREEDORA	I.S.R.	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
ACREEDORA	I.S.R. (RETROACTIVO)	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
ACREEDORA	AJUSTE ANUAL I.S.R.	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
ACREEDORA	IMPUESTO	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
ACREEDORA	IMPUESTO EXTRAORDINARIO	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
ACREEDORA	DIF. I.S.R. DE P.T.U.	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
ACREEDORA	I.S.R. GRATIFICACION ANUAL	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	FALTA INJUSTIFICADA	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	SUSPENSION	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	ANTICIPO DE QUINCENA	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	RIESGO DE TRABAJO	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	APORTACION FONDO DE AHORRO EMPRESA	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	CORRECCION A SUELDOS	SI	Art.178,179, 180 CFDF	SI	GRAVA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	PROVISION DE AGUINALDO	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	PROVISION DE IMSS PATRON	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	PROVISION DE SAR	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	PROVISION DE INFONAVIT	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR
DEUDORA	PROVISION DEL 2%	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	Art. 78, 80 LISR

CEDULA I

CIA SEGUROS REPUBLICA S.A. GRUPO FINANCIERO REPUBLICA BASE GRAVABLE PARA EFECTOS FISCALES													
CONCEPTO	HASTA EL 30 DE JUNIO DE 1987.				A PARTIR DEL 1º DE JULIO DE 1987				A PARTIR DEL 1º DE JULIO DE 1987				
	LISR		LIMSS		LIMES		SAR		EXENTO		EXENTO		
	GRAVADO	EXENTO	GRAVADO	EXENTO	GRAVADO	EXENTO	GRAVADO	EXENTO	GRAVADO	EXENTO	GRAVADO	EXENTO	
SUELDO MENSUAL	10 000 00	10 000 00	10 000 00	6	10 000 00	1	10 000 00	1	10 000 00	10 000 00	10 000 00	10 000 00	10 000 00
1 MES DE AJUARDADO	10 000 00	753 80	2	10 000 00	10 000 00	10 000 00	10 000 00	10 000 00	10 000 00	10 000 00	10 000 00	10 000 00	10 000 00
VALES DE INSERVENA	600 00	600 00	4	282 60	7	317 40	17	282 60	317 40	282 60	317 40	282 60	317 40
AYUDA DE COQUA	600 00	600 00	5	833 00	8	833 00	11	833 00	833 00	833 00	833 00	833 00	833 00
PRIMA VACACIONAL	2 666 66	2 668 91	3	2 656 66	6	2 666 66	11	2 666 66	2 666 66	2 666 66	2 666 66	2 666 66	2 666 66
PREMIO DE PUNTUALIDAD	200 00	200 00	4	200 00	9	200 00	1	200 00	200 00	200 00	200 00	200 00	200 00
COMPARACIONES ESPECIALES	15 000 00	15 000 00	4	15 000 00	10	15 000 00	15	15 000 00	15 000 00	15 000 00	15 000 00	15 000 00	15 000 00
TOTAL	39 066 66	37 275 41	1 790 25	23 782 26	15 517 40	23 782 26	15 517 40	23 782 26	15 517 40	23 782 26	15 517 40	23 782 26	15 517 40

- 1- de acuerdo a lo establecido en el artículo 76 primer párrafo de la LISR
 - 2- de acuerdo a lo establecido en el artículo 77 fracción XI de la LISR, serán exentos 30 días de SMG para gratificación anual
 - 3- de acuerdo a lo establecido en el artículo 77 fracción XI de la LISR, serán exentos 15 días de SMG para prima vacacional
 - 4- conforme al artículo 78 de la LISR y 81 del RLISR, estos parámetros serán gravados al momento de ser pagados, por estar sujetos en la categoría N.º 4.
 - 5- de acuerdo al Art. 77 fracción VI de la LISR, serán exentas las prestaciones de Previsión Social, de acuerdo con las leyes o por convenios de trabajo
 - 6- de acuerdo al Art. 32 primer párrafo de la LIMSS vigente hasta el 30 de junio de 1987, o Art. 27 de la Nueva Ley del Seguro Social vigente a partir del 02 de julio de 1987
 - 7- de acuerdo al Art. 32 Fracción VI de la LIMSS vigente hasta el 30 de junio de 1987, esta prestación está exenta hasta el 40% del SMO efectivo antes y a partir del 02 de julio de 1987
 - 8- de acuerdo al Art. 33 Segundo párrafo de la LIMSS vigente hasta el 30 de junio de 1987, se verá incrementado el salario en un 8.33%, ya que se le otorga en forma gratuita el salario para el trabajador
 - 9- de acuerdo al Art. 32 Fracción VII de la LIMSS vigente hasta el 30 de junio de 1987, será exenta la parte que no exceda del 10% del SMO
 - 10- de acuerdo al Art. 32 de la LIMSS vigente hasta el 30 de junio de 1987, esta gratificación gravada al 100%, aun cuando no sea periódica, dicho precepto esta contemplado y desde su punto visto no debe gravar, ya que es un ingreso que no esta contemplado como fijo dentro del contrato laboral
 - 11- de acuerdo al Art. 27 de la LIMSS vigente a partir del 01 de julio de 1987
 - 12- de acuerdo al Art. 27 Fracción VI de la LIMSS vigente a partir del 01 de julio de 1987, esta prestación está exenta hasta el 40% del SMO efectivo al mes
 - 13- de acuerdo al Art. 32 Segundo párrafo de la LIMSS vigente a partir del 01 de julio de 1987, se verá incrementado el salario en un 8.33%, ya que se le otorga en forma gratuita y sin retención alguna para el trabajador
- Y así mismo la utilidad el ACDO-734 de la LIMSS
- 14- de acuerdo al Art. 27 de la LIMSS vigente a partir del 01 de julio de 1987, esta prestación no es sujeta del 10% del SMO
- 15- de acuerdo al Art. 27 de la LIMSS vigente a partir del 01 de julio de 1987, esta prestación gravada al 100%, aun cuando no sea periódica, dicho precepto esta contemplado
- 16- de acuerdo al Art. 27 de la LIMSS vigente a partir del 01 de julio de 1987, esta prestación no es sujeta del 10% del SMO
- 17- de acuerdo al Art. 27 de la LIMSS vigente a partir del 01 de julio de 1987, esta prestación no es sujeta del 10% del SMO
- 18- de acuerdo al Art. 27 de la LIMSS vigente a partir del 01 de julio de 1987, esta prestación no es sujeta del 10% del SMO
- 19- de acuerdo al Art. 27 de la LIMSS vigente a partir del 01 de julio de 1987, esta prestación no es sujeta del 10% del SMO
- 20- de acuerdo al Art. 27 de la LIMSS vigente a partir del 01 de julio de 1987, esta prestación no es sujeta del 10% del SMO

NOTA: A efecto de hacer mención de la base gravable para el SATF, hasta antes del 30 de junio de 1987 en el Art. 183 por de la LMSR, menciona que será la misma que es otorgada para las aportaciones del Seguro Social. Así mismo señalo que el Salario Máximo General vigente para el Órgano Federal a partir del 2 de Enero de 1988 es de \$ 20 20 pero para efectos de este aplicativo se tomo el SMG vigente hasta 1987 que es de \$ 2 26 49

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
TOPES Y PORCENTAJES DE COTIZACION PARA EL SEGURO SOCIAL

RAMOS DEL SEGURO SOCIAL	TOPE BASE DE COTIZACION		PORCENTAJE DE APORTACION AL SEGURO SOCIAL			
	EN NUMERO DE SIMG	EN CANTIDAD	PATRON	TRABAJADOR	OBRAERO-PATRONAL	ESTADO
RIESGOS DE TRABAJO	25	661 25	A 0.5436%	A	0.5436%	
ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	25	661 25	0.70%	0.25%	0.950%	5.00%
PRESTACIONES EN ESPECIE			6.00%	D 2.00%	8.000%	13.90%
PRESTACIONES EN ESPECIE PARA PENSIONADOS Y BENEFICIARIOS			1.05%	0.375%	1.425%	0.075%
INVALIDEZ Y VIDA	15	397	1.75%	E 0.625%	2.375%	F 7.143%
CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ	15	397	G 3.15%	G 1.125%	4.275%	G 7.143%
RETIRO	25	661	2.00%	H	2.000%	
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	25	661	1.00%		1.000%	

A) CONTINUA VIGENTE LA PRIMA DETERMINADA EN EL PRIMER SEMESTRE DE 1997, SALVO QUE SE TRATE DE PATRONES QUE SE INSCRIBAN O CAMBIEN DE ACTIVIDAD A PARTIR DE DEL SEGUNDO SEMESTRE DE 1997, QUIENES QUEDARAN UBICADOS EN EL GRADO MEDIO DE LA CLASE QUE LES CORRESPONDA DE ACUERDO AL ART 73 Y 74 DE LA LIMSS

B) DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 25 TRANSITORIO SEGUNDO PARRAFO DE LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL

C) CONFORME AL ARTICULO 25 TRANSITORIO DE LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL, LOS SEGUROS DE INVALIDEZ Y VIDA Y DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ INICIARAN CON EL TOPE SEÑALADO, AUMENTANDO UN SALARIO MINIMO POR CADA AÑO SUBSECUENTE, HASTA LLEGAR A 25 EN EL AÑO 2008

D) DE ACUERDO AL ART. 106 DE LA LIMSS, ESTOS PORCENTAJES SE APLICARAN TODA VEZ QUE EL SRC, SEA MAYOR A TRES VECES EL SMG

E) DE ACUERDO AL ART. 147 DE LA LIMSS, ESTOS PORCENTAJES CORRESPONDEN A LOS PATRONES Y A LOS TRABAJADORES PARA EL SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

F) DE ACUERDO AL ART. 148 DE LA LIMSS, ESTE PORCENTAJE CORRESPONDE AL ESTADO PARA EL SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

G) DE ACUERDO AL ART. 167 DE LA LIMSS, FRACCIONES I, II, III Y IV

H) DE ACUERDO AL ART. 212 DE LA LIMSS, LOS PATRONES CUBRIRAN INTEGRAMENTE LA PRIMA PARA EL FINANCIAMIENTO DE ESTA PRESTACION

NOTA ASÍ MISMO SEÑALO QUE EL SALARIO MINIMO GENERAL VIGENTE PARA EL DISTRITO FEDERAL A PARTIR DEL 2 DE ENERO DE 1998, ES DE \$ 30.20 PERO PARA EFECTOS DE ESTE EJERCICIO SE TOMO EL SMG VIGENTE HASTA 1997 QUE ES DE \$ 28.45

DETERMINACION DEL A RETENER PARA EFECTOS DE LA LIMSS	
DE ENERO A JUNIO 5,25% SOBRE EL SDI * 15	
SDI	359.00
SDI * 15	5,385.00
RETENCION QUINCENAL	282.71
DE JULIO A DICIEMBRE DE A CUERDO A LO SIGUIENTE:	
PATRON	359
- 3 SMG	79.35
SDI	279.65
* 15	4,194.75
* 2%	0.02
	83.90
TRABAJADOR SDI	359.00
15 DIAS	5,385.00
0.02	0.02
	127.89
IMSS	211.79

CUADRO DE DETERMINACION DE SUELDOS Y SALARIOS BASI GRUAVABLE PARA LA LET DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA												
CIA SEGUROS REPUBLICA, S.A												
GRUPO FINANCIERO REPUBLICA												
NOMBRE DEL TRABAJADOR EDITH PEREZ RODRIGUEZ												
CATEGORIA DE EMPLEADO ANULISTA FINANCIERA												
DEPARTAMENTO ADMINISTRACION DE FINANZAS												
CONCEPTO	CANTIDAD AL MES DE ENERO	CANTIDAD AL MES DE FEBRERO	CANTIDAD AL MES DE MARZO	CANTIDAD AL MES DE ABRIL	CANTIDAD AL MES DE MAYO	CANTIDAD AL MES DE JUNIO	CANTIDAD AL MES DE JULIO	CANTIDAD AL MES DE AGOSTO	CANTIDAD AL MES DE SEPTIEMBRE	CANTIDAD AL MES DE OCTUBRE	CANTIDAD AL MES DE NOVIEMBRE	CANTIDAD AL MES DE DICIEMBRE
SUELDO MENSUAL	10,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00
1 MES DE AGUINALDO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
VALES DE DISPENSA	600.00	600.00	600.00	600.00	600.00	600.00	600.00	600.00	600.00	600.00	600.00	600.00
AYUDA DE COIDA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PRIMA VACACIONAL	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2,265.91	0.00	0.00	0.00
PORTUALIDAD	200.00	0.00	200.00	200.00	0.00	0.00	200.00	200.00	200.00	200.00	200.00	200.00
COMPENSACIONES ESPECIALES	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	15,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL	10,800.00	10,800.00	10,800.00	10,800.00	10,600.00	10,600.00	25,800.00	10,800.00	13,065.91	10,800.00	10,800.00	20,006.50

(1) NOTA: EXISTE CONTROVERSIA ENTRE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO Y LOS CONTRIBUYENTES, DADO QUE LOS CRITERIOS MANEJADOS POR AMBAS PARTES TIENDEN A JUSTIFICAR LO QUE POR DERECHO DEBE TENER. EN RETORNO, EN CONTRAVENCION DE LO QUE EL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION, EN REITERADOS CRITERIOS ADMINISTRATIVOS HA RECONOCIDO QUE LOS VALES DE DISPENSA SON DE NATURALEZA ANALOGA A LA PREVISION SOCIAL, Y EN CONSECUENCIA SON DEDUCIBLES POR LO QUE SIEMPRE HA EMITIDO SENTENCIAS A FAVOR DE LOS CONTRIBUYENTES.

TABLAS PARA CALCULAR EL IMPORTE DE LA RETENCIÓN MENSUAL DEL ISRT DE LOS TRABAJADORES PARA EL PRIMER SEMESTRE DE 1997
Publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 3 de febrero de 1997

a) Tasa del ISR y tabla en donde se calcula el importe de la retención mensual del ISRT de los trabajadores para el primer semestre de 1997

LÍMITE INFERIOR 1	LÍMITE SUPERIOR 2	CUOTA F.I.J.A.	% SOBRE LÍMITE INFERIOR
246.94	2 683.35	7.31	10%
2 683.35	4 829.35	132.33	17%
4 829.35	8 282.45	682.25	25%
8 282.45	15 172.24	611.85	37%
15 172.24	16 288.24	602.31	34%
16 288.24	en adelante	4 829.35	35%

LÍMITE INFERIOR 1	LÍMITE SUPERIOR 2	CUOTA F.I.J.A.	% SOBRE LÍMITE INFERIOR
246.94	2 683.35	9.70	50%
2 683.35	4 829.35	96.17	50%
4 829.35	8 282.45	231.11	50%
8 282.45	15 172.24	447.15	40%
15 172.24	16 288.24	447.05	40%
16 288.24	en adelante	1 129.39	50%
20 681.25	24 818.12	1 758.99	20%
24 818.12	en adelante	2 042.82	10%
		2 189.32	0%

TABLA DEL CRÉDITO AL SALARIO DEL ARTÍCULO 86-B DE LA USR

DE	PARA INGRESOS DE	HASTA INGRESOS DE	CRÉDITO AL SALARIO MENSUAL
0	1 500.00	1 500.00	202.50
1 500.00	1 728.00	1 728.00	202.50
1 728.00	1 956.00	1 956.00	202.50
1 956.00	2 184.00	2 184.00	190.50
2 184.00	2 412.00	2 412.00	178.50
2 412.00	2 640.00	2 640.00	166.50
2 640.00	2 868.00	2 868.00	154.50
2 868.00	3 096.00	3 096.00	142.50
3 096.00	3 324.00	3 324.00	130.50
3 324.00	3 552.00	3 552.00	118.50
3 552.00	3 780.00	3 780.00	106.50
3 780.00	4 008.00	4 008.00	94.50
4 008.00	4 236.00	4 236.00	82.50
4 236.00	4 464.00	4 464.00	70.50
4 464.00	4 692.00	4 692.00	58.50
4 692.00	4 920.00	4 920.00	46.50
4 920.00	5 148.00	5 148.00	34.50
5 148.00	5 376.00	5 376.00	22.50
5 376.00	5 604.00	5 604.00	10.50
5 604.00	5 832.00	5 832.00	0.00
5 832.00	6 060.00	6 060.00	0.00
6 060.00	6 288.00	6 288.00	0.00
6 288.00	6 516.00	6 516.00	0.00
6 516.00	6 744.00	6 744.00	0.00
6 744.00	6 972.00	6 972.00	0.00
6 972.00	7 200.00	7 200.00	0.00
7 200.00	7 428.00	7 428.00	0.00
7 428.00	7 656.00	7 656.00	0.00
7 656.00	7 884.00	7 884.00	0.00
7 884.00	8 112.00	8 112.00	0.00
8 112.00	8 340.00	8 340.00	0.00
8 340.00	8 568.00	8 568.00	0.00
8 568.00	8 796.00	8 796.00	0.00
8 796.00	9 024.00	9 024.00	0.00
9 024.00	9 252.00	9 252.00	0.00
9 252.00	9 480.00	9 480.00	0.00
9 480.00	9 708.00	9 708.00	0.00
9 708.00	9 936.00	9 936.00	0.00
9 936.00	10 164.00	10 164.00	0.00
10 164.00	10 392.00	10 392.00	0.00
10 392.00	10 620.00	10 620.00	0.00
10 620.00	10 848.00	10 848.00	0.00
10 848.00	11 076.00	11 076.00	0.00
11 076.00	11 304.00	11 304.00	0.00
11 304.00	11 532.00	11 532.00	0.00
11 532.00	11 760.00	11 760.00	0.00
11 760.00	11 988.00	11 988.00	0.00
11 988.00	12 216.00	12 216.00	0.00
12 216.00	12 444.00	12 444.00	0.00
12 444.00	12 672.00	12 672.00	0.00
12 672.00	12 900.00	12 900.00	0.00
12 900.00	13 128.00	13 128.00	0.00
13 128.00	13 356.00	13 356.00	0.00
13 356.00	13 584.00	13 584.00	0.00
13 584.00	13 812.00	13 812.00	0.00
13 812.00	14 040.00	14 040.00	0.00
14 040.00	14 268.00	14 268.00	0.00
14 268.00	14 496.00	14 496.00	0.00
14 496.00	14 724.00	14 724.00	0.00
14 724.00	14 952.00	14 952.00	0.00
14 952.00	15 180.00	15 180.00	0.00
15 180.00	15 408.00	15 408.00	0.00
15 408.00	15 636.00	15 636.00	0.00
15 636.00	15 864.00	15 864.00	0.00
15 864.00	16 092.00	16 092.00	0.00
16 092.00	16 320.00	16 320.00	0.00
16 320.00	16 548.00	16 548.00	0.00
16 548.00	16 776.00	16 776.00	0.00
16 776.00	17 004.00	17 004.00	0.00
17 004.00	17 232.00	17 232.00	0.00
17 232.00	17 460.00	17 460.00	0.00
17 460.00	17 688.00	17 688.00	0.00
17 688.00	17 916.00	17 916.00	0.00
17 916.00	18 144.00	18 144.00	0.00
18 144.00	18 372.00	18 372.00	0.00
18 372.00	18 600.00	18 600.00	0.00
18 600.00	18 828.00	18 828.00	0.00
18 828.00	19 056.00	19 056.00	0.00
19 056.00	19 284.00	19 284.00	0.00
19 284.00	19 512.00	19 512.00	0.00
19 512.00	19 740.00	19 740.00	0.00
19 740.00	19 968.00	19 968.00	0.00
19 968.00	20 196.00	20 196.00	0.00
20 196.00	20 424.00	20 424.00	0.00
20 424.00	20 652.00	20 652.00	0.00
20 652.00	20 880.00	20 880.00	0.00
20 880.00	21 108.00	21 108.00	0.00
21 108.00	21 336.00	21 336.00	0.00
21 336.00	21 564.00	21 564.00	0.00
21 564.00	21 792.00	21 792.00	0.00
21 792.00	22 020.00	22 020.00	0.00
22 020.00	22 248.00	22 248.00	0.00
22 248.00	22 476.00	22 476.00	0.00
22 476.00	22 704.00	22 704.00	0.00
22 704.00	22 932.00	22 932.00	0.00
22 932.00	23 160.00	23 160.00	0.00
23 160.00	23 388.00	23 388.00	0.00
23 388.00	23 616.00	23 616.00	0.00
23 616.00	23 844.00	23 844.00	0.00
23 844.00	24 072.00	24 072.00	0.00
24 072.00	24 300.00	24 300.00	0.00
24 300.00	24 528.00	24 528.00	0.00
24 528.00	24 756.00	24 756.00	0.00
24 756.00	24 984.00	24 984.00	0.00
24 984.00	25 212.00	25 212.00	0.00
25 212.00	25 440.00	25 440.00	0.00
25 440.00	25 668.00	25 668.00	0.00
25 668.00	25 896.00	25 896.00	0.00
25 896.00	26 124.00	26 124.00	0.00
26 124.00	26 352.00	26 352.00	0.00
26 352.00	26 580.00	26 580.00	0.00
26 580.00	26 808.00	26 808.00	0.00
26 808.00	27 036.00	27 036.00	0.00
27 036.00	27 264.00	27 264.00	0.00
27 264.00	27 492.00	27 492.00	0.00
27 492.00	27 720.00	27 720.00	0.00
27 720.00	27 948.00	27 948.00	0.00
27 948.00	28 176.00	28 176.00	0.00
28 176.00	28 404.00	28 404.00	0.00
28 404.00	28 632.00	28 632.00	0.00
28 632.00	28 860.00	28 860.00	0.00
28 860.00	29 088.00	29 088.00	0.00
29 088.00	29 316.00	29 316.00	0.00
29 316.00	29 544.00	29 544.00	0.00
29 544.00	29 772.00	29 772.00	0.00
29 772.00	30 000.00	30 000.00	0.00
30 000.00	30 228.00	30 228.00	0.00
30 228.00	30 456.00	30 456.00	0.00
30 456.00	30 684.00	30 684.00	0.00
30 684.00	30 912.00	30 912.00	0.00
30 912.00	31 140.00	31 140.00	0.00
31 140.00	31 368.00	31 368.00	0.00
31 368.00	31 596.00	31 596.00	0.00
31 596.00	31 824.00	31 824.00	0.00
31 824.00	32 052.00	32 052.00	0.00
32 052.00	32 280.00	32 280.00	0.00
32 280.00	32 508.00	32 508.00	0.00
32 508.00	32 736.00	32 736.00	0.00
32 736.00	32 964.00	32 964.00	0.00
32 964.00	33 192.00	33 192.00	0.00
33 192.00	33 420.00	33 420.00	0.00
33 420.00	33 648.00	33 648.00	0.00
33 648.00	33 876.00	33 876.00	0.00
33 876.00	34 104.00	34 104.00	0.00
34 104.00	34 332.00	34 332.00	0.00
34 332.00	34 560.00	34 560.00	0.00
34 560.00	34 788.00	34 788.00	0.00
34 788.00	35 016.00	35 016.00	0.00
35 016.00	35 244.00	35 244.00	0.00
35 244.00	35 472.00	35 472.00	0.00
35 472.00	35 700.00	35 700.00	0.00
35 700.00	35 928.00	35 928.00	0.00
35 928.00	36 156.00	36 156.00	0.00
36 156.00	36 384.00	36 384.00	0.00
36 384.00	36 612.00	36 612.00	0.00
36 612.00	36 840.00	36 840.00	0.00
36 840.00	37 068.00	37 068.00	0.00
37 068.00	37 296.00	37 296.00	0.00
37 296.00	37 524.00	37 524.00	0.00
37 524.00	37 752.00	37 752.00	0.00
37 752.00	37 980.00	37 980.00	0.00
37 980.00	38 208.00	38 208.00	0.00
38 208.00	38 436.00	38 436.00	0.00
38 436.00	38 664.00	38 664.00	0.00
38 664.00	38 892.00	38 892.00	0.00
38 892.00	39 120.00	39 120.00	0.00
39 120.00	39 348.00	39 348.00	0.00
39 348.00	39 576.00	39 576.00	0.00
39 576.00	39 804.00	39 804.00	0.00
39 804.00	40 032.00	40 032.00	0.00
40 032.00	40 260.00	40 260.00	0.00
40 260.00	40 488.00	40 488.00	0.00
40 488.00	40 716.00	40 716.00	0.00
40 716.00	40 944.00	40 944.00	0.00
40 944.00	41 172.00	41 172.00	0.00
41 172.00	41 400.00	41 400.00	0.00
41 400.00	41 628.00	41 628.00	0.00
41 628.00	41 856.00	41 856.00	0.00
41 856.00	42 084.00	4	

TABLAS PARA CALCULAR EL IMPORTE DE LA RETENCION MENSUAL DEL ISR* DE LOS TRABAJADORES PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 1997
Publicadas en el Diario Oficial de La Federación el día 23 de junio de 1997.

a) Tasa del ISR y tabla del subido con reglas de 1997

TABLA MENSUAL ARTICULO 30 DE LA USR			
UMITE INFERIOR a	UMITE SUPERIOR b	CUOTA FLJA c	% SOBRE LIMITE INFERIOR
0.01	274.52	0.00	5%
274.53	2,329.97	8.24	10%
2,329.98	4,084.71	213.77	17%
4,084.72	4,752.56	255.88	24%
4,752.57	5,689.93	340.05	33%
5,689.94	11,483.94	490.27	40%
11,483.95	18,116.04	630.49	24%
18,116.05	27,935.41	1,530.60	24%
	27,935.42	2,271.71	10%
	27,935.43	2,432.61	0%

TABLA MENSUAL DEL SUBSIDIO ART. 30A DE LA USR			
UMITE INFERIOR e	UMITE SUPERIOR f	CUOTA FLJA g	% SOBRE LIMITE INFERIOR
0.01	274.52	0.00	50%
274.53	2,329.97	4.11	50%
2,329.98	4,084.71	15.13	50%
4,084.72	4,752.56	255.88	50%
4,752.57	5,689.93	340.05	50%
5,689.94	11,483.94	490.27	40%
11,483.95	18,116.04	630.49	20%
18,116.05	27,935.41	1,530.60	10%
	27,935.42	2,271.71	10%
	27,935.43	2,432.61	0%

TABLA DEL CREDITO AL SALARIO DEL ARTICULO 30-B DE LA USR			
DE	PARA INGRESOS DE	HASTA INGRESOS DE	CREDITO AL SALARIO MENSUAL (B)
	0.01	978.54	225.18
	978.55	1,447.28	225.18
	1,447.29	1,447.29	224.96
	1,447.30	1,821.20	224.96
	1,821.21	1,821.20	217.26
	1,821.21	2,094.27	211.93
	2,094.28	2,094.27	211.93
	2,094.28	2,602.53	195.99
	2,602.54	2,602.53	179.74
	2,602.54	3,448.68	152.96
	3,448.69	3,448.68	152.96
	3,448.69	4,065.13	120.39
	4,065.14	4,065.13	120.39
	4,065.14	40 millones	86.27

CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE EL PRODUCTO DEL TRABAJO MENSUAL

	ISPT MARZO	ISPT ABRIL
BASE GRAYABLE	10.800 00	10.800 00
- LIMITE INFERIOR ART 80	10.340 94	10.340 94
EXEDENTE S/LIMITE INFERIOR	459.06	459.06
% SEXELENDE DE LIMITE INFERIOR = IMPUESTO MARGINAL	34 00%	34 00%
	156.08	156.08
	46 82	46 82
+ CUOTA FIJA	2.602 71	2.602 71
	CUOTA FIJA ART 80 A DE LA LISR	CUOTA FIJA ART 80 A DE LA LISR.
	1.129 29	1.129 29
IMPUESTO ART 80 DE LA LISR	2.758 79	2.758 79
	1.176 11	1.176 11
SUBSIDIO	705 67	705 67
	2.053 12	2.053 12
	60 00% ACREDITABLE	60 00% ACREDITABLE
	705 67	705 67
- CREDITO AL SALARIO ART. 80 B DE LA LISR	88 50	88 50
IMPUESTO A RETENER	1.964 62	1.964 62

PARA DETERMINAR EL IMPUESTO A RETENER QUINCENAL, BASTA CON DIVIDIR ENTRE DOS EL CALCULO MENSUAL

ISPT QUINCENA 5/97 1,964 62 / 2 =
 ISPT QUINCENA 6/97 1,964 62 / 2 =

982 31
 982 31

ISPT QUINCENA 7/97 1,964 62 / 2 =
 ISPT QUINCENA 8/97 1,964 62 / 2 =

982 31
 982 31

CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE EL PRODUCTO DEL TRABAJO MENSUAL

	ISPT NOVIEMBRE	ISPT DICIEMBRE
BASE GRAVABLE	10,300.00	20,000.50
- LIMITE INFERIOR ART 80	5,698.94	18,116.05
EXEDENTE SALIMITE INFERIOR	5,101.06	1,890.45
% S/EXEDENTE DE LIMITE INFERIOR = IMPUESTO MARGINAL	33.00%	35.00%
	1,683.35	661.66
	40.00%	20.00%
+ CUOTA FIJA	980.57	5,144.41
CUOTA FIJA ART. 80 A DE LA LISR.	490.27	A DE LA LISR
IMPUESTO ART. 80 DE LA LISR	2,663.92	5,606.07
SUBSIDIO	698.17	1,237.79
	1,965.75	4,368.27
		SUBSIDIO 60.00% ACREDITABLE
		98.37
- CREDITO AL SALARIO ART. 80 B DE LA LISR	98.37	98.37
IMPUESTO A RETENER	1,867.38	4,469.90

PARA DETERMINAR EL IMPUESTO A RETENER QUINCENAL, BASTA CON DIVIDIR ENTRE DOS EL CALCULO MENSUAL

ISPT QUINCENA 21/97 1,867.38 / 2 = 933.69

ISPT QUINCENA 20/97 1,867.38 / 2 = 933.69

ISPT QUINCENA 22/97 4,469.90 / 2 = 2,234.95

ISPT QUINCENA 20/97 4,469.90 / 2 = 2,234.95

TABLAS PARA CALCULAR EL IMPORTE DE LA RETENCIÓN ANUAL DEL IRT DE LOS TRABAJADORES PARA EL AÑO 1997
LEY DEL IRT TARIFA ANUAL PARA EL AÑO 1997

ARTICULO 141. TARIFA ANUAL			
LIMITE INFERIOR \$	LIMITE SUPERIOR \$	CUOTA FIJA	% SOBRE LIMITE INFERIOR
0.12	3.129.00	0.00	3%
3.129.12	26.657.26	33.30	15%
26.657.38	46.671.58	46.67	30%
46.671.74	54.354.34	1.218.30	50%
54.354.50	64.357.02	7.927.94	50%
64.357.14	131.009.22	3.479.06	30%
131.009.34	208.488.62	14.359.00	30%
208.488.74	314.421.64	27.006.50	10%
314.421.78	en adelante	25.853.18	0%

ARTICULO 141.A SUBSIDIO ANUAL			
LIMITE INFERIOR \$	LIMITE SUPERIOR \$	CUOTA FIJA	% SOBRE LIMITE INFERIOR
0.12	3.129.00	0.00	0%
3.129.12	46.671.58	46.67	50%
46.671.74	54.354.34	1.218.30	50%
54.354.50	64.357.02	3.479.06	50%
64.357.14	131.009.22	14.359.00	30%
131.009.34	208.488.62	27.006.50	20%
208.488.74	314.421.64	25.853.18	10%
314.421.78	en adelante	27.777.14	0%

ARTICULO 81. CREDITO AL SALARIO ANUAL		
DE	HASTA INGRESOS DE	CREDITO AL SALARIO MENSUAL
0.12	171.764.66	2.588.82
11.154.78	18.174.46	2.566.48
16.474.58	19.731.72	2.566.48
16.731.84	21.289.00	2.544.82
21.289.14	23.879.30	2.411.70
23.879.46	26.503.50	2.411.70
26.503.62	29.168.42	2.253.32
29.168.54	31.874.14	2.253.32
31.874.26	34.620.86	1.887.66
34.620.98	37.408.58	1.558.58
37.408.70	40.238.30	1.379.50
40.238.42	en adelante	1.221.52

ISPT ANUAL PARA EL EJERCICIO 1997			
BASE			
GRAVABLE ANUAL:	155,476.41		
- LIMITE INFERIOR ART. 141	<u>131,009.34</u>		
EXEDENTE S/LIMITE INFERIOR	24,467.07		
% S/EXEDENTE DE LIMITE INFERIOR = IMPUESTO MARGINAL	<u>34.00%</u>	30.00%	2,495.64
	8,318.80		
+ CUOTA FIJA IMPUESTO ART. 141 DE LA LISR	<u>32,973.72</u>	CUOTA FIJA ART. 141- DE LA LISR:	<u>14,307.00</u>
	41,292.52		16,802.64
- SUBSIDIO	<u>10,081.58</u>		
	31,210.94		
- CREDITO AL SALARIO ART. 80 B DE LA LISR	<u>1,121.22</u>		
IMPUESTO A RETENER	<u>30,089.72</u>		
ISPT RETENIDO	<u>30,384.32</u>		
ISPT A FAVOR			<u>(294.60)</u>
		SUBSIDIO	60.00% ACREDITABLE
			<u>10,081.58</u>

CALCULO DEL ISPT AGUINALDO 1997, CONFORME AL ARTICULO 86 RLISR

BASE GRAVABLE:	9,206.50	
- LIMITE INFERIOR		
ART. 80	<u>8,938.81</u>	
EXEDENTE		
S/LIMITE		
INFERIOR	267.69	
% S/EXEDENTE		
DE LIMITE		
INFERIOR	<u>35.00%</u>	
= IMPUESTO		
MARGINAL	93.69	20.00% CUOTA FIJA
		ART. 80 A DE
+ CUOTA FIJA	<u>2,538.30</u>	<u>952.65</u>
IMPUESTO ART.		
80 DE LA LISR	2,631.99	971.39
- SUBSIDIO		
	<u>582.83</u>	SUBSIDIO
	<u>2,049.16</u>	<u>60.00% ACREDITABLE</u>
		<u>582.83</u>
- CREDITO AL		
SALARIO ART. 80		
B DE LA LISR	<u>98.37</u>	
IMPUESTO A		
RETENER	<u><u>1,950.79</u></u>	

CIA. SEGUROS REPUBLICA, S.A. GRUPO FINANCIERO REPUBLICA NOMINA CORRESPONDIENTE A LAS CUINGENAS DEL MES DE ENERO, MARZO Y ABRIL DE 1997										
NOMBRE	SALARIO	DIAS TRABAJADOS	TOTAL PERCEP.	PREMIO POR PUNTUALIDAD	VALES DE DESPENSA	AYUDA DE COMIDA	PERCEP.	ISPT	IMSS	TOTAL
EDITH PEREZ RODRIGUEZ	333 33	15	5,000 00	100 00	300 00	300 00	5,700 00	982 31	282 71	4,434 98
TOTAL	333 33		5,000 00	100 00	300 00	300 00	5,700 00	982 31	282 71	4,434 98

CIA. SEGUROS REPUBLICA, S.A. GRUPO FINANCIERO REPUBLICA NOMINA CORRESPONDIENTE A LAS CUINGENAS DEL MES DE JULIO DE 1997.										
NOMBRE	SALARIO	DIAS TRABAJADOS	TOTAL PERCEP.	VALES DE DESPENSA	AYUDA DE COMIDA	PREMIO POR PUNTUALIDAD	COMPENSACION ESPECIAL	ISPT	IMSS	TOTAL
EDITH PEREZ RODRIGUEZ	333 33	15	5,000 00	300 00	300 00	100 00	7,500 00	3,105 52	211 78	10,094 48
TOTAL	333 33	15	5,000 00	300 00	300 00	100 00	7,500 00	3,105 52	211 78	10,094 48



SEGUROS REPUBLICA, S.A.
GRUPO FINANCIERO REPUBLICA

CEDULA 19



SEGUROS REPUBLICA, S.A.
GRUPO FINANCIERO REPUBLICA

NOMBRE PEREZ RODRIGUEZ MA EDITH
DEPARTAMENTO GCIA. ADMINISTRACION DE FINANZAS
PUESTO 54 ANALISTA DE FIDECOMISOS

NOMBRE PEREZ RODRIGUEZ MA EDITH
DEPARTAMENTO GCIA. ADMINISTRACION DE FINANZAS
PUESTO 54 ANALISTA DE FIDECOMISOS

FECHA DE INGRESO 1997-01-01 RFC PERE 720121-K41 IMSS 99917244673

FECHA DE INGRESO 1997-01-01 RFC PERE 720121-K41 IMSS 39817244673

AÑO 1997 QUINCENA I DEL 1997-01-01 AL 1997-01-15		PERCEPCIONES	DEDUCCIONES
SUELDO		5,000 00	
AYUDA DE COMIDA		300 00	
PREMIO POR PUNTUALIDAD		100 00	
I S P T			982 31
IMSS			282 71
ABONO A CUENTA DE CHEQUES 090000836		5,400 00	1,285 02
			4,114 98

AÑO 1997 QUINCENA I DEL 1997-15 07 AL 1997-07-31		PERCEPCIONES	DEDUCCIONES
SUELDO		5,000 00	
AYUDA DE COMIDA		300 00	
I S P T			984 43
IMSS			211 78
ABONO A CUENTA DE CHEQUES 090000836		5,300 00	1,186 27
			4,113 79

SEGUROS REPUBLICA, S.A.		
NUESTRO LEMA ES EL PROGRESO		
ACUMULADOS Y/O SALDOS	A/S/I	CANTIDAD
VALES DE DESPESA	1	300 00

SEGUROS REPUBLICA, S.A.		
NUESTRO LEMA ES EL PROGRESO		
ACUMULADOS Y/O SALDOS	A/S/I	CANTIDAD
VALES DE DESPESA	1	300 00

A = Acumulado S = Saldo I = Informativo

A = Acumulado S = Saldo I = Informativo

CAPITULO IV

PROBLEMA DE LOS GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL Y SU DEDUCIBILIDAD

4.1 PREVISIÓN SOCIAL Y SUS REQUISITOS FISCALES

DEFINICIÓN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL:

Ni la LISR ni el RISR, ni el CFF establecen una definición, por lo que podríamos estructurar la siguiente:

Son beneficios que se conceden fundamentalmente en especie y que con independencia del salario tienen como objetivo ayudar a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus beneficiarios, desde un punto de vista social, cultural, económico y en general de manera integral.

REQUISITOS PARA SU DEDUCCIÓN Y EXENCIÓN

A) Para cualquier deducción incluyendo gastos de previsión social se debe cumplir el requisito de obtener "comprobante fiscal"

En relación a éste requisito podemos mencionar que en los comprobantes que deben recabarse deben constar en ocasiones hasta de 17 datos, según se indica a continuación:

a) Impreso el comprobante por un taller autorizado por la SHCP

b) De quien lo expide

Según el artículo 29-A del CFF

1. Nombre, denominación o razón social
2. Domicilio fiscal y en su caso el de la sucursal que expida el comprobante
3. El Registro Federal de Contribuyentes.
4. El folio

Según la resolución miscelánea:

5. Fecha de impresión y la vigencia de utilización, la cual puede ser en un plazo máximo de 2 años. (Reforma de 1998).
6. La Leyenda "La reproducción no autorizada de éste comprobante constituye un delito en términos de las disposiciones fiscales" con letra no menor de tres puntos
7. Los datos de identificación del impresor y fecha de publicación en el D.O.F. de la autorización con letra no menor de tres puntos (El "pie de imprenta" ya no se contempla como requisito a partir del 1º -IV-93)
8. Cédula de Registro Federal de Contribuyentes (RFC) reproducida en tamaño de 2.75 cm de ancho por 5 cm de alto

c) Los siguientes datos escritos por quien los expide:

• **Del cliente (o sea del que pretenda la deducción)**

1. Nombre, denominación o razón social (nombre del trabajador que realiza el viaje, tratándose de gastos de viaje según el artículo 28 RISR)
2. Clave del RFC
3. Domicilio (cualquiera de los que el contribuyente tenga manifestados al RFC)

• **De la operación que realiza**

1. Lugar en que se expide
2. Fecha de expedición
3. Cantidad de las mercancías o servicios

4. Clase de mercancías o en su caso descripción del servicio.
5. Valor unitario en las mercancías o servicios consignado en número (sin iva)
6. Importe total consignado en número o letra
7. Impuesto al valor agregado trasladado en forma expresa y por separado.

B) En especial para la deducibilidad de gastos de previsión social se deben satisfacer a demás los siguientes requisitos: (Artículo 24 fracción XII de la LISR y 19 a 23 de RISR)

Art. 24 fracción XII LISR. Las deducciones autorizadas en este título deberán reunir los siguientes requisitos:

PRESTACIONES QUE PUEDEN DEDUCIRSE

XII. 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.

GENERALIDAD Y ELEGIBILIDAD

Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores.(Elegibles).

MAS REQUISITOS EN EL RISR

En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el reglamento de esta Ley.

GENERALIDAD Y EXCEPCIONES

Art. 19 RISR. Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 24 de la Ley satisfarán los siguientes requisitos:

- I. Que se otorguen en forma general
- II. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de:

- a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores (sindicalizados o no), los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros; (pero equivalentes)
- b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes ; (y desde luego diferentes)
- c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio y éste ser independiente
- d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país. (Desde luego equivalentes)

- III. Que tratándose de planes de seguros de vida solo se asegure a los trabajadores.

(Tratándose de otros seguros no hay impedimento alguno para asegurar a todos los miembros de la familia, por ejemplo:

- Seguros de gastos médicos mayores
- Seguro de últimos servicios o funerarios).

DETERMINACION DE LA PREVISION NO DEDUCIBLE

Art. 20 RISR. Para la deducibilidad de los gastos de prevision social a que se refiere el artículo anterior, se observará los siguiente.

COMPARACION ENTRE TRABAJADORES DE CONFIANZA

I. Si el importe de los gastos de prevision social previstos en el plan que correspondan a empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible. La limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independiente tratandose de los casos a que se refiere el artículo 19 fracción II, inciso c) y d) del RISR. No se aplicará lo dispuesto en ésta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores. **COMPARACION ENTRE TRABAJADORES DE CONFIANZA Y OTROS TRABAJADORES.**

II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo periodo, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Los sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados a base de salario cuota diaria.

PRESTACIONES PARTICIPATIVAS

III. Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.

PLANES POR ESCRITO

IV. Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.

PALNES DE PENSIONES O JUBILACIONES

Art. 21 RISR. Las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la fracción XII del art. 24 de la Ley, serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del IMSS, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituídas por la empresa. Sin embargo cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda del valor actuarial de la misma.

Tratándose de empleados de confianza el monto de la pensión o jubilación se calculará con base en el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo.

Cuando se hubiera transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador se computará el tiempo de servicio en otras empresas.

REQUISITOS PARA DEDUCIR APORTACIONES AL FONDO DE AHORRO

Art. 22 RISR. Las aportaciones que efectuen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

TASA Y BASE MAXIMA

I. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo general del area geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

RETIRO DE LAS APORTACIONES

II. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

DESTINO DE LOS FONDOS

III. Que el fondo se destine a otorgar prestamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine.

MAS REQUISITOS DE DEDUCCION

Art. 23 RISR. Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 24 fracción XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

EROGACION DE LAS PRESTACIONES EN MEXICO

I. Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES

II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

PARA TRATAR DE ENTENDER ADECUADAMENTE EL CONCEPTO DE GENERALIDAD, A CONTINUACION SE TRANSCRIBE UNA RESOLUCIÓN EMITIDA POR LA QUINTA SALA DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION.

"SEPTIMO". Las autoridades fiscales rechazan al banco actor una partida en cantidad de \$ 159,551.00 por concepto de becas escolares otorgadas a hijos de empleados del banco, con antigüedad mayor de 15 años, estimando que se viola lo dispuesto en las fracciones I y VII del artículo 26 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, porque el beneficio no es general ni se esta dentro de los supuestos establecidos por dichas fracciones.

" Al parecer son ahora las autoridades demandadas quienes confunden el concepto de generalidad con el de uniformidad ".

" En efecto, debe entenderse que una prestación es de caracter general cuando la misma se aplica a todas aquellas personas que se encuentran colocadas dentro del supuesto normativo que establece dicha prestación, y no como erroneamente la sustentan las autoridades fiscales, cuando se aplica a toda persona sin excepción".

“ En tales condiciones aparece debidamente probado en autos que este gasto de prevision social fue otorgado a todos los empleados del banco que estuvieron en el supuesto de contar con una antigüedad mayor de 15 años en la institución, razón por la cual la erogación llevada a cabo si reviste el indicado caracter de generalidad”.

“ Por otra parte constituye un evidente gasto de previsión social, porque se trata de un beneficio que contribuye socialmente al mejoramiento familiar de los empleados de la institución, por lo que el mismo resulta deducible en los términos de la fracción VII del artículo 26 de la materia”.

4.2 PREVISIÓN SOCIAL EXENTA Y GRAVABLE EN LA LISR

Art. 77 fracción VI LISR. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otra prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Art. 77 último párrafo LISR. Limites para prestaciones de previsión social, la exención contenida en la fracción VI de éste artículo se limitará cuando la suma de los ingresos por las prestaciones de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

ART. 80 RISR. Reglas para la previsión social exenta para los efectos del último párrafo de la Ley se estará a lo siguiente:

Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos a los que se refiere la

fracción VI del artículo 77 de referencia, en el mismo periodo, 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:

La que sumaba a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados de como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

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

Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el salario mínimo general 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 salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

De acuerdo a lo anterior podemos observar en el art. 80 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, dos supuestos:

Primer supuesto:

Su sueldo es inferior a 7 SMGA, y el sueldo mas P.S. sea superior a 7 SMGA, entonces P.S. exenta de pago de ISR, será la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

a) P.S. + S = 7 SMGA

b) SMGA

se compara P.S. con SMGA, la que sea mayor será la cantidad de la P.S. real que estará exenta.

Segundo supuesto:

Si el sueldo es mayor a 7 SMGA, nada estará exento de ISR, 1 SMGA de P.S.

4.3 INTEGRACIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EL PAGO DE SEGURO SOCIAL

INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo físico e intelectual realizado en un lugar determinado.

Se define la base de cotización como el salario percibido por el trabajador durante el bimestre a enterar, por lo tanto es indispensable definir claramente cuales son los conceptos que integran esta base de cotización, ya que no es tan solo el salario nominal, sino que debe incluir todas aquellas percepciones ya sean fijas o variables de acuerdo a la Ley.

Para realizar la integración del salario base de cotización se considerará entre otro lo siguiente :

- Pagos hechos en efectivo por cuota diaria

- Gratificaciones

- Percepciones

- Alimentación

- Habitación

- Primas

- Comisiones

- Prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue

- Ascensos temporales.- si el trabajador obtiene un sobre sueldo temporal que incrementará su remuneración ordinaria
- Ayuda para gastos de pasajes o bonos.- son percepciones que perciben los trabajadores derivadas de la relación obrero patronal específicamente por el traslado hogar trabajo, así también si la prestación se otorga en efectivo en forma general y permanente
- Ayuda para renta.- cantidad adicional que se paga al trabajador con motivo de la relación obrero patronal existente
- Compensación por viaje .- cuando el patrón no comprueba que los pagos hechos al trabajador son por conceptos de reembolsos
- Despensas.- cuando el patrón entrega dinero en efectivo a sus trabajadores a título de "ayuda para despensa" o "despensas" por un importe mayor al 40% S.M.G. D.F. sólo se integrará el excedente
- Días de descanso obligatorios.- si la retribución que percibe el trabajador es consecuencia de su actividad laboral
- Días de descanso semanal.- ingreso adicional que se otorga por laborar en días de descanso semanal establecidos
- Fondo de ahorro.- cuando se constituya únicamente con las aportaciones del patrón. Cuando dicha aportación sea superior a la del trabajador, se incrementará únicamente por la cantidad que exceda a la aportada por éste y cuando el trabajador pueda retirarlo más de dos veces al año
- Gastos de gasolina.- cuando el patrón entregue al trabajador dinero o bonos por concepto de gasolina y dichos trabajadores desempeñen su labor en el centro de trabajo

- **Gratificaciones especiales.**- cuando se entrega al trabajador por sus servicios independientemente de la forma y términos que se paguen; se incluye la prestación de "méritos"
- **I.S.P.T. a cargo de los trabajadores cubierto por el patrón.**- cuando el patrón absorbe este concepto se traduce en una prestación adicional para el trabajador
- **Pago de vacaciones no disfrutadas.**- cuando se pagan parte o la totalidad de los días correspondientes al período vacacional a que tiene derecho el trabajador
- **Premios de producción.**- el artículo 32 de la Ley del Seguro Social establece las primas y cualquier otra cantidad entregada al trabajador por sus servicios
- **P.T.U.** cuando el patrón entrega al trabajador cantidades por este conducto o anticipo a cuenta del mismo y reporte pérdidas al finalizar el ejercicio. Cuando las utilidades sean inferiores a las cantidades otorgadas, el excedente deberá integrarse.
- **Premios por puntualidad y asistencia.**- si se otorga esta prestación en una cantidad superior al 10% S.B.C. por cada uno de dichos conceptos, solo se integrará el excedente
- **Previsión social.**- cuando se otorgan becas de educación al trabajador o sus hijos, o cuando en el contrato colectivo de trabajo se estipule un porcentaje fijo y constante para ser utilizado en una prestación de las denominadas de "previsión social", ya que son previamente conocidas y pagadas en efectivo
- **Prima dominical.**- cuando el trabajador presta sus servicios en día domingo y perciba por ello la paga, se considerará una prestación entregada al trabajador
- **Propinas.**- cuando son pactadas y pagadas cuando el pago lo hace el propietario del establecimiento

- Tiempo extraordinario.- cuando el trabajador percibe una cantidad por este concepto en forma ordinaria y constante , se integrará el salario base de cotización todo el tiempo excedente
- Primas por vacaciones y por antigüedad.- la prima vacacional es una percepción habitual y sistemática. La prima de antigüedad ya que deriva de el solo hecho del trabajo o labores ordinarias
- Seguros de vida, invalidez y gastos médicos.- si el patrón entrega a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega en efectivo, para la contratación del seguro
- Alimentación y habitación.- cuando el trabajador percibe alimentación sin costo, así como el 8.33% se proporcione uno o los tres alimentos.

Hay ciertos conceptos que no son integrables por el salario base de cotización debido a la naturaleza de estos, de los cuales hacemos mención entre otros de los siguientes :

- Los instrumentos de trabajo (herramientas, ropa y similares)
- El ahorro respetando ciertos lineamientos
- Las aportaciones adicionales por concepto de cuotas de seguro de retiro que el patrón convenga otorgar
- Las aportaciones al INFONAVIT y al PTU
- La alimentación y la habitación de conformidad con ciertas reglas
- Las despensas en especie o en dinero de conformidad con la Ley
- Los premios por asistencia y puntualidad siempre que el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% del salario base

- Las cantidades aportadas para fines sociales, las que se realicen para constituir fondos de pensiones.

Todo lo anterior se excluye de la integración siempre y cuando las erogaciones estén debidamente registradas en la contabilidad.

4.4 COMO INTEGRAR EL PAGO DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL CÁLCULO DEL S.A.R. E INFONAVIT COMO APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

- **Cómo integrar el salario de cotización en el cálculo del SAR**

El cálculo del S.A.R. va de la mano con la integración del salario para efectos del seguro social, es decir la base de cálculo para la aportación de la empresa destinada al sistema de ahorro para el retiro de cada trabajador se sustenta en el salario diario integrado.

- **Cómo integrar el salario de cotización en el cálculo del INFONAVIT**

CRITERIOS JURÍDICOS QUE SUSTENTA EL INFONAVIT

Criterio 23	Propinas
Criterio 24	Aguinaldos
Criterio 25	Tiempo Extra
Criterio 26	Incentivos y Premios de Productividad
Criterio 27	Compensación por antigüedad
Criterio 28	Participación de Utilidades a trabajadores
Criterio 29	Prima vacacional
Criterio 30	Viáticos

Criterio 23

PROPINAS

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACION HABITACIONAL CUANDO LOS TRABAJADORES EN HOTELES, CASAS DE ASISTENCIA, RESTAURANTES, FONDAS, CAFES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS RECIBEN DEL PÚBLICO PROPINAS POR SUS SERVICIOS, ESTAS FORMAN PARTE DE EL.

Cuando los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, como peluquerías o salas de belleza, reciben por ello propinas por parte del público usuario las mismas son parte del salario, en general, según dispone el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto también forman parte del salario integrado para efectos del cálculo de las aportaciones habitacionales.

Criterio 24

AGUINALDO

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACION HABITACIONAL. EL AGUINALDO FORMA PARTE DE EL.

Toda vez que el aguinaldo anual, independientemente de la forma y fecha precisa en que se pague, forma parte del salario en general, también en particular, forma parte del salario integrado para efectos de calcular la cuantía de las aportaciones habitacionales, y se debe incluir en cada pago en la parte proporcional que corresponda. .

Criterio 25
TIEMPO EXTRA

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACION HABITACIONAL. EL TIEMPO EXTRA FIJO FORMA PARTE DE EL.

Cuando se conviene expresa o tácticamente por el patrón con los trabajadores a su servicio la realización de labores extraordinarias con caracter regular y permanente, el pago de que el primero hace a los segundos por dicho concepto, forma parte del salario integrado sobre el cual se aplica el 5% a que se refiere el artículo 136 de la Ley Laboral para la cuantificación de las aportaciones habitacionales.

Criterio 26
INCENTIVOS Y PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACION HABITACIONAL LOS INCENTIVOS Y PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD FORMAN PARTE DE EL.

Cuando se conviene por el patrón y los trabajadores a su servicio, expresa o tácticamente, el pago de premios o incentivos de productividad, el monto de los mismos forman parte del salario integrado para efectos de la determinación cuantitativa de las aportaciones habitacionales.

Criterio 27
COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACION HABITACIONAL, LOS PAGOS HECHOS PERIODICAMENTE A LOS TRABAJADORES POR CONCEPTO DE COMPENSACION, GRATIFICACION O PRIMA POR LOS AÑOS DE SERVICIO PRESTADOS AL MISMO PATRON (ANTIGÜEDAD), FORMA PARTE DE EL.

Los pagos que el patrón hace a los trabajadores a su servicio, periódicamente y en general al mismo tiempo que el salario por cuota diaria por concepto de compensación, gratificación, prima, o cualquier otra denominación por el tiempo de servicios prestados para un mismo patrón, esto es, por antigüedad, forman parte del salario integrado para efecto de la determinación cuantitativa de las aportaciones habitacionales, pues la Ley no los excluye.

Criterio 28

PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES A TRABAJADORES

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACION HABITACIONAL. LOS PAGOS POR CONCEPTO DE PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, NO FORMAN PARTE DEL SALARIO, PERO CUALQUIER PAGO QUE NO DERIVE DE LA APLICACION DE LAS NORMAS LEGALES EN ESTA MATERIA, AUNQUE FORMALMENTE SE LES PRETENDA DENOMINAR ASÍ, CONSTITUYE PRESTACIÓN QUE SI FORMA PARTE DE EL.

Los pagos hechos por concepto de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, no forman parte del salario, en general, ni del salario integrado, en particular, para efectos de cuantificar el monto de las aportaciones habitacionales. En cambio cualquier pago de naturaleza distinta y que no derive de las normas legales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, ya sea por decisión unilateral del patrón o por convenio con los trabajadores, aunque se le pretenda cubrir con esa denominación (participación de utilidades), constituye una prestación distinta que sí forma parte del salario diario integrado para el efecto de cuantificar las aportaciones habitacionales.

Criterio 29
PRIMA VACACIONAL

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACIÓN HABITACIONAL. LA PRIMA VACACIONAL FORMA PARTE DE EL.

La prima de vacaciones, cualquiera que sea su monto, forma parte del salario integrado para efectos de la cuantificación de las aportaciones habitacionales, pues se paga al trabajador como complemento de las vacaciones, las cuales a su vez se generan, proporcionalmente, por los servicios prestados por el trabajador durante ciclos anuales, y en esa misma proporción deben incluirse en cada uno de los pagos que correspondan.

Criterio 30
VIÁTICOS

SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE APORTACIÓN HABITACIONAL. LOS VIATICOS NO FORMAN PARTE DE EL.

Las cantidades que el patrón proporcione a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación en los casos en que tiene que desempeñar labores fuera de su domicilio o residencia habitual, comúnmente denominados viáticos, no forman parte del salario general, y por lo tanto tampoco de la base de aportación habitacional a que se refieren los artículos 136 y 143 de la Ley Federal del Trabajo.

Se emite el día 6 de enero de 1997, através del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, un decreto por el que se reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.

ARTICULO UNICO: Se reforman los artículos 5; 16 fracciones VII y X; 17 párrafo tercero; 25 párrafo primero; 29 fracciones I y III; 30 fracciones I y IV; 31; 32; 33; 34; 35; 37; 38; 39; 40; 41 parrafos segundo y tercero; 42 fracciones I, II y IV; 43; 43 Bis; 44 párrafo primero; 45; 47 párrafo primero; 49 párrafo primero; 51 párrafo tercero; 51 Bis párrafo segundo; 56, 59 y 64; se ADICIONAN los artículos -16 con una nueva fracción X pasando la actual fracción X que se reforma y las actuales fracciones XI, XII

y XIII, a ser las XI, XII, XIII y XIV respectivamente; 29 fracción I con un segundo y tercer párrafos, con las fracciones VI, VII, VIII, IX, X y XI; 41 con un cuarto párrafo; 51 con un nuevo cuarto párrafo pasando los actuales párrafos cuarto, quinto y sexto a ser el quinto, sexto y séptimo párrafo respectivamente; 69 y 70 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

El presente decreto entrará en vigor el día primero de julio de mil novecientos noventa y siete.

En tanto se expidan las disposiciones reglamentarias correspondientes, continuarán aplicandose los reglamentos vigentes de la Ley del Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores, en lo que no se opongan al presente ordenamiento. Las aportaciones y amortizaciones de crédito correspondientes al tercer bimestre de 1997 y anteriores, deberán seguir enterandose en las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas, de conformidad a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes hasta el 30 de junio de 1997.

Tanto a los depositos constituidos como a los de créditos otorgados con anterioridad a la entrada en vigor del presente decreto, le seguiran siendo aplicables las disposiciones vigentes en el momento en que se hicieron los depósitos o se otorgaron los créditos.

Los tramites y procedimientos pendientes de resolver al momento de la entrada en vigor de esta Ley, se resolveran conforme a las Leyes vigentes hasta el 30 de junio de 1997.

El límite superior salarial a que se refiere el artículo 29 fracciones I y III, será de conformidad con lo establecido en la Ley del Seguro Social, que entrará en vigor el 1º de julio de 1997, en la parte correspondiente a los seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez.

La periodicidad del pago de las aportaciones y los descuentos a que se refiere el artículo 35, continuará siendo de forma bimestral hasta que en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales del los Trabajadores del Estado se establezca que la periodicidad de pagos se realizará mensualmente.

El presupuesto de gastos de administración, operación y vigilancia del Instituto a que se refiere la fracción VII del artículo 16, correspondiente a los años de 1997, 1998 y

1999, representará cuando mas el 0.65%, 0.60% y 0.575%, respectivamente, de los recursos totales que maneja el Instituto.

A partir del año 2000, el presupuesto de gastos citado, deberá de ajustarse a lo dispuesto en la fracción VII del artículo 16 mencionado.

Los trabajadores que se beneficien bajo el régimen de la Ley del Seguro Social Vigente hasta el 30 de junio de 1997, además de disfrutar de la pensión que en los términos de dicha Ley les corresponda, deberán recibir en una sola exhibición los fondos acumulados en la subcuenta de vivienda correspondientes a las aportaciones acumuladas hasta el tercer bimestre de 1997 y los rendimientos que se hubieran generado. Las subsecuentes aportaciones se abonarán para cubrir dichas pensiones.

Las instituciones de crédito que estuvieran operando subcuentas de vivienda de las cuentas individuales de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, con anterioridad a la vigencia de la Ley del Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores, deberán de abstenerse de seguir captando nuevas subcuentas, a partir de la entrada en vigor de éste Decreto.

Las Instituciones de Crédito quedarán sujetas a la normatividad anterior a la vigencia de la Ley del Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores en todas y cada una de las obligaciones a su cargo relacionadas con las subcuentas de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro. Así mismo quedarán sujetas a la inspección y vigilancia de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, en tanto manejen las subcuentas del mencionado sistema.

En relación a lo dispuesto en el artículo 39, durante el primer semestre de 1997 los rendimientos de la subcuenta de vivienda se cubrirán conforme a las disposiciones legales vigentes para dicho semestre.

Los artículos de la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995.

Para la identificación del trabajador se utilizará su número de seguridad social en tanto no se le asigne su Clave Unica de Registro de Población (CURP) en los términos previstos por el "Acuerdo para la adopción y uso por la Administración Pública Federal

de la Clave Unica del Registro de Población”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 1996.

4.5 PROBLEMA DEL MANEJO DEL SAR Y AFORES DESDE 1997.

La Ley de los sistemas de ahorro para el retiro tiene por objeto regular, en forma conjunta, integral y congruente con otros ordenamientos normativos, los sistemas de ahorro para el retiro previstos por las leyes de seguridad social existentes en nuestro país.

Esta Ley fué expedida fundamentalmente para regular el nuevo sistema de ahorro para el retiro establecido por la nueva Ley del Seguro Social, la cual, dentro del regimen obligatorio del seguro social establece el nuevo seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Las cuotas obrero patronales, la aportación estatal y la cuota social correspondientes al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez se depositarán en una cuenta individual capitalizable, abierta a nombre de cada asegurado en las administradoras de fondos para el retiro (AFORES), la cual generará rendimientos pagaderos mediante su reinversión en la propia cuenta. La cuenta individual se integrará por tres subcuentas: retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; del fondo nacional de la vivienda y de aportaciones voluntarias.

La individualización y administración de los recursos de las cuentas individuales para el retiro estara a cargo de las AFORES, las cuales son entidades financieras que se dedican de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en terminos de las Leyes de seguridad social, así como a administrar sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro (SIEFORES).

Las SIEFORES son las nuevas entidades financieras reguladas por la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, las cuales tienen por objeto exclusivo invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en los terminos de las

leyes de seguridad social y serán las responsables de la inversión de los recursos de los trabajadores.

En congruencia con la nueva Ley del Seguro Social, la cual entrara en vigor en julio de 1997, la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de Mayo 1996, establece las disposiciones normativas relativas a:

- La regulación del funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro.
- La regulación de los participantes en dichos sistemas, previstos tanto en la propia Ley de los Sistemas de Ahorro para el retiro como en las leyes de seguridad social, entendiendo por tales las leyes del seguro social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Surge un conflicto de intereses cuando las AFORES y SIEFORES, sus funcionarios y empleados, están en el supuesto de sacrificar los intereses de los trabajadores para cuyo beneficio siempre deben actuar y preferenciar los propios o los de otras personas con los que tengan nexos de diversa naturaleza.

En el caso del manejo de los fondos de pensiones, el conflicto de intereses lo ubica la nueva Ley del SAR, en el marco de las relaciones de la AFORES y SIEFORES:

- Con los grupos financieros y entidades financieras con la que tengan vínculos patrimoniales.
- Relaciones con las demás entidades del sistema financiero mexicano.
- De manera de preferenciar los intereses derivados de tales relaciones sobre los intereses de los trabajadores.

A manera de resumen podemos afirmar que el nuevo sistema de ahorro para el retiro se entrega totalmente en manos del sector privado, atrapado en el mercado de valores, en el termómetro del lucro. Lo que visto desde la perspectiva del trabajador significa, que sus fondos de pensiones adquieren la dimensión del riesgo, que es tan amplio que las dos terceras partes de la Ley son "candados" para tratar de evitar lo inevitable, las pérdidas en la inversión de los recursos de los trabajadores.

4.5 Caso Práctico

El presente caso práctico esta basado en el desarrollo de un Plan de Prestaciones Sociales a fin de satisfacer así los requisitos estipulados en los Artículos 24 fracción XII de la LISR y 19 a 23 de RISR

CONTENIDO

INTRODUCCION AL MANUAL	I
PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL, CULTURALES Y DEPORTIVAS	
SEGURIDAD E HIGIENE	II
FOMENTO DE ACTIVIDADES SOCIO-CULTURALES Y DEPORTIVAS	III
PENSIONES VITALICIAS	III
BECAS	IV
AYUDA PARA GASTOS DE ALUMBRAMIENTO	V
FONDO DE AHORRO	VI
SUBSIDIO DE RENTA PARA CASA HABITACION	VII
AYUDA PARA COMPRA DE LENTES OPTOMETRICOS	VIII
SEGURO DE VIDA	VIII
SEGURO DE AUTOMOVIL	IX
SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES	X

INTRODUCCION AL MANUAL

PRESENTACION

OBJETIVOS

- Lograr que nuestros planes, se conozcan, comprendan, acepten y apliquen para el desarrollo de la función de recursos humanos sea plena y propicie la integración, comunicación efectiva y el sentido de pertenencia de nuestro personal.
- Proporcionar al titular de la oficina, la información necesaria para el desarrollo de sus habilidades en la administración de los recursos humanos.
- Lograr que la cadena de mando en línea actúe en forma autosuficiente y efectiva en la administración de sus recursos humanos, sobre bases normativas claras.
- Consientizar al titular, de su responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato colectivo de trabajo y demás disposiciones legales aplicables.

ALCANCE

Los Planes generales de prestaciones sociales al personal son de estricta observancia en todas las unidades organizacionales de la Empresa, siendo indispensable que cada titular y todo aquel que tenga la responsabilidad de dirigir los esfuerzos de otros, sean sus activos promotores para asegurar su cumplimiento y vigilancia

MARCO LEGAL

Este Plan se ha elaborado a partir de un marco legal cuyas bases jurídicas son:

Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; La Ley Federal del Trabajo; Leyes Fiscales Aplicables; La Ley del Seguro Social; El Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Así como los Contratos Colectivos de Trabajo y Convenios Laborales.

COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

En cada empresa o establecimiento se deben organizar comisiones mixtas de seguridad e higiene, para investigar las causas de accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Esta Comisión se integra con igual número de representantes de los empleados y de la empresa sin que exceda de cinco.

La Comisión debe ajustarse al reglamento que en su oportunidad se expida y en términos generales tiene las funciones siguientes:

- a) Vigilar que la empresa mantenga en su lugar de trabajo los medicamentos y material de curación así como personal adiestrado para que los proporcione.
- b) Vigilar que se fijen visiblemente y se difundan en los centros de trabajo las disposiciones relativas a seguridad e higiene.
- c) Vigilar que en el reglamento interior de trabajo se consignen disposiciones para prevenir los riesgos de trabajo
- d) Efectuar visitas mensuales a los edificios e instalaciones a fin de verificar sus condiciones de seguridad e higiene.

- e) Promover la orientación de los empleados en esta materia e informarlos de las causas de los riesgos ocurridos y de las medidas que previamente se adopten.

Disposiciones aplicables : Artículos 504, 509 y 512 de la Ley Federal del Trabajo, Artículos 194, del 201 al 211 del Reglamento de la Ley Federal del Trabajo.

FOMENTO DE ACTIVIDADES SOCIO-CULTURALES Y DEPORTIVAS

La empresa debe contribuir en la medida de sus posibilidades al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus empleados y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

La empresa sin perjuicio de las labores debe:

Dar facilidades para el desarrollo de su cultura física, a través de clubes deportivos que creará conjuntamente con las demás instituciones, de acuerdo a sus posibilidades presupuestales, en todas aquellas plazas donde laboren mil o más empleados.

Dar facilidades y ayuda económica para la práctica de deportes.

Promover conjuntamente con el sindicato, eventos para el desarrollo de la cultura y de sus facultades artísticas.

Disposiciones aplicables: Cap. VII Art. 23 del Reglamento Interior de Trabajo.

PENSIONES VITALICIAS (JUBILACIONES)

Todo empleado activo al llegar a los sesenta años de edad, teniendo treinta y cinco años de servicio o sesenta y cinco de edad con veinte de antigüedad, tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro.

Para la determinación de las pensiones de jubilación, se deberá estar establecido en el plan de jubilados que para tal efecto fije la institución.

La institución efectuará los estudios actuariales necesarios para determinar la parte de la reserva para las pensiones que correspondan al personal jubilado, misma que deberá invertirse en los términos legales, en valores autorizados por la Comisión Nacional de Valores, que garanticen seguridad, nitidez y rendimiento, a fin de asegurar la revaluación de las pensiones.

Disposiciones Aplicables: Art. 77 fracción III Ley del Impuesto Sobre la Renta.

BECAS

Objetivo

Facilitar e incentivar la superación académica del personal, otorgando becas con base a la normatividad establecida en la institución y en el Contrato Colectivo de Trabajo.

El personal de planta que cuente con más de un año de servicios en la institución, podrá solicitar el otorgamiento de una beca, siempre y cuando la carrera que este cursando, se halle acorde con las necesidades del puesto que se desempeña.

El otorgamiento de una beca estará condicionado de acuerdo a la existencia de la suficiencia presupuestaria además de que el empleado solicitante cuente con un promedio mínimo de calificación de ocho o su equivalente según la escala usada.

La empresa otorgará una beca consistente en el pago de colegiaturas, de acuerdo con el promedio que tenga el empleado.

Las becas para estudiar idiomas, serán concedidas a los empleados cuyos puestos lo requieran y su cuantía no será fija.

Los empleados becados en el extranjero quedarán suspendidos durante el periodo de sus estudios de la relación de trabajo con la Empresa para reanudarse en el momento en que se reintegren a sus labores y tendrán la obligación de notificar mensualmente su grado de avance, por medio de los comprobantes oficiales que expida la institución donde realizan sus estudios.

Fundamento legal: Contrato Colectivo de Trabajo

Clausula trigesima.- La empresa estará obligada a proporcionar a sus empleados, los medios necesarios para su superación personal en mejoramiento de sus conocimientos y eficacia.

AYUDA PARA GASTOS DE ALUMBRAMIENTO

Objetivo

Otorgar a las madres una ayuda economica para el sustento del menor.

A las empleadas que den a Luz se les otorgará lo siguiente:

El goce de seis días adicionales a los ochenta y cuatro establecidos en la Ley del Seguro Social, a modo que el lapso que formen ambas cantidades se distribuya como sigue:

45 días de descanso total anteriores a la fecha de alumbramiento.

45 días de descanso total posteriores a la fecha de alumbramiento.

El pago adicional correspondiente a un mes de sueldo que perciban a la fecha de nacimiento de sus hijos, como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento.

Un subsidio de canastilla o el importe equivalente al 10% del salario mínimo mensual asegurador de la zona donde presten sus servicios, al nacimiento de su hijo.

El atraso o el adelanto del nacimiento respecto a la fecha prevista, no será causa para que se aumenten o disminuyan los cuarenta y cinco días de descanso total posteriores a la fecha de alumbramiento.

A los empleados cuya esposa o concubina de a luz se les otorgará también el subsidio o el importe equivalente al 10% del salario mínimo mensual asegurador de la zona donde labore

Fundamento legal: Ley Federal del Trabajo

V

Art. 184.- " Las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza."

FONDO DE AHORRO

Objetivo

Fomentar el ahorro sistemático del empleado mediante un descuento quincenal de su sueldo mensual del 10.5 % obteniendo el mejoramiento de la situación económica de los empleados y de la empresa.

Políticas

La duración del Fondo de Ahorro es por tiempo indefinido y el ejercicio social del fondo de ahorro se computará del 1º de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año vigente.

Para ser miembro del fondo de ahorro es necesario ser empleado de la empresa, siendo limitado, pero no menor del 75% de los empleados de la empresa..

Todo empleado tendrá derecho a participar en el Fondo de Ahorro

La aportación periódica que corresponda a la empresa no excederá en ningún caso del 13% de 10 veces el salario mínimo general vigente en la zona económica donde sus miembros presten sus servicios.

El capital del Fondo de Ahorro está integrado por:

- a) Las aportaciones periódicas quincenales de sus miembros
- b) Las aportaciones periódicas quincenales de la empresa como prestaciones de previsión social.
- c) Los intereses y productos de títulos y valores por inversiones.

Las aportaciones periódicas fijas del 10.5% , se calcularán sobre el salario tabulado del empleado.

Los miembros del fondo de ahorro tendrán derecho a obtener del préstamo hasta el 90% de sus aportaciones y las de la empresa.

Los préstamos no causarán intereses

El pago del préstamo lo hará el deudor mediante descuentos quincenales iguales de su sueldo

Fundamento legal: Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

Art. 20.- Para la deducibilidad de los gastos de previsión social a que se refiere el artículo anterior se observará lo siguiente:

III. Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.

Art. 22 fracciones I, II, y III.

SUBSIDIO DE RENTA PARA CASA HABITACION

Objetivo

Los empleados que tengan asignado el salario mínimo de la zona económica donde laboren, que sean jefes de familia y que hayan celebrado un contrato de arrendamiento, podrán obtener el subsidio mensual por concepto de renta de casa-habitación, consistente en el 20% sobre la cantidad que paguen los propios empleados, comprobable con el contrato de arrendamiento respectivo.

Política:

El subsidio, en su caso no deberá exceder de la cantidad equivalente al 20% de la renta de la casa habitación familiar sobre el importe representado por el 25% del sueldo mensual que perciba el empleado respectivo.

Fundamento legal: Contrato Colectivo de Trabajo

AYUDA PARA COMPRA DE LENTES OPTOMETRICOS

Objetivo

Proporcionar a los empleados que lo necesiten ayuda para compra de lentes optométricos.

Política:

La institución podrá otorgar lentes optométricos previa prescripción del medico facultado por la compañía y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para el otorgamiento de esta prestación la compañía celebrará convenios con profesionales del ramo en las mejores condiciones tanto cuantitativas como cualitativas y que otorguen un beneficio real para los empleados de la compañía.

El otorgamiento de esta prestación es aplicable únicamente al personal de la compañía con contrato por tiempo indeterminado.

Fundamento legal: Ley Federal del Trabajo

Art. 184 y Art. 396

SEGURO DE VIDA

Objetivo

Facilitar los trámites y el otorgamiento de prestaciones de previsión social, bajo los procesos y lineamientos establecidos por la dirección general y a lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo.

Todos los empleados independientemente del puesto que desempeñen, gozarán de un seguro de vida.

Los gastos que origine este seguro, estarán a cargo de la compañía.

La suma asegurada será equivalente a 40 meses de sueldo que perciba el empleado al ocurrir el fallecimiento.

Al ser contratado el empleado, se le dará a firmar un consentimiento individual, en el cual deberá señalar a sus beneficiarios.

Al empleado deberá entregarsele el original de dicho consentimiento y la copia será integrada al expediente el mismo.

En caso de incapacidad total y permanente el empleado deberá presentar ante la subdirección de desarrollo humano la siguiente documentación:

Escrito solicitando el pago de la suma asegurada
Forma que proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social debidamente
requisitada
Acta de nacimiento

Fundamento legal: Contrato Colectivo de Trabajo

SEGURO DE AUTOMOVIL

Objetivo

Facilitar al empleado la posibilidad de adquirir seguro de automóvil que le permitan protección en sus intereses en los casos de pérdidas parciales, totales o robo.

Políticas

Todo empleado que lo desee, podrá contratar un seguro para automóvil de su propiedad, de sus padres, hijos o conyúge debiendo acreditarlo.

El empleado solicitante obtendrá un porcentaje de descuento sobre el precio al público debiendo pagar éste la diferencia del costo de la prima total correspondiente al seguro de flotilla de automóviles.

SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES

Objetivo

Todos los empleados de nuevo ingreso, independientemente de los beneficios que reciban por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social tendrá la opción de un seguro para gastos médico mayores.

Políticas

Los gastos que origine éste seguro, estarán a cargo del empleado

La suma asegurada en la póliza será en base al plan que el empleado tenga contratado (A, B o C) y será fijada al momento de la renovación anual por la dirección de vida.

El empleado podrá hacer extensivos los beneficios de éste seguro sólo a su conyuge, hijos u otros dependientes económicos debidamente autorizados y acreditados ante el IMSS, dentro de 30 días siguientes de ocurrido el suceso (matrimonio, nacimiento o alta ante el IMSS, respectivamente.

CAPITULO V

LA PARTICIPACIÓN OBRERA EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA

5.1 EL NACIMIENTO DE LA IDEA EN LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE DE QUERÉTARO

El Nigromante, que inventó la idea y los diputados Constituyentes de Querétaro, que revivieron e impusieron la institución, escenificaron dos momentos románticos, pero el primero esbozó el fundamento y los segundos positivizaron la idea. Uno y otro están inscritos en el libro de oro de la historia de nuestro derecho de trabajo.

Estimamos que la justa retribución será aquella que se base en los beneficios que obtenga el capitalista, por lo tanto al trabajador por precepto constitucional, se debe otorgar el derecho de obtener una participación en los beneficios del que lo explota.

En enero de 1917 se incluyó en la constitución por la Primera Comisión de Constitución de la Asamblea el siguiente párrafo:

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

Los textos constitucionales requerían una ley reglamentaria, la que salvo algunas disposiciones en las leyes de los estados, nunca pudo lograrse en el derecho federal. La lucha con diversas alternativas, se prolongo hasta 1962, fecha que clausuró el debate histórico mediante una reforma constitucional, que hizo posible el sistema que rige actualmente el derecho del trabajo.

5.2 CLAUSURA DEL DEBATE HISTÓRICO.

El inicio de la lucha por la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas inicia en Jalapa, que rompió las hostilidades al reformar el 5 de Julio de 1921 su ley del trabajo: se entiende por utilidades la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la amortización del capital invertido; el tanto por ciento que correspondería al trabajo nunca sería menor del diez ;las utilidades se repartirían en proporción a los salarios percibidos por cada trabajador.

El congreso del derecho industrial del derecho de 1934, frente a la tesis empresarial que pretendía que la aportación de los patronos al Seguro Social se limitara a la participación obrera en las utilidades, afirmó que el seguro social debía financiarse íntegramente por las empresas, porque se refería a la seguridad de la vida futura de los trabajadores, en tanto la participación en las utilidades era una percepción anual para vivir mejor en el presente. En un nuevo congreso de derecho del trabajo, organizado por la Secretaría del ramo en 1949, las centrales obreras sostuvieron que había llegado el momento de expedir la ley de participación de utilidades.

La participación de los trabajadores en los beneficios presupone la intervención de los trabajadores en la administración, o por lo menos la revisión de las contabilidades de las empresas lo que es inadmisibles dentro del sistema de producción del mundo capitalista, que reclama una plena libertad de acción del empresario. El porcentaje de utilidades que se conceda tiene que ser reducido, pues si fuese elevado, perdería todo aliciente la iniciativa privada, ya que resultaría difícil o imposible la reimpresión de capitales; indispensable para el congreso económico; en esas condiciones al repartir la cantidad que resulte entre todos los trabajadores de la empresa, ocurrirá que la participación de cada uno de ellos será insignificante.

Ninguna de las razones expuestas, constituía un argumento suficiente para incumplir un mandato que el pueblo escribió en su constitución; y cuya primera finalidad consiste en la elevación de los niveles de vida y en la creación de condiciones humanas para la prestación del trabajo, mientras que la segunda tiende a facilitar, mediante la libertad y la acción sindical, un régimen social más justo en el futuro, porque no se puede condenar a los hombres a la miseria.

5.3 LA REFORMA DE 1962

Fracción novena del artículo 123 constitucional:

Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las normas siguientes:

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades, cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que dicte la ley.

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

Aprobada la iniciativa por el poder revisor de la constitución. Fue promulgada el 20 de noviembre de 1962. Sus principios pueden resumirse en algunas proposiciones:

- a) El párrafo introductorio confirmó el derecho de los trabajadores a la participación;
- b) La utilidad debe calcularse en cada empresa en beneficio de sus trabajadores;
- c) El inciso "a" operó un tránsito de las comisiones municipales a una comisión nacional integrada con base en el reconocimiento que hizo la Asamblea de Querétaro de que las sociedades capitalistas están divididas en clases sociales, con representantes de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno;
- d) La comisión nacional de las utilidades es un cuerpo técnico, que debe fijar el porcentaje obrero después de realizar los estudios necesarios y apropiados de las condiciones de la economía nacional;
- e) La comisión debe fijar el porcentaje aplicable a todas las empresas;
- f) El porcentaje es único quiere decir no pueden fijarse porcentajes diferentes, uno para cada rama de la industria o del comercio o para cada una de las zonas económicas en que está dividida la República, solución que es consecuencia del principio de igualdad para todos los trabajadores;
- g) La base para determinar la utilidad de cada empresa será la renta gravable, de conformidad con lo dispuesto en la ley del ISR;
- h) El porcentaje debe ser tal, que una vez aplicado, haga posible que la empresa obtenga un interés razonable sobre el capital invertido y quede en actitud de efectuar la necesaria reinversión de capitales, en beneficio del desarrollo industrial del país;
- i) El porcentaje puede modificarse cuando existan nuevos estudios que lo justifiquen, esto es, si la evolución de la economía revela un desequilibrio en perjuicio de los trabajadores.

5.4 LA REGLAMENTACIÓN DE 1962 A LA NUEVA FRACCIÓN NOVENA DEL ARTICULO 123 DE LA L.F.T.

La reglamentación fue el producto de un estudio cuidadoso de las diversas facetas de la institución y de las observaciones que formularon los representantes a su vez de los trabajadores y de los patronos.

a) Concepto y Naturaleza de la Participación de las Utilidades.

La participación obrera en las utilidades es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios.

La participación de los trabajadores en las utilidades es el reconocimiento constitucional del factor trabajo como una de los elementos de la realidad económica, de donde nace su derecho a participar en los resultados del proceso económico un derecho del que a su vez infiere que la empresa no es más un feudo del empresario sino una participación de dos factores distintos y con intereses opuestos pero que al concurrir como elementos indispensables poseen el derecho a compartir los beneficios.

b) La Naturaleza Colectiva e Individual del Derecho a la Participación Obrera en las Utilidades.

De lo expuesto anteriormente se deduce que nos encontramos con un derecho Utilidades colectivo el cual como todos los de su naturaleza se objetiva en un beneficio individual, lo primero por que el derecho corresponde a la comunidad obrera y lo segundo por el beneficio que proporcionalmente le corresponde a cada trabajador.

c) La Participación de las Utilidades y el Salario.

El salario es la retribución por el trabajo prestado el cual se manifiesta en tres grados:

- * El salario mínimo
- * El salario remunerador y
- * El salario justo

Los cuales con la totalidad de las prestaciones que los integran se proponen realizar la finalidad suprema del derecho del trabajo que es asegurar al hombre una existencia decorosa, en cambio la participación en las utilidades es la que hace partícipe al trabajo de los resultados del proceso económico y su finalidad principal es la de contribuir a elevación de los niveles de vida del trabajador.

Las dos instituciones no pueden ni deben confundirse ya que la participación en las utilidades no puede sustituir ni siquiera parcialmente el salario. Las diferencias apuntadas y la insostituibilidad del salario explican el artículo 129 de la ley según el cual " la participación en las utilidades no se computa como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse los trabajadores ".

d) El Campo de Aplicación de la Institución.

La disposición original del artículo 123 decía "en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera los trabajadores tendrán derecho a la participación de utilidades". El párrafo introductorio de la nueva norma utiliza únicamente la palabra empresa dado que es más general que cualquier otra enumeración. Por lo tanto puede afirmarse que en la reforma constitucional se procuró la mayor dilatación posible de la institución.

e) Las Bases Para la Fijación del Salario Obrero.

1.- El concepto de utilidades de la empresa: La comisión encargada de las reformas constitucionales de 1962 vio dos caminos para la determinación del concepto uno era el acuerdo entre los trabajadores y los patrones y en caso de disidencia someter el conflicto a la decisión de la junta de conciliación y arbitraje. En tanto el otro consistía en tomar como base la renta gravable, de conformidad con las disposiciones de la ley del ISR. El primer sistema presentaba dos defectos: la falta de preparación y la carencia de elementos técnicos de los trabajadores, lo que daba

por resultado que en un alto porcentaje se impusieran los puntos de vista del patrón; por otra parte los juicios ante las juntas que podrían multiplicarse en proporciones alarmantes, serían extraordinariamente difíciles para la causa de los trabajadores, pues mientras los patrones disponen de medios suficientes para ocultar la realidad de sus utilidades, los trabajadores no poseen datos para comprobar sus afirmaciones.

2.- La idea de un porcentaje único aplicable a todas las empresas en beneficio de todos los trabajadores. El inciso "a" de la fracción IX del art.123 const. previene que " la comisión fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores " y el artículo 100 "g" de la vieja ley decía que "los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la comisión nacional". Los dos preceptos hablan del porcentaje de utilidades, lo que conduce a la idea de un porcentaje único aplicable en todas las empresas.

3.- El significado de los elementos que debe considerar la Comisión nacional para la determinación del porcentaje obrero en las utilidades :el párrafo segundo del inciso B de la fracción IX del art.123 expresa que "la comisión tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de los capitales".

En el curso de las sesiones de 1962 en la secretaría del trabajo, los representantes de los empresarios sostuvieron que el párrafo transcrito constituía una garantía para el capital, por lo cual, antes de determinar el porcentaje obrero, debía aplicarse la utilidad a cubrir un interés razonable al capital invertido y a formar una reserva para fomentar el desarrollo industrial del país y la necesaria reinversión de capitales, garantías que debían consignarse en la reglamentación que se proyectaba. Los representantes de la Secretaría replicaron que la tesis empresarial era el producto de la conversión del verbo considerar en garantizar lo cual, expresado en otras palabras significa que el porcentaje obrero debe de ser un tanto por ciento que otorgue al trabajo una participación justa de los beneficios de la producción pero al mismo tiempo que permita la vida de la empresa y su crecimiento.

LA RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LAS UTILIDADES DEL 12 DE DICIEMBRE DE 1963

La resolución del 12 de diciembre de 1963 constituye la más grave violación constitucional cometida por un órgano estatal del trabajo, llevada al cabo por una incomprensible uniformidad de los representantes del gobierno y de los empresarios lo cual significó una traición al movimiento obrero.

1.- Al anunciar el presidente de la comisión nacional que se había aprobado la resolución por unanimidad de los representantes del trabajo, del capital y del gobierno, declaró orgullosamente que el porcentaje obrero en las utilidades de las empresas se fijaba en un 20 por ciento. Empero, la lectura y sobre todo la aplicación de la resolución demostró que aquella declaración encerraba una mentira, pues ocultaba la invención de una tabla para obtener un supuesto factor de relación entre el capital invertido y la fuerza de trabajo, entendida esta como la suma de los salarios pagados por la empresa en el transcurso del año, la primer consecuencia que no pudieron descifrar los trabajadores consistió en que el factor de relación era fijado por el empresario, pues era el quién podía señalar el capital invertido y los salarios pagados lo cual facilitó a los empresarios burlar los derechos del trabajo, lo anterior condujo a una segunda consecuencia que era que la aplicación del factor daba por resultado que el 20 por ciento se redujera en cada empresa a medida que el capital invertido era mayor que los salarios pagados, según algunas estadísticas el porcentaje promedio apenas alcanzó un 7 por ciento.

2.- No se conformó la comisión sólo con la invención del factor sino que además los representantes del trabajo y del gobierno aceptaron la tesis de los empresarios.

Los representantes del gobierno y del trabajo aceptaron el juego del capital y operaron en el artículo 123 una transformación contraria a la historia y a la esencia del precepto, que ya no serían los derechos mínimos del trabajo sino los del capital frente a las posibles exigencias de la clase trabajadora.

3.- Los representantes del gobierno y de los trabajadores continuaron en su inconcebible empeño por satisfacer los apetitos del capital.

El concepto del capital sobre el cual se aplicaría el porcentaje fijado por la comisión, no sería la renta gravable por la SHCP, sino la utilidad que de conformidad con la resolución de la asamblea de la sociedad se repartiría entre los socios siendo siempre mejor que aquella.

LA LEY DE 1970 Y SUS REFORMAS A LA REGLAMENTACIÓN DE 1962.

La comisión que preparó las reformas constitucionales de 1962 recibió el encargo de redactar un proyecto de ley que sustituyera la de 1931 así se llegó a la Ley vigente cuyo proceso de formación se describió anteriormente entre otras cuestiones la comisión llegó a la conclusión de que era necesario modificar diversas disposiciones:

1.- Las excepciones a la obligación de las empresas de repartir utilidades: la reforma constitucional de 1962 facultó al poder legislativo para exceptuar de la obligación de repartir utilidades a determinadas empresas.

2.- Las correcciones a la resolución de la CNU del 12 de diciembre de 1963: en la exposición de motivos de la ley de 1970 se encuentra un párrafo preciso justificativo de la reforma cuya finalidad consistió en cerrar la puerta a nuevas violaciones a la constitución.

La modificación tiene por objeto evitar las dudas que han surgido en la interpretación del apartado A inciso B de la fracción IX del art. 123 de la L.F.T., ya que el nuevo precepto establece que la comisión debe fijar el porcentaje aplicable a todas las empresas, no autorizando que se hagan deducciones sobre el porcentaje fijado ni se establezcan diferencias entre las empresas.

3.- Otras reformas: las tres últimas modificaciones introducidas por la ley se relacionan con los empleados de confianza, con los procedimientos para la defensa de los derechos de los trabajadores ante la SHCP, y con la facultad que se otorgó a la Secretaría del Trabajo para promover directamente la revisión de la resolución que dicte la comisión nacional de las utilidades.

LA REVISIÓN DEL PORCENTAJE OBRERO.

La reforma constitucional de 1962 facultó a la comisión nacional de las utilidades para revisar el porcentaje que se hubiese fijado de esa disposición y de las de la ley de 1970 se desprende la existencia de dos tipos de requisitos, substanciales y procesales para que dicha revisión proceda.

1.- Los requisitos substanciales. La fracción IX inciso C del art. 123 de la L.F.T. expresa que la revisión será procedente cuando existan nuevos estudios o investigaciones que lo justifiquen.

2.- Los requisitos procesales. Existen algunas diferencias importantes entre las reglamentaciones de 1962 y 1970, la de 1962 indicaba que la solicitud podía presentarse a la Secretaría del trabajo por los trabajadores o por los empresarios por lo tanto no era una solicitud conjunta consecuencia de que cada uno de los sectores de la economía representa un interés distinto; en la de 1970 en el artículo 587 se dispuso que además de la revisión solicitada por los trabajadores o empresarios se procedería a ella "por convocatoria expedida por la Secretaría del Trabajo" cuando existieran estudios e investigaciones que lo justificaran.

5.5 LA DISTRIBUCIÓN DE LA UTILIDAD ENTRE LOS TRABAJADORES

a) Trabajadores con Derecho a Participar en la Distribución.

Al discutirse las reformas de 1962 en la fracción 1ª del artículo 127, se determinó la exclusión de los directores, administradores y gerentes generales, dado que sus honorarios no guardan proporción con los de los trabajadores así como también que reciben anualmente una alta compensación o gratificación. La segunda exclusión está contenida en la fracción sexta y se refiere a los trabajadores domésticos por que en el hogar no puede hablarse de utilidades ya que hay egresos pero no se generan ingresos.

b) El Salario de Base Para el Pago de las Participaciones Individuales.

Según el artículo 124, para efectos de la participación de cada trabajador debe tomarse como salario "la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria" por lo tanto no se computan las restantes prestaciones mencionadas en el artículo 84 ni aquellas que el trabajador perciba por concepto de trabajo extraordinario.

El mismo artículo 124 dispone que en los casos de salario por unidad de obra y cuando la retribución sea variable, "se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año". Esta disposición varía también la regla del artículo 89, que considera los salarios de los treinta días anteriores al día en que nazca el derecho cambio que se justifica por que la utilidad corresponde al trabajo de un año.

c) Los Criterios Para la Distribución de las Utilidades.

Estos están contenidos en el artículo 123 el cual explica:

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 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.

d) El Órgano y los Procedimientos de Determinación de la Utilidad de Cada Trabajador.

La comisión se dio cuenta de que debía crearse un procedimiento sencillo y rápido para la determinación de la utilidad de cada trabajador lo cual plasmó el artículo 125:

1.- Una comisión integrada por un número igual de representantes de los trabajadores y del patrón debe formular un cuadro que determine la participación de cada trabajador;

2.- El patrón debe poner a disposición de la comisión las listas de raya y demás elementos de que disponga;

3.- Si la comisión no llega a un acuerdo decidirá el inspector del trabajo;

4.- El cuadro deberá fijarse en un lugar visible del establecimiento;

5.- Los trabajadores pueden hacer observaciones dentro de un término de quince días;

6.- Las observaciones deberán resolverse dentro de los quince días siguientes a su recepción por la misma comisión.

5.6 LA DEFENSA DE LAS UTILIDADES.

La nueva ley contiene algunas disposiciones destinadas a asegurar al trabajador la percepción efectiva de las utilidades.

1.- Término dentro del que debe efectuarse el reparto: El artículo 122 ordena que el reparto se realice dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se pague el impuesto. El mismo precepto dispone que si la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumenta el monto de la utilidad gravable se realizará un reparto adicional.

2.- Protección de las utilidades: La ley contempla dos disposiciones una de carácter general según la cual la utilidad de los trabajadores disfruta de la misma protección que se otorga al salario y otra de carácter específico derivada del artículo 128 que dice que "no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia" dicha disposición posee un doble alcance ya que primeramente prohíbe que se exija que los trabajadores restituyan al patrón las utilidades ya percibidas para cubrir las pérdidas de un año posterior y segundo que se pretenda aplicar la utilidad de un año a la pérdida del año anterior.

3.- Destino de las utilidades no cobradas: El párrafo final del artículo 122 contempla que "el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que eran exigibles, se agregaran a la utilidad repartible".

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 dicho porcentaje 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. 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, aún cuando este en trámite 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. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizando el interés de los trabajadores.

P.T.U.

CUARTA RESOLUCIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

A efecto de cumplir con lo dispuesto en los artículos 117 y 118 de la ley federal del trabajo, con fecha 17 de diciembre de 1996 fue dada a conocer en el diario oficial de la federación, la cuarta resolución de la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Tal resolución establece dentro de sus considerados, particularmente lo siguiente:

- que el consejo de representantes analizó el informe preparado por la dirección técnica en el que se asienta que durante 1995 la crisis económica ha significado la pérdida de empleos, el cierre de las empresas y la caída de los niveles de vida de los mexicanos, pero que en virtud del esfuerzo y la participación de todos, los efectos mas graves de la crisis están siendo superados y que la economía cuenta con bases para recuperarse.
- que en la presente revisión del porcentaje de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, las tres representaciones integrantes del consejo determinaron apoyar el objetivo de recuperación del empleo, como elemento central de la estrategia económica, por lo que decidieron que el porcentaje de que se trata fuera consecuentemente con los esfuerzos de recuperación de la planta productiva nacional

- que una vez allegados todos esos elementos, el consejo de representantes procedió a dictar, dentro del plazo que la ley concede para ello, la presente resolución, la cual fija el porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en la fracción IX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los Artículos 117, 118, 119, 120, 126, 575, 576, 578, 579, 581, 584, 586, 587, 588 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y SE RESUELVE:

1º Los Trabajadores participarán en un diez por ciento de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios.

2º De conformidad con lo dispuesto por el inciso e) de la fracción IX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal del Trabajo, se considera utilidad, para los efectos de esta resolución, la renta gravable, determinada según lo dispuesto en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

3º La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se regirá conforme a lo dispuesto en las Leyes Federal del Trabajo y del Impuesto Sobre la Renta y en sus reglamentos.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

1º Esta resolución entrará en vigor en toda la república el día 1º de Enero de 1997, previa su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

2º En esa fecha quedará abrogada la Resolución de la Tercera Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas del 28 de febrero de 1985, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de marzo de 1985.

El texto restante de la fracción anterior estaba referido a diversas disposiciones contenidas en la actual legislación laboral, así como a algunas otras que regulaban situaciones tendientes a determinar la renta gravable de diversos sectores de contribuyentes, a quienes se otorgaban tratamientos fiscales preferenciales -

circunstancia ya no vigente- por lo que se hace innecesaria la reproducción en la actual resolución.

RESOLUCIÓN POR LA QUE SE DA CUMPLIMIENTO A LA FRACCIÓN VI DEL ARTICULO 126 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El día 19 de diciembre de 1996 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, la resolución emitida por la Secretaría del Trabajo, por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, la cual establece en su único punto resolutivo "Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a trescientos mil pesos" esta resolución tiene vigencia a partir del 1º de enero de 1997.

Tal disposición abroga la publicada el 26 de febrero de 1985 en la que se exceptuaba del pago de las utilidades a las empresas con un ingreso anual declarado al Impuesto Sobre la Renta no superior a seis millones de antiguos pesos.

Para llegar a tal determinación la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tomó en cuenta los siguientes considerados:

PRIMERO: Que el 26 de febrero de 1985 el Secretario de Trabajo y Previsión Social emitió resolución con fundamento en la fracción VI del artículo 126 del Código Laboral, resolución por la que se exceptuaron de la obligación de repartir utilidades a diversas empresas;

SEGUNDO: Que en el curso de los once años transcurridos a partir de la fecha en que entrará en vigor la citada resolución han ocurrido importantes transformaciones económicas que han modificado substancialmente el desarrollo de las diversas actividades económicas en el país.

TERCERO: Que durante el mismo lapso el movimiento de los precios, ha vuelto carentes de significación práctica los límites establecidos en la Resolución del 26 de Febrero de 1985;

CUARTO: Que la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, en respuesta a la consulta expresa que le fuera formulada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el 14 de enero de 1997, emitió opinión en el sentido de que dadas las modificaciones económicas del país se justifica la revisión de los límites establecidos.

CAPITULO VI

INTERVENCIÓN DEL CONTADOR PUBLICO EN ESTE TIPO DE ACTIVIDADES

En la actualidad la capacitación personal tiene gran importancia, ya que sin ella nos encontraríamos incompetentes en la especialización en la cual nos desempeñamos.

Como contadores públicos la capacitación profesional continua y permanente es un requisito indispensable para estar actualizados en nuestros conocimientos, para prestar nuestros servicios en una forma mas eficiente y eficaz sin importar el área de actuación profesional.

CAPACITACIÓN:

Desde un punto de vista literal, de acuerdo al diccionario de la real academia de la lengua española significa que una persona tiene inteligencia, talento o aptitud para realizar algo. Y desde el enfoque como contador publico la capacitación es aquella cualidad que posee una persona profesional que le permite desempeñar en forma adecuada su trabajo actual y que por lo mismo, sus beneficios pueden prolongarse durante toda su vida como profesional.

Para lograr nuestra capacitación integral como contadores públicos es necesario conocer sus etapas de desarrollo como sigue:

- a) Evaluar las necesidades
- b) Establecer los objetivos de capacitación y desarrollo
- c) Ubicar el contenido de los programas de capacitación

El contador público interesado en capacitarse tiene que evaluar las necesidades que requiere y la organización en donde quiere capacitarse a fin de lograr sus objetivos profesionales. Se debe considerar el contenido específico del programa, para que este lo conduzca a adquirir las aptitudes, conocimientos y habilidades necesarias para desarrollarse en la práctica profesional de acuerdo a los objetivos trazados al inicio de la capacitación. Y la evaluación de los resultados de la capacitación se presentaran en la práctica, en la medida que los apliquemos en nuestro ámbito profesional.

Como puede observarse la capacitación nos lleva a ser profesionales como contadores públicos y nos evita ser "obsoletos" y la "obsolescencia" es el fenómeno que sufre una persona, (pero en nuestro caso) un Contador Público que deja de poseer el conocimiento o las habilidades necesarias para desempeñarse como profesional en su trabajo.

Por lo tanto podemos concluir que sin tener una capacitación profesional como contador público nos veríamos en la penosa situación de ceder lugares y puestos importantes a otros profesionistas más capacitados, o bien, al profesionista extranjero para que ocupe lo que por principio nos pertenece.

Para los efectos del presente trabajo se considera que el contador público se desempeña en los siguientes sectores:

6.1 COMO CONTADOR GENERAL

El contador público tiene un objetivo bien claro, "generar información para la toma de decisiones", por lo tanto la contabilidad se ha desarrollado con el objeto de proporcionar a sus usuarios un contenido informativo cada vez más relevante, para que puedan traducir esos datos en información que les permita basar sus decisiones con un cada vez más alto grado de certeza, aun cuando desde luego se sigue teniendo un riesgo que depende más de la habilidad de quien toma la decisión, que de la información misma.

La empresa realiza sus actividades conbinando los recursos con que cuenta y de la mejor combinación que logre dependerá el éxito de esas actividades. Los recursos que deben combinarse son los materiales, es decir, mercancías, maquinarias, edificios, etc., los financieros, estudiando ampliamente las posibilidades, ventajas y limitaciones que presenta el obtener recursos a corto y largo plazo. Estos conceptos y su combinación son presentados en la información financiera para ser analizados por medio -entre otros métodos- de la proporcionalidad que guardan unos con otros, aplicando razones financieras y formándose el usuario un juicio sobre la situación financiera de la empresa.

Sin embargo se considera que sería útil preguntarnos: ¿Quién o quienes han guiado a la empresa hasta esta situación?, ¿que ha hecho la empresa para lograr que su personal este capacitado para la toma de buenas decisiones?, ¿cuanto cuesta a la empresa contratar, desarrollar y deshacerse de los recursos humanos con que cuenta?, ¿que efecto tendría la salida del personal actual?, ¿se garantizaría la continuidad de las operaciones en forma eficiente si se cambia de personas?.

Son dos los puntos básicos de la intervención del contador público en los recursos humanos.

-Cómo cuantificar esos recursos. Actualmente gran parte del concepto del personal está registrado como un costo, incluyendo los recursos necesarios para el reclutamiento, selección, capacitación y compensación; los costos a largo plazo son ignorados o enfrentados a ingresos que no les corresponden, tales como capacitación cuyos resultados se obtendrán en el futuro.

-El personal no constituye una propiedad de la empresa en su sentido estricto y cada persona es libre para ofrecer sus servicios o para retirarse cuando él lo juzgue conveniente, lo cual da un alto grado de inseguridad al tiempo en que la empresa contará con los servicios personales.

El problema de la salida del personal y la cuantificación de los derechos que en transcurso del tiempo adquiere, han sido cubiertos en una buena parte con el boletín D-3, al establecerse la necesidad de reconocer las obligaciones laborales.

El recurso humano -como todos- posee cierto valor, ya que es capaz de generar servicios futuros, lo que coincide con la definición dada para un activo.

Deberán separarse de los recursos utilizados en personal de acuerdo a su objetivo, pues pueden ser utilizados o requeridos con el fin de adquirir al personal, en cuyo caso debe considerarse una inversión que sería aplicable en el periodo probable de permanencia, que se establecería de acuerdo a la experiencia de rotación de personal que la empresa tenga en cada uno de los niveles o puestos en que esté estructurada su organización; o bien, tratándose de capacitación que le permita desarrollar su trabajo en una forma adecuada de acuerdo a los cambios y actualizaciones de los procedimientos y/o técnicas utilizadas, así como de la necesidad de mantenerse informado. Esto es equiparable a un costo de mantenimiento, por lo que su tratamiento debe ser afectando los gastos del periodo.

Si la capacitación tiene como finalidad proporcionar al personal mayores conocimientos, mejores habilidades o cambios en el comportamiento que se traduzcan en mayor productividad, esas erogaciones no pueden ser tratadas como gastos ya que su efecto se tendrá en el futuro y se tendrá que enfrentar a los ingresos

6.2 EL CONTADOR PÚBLICO COMO AUDITOR

1 CONCEPTO DE AUDITORÍA

La Auditoría es una actividad profesional, que lleva a cabo el Contador Público, mediante la cual aplica conocimientos y técnicas adquiridas a través de estudios y la experiencia profesional. Con el objeto de emitir una opinión sobre la razonabilidad de las cifras que muestran los estados financieros de una entidad económica.

Dicha actividad ocasiona una responsabilidad, que adquiere el auditor, tanto con la persona que contrata sus servicios, como con los interesados en la información de dicho trabajo.

Para que el contador público pueda emitir una opinión crediticia en su examen al rubro de sueldos y salarios es necesario que se apegue a los lineamientos establecidos:

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE AUDITORÍA

La auditoría requiere de un juicio profesional, con bases firmes y prudentes, para poder juzgar los procedimientos que deben seguirse y estimar los resultados obtenidos. Los fundamentos que sirven como base para desarrollar el trabajo de auditoría con calidad, se llaman Normas de Auditoría.

"Las normas de Auditoría son los requisitos mínimos de calidad relativos a la personalidad del auditor, al trabajo que desempeña y a la información que rinde como resultado de dicho trabajo."

Las normas de auditoría se clasifican en :

A) Normas personales

"Se refieren a las cualidades que el auditor debe tener preadquiridas para poder asumir su desarrollo profesional y que debe mantener durante toda su actividad profesional, y son : Entrenamiento técnico y capacidad profesional, cuidado y diligencia profesional e independencia mental."

B) Normas de ejecución del trabajo

Son los elementos básicos que deben ser cumplidos durante el desarrollo del trabajo de auditoría, los cuales constituyen el mínimo de exigencia de cuidado y diligencia profesional, y son: planeación y supervisión, estudio y evaluación del control interno y la obtención de la evidencia suficiente y competente para fundamentar su opinión.

C) Normas de información

El resultado final del trabajo del auditor es su dictamen o informe, mediante el cual, las personas interesadas conocen la opinión y el resultado del examen llevado a cabo por el auditor, a través de este el cliente puede darse cuenta del trabajo del auditor, y en el último de los casos, es la única parte que queda a su alcance. Dentro de estas normas

tenemos: Aclaración de la relación con estados o información financiera y expresión de opinión.

El llevar a cabo el trabajo de auditoría es con el objetivo de obtener las bases suficientes y competentes para que el auditor pueda emitir su opinión de una forma clara, objetiva y profesional.

Es responsabilidad del propio auditor, el determinar que clase de pruebas necesita para obtener la convicción de que dichos estados representan la situación financiera real y los resultados de las operaciones de la empresa a una fecha determinada, por consiguiente debe decidir hasta que grado deben realizarse estas pruebas y en que momento le proporcionan los elementos de juicio suficientes.

"Los procedimientos de Auditoría son el conjunto de técnicas de investigación aplicables a una partida o a un grupo de hechos y circunstancias relativas a los estados financieros sujetos a examen mediante los cuales el Contador Público obtiene las bases para fundamentar su opinión". (1)

(1) Normas y Procedimientos de Auditoría, Instituto Mexicano de Contadores Públicos
"Los diferentes sistemas de organización, control, contabilidad y en general, los detalles de operación de los negocios, hacen posible establecer sistemas rígidos de pruebas para el examen de los estados financieros. Por esta razón el auditor deberá, aplicando su criterio profesional, decidir, cual técnica o procedimiento de auditoría o conjunto de ellos serán aplicables en cada caso para obtener la certeza moral que fundamente una opinión objetiva y profesional."

" Las Técnicas de Auditoría, son los métodos prácticos de investigación y prueba que el contador público utiliza para lograr la información y comprobación necesaria para poder emitir su opinión profesional "

AUDITORÍA ADMINISTRATIVA

Es una técnica de control que proporciona a la gerencia un método para llevar a cabo un examen comprensivo y constructivo de la empresa, para evaluar la efectividad de los procedimientos operativos y de los controles internos, así como también el uso de los recursos financieros y humanos.

El objetivo de la Auditoría administrativa consiste en descubrir deficiencias o irregularidades en los elementos que integran la empresa y sus causas, cuantificandolas y dejando el camino abierto para la solución efectiva de las mismas al grupo encargado de hacerlo. Esta técnica de auditoría puede ser la solución al grande problema del manejo de los recursos humanos ya que sirve para revisar y aplicar en su caso medidas correctivas que ayuden al buen funcionamiento de la empresa.

AUDITORÍA OPERACIONAL

Es necesario una Auditoría que juzgue imparcialmente los controles establecidos y que brinde elementos para detectar las deficiencias existentes en la empresa y así poder hacer las recomendaciones que permitan mejorar el desarrollo de las operaciones.

Esta revisión implica un enfoque adicional al examen que se efectúa para la Auditoría de Estados Financieros o para la labor habitual de Auditoría interna, tanto en la revisión de control interno, como en la aplicación de los procedimientos de Auditoría, tendiente a promover la eficiencia de operación no solo en aspectos contables sino en todas las áreas en que se tenga injerencia.

Por lo tanto la Auditoría operacional, consiste en el examen de las áreas de operación de una empresa o institución para determinar si existen los controles para operar con eficiencia, tendiendo a disminuir los costos para incrementar la productividad.

AUDITORÍA FINANCIERA

Consiste en el análisis, verificación y confirmación de los registros, cuentas, comprobantes, y en su caso la valuación de ciertas inversiones registradas en la contabilidad de una empresa, las cuales se reflejan en sus estados financieros.

La Auditoría Financiera es un servicio que presta el contador publico independiente a la persona o empresa que lo solicita, para llevarlo a cabo debe de partir del conocimiento de la empresa, así como de su control interno, y su finalidad es emitir una opinión sobre si los estados financieros presentan razonablemente la situación financiera y los resultados de operación de la empresa.

Para lograrlo debe obtener evidencia suficiente y competente, aplicando todos los principios de contabilidad, y las normas y procedimientos de Auditoría que juzgue necesarios. Este servicio es requerido legalmente y se lleva a cabo con cierta regularidad, por lo general anualmente.

El principal objetivo es proporcionar información financiera a los solicitantes, así como la *certificación* de las cifras obtenidas durante su desarrollo, para efecto de que otras entidades que tengan cierta relación con la empresa y por consiguiente les interesa la información financiera que guarda, tengan conocimientos de esta para poder formar sus criterios o puntos de vista, tomando en cuenta que dependiendo del tipo de relación variara el interés.

Estas tres técnicas son las aplicables, en lo que se refiere a la intervención del contador publico como auditor en el manejo de sueldos y salarios, dado que es una de las partes mas importantes de la organización y es muy necesario que se mantenga una revisión y control constantes para que permanezca el buen funcionamiento dentro de la entidad.

6.3 EL CONTADOR PÚBLICO EN MATERIA FISCAL

En lo que se refiere al cálculo de impuestos y exclusivamente los que se derivan de una relación laboral, el contador público en su carácter de fiscalista es el principal encargado de vigilar el cabal cumplimiento de las obligaciones fiscales de una empresa, por lo que éste debe contar con las aptitudes y conocimientos necesarios para poder llevar a cabo dicha actividad, y por ser ésta una rama tan compleja y tan cambiante, el profesionista debe contar con una actualización constante en su ramo y así mismo una habilidad especial para manejar los recursos humanos de la mejor manera, optimizando recursos económicos y de la misma manera evitando fugas innecesarias de efectivo por pagos excesivos o bien evitando el mal cálculo de los pagos efectuados a la SHCP o a cualquier otra institución de seguridad social, o bien la omisión de los mismos ya que esto acarrearía ciertos compromisos para la empresa como causación de multas y recargos e inclusive evasión de impuestos, lo cual es algo ya de gravedad y por lo que la entidad tendrá que pagar las consecuencias.

Para poder cumplir con lo antes expuesto, el Contador Público, deberá apegarse a las diferentes Leyes que rigen el manejo de los sueldos y salarios desde la LFT, LISR, Ley del IMSS, Ley del SAR, Ley del INFONAVIT etc., por lo que deberá estar a la expectativa para recibir a tiempo cualquier reforma o aclaración a dichas legislaciones.

6.4 EL CONTADOR PÚBLICO EN EL ÁMBITO FINANCIERO

Para los efectos del manejo de los recursos humanos dentro de una organización, la intervención del Contador Público en el ámbito financiero se enfoca básicamente en los siguientes puntos:

- ⇒ Análisis Financiero
- ⇒ Planeación Financiera
- ⇒ Control Financiero

El análisis financiero ofrece un panorama histórico, ser analíticos y objetivos para realizar la interpretación de los estados financieros examinando la capacidad financiera de la empresa su eficiencia operativa y su rentabilidad, la planeación financiera implica metas a futuro y el control financiero analiza los dos anteriores.

Como es bien sabido las finanzas giran en torno a la obtención y aplicación de recursos, manejar los niveles de efectivo al mínimo que requiera la operación estableciendo estrategias, vigilando costos, cuidando precios, calidad, oportunidad y condiciones, establecer mayores controles sobre los costos y los programas de personal, interviniendo así, los gastos de operación donde de manera particular se pretende crear una mística de trabajo, alentar la eficiencia y crear la conciencia de luchar por la excelencia. El Contador Público se encarga de hacer cálculos necesarios para determinar los costos reales para que a través de todo este análisis se obtenga una adecuada planeación fiscal financiera.

6.5 EL CONTADOR PÚBLICO COMO DOCENTE

Desde los tiempos prehistóricos ha sido una constante la preparación que los mayores dan a las nuevas generaciones en la prehistoria el cazador llevaba de la mano a sus hijos para que siguieran sus pasos y pudieran conseguir el diario sustento. Conforme la civilización fue haciéndose mas compleja, esta función quedo fuera del alcance de los padres, quienes han tenido que recurrir a los profesores, para que sean ellos quienes transmitan a sus hijos, los conocimientos que les permitirán incorporarse a la actividad económica del mundo que les ha tocado vivir.

Así en este mundo actual tan complejo, con funciones tan especializadas, la preparación de la juventud -hablando ya de la enseñanza superior- se ha dejado en manos de quienes se encuentran en el ejercicio de la misma profesión que pretenden ejercer los jóvenes. En la carrera de contador publico, esta problemática existe: Quienes nos educaron fueron Contadores Públicos y a quienes vamos a entregar la estafeta los están preparando también contadores, apoyados por especialistas de algunas otras áreas (economistas, matemáticos, abogados, etc...)

Como premisa, puede afirmarse que no hay duda de la calidad de los profesionales que transmiten sus conocimientos; sin embargo hay un problema común a todas las profesiones: se carece de la suficiente base pedagógica para lograr una productividad optima en la enseñanza.

La aseveración anterior no es gratuita, pues es muy cierto que existen excelentes profesionales, con éxito, con grandes conocimientos, pero que por sus actitudes hacia los alumnos no consiguen transmitir ese cúmulo de conocimientos.

Son varias las actitudes que estorban al buen desenvolvimiento en el proceso enseñanza-aprendizaje. Uno de ellos cuando se toma el papel de "duro" y por la excesiva disciplina que implanta el profesor en el aula y aun fuera de ella, cierra la comunicación con los alumnos.

Es sumamente importante que el alumno asimile los conocimientos que le son transmitidos a lo largo de su carrera, desde su inicio hasta su culminación, por que es como una cadena en la que todos y cada uno de sus eslabones son importantes, enfocándonos a los sueldos y salarios es bien cierto que el profesor nos dará un panorama de lo que se esta manejando en ese momento, cuales son las bases de donde se sustentan todas y cada una de las aplicaciones y registros.

Empezando con los fundamentos de derecho, de ahí el derecho laboral, nos enseñan a organizar a aplicar una serie de procedimientos para hacer de la manera mas ordenada el manejo de los recursos humanos y ver la parte no técnica sino humana de los mismos, se menciona la capacitación como aspecto importante para el trabajador y la motivación que es un aspecto clave para el buen funcionamiento de la organización , la contabilidad nos muestra a que rubro pertenecen las nominas su naturaleza y registro y *el impacto* que este puede tener en la información financiera, auditoria el establecimiento de un control interno, contribuciones a las obligaciones fiscales y el calculo para el cumplimiento de las mismas.

Todas y cada una de estas ramas se complementan y nos ayudan a comprender como es que se manejan los recursos humanos dentro de una organización desde un contrato de trabajo hasta una serie de beneficios que en muchas ocasiones el mismo trabajador desconoce, pero la adquisición de conocimientos no se queda ahí porque estamos sujetos al cambio continuo de la manera de operar los recursos humanos.

El Contador Público como docente se enfrenta a los retos de la actividad profesional a los que uno se enfrenta todos los días, lo cual lleva al profesionista a investigar con interés el tema a que se referirá, sobre todo después de consultar varias obras de costos hasta convenserse de que casi todos los autores lo tratan de una manera muy

superficial exponiendo su registro contable de la forma mas elemental, como se ha venido haciendo en la cátedra de contabilidad básica cuando se trata de contabilizar sueldos del personal de ventas y administración de una entidad comercial; sin embargo, esos autores en sus libros presentan formatos de control específico, tales como: tarjetas de asistencia, reporte de tiempo extraordinario, nómina, tarjeta de distribución de tiempo, etc., sin que pueda apreciarse el uso práctico de los mismos.

Por tanto se considera necesario enseñarle al estudiante de contabilidad de costos la integración del costo de salarios directos en su unidad de medida, que es la hora-hombre para ser aplicada al proceso, a la orden de producción y finalmente al artículo manufacturado.

Para el efecto debe partirse de la base de que todo trabajador desde el momento de su contratación y por disposición legal, genera un costo adicional a su salario, que de ninguna manera debe considerarse como un costo, puesto que tanto los principios de contabilidad como las Leyes Federal del Trabajo, del Seguro Social, del Infonavit y los contratos colectivos de trabajo definen a este tipo de erogaciones como costo directo; los principios citados se refieren al de realización, valor histórico original; el del periodo contable y, consecuentemente sus reglas particulares.

CAPITULO VII

LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJADOR

7.1 SUELDOS Y SALARIOS UNA CARGA FISCAL PARA EL EMPLEADOR

Como se ha hecho mención dentro del capítulo III del presente, para el empleador el constituir una empresa significa adquirir ciertas obligaciones las cuales son sinónimo de una serie de responsabilidades en el sentido económico, que implica una disminución en la utilidad de la entidad, ya que para poder producir, se requiere de la mano de obra y para poder obtener ésta, se le tiene que brindar la seguridad necesaria y la remuneración justa, para poder contar con dichos servicios y esto conlleva a un control contable y fiscal de las operaciones referentes al pago de sueldos y salarios y sus asimilables, y el empleador deberá elegir, de acuerdo al tipo de sociedad que tenga constituida, que tipo de contratación de servicios le conviene mas, para poder responder al pago de las obligaciones fiscales antes mencionadas.

Habrà de observar con atención que beneficios existen entre una y otra manera de remunerar a sus trabajadores, hasta que punto es aconsejable excederse de las prestaciones de Ley, y sobre todo el manejo de lo antes expuesto debe estar en manos de una persona hábil y conocedora de las leyes que rigen este tipo de actividades, por lo que es necesario que se opte por contar con los servicios de un Contador Público conocedor de las obligaciones fiscales.

7.2 IMPACTO DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte ha incrementado el comercio entre los tres países firmantes.

Las exportaciones mexicanas han crecido en un alto porcentaje. El temor de los obreros estadounidenses de que habría desocupación en su país por la competencia de los obreros mexicanos se ha visto desvanecido ante la realidad de mayores exportaciones de éste país hacia el nuestro.

Lo mismo ha sucedido en México, donde el sector industrial, debido al incremento en las exportaciones, ha absorbido una gran parte de los nuevos empleos creados en el país. Dentro de este sector se consideran las empresas maquiladoras, las que han sido las más dinámicas en su crecimiento y, por lo tanto, las que mayor número de empleos han producido.

Por otro lado, la necesidad de competir en un mercado abierto como el que estamos empeñados en desarrollar, hace indispensable la mayor y mejor preparación de los trabajadores nacionales, por lo que, forzosamente, se ha incrementado la capacitación de los mismos. Este proceso es irreversible y sus metas son las de elevar el nivel general de todos los operarios.

Esa misma necesidad impone la condicionante de la competencia en precio y calidad.

Lo barato de la mano de obra mexicana ha sido frecuentemente cuestionada en función a: su productividad, los costos fiscales y sociales que acompañan la creación de un empleo y a las Leyes laborales en México que tienen un alto grado de proteccionismo.

Todavía no podemos medir suficientemente bien el impacto que el T.L.C. tendrá en las relaciones laborales, pero puede ser que en mucho vengán a mejorar las condiciones de nuestros obreros, al tener que crearse empresas más eficientes y productivas, con necesidad de obreros más capacitados y especializados que forzosamente tendrán mejores retribuciones debido, básicamente a esa característica de capacitación y especialización.

Aunque la apertura de los mercados nacionales al comercio exterior es un elemento clave de las reformas económicas que imperan en Latinoamérica, la historia de los países pobres que han experimentado con el libre comercio se niega obstinadamente a mostrar una conexión entre el libre comercio y el crecimiento económico relativo en el largo plazo. Aquellos países que en el pasado compitieron abiertamente con socios comerciales mas productivos, como México lo hace ahora, casi siempre vieron languidecer sus bases de manufactura y sufrir a sus economías.

Para los países menos desarrollados, tanto el libre comercio como el cierre de la economía tienen antecedentes abismales, ya que una estrategia mixta involucrando la competencia nacional dentro de un mercado protegido de competidores extranjeros mas productivos existe una alternativa probada para los creadores de la política.

Después de muchos años de grandes déficits en las cuentas gubernamentales, en los últimos cuatro, estas han estado en equilibrio e inclusive con superávit. La apertura al exterior y la firma del TLC, si bien afectó a muchas empresas que no pudieron o no supieron modernizarse, volvió eficiente y competitiva a la mayor parte de la planta productiva, como lo demuestra el hecho de que se haya podido revertir, en tan solo cinco meses, un déficit comercial de 18 mil millones de dólares en 1994, para convertirse en el superávit de 800 millones de dólares mensuales que se tuvieron a partir de mayo de 1995.

7.3 LA CULTURA DEL TRABAJADOR MEXICANO

Los altos grados de ignorancia, analfabetismo, pobreza e incultura que asuelan a grandes masas de población del país, se ven reflejados en uno de los sectores que mas ligado está a estos núcleos: la clase obrera. Por lo tanto, tradicionalmente el estado a actuado como un protector de estas personas que se ven acosadas tanto por patrones, como por sus propios líderes, quienes aprovechando su incultura e ignorancia, los han llevado a condiciones casi infrahumanas.

Los pocos sindicatos que se han podido organizar eficientemente, han contado con el apoyo irrestricto del gobierno lo que los ha hecho tan poderosos que imponen condiciones poco favorables, ya no únicamente para los detenedores del capital, sino para la empresa misma haciéndola totalmente improductiva.

La mayoría de estos sindicatos se enquistaron en las empresas paraestatales gravando con sus elevados e innecesarios costos, al capital de todo los mexicanos, al tener que destinarse grandes cantidades de dinero al pago de la ineficiencia en vez de la creación del patrimonio nacional.

La incapacidad del sector de organizarse debidamente, le dio al estado la oportunidad de dictar Leyes y ordenamientos con el fin de protegerlos y a los patronos y líderes la de explotarlos.

El resultado de lo anterior fue un paternalismo desmedido por parte del gobierno, con la consiguiente ciega dependencia de los trabajadores, lo que los convirtió en poco más que niños pidiéndole a papá gobierno los cuide y los proteja.

Es por eso que la cultura del trabajador no es la de un gremio activo, unido, consciente de sus derechos y obligaciones, sabedor de lo que debe pedir, exigente de que se le proporcione educación, instrucción y capacitación.

7.4 LA PÉRDIDA DEL PODER ADQUISITIVO

La historia de la economía mexicana ha sido la de una serie de auges y depresiones, todas ellas correlacionadas a los sexenios de sus presidentes.

Se dice que no hay impuesto mas efectivo y cruel que el de la inflación. La inflación es un fenómeno económico causado básicamente por el desequilibrio de las finanzas públicas.

La era del crecimiento equilibrado, que permitió al país desarrollarse mas o menos exitosamente, término en 1970 dando paso a una economía populista que lanzó al país a la vorágine de la inflación consistente, básicamente en lo que el gobierno gastó mas de lo que recaudaba.

Los efectos primarios de una economía de éste estilo se sienten como de bonanza y bienestar, dando a los habitantes del mismo la sensación de riqueza y prosperidad, pero

tarde o temprano, hay que pagar las consecuencias. Y éstas se pagan precisamente con la pérdida del poder adquisitivo al subir los precios en forma desproporcionada con respecto a los ingresos.

A partir de esta fecha y hasta nuestros días, la inflación, sentó sus reales en nuestro país y no ha permitido a sus habitantes el recuperar sus niveles de capacidad de compra de tiempos anteriores.

Aunque este fenómeno no sea específicamente un problema de tipo laboral, es innegable que la clase trabajadora es la que más reciente sus efectos.

La recesión que se nos ha impuesto para llegar a la reestructuración de una economía más o menos realista y con proyección a mayor plazo, ha forzado a las fuerzas laborales a aceptar una serie de sacrificios de orden económico que las ha llevado a condiciones sumamente desfavorables.

La fuerza de lucha entre los trabajadores se ha visto disminuida ante la disyuntiva de tener que aceptar: o despidos más o menos importantes, o exigüos aumentos o el cierre de la fuente de trabajo.

En 1995 el sector promedio del índice del poder adquisitivo de las percepciones medias del personal ocupado en la industria manufacturera del país cayó 12.5 por ciento respecto a promedio correspondiente a 1994. Por su parte el costo medio real de la hora-hombre trabajada se redujo 11.8 por ciento (dada la caída estimada de 9 por ciento en total de esas horas-hombre trabajadas).

La caída en términos reales en las percepciones medias del personal ocupado en la manufactura durante 1995 se debió a las bajas en tres componentes: los salarios medios, -15.6 por ciento; los sueldos medios, -12 por ciento; y las prestaciones medias, -10.5 por ciento.

En lo que respecta a la masa salarial real, se estima que ésta disminuyó en el año en 19.6 por ciento, y el empleo en 8.4 por ciento. Por su parte el promedio ponderado nacional de los salarios mínimos - que aumentó 7 por ciento el primer día del año, 12 por ciento el primero de abril y 10.1 por ciento el 4 de diciembre disminuyó en términos reales en 12.31 por ciento respecto a su nivel promedio de 1994.

La inflación durante el mes de diciembre aumentó 3.20 por ciento en relación con su nivel de noviembre inmediato anterior, informó el Banco de México (BANXICO). Con ese incremento de precios el alza acumulada del índice nacional de precios al consumidor (INPC) durante los 12 meses de 1996 fue de 27.70 por ciento, 47.73 por ciento por abajo del nivel de inflación que se registró en 1995.

Así mismo durante diciembre el índice de precios de la canasta básica creció 4.84 por ciento en relación con su nivel de noviembre. En el mismo diciembre, la elevación anual de los satisfactores básicos con respecto al mismo mes de 1995, se situó en 33.30 por ciento.

El INPC de diciembre se vio influido de manera especial por los aumentos de precios de las gasolinas a nivel mundial y del transporte público urbano del área metropolitana de la ciudad de México.

Dichas alzas contribuyeron de manera directa con 1.05 puntos porcentuales de la inflación mensual de 3.20 por ciento.

Otros incrementos de precios significativos fueron los ocurridos en carnes frescas y procesadas, vivienda, pasajes de autobús foráneo, de ferrocarril y de avión, automóviles y sus refacciones, restaurantes y similares, gas doméstico, cigarrillos, leche, huevo, Pescados y mariscos. También aumentaron los precios de limón, plátano, tomate verde, pan, condimentos, jabones y detergentes, medicamentos, servicios para el cuidado personal, de hotelería y de esparcimiento.

BANXICO señala que en diciembre de 1996, el índice nacional de precios productor sin petróleo crudo de exportación tuvo un crecimiento de 2.66 por ciento en relación con su nivel del mes inmediato anterior.

En el propio diciembre el incremento anual de dicho índice con respecto al mismo mes de 1995 fue de 24.88 por ciento, variación que es muy inferior al ascenso anual ocurrido a diciembre de 1995 que llegó a 56.90 por ciento.

Por lo que hace al índice nacional de precios productor con servicios y sin petróleo, en diciembre de 1996 dicho indicador tuvo un ascenso de 3.13 por ciento en relación con su nivel de noviembre.

En los doce meses de 1996, el crecimiento del indicador en cuestión fue de 26.58 por ciento, cambio que es substancialmente menor que el acontecido en el mismo periodo de 1995, que ascendió a 51.01 por ciento.

Pese a que el sector privado confía que durante 1997 el PIB crezca arriba del 4 por ciento, esto es entre 4.2 y 4.5 por ciento, duda de que la inflación cierre en 15 por ciento pues prevé que ésta alcance hasta 18 por ciento y que los ataques especulativos en contra del peso continúen con lo que la paridad sería de 8.85 por ciento pesos por dólar al cierre del año. Los organismos empresariales estiman que el año electoral pondrá a prueba la estabilidad financiera y al desarrollo del plan económico.

Se prevé que la recuperación económica continuará siendo desigual y se favorecerá más a los sectores exportadores que a los que dependen únicamente del mercado interno, el cual a su vez es proporcional a la recuperación del poder adquisitivo que en 1997 tras 19 años de deterioro esto es, desde 1977, si se cumplen las metas de inflación del 15 por ciento.

CONCLUSIONES

La evolución de las principales cifras macroeconómicas durante 1996, confirma que la estrategia aplicada para enfrentar la severa crisis económica sufrida por México a partir de finales de 1994 ha sido acertada. El programa económico para 1996 se diseñó con el fin de alcanzar los objetivos siguientes:

El fortalecimiento de la recuperación económica y del empleo, la disminución de la inflación, la estabilización de los mercados financieros y la continuación de la reforma estructural. Gracias a la coherencia del programa y a la perseverancia con que fue aplicado en todos estos frentes se lograron avances significativos en el año referido, aunque ello no quiere decir que la crisis este superada en todos sus aspectos.

La recuperación de la actividad económica ha tenido un efecto favorable en el mercado laboral. Como lo muestran las estadísticas la disminución del empleo comenzó a revertirse desde octubre de 1995. La tasa de desempleo se ha reducido de un nivel máximo de 7.6 por ciento en agosto del año último, a 4.1 por ciento en diciembre de 1996. En igual sentido, la ocupación en el sector manufacturero alcanzó en el transcurso de 1996, niveles superiores a los existentes antes de la crisis. Ello significa que en 1996 no solo se recuperaron los empleos perdidos en este sector en 1995, sino que se crearon aun mas. La flexibilidad de los salarios ha jugado un positivo papel coadyuvante a la recuperación del empleo. En ausencia de esa flexibilidad posiblemente los salarios reales serían mayores a los vigentes pero el número de personas sin ingreso alguno también sería mas elevado.

Las Leyes laborales, de seguridad social y fiscales mexicanas, están hechas pensando en una clase trabajadora totalmente desprotegida e ingenua, dando como resultado una carga excesiva para los empleadores, con su natural inhibición a la voluntad emprendedora.

Todo empresario pensará mas de una vez antes de crear un empleo, prefiriendo siempre la mayor utilización, a medida de lo posible, del uso de bienes de Capital antes del de una utilización extensiva de la mano de obra . El hacerlo le representaría engorrosos tramites burocráticos y cargas económicas muy pesadas. Habría de empezar por la

parte administrativa de la propia empresa, que debe desarrollar controles especiales y pago de nóminas, siguiendo por los trámites de alta en seguro social, hacienda, infonavit, capacitación etc., para terminar con el pago de cuotas, la retención y pago de impuestos, participación de utilidades, días feriados, vacaciones. Aguinaldos etc.

Si a lo anterior le añadimos que el empresario tuviese la penosa necesidad de tratar con algún sindicato o contrato Ley, el empleador debe de cargar con el costo de la asesoría legal laboral que el caso amerite, misma que por lo general no es barata.

Otro costo implícito en la contratación de empleados, es la Ley que encubre y protege la ineficiencia del trabajador, haciéndolos parcialmente inamovibles de sus puestos, ya sea por la casi imposibilidad de separarlos o por lo costoso de hacerlo.

La ausencia de la posibilidad de contratar personal con remuneraciones de acuerdo a su rendimiento, implica gastos y costos altos e innecesarios.

Por todas las cargas económicas y colaterales que un empleador tiene que afrontar, la idea de mano de obra barata en México (sin dejar de ser un hecho), no es tan "barata" como a simple vista se pudiese estimar.

Por la escala de impuestos sobre sueldos y salarios, en muchas ocasiones se inhiben o se nulifican los incrementos en esos conceptos, siendo mas beneficioso para los empleados otro tipo de remuneración.

A lo largo de la tesis se mostraron casos prácticos con soporte fiscal que permitirán al lector tomarlos como referencia en el desempeño de su trabajo y sobre todo para la creación de un criterio propio en la realización del mismo. Los casos muestran el cálculo de retención de impuestos para efectos de ISR así como para la LIMSS, la comprensión de parte del lector es mi objetivo primordial.

BIBLIOGRAFIA

Ley del Impuesto Sobre la Renta
primera reimpresión, séptima edición
Tax editores unidos, S.A. de C.V.

Ley Federal del Trabajo
Dr. Ruben Delgado Moya
Ediciones Jurídicas Red,
Distribuidora y Editora Mexicana, S.A. de C.V.

Nueva Ley del Seguro Social
Norahenid Amezcua Órnelas
Sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados.S.A. de C.V.

Integración Salarial
Lic. Ivan Rueda Heduan
Lic. Ivan Rueda Del Valle
Ediciones Fiscales ISEF, S.A.
México, 1997.

Contaduría Pública
El Contador Público como asesor de negocios
Organo oficial de difusión del instituto mexicano de contadores públicos, A.C.
Federación de colegios de profesionistas
Noviembre 1997 * año 26 * N° 303

Veritas
Año XLI, N° 1513,
Colegio de Contadores Públicos de México, A.C.
Septiembre 1997, ISSN 0188-9435

SIGLAS

INPC	=	INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR
ISR	=	IMPUESTO SOBRE LA RENTA
IMSS	=	INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
LFT	=	LEY FEDERAL DEL TRABAJO
TLC	=	TRATADO DE LIBRE COMERCIO
PIB	=	PRODUCTO INTERNO BRUTO
SAR	=	SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
AFORE	=	ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO
CUP	=	CUENTA UNICA DE POBLACION
CTM	=	CONFEDERACION DE TRABAJADORES MEXICANOS
SMG	=	SALARIO MINIMO GENERAL
RFC	=	REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES
SHCP	=	SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO
CFE	=	CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION
ISPT	=	IMPUESTO SOBRE EL PRODUCTO DEL TRABAJO
PTU	=	PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES
SDI	=	SALARIO DIARIO INTEGRADO
SBC	=	SALARIO BASE DE COTIZACION