



104  
2ej

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLAN

"CALCULO DE IMPUESTOS: PROCEDIMIENTO LABORAL  
DE SUELDOS Y SALARIOS Y SU TRAMITACION ANTE  
DEPENDENCIAS GUBERNAMENTALES"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADA (O) EN CONTADURIA  
P R E S E N T A N  
MARIA DEL ROCIO GASPAR MARTINEZ  
SILVIA PATRICIA MONTES DE OCA GARCIA  
EDUARDO RAMIREZ SALMORAN

265423

ASESOR: L. C. JUAN CORTES GUTIERREZ

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

1998

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.



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

UNIVERSIDAD NACIONAL  
 AVENIDA DE  
 MEXICO

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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



DEPARTAMENTO DE  
 EXAMENES PROFESIONALES

**DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO**  
 DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN  
 PRESENTE

AT'N: Q. Ma. del Carmen García Mijares  
 Jefe del Departamento de Exámenes  
 Profesionales de la FES Cuautitlán

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

"Cálculo de Impuestos: Procedimiento Laboral de Sueldos y Salarios  
 y su Tramitación ante Dependencias Gubernamentales"

que presenta la pasante: María del Rocio Gaspar Martínez  
 con número de cuenta: 8505186-9 para obtener el TITULO de:  
Licenciada en Contaduría

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

**ATENTAMENTE.**

**"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"**

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 29 de Junio de 1998

PRESIDENTE

L.C. Juan Cortés Gutiérrez

VOCAL

C.P. Jorge Irene Landín

SECRETARIO

L.C. Francisco Alcántara Salinas

PRIMER SUPLENTE

L.C. Mario López

SEGUNDO SUPLENTE

L.C. Jaime Navarro Mejía



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

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

U. N. A. M.  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



DEPARTAMENTO DE  
EXAMENES PROFESIONALES

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO  
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN  
P R E S E N T E

AT'N: Q. Ma. del Carmen García Mijares  
Jefe del Departamento de Exámenes  
Profesionales de la FES Cuautitlán

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

"Cálculo de Impuestos : Procedimiento Laboral de Sueldos y Salarios  
y su Tramitación ante Dependencias Gubernamentales"

que presenta la pasante: Silvia Patricia Montes de Oca García  
con número de cuenta: 8505565-4 para obtener el TITULO de.  
Licenciada en Contaduría

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

A T E N T A M E N T E.  
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 29 de Junio de 1998

PRESIDENTE L.C. Juan Cortés Gutiérrez

VOCAL C.P. Jorge Irene Landín

SECRETARIO L.C. Francisco Alcántara Salinas

PRIMER SUPLENTE L.C. Mario López

SEGUNDO SUPLENTE L.C. Jaime Navarro Mejía



VERDAD Y JUSTICIA  
 LEYENDA DE  
 MEXICO

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

U. N. A. M.  
 FACULTAD DE ESTUDIOS  
 SUPERIORES CUAUTITLAN  
 ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



DEPARTAMENTO DE  
 EXAMENES PROFESIONALES

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO  
 DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN  
 PRESENTE

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares  
 Jefe del Departamento de Exámenes  
 Profesionales de la FES Cuautitlán

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

"Cálculo de Impuestos: Procedimiento Laboral de Sueldos y Salarios  
 y su Tramitación ante Dependencias Gubernamentales"

que presenta el pasante: Eduardo Ramírez Salmorán  
 con número de cuenta: 8612301-5 para obtener el TITULO de:  
Licenciado en Contaduría

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

ATENTAMENTE.

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx, a 29 de Junio

de 1998

PRESIDENTE L.C. Juan Cortés Gutiérrez

VOCAL C.P. Jorge Irene Landín

SECRETARIO L.C. Francisco Alcántara Salinas

PRIMER SUPLENTE L.C. Mario López

SEGUNDO SUPLENTE L.C. Jaime Navarro Mejía

Ante todo, a Dios

Por el privilegio de esta carrera.

Con amor, respeto y agradecimiento a mis padres: Arnulfo y especialmente a mi madre Refugio por el apoyo y comprensión que me ha brindado.

A mis hermanos por su cariño y apoyo

Heraclio

Alejandro

María Elena

Y especialmente para alguien que se encuentra lejos pero tan cerca de mí, mi hermana: Elba.

A Lupe por su ayuda y apoyo incondicional.

Por la oportunidad de estudiar en sus aulas.  
a la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán.

Al profesor Juan Cortés Gutierrez por la ayuda brindada.

A mis compañeros y amigos que hicieron posible la conclusión de este  
trabajo:

Silvia  
Eduardo.

A Gilberto por su apoyo.

Al C.P. Victor Gúzman Garcia, por la  
confianza que me ha brindado.

ROCIO.

A Dios

Por haberme regalado mi existencia y darme las fuerzas y el valor para seguir adelante.

A mis padres. Benita e Ignacio

Por enseñar me lo importante que es el respeto y la tolerancia en una pareja para seguir siempre juntos. En especial a ti mamá por nuestros grandes momentos, por esos años de entrega y por comprender que estoy aprendiendo a ser *mujer*.

A mis hermanos:

Alejandro, Laura, Juan, Rosa, Lourdes, Gabriela, Pilar y Javier por el apoyo incondicional que me brindaron durante toda la vida. En especial a Pilar, Javier, Lourdes y Alejandro por enseñar me lo importante que es compartir nuestra vida.

A mi pequeña Monserrat:

Por tus abrazos, cariños y sonrisas que han llenado mi vida de alegría.



A mis compañeros: Rocio y Eduardo

Por haberme permitido compartir con ustedes este momento tan importante en su vida. En especial a Eduardo por haberme brindando su amistad tan valiosa para mi.

A mis amigas: Rocio y Araceli

Por haberme enseñado el concepto de la amistad y *por la paciencia y el cariño que me tuvieron en mis momentos difíciles.*

A ti Evaristo:

Por enseñarme a preservar lo que somos y sentimos aún en contra de la opinión de los demás y por el gran valor que alcanzó tu amistad en mi vida.

Al C.P. Víctor Guzman García:

Por el tiempo otorgado para elaborar esta tesis y *por compartir con nosotros su experiencia profesional.*

A la Universidad Nacional Autónoma de México

Por haberme dado la oportunidad de realizar mis estudios profesionales.

A mis maestros:

Por todo el tiempo dedicado para forjar mi profesión, en especial al profesor Moisés Ruiz Nava, por haber creído en mí.

Al Profesor Juan Cortés Gutiérrez:

Por su asesoría profesional para realizar nuestra tesis y por ayudarnos a llegar al examen profesional.

SILVIA MONTES DE OCA GARCIA

Gracias a Dios porque me ha permitido ver la luz de un nuevo día, dando me la vida y la fuerza para lograr todas mis metas.

A mi escuela:

Por la formación profesional que de ella he recibido.

A mis Profesores:

Por haber compartido todos sus conocimientos, en especial al Prof. Juan Cortes Gutiérrez por la ayuda desinteresada en la terminación de este trabajo.

A mis padres y hermanos:

Por todo el apoyo que me han otorgado y que la promesa que hice algún día está cumplida con la conclusión de este trabajo.

A Thelma:

Porque en ella he encontrado el amor y el apoyo para superar me cada día.

A mis amigos:

Por toda la ayuda y confianza que me han brindado en la terminación de este trabajo, en especial a Silvia y Rocío por haber me dado la oportunidad de formar parte en este trabajo.

EDUARDO RAMIREZ SALMORAN

# I N D I C E

	PAGINA
<b>INTRODUCCION.</b>	<b>I</b>
<b>CAPITULO 1. GENERALIDADES.</b>	
1.1. <i>Sueldos y Salarios</i>	2
1.1.1. Características y clasificación	3
1.2. Marco Legal.	6
1.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	6
1.2.2. Ley Federal del Trabajo.	10
1.2.3. Código Fiscal de la Federación.	13
1.2.4. Ley del Impuesto Sobre la Renta.	15
1.2.5. Ley del Seguro Social.	16
1.2.6. Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro.	22
1.2.7. Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.	30
1.2.8. Código Financiero del Distrito Federal.	32
<b>CAPITULO 2. RELACIONES LABORALES.</b>	
2.1. Marco teórico.	34
2.2. Contrato de trabajo.	35
2.2.1. Antecedentes.	35
2.2.2. Definición y tipos.	36
2.2.3. <i>Jornada de Trabajo.</i>	40
2.3. Derechos y Obligaciones patronales.	43
2.3.1. Ley Federal del Trabajo.	43
2.3.2. Secretaría de Hacienda y Crédito Público.	45
2.3.3. INFONAVIT	47
2.3.4. IMSS.	49
2.4. Derechos y obligaciones de los trabajadores.	52
2.5. Finalización de la relación de trabajo.	55

### **CAPITULO 3 TRATAMIENTO FISCAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.**

3.1. Impuesto Sobre la Renta.	63
3.1.1. Ingresos gravables y exentos.	63
3.1.2. Procedimiento para el cálculo mensual y anual de ISR.	67
3.2. IMSS, SAR E INFONAVIT.	73
3.2.1 Trámites relativos a la presentación de formatos y plazos de presentación.	73
3.2.2. Integración de salarios para SAR, IMSS E INFONAVIT.	80
3.2.3. Ramas del Seguro Social.	90
3.2.4. Determinación del Riesgo de Trabajo.	92
3.3. Cálculo y formato para el pago del 2% sobre nómina.	103

<b>CASO PRACTICO.</b>	106
-----------------------	-----

<b>CONCLUSIONES.</b>	156
----------------------	-----

<b>BIBLIOGRAFIA.</b>	157
----------------------	-----

## INTRODUCCION

Hablar de una relación laboral es hablar de un campo muy extenso no solo desde el punto de vista social, cultural, político sino también fiscal ya que actualmente dentro de este último punto ha tenido una serie de variantes que han permitido al Contador Público tener un mayor desplazamiento dentro de su área.

Como estudiantes o incluso dentro de la práctica en ocasiones desconocemos todo lo que implica una relación laboral tales como procedimiento desde que se inicia un contrato, obligaciones fiscales, legales, etc., y nos enfrentamos a las siguientes cuestiones: ¿Que instituciones rigen una relación laboral?, ¿Que obligaciones tengo con mis empleados y el gobierno?, ¿Que trámites tengo que realizar?, ¿Como determinar las obligaciones fiscales?, etc.

Es por ello que el objeto principal de este trabajo es que el lector conozca el mecanismo ha seguir para el cálculo de todos los impuestos y aportaciones inherentes al rubro de sueldos y salarios, además que posea un amplio panorama de los trámites a seguir en determinadas situaciones así como un conocimiento general de las entidades en las cuales realizará dichos trámites, así como la documentación solicitada por los mismos

*CAPITULO 1*  
*GENERALIDADES*

## CAPITULO 1 GENERALIDADES.

### 1.1. SUELDOS Y SALARIOS.

La principal preocupación que ha tenido el hombre desde siempre ha sido contar con medios o recursos para aliviar sus necesidades.

El hombre primitivo satisfacía sus propias necesidades en forma precaria, gracias a dos factores, su trabajo personal y las bondades de la naturaleza. Poco a poco se fue requiriendo modificar la cantidad y la calidad.

Pasado el tiempo aparece el concepto de trabajo personal, mismo que se realiza en beneficio de otras personas. Este tipo de trabajo se presenta primero en el sistema esclavista donde su única retribución es el pan, el vestido y el techo. En Europa y en Asia aún esas retribuciones eran mínimas y acompañados de mal trato. En México prehispánico la esclavitud no era tan arraigada.

Posteriormente la labor personal es remunerada en especie o, dicho de otra forma el hombre trueca su trabajo por los bienes que le son útiles para subsistir. El desarrollo del comercio hace surgir la necesidad de que el trueque o cambio directo sea sustituido por algo más flexible y aparece así la compra-venta, o cambio directo; es decir la relación mecánica-mercancía fue sustituida por la nueva fórmula mercancía-dinero-mercancía.

Aunque el trabajo personal no tiene en nuestros días la calidad de mercancía, es necesario reconocer que alguna vez en la historia dicha actividad sí fue considerada como tal. El dinero como medio de cambio hace que se defina y consolide el concepto que tenemos hoy en día del término salario.

### DEFINICIONES.

De acuerdo a la historia salario proviene del latín **SALARIIUM**, que significa "Sal", porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

La mayoría de los tratadistas estiman que el salario constituye la retribución del trabajo por cuenta ajena, en la Enciclopedia Jurídica Española nos dice que el salario es "La remuneración que el patrón paga al trabajador por su trabajo".



Gide señala que el salario es "la renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo".

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 nos define el salario como "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Dicho artículo nos aclara que. "El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por una cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo"

Considerando los puntos anteriores podemos concluir que el salario significa:

**"El pago en efectivo hecho a un trabajador por su desgaste físico-mental".**

En el transcurso de la historia la palabra salario ha sido relacionada con el término de **SUELDO** que por costumbre común se ha establecido y definido de la siguiente forma: "La retribución o pago que recibe el empleador de confianza"

La distinción entre salario y sueldo la hace el Sr. Barcia, en su diccionario Etimológico, diciendo que sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados y viene del antiguo francés "**Soude o Sou**", de donde derivan las palabras soldado y soldada. Esta última voz parece tener un origen en sueldo, antigua moneda, igual a la vigésima parte de una libra, y que solía pagarse a los hombres de arma que integraban la hesta medieval del rey o de un "señor".

### **1.1.1. Características y Clasificación.**

#### **Características.**

Aún cuando en ningún diccionario de derecho se maneja el concepto de "sueldo" en la legislación fiscal, encierra el mismo concepto que salario esto es "La retribución que se paga por un servicio prestado". En un sentido común, aplicable tanto a sueldo como a salarios, puede definirse "Toda retribución que recibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo.

Sin embargo desde el punto de vista sociológico cada uno tiene las siguientes características

SUELDO	SALARIO
a) Trabajos intelectuales, administrativos supervisión y de oficina.	a) Trabajos manuales o de taller
b) Pago por quincena o por mes.	b) Pago por hora o por día aunque se liquide semanalmente.
c) Erogación por concepto de relación de trabajo.	c) Erogación por día trabajado.

### Clasificación.

Los salarios pueden clasificarse:

#### 1. Por el medio empleado para el pago:

- a) Salario en moneda, es el que se paga con el tipo de moneda circulante de la época y,
- b) Salario Mixto, es el que se paga, parte en moneda y parte en especie.

#### 2. Por su capacidad adquisitiva:

- a) Salario Nominal, es la cantidad de unidades monetarias que se entrega al trabajador a cambio de su labor y,
- b) Salario Real, es la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe.

#### 3. Por su capacidad satisfactora:

- a) En Individual, es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador y
- b) Familiar, es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

#### 4. Por sus límites:

- a) En salario mínimo, el cual se subdivide en legal y profesional los cuales los determina la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. El salario mínimo legal es el que se paga obligatoriamente a toda clase de labores. El mínimo legal profesional es el que se cubre como mínimo para determinadas clases de actividades, por considerarse su clasificación exige para ella una remuneración mayor, el salario mínimo profesional suele fijarse por ramas, por ejemplo los salarios mínimos de maestros, médicos, enfermeras y auxiliares contables, y
  - b) Salario máximo, es el más alto que permite a la empresa una producción costeable, el cual se determina con la cotización de mercado cuando el trabajador es muy especializado y técnico.
5. Por la forma de pago:
- a) Salario por unidad de tiempo, es aquel que sólo toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición de trabajador. Ordinariamente se toma como base una jornada, y
  - b) Salario por unidad de obra, también llamado por rendimiento o destajo, es aquel en que el trabajo se controla de acuerdo con el número de unidades producidas.

6. Por su forma de retribución:

- a) Retribución Directa, que es propiamente el salario como cuota diaria que se percibe por la contraprestación, y
- b) Retribución Indirecta, que es la parte que complementa a la cuota diaria como las prestaciones sociales.

El estudio de este capítulo, nos ofrece una serie de conceptos que como ciudadanos y profesionistas debemos tenerlos muy presentes, no sólo son definiciones, es información que ayuda a obtener un conocimiento general acerca del salario, en nuestra vida de trabajadores lo único que nos importa es el día de quincena, pero alguna vez nos hemos preguntado de ¿Dónde viene el término de salario?, ¿Existe una clasificación? ¿Tiene características?, éste es uno de los objetivos de este capítulo.

Como hemos visto existen diferentes conceptos, de los cuales nosotros en forma particular definimos al salario como:

“ el pagó en efectivo hecho a un trabajador por su desgaste físico y mental. “,

ya que, no existe trabajo alguno en el que no se utilice la mente y el esfuerzo físico de ahí la importancia del concepto.

Estudiamos que el salario tiene ciertas características y de todas las mencionadas, en la práctica se aplica únicamente una y se dice que.

“El salario debe pagarse en moneda circulante “, es ésta la característica primordial.

La clasificación más conocida es la de los salarios mínimos profesionales que se publica en el Diario Oficial de la Federación.

## **1.2. MARCO LEGAL.**

### **1.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

La Constitución es la norma suprema que regula la vida jurídica de un país, es la Ley de la Ley en la cual ésta contenido todo el orden normativo de un pueblo, es la ley fundamental de un estado, razón por la cual partimos de ella para el estudio posterior de otras leyes.

A principios del siglo XX, México tuvo un problema social que fue la revolución de 1910, que desembocó en realizaciones de tipo jurídico, tanto por el orden de ideas que prevalecían entonces, como por la necesidad de actuar para un futuro próximo en el que se planteó la posibilidad de que esos problemas que habían surgido entre las grandes naciones industrializadas, o las grandes sociedades capitalistas, tarde o temprano se presentarían entre nosotros. Fue así como el constituyente de 1917, al especular sobre la reglamentación del trabajo humano, dio una solución incluyendo en nuestra Carta Magna las que han dado en llamarse “Garantías Sociales”

Dentro del constituyente de 1917 surgió el debate relativo a una necesaria solución de los problemas derivados del ejercicio humano y de previsión social que fue con lo que se había inicialmente especulado en esta materia. Se trató en el seno del Constituyente de incluir en las garantías individuales una serie de cuestiones tendientes a proteger específicamente a los trabajadores de cualquier orden, en sus diversas actividades y en sus varias relaciones con los llamados "empleadores", solo que fueron tantas y de tal importancia las cuestiones discutidas, que ello llevó a la creación de un nuevo tipo de discusión que se alejó de la terminología legal comúnmente empleada y trajo la aparición de un nuevo capítulo de garantías elaboradas, expreso para la clase laborante. Así nació el artículo 123 constitucional

#### **ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.**

La Ley Federal del Trabajo encuentra su apoyo legal en el Artículo 123 Constitucional, Apartado "A".

Como es de todos sabido, en su origen éste artículo autorizaba a cada una de las entidades federativas a legislar en materia de trabajo. Para evitar las regulaciones dispares y hasta encontradas que esto provocó en 1929, se estableció como facultad exclusiva del Congreso de la Unión la de normar en materia laboral. En congruencia con lo anterior, se promulgó en 1931 la primera "Ley Federal del Trabajo"

La ley que actualmente está vigente surgió en 1970. Ha sufrido múltiples reformas, la más importante se concretó en su parte procesal en el año de 1980. A partir de entonces, el Apartado "A" regula las relaciones entre las empresas privadas y sus trabajadores. El Apartado "B" las relaciones laborales burocráticas.

Toda disposición de la Ley Federal de Trabajo opuesta al Artículo 123 será ilegal y podrá reclamarse por medio del amparo. Lo mismo si una autoridad local legislara respecto al derecho del trabajo.

La principal disposición que marca este artículo son los derechos que tiene una persona al trabajo digno y socialmente útil, para tal efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.

Entre los puntos más sobresalientes a que tiene obligación el Congreso de la Unión es necesario remarcar ciertos lineamientos en cuanto al trabajo, los cuales regirán entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general en cuanto a contrato de trabajo, siendo entre otros los siguientes:

1. La duración de la jornada máxima será de ocho hrs.
2. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete hrs., quedando prohibidas las labores insolubles y peligrosas, el trabajo nocturno después de las diez de la noche en los menores de dieciséis años.
3. Cada seis días de trabajo se deberá de disfrutar de un día de descanso cuando menos.
4. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que signifiquen un peligro para su salud, asimismo gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha del parto y de igual manera seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su trabajo.
5. Los salarios mínimos establecidos serán generales y profesionales, los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o en profesiones. Estos salarios deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia.
6. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas.

Asimismo la ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación mientras que sea justificada su naturaleza.

Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de acuerdo a lo marcado en el artículo 14 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

7. Cuando por razones extraordinarias deban aumentarse las horas de trabajo se pagarán por ese excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales.

En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

8. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo esta obligada según lo determinen las leyes a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan aún fondo nacional de la vivienda a fin de que se les otorgue a los trabajadores crédito barato y suficientes para que adquiera en propiedad tales habitaciones.

9. Las empresas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento.

10. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo del ejercicio de la profesión o trabajo que realicen; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, de acuerdo al tipo de incapacidad que las leyes determinen.

11. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber formado parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, es importante recalcar en este punto que de alguna manera cuando el patrón despida al trabajador sin motivo alguno éste último tendrá el derecho a exigir la liquidación en cuanto a lo marcado por la ley, asimismo podrá quejarse o levantar un juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (fracc. XXII).

12. Se dará por nulo un contrato de trabajo por las siguientes razones:

- A) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva.
- B) Las que estipulen un plazo mayor de una semana.
- C) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario.
- D) Los que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales (fracc. XXVII).

13. Es de gran importancia y utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguro de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades, accidentes y de servicios de guardería (fracc. XXIX).

En nuestra opinión, la base para el estudio de otras leyes es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que surge como resultado del movimiento revolucionario cuya finalidad es proteger las garantías individuales. En esta ley através de su artículo 123 marca los lineamientos para beneficiar de manera directa los intereses de la clase trabajadora, incluyendo las condiciones mínimas que deben tener los trabajadores en una relación laboral.

Aún cuando sabemos que la Carta Magna ha tenido modificaciones consideramos que ésta no se encuentra adaptada a las condiciones actuales tanto económicas como sociales por la que atraviesa nuestro país.

## **1.2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

### **PRINCIPIOS GENERALES.**

La Ley Federal del Trabajo, como reglamentario del Apartado "A" contiene no solo preceptos materiales que integran propiamente el derecho sustantivo del trabajo, sino también formales, constitutivos del derecho procesal del trabajo, así como disposiciones de carácter puramente administrativo que forman el derecho administrativo del trabajo.

Al entrar en vigor la ley del 28 de agosto de 1931, quedaron abrogadas todas las que sobre la materia habían expedido las legislaturas de los Estados y que habían regido hasta entonces como leyes locales.

Esta ley contiene disposiciones generales acerca de todo tipo de relación de trabajo; los contratos individuales, los contratos colectivos, las horas de trabajo y los descansos legales, el salario, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, trabajo de menores, sindicatos, autoridades de trabajo y procedimientos ante las juntas



El 1° de abril de 1970, se publicó, en el Diario Oficial de la Federación, la nueva Ley Federal del Trabajo que abrogó la anterior y que contiene mayor número de disposiciones benéficas y protectoras para los trabajadores y es la que actualmente rige.

La Ley Federal del Trabajo se divide en tres grandes apartados:

**A) Derecho Individual del Trabajo.** Es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre un trabajador y un patrón entre las que encontramos:

1. Relaciones individuales de trabajo:

Contrato y relación de trabajo;

Duración de las relaciones de trabajo, y

Suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo (arts. 20 al 55)

2. Condiciones de trabajo

Jornada;

Días de descanso;

Vacaciones;

Salario, y

Reparto de Utilidades (arts. 56 al 131)

3. Derechos y Obligaciones de los trabajadores y los patrones (arts 132 al 135)

4. Habitaciones para los trabajadores (arts 136 al 153)

5. Capacitación y adiestramiento (arts. 153-A al 153-X)

6. Derecho de preferencia, antigüedad y ascenso (arts 154 al 162).

7. Inveniones de los trabajadores (arts 163)

8 Trabajo de las mujeres (arts 164 al 172).

9 Trabajo de los menores (arts 173 al 180)

10. Trabajos especiales (arts. 181 al 153-V)

11. Riesgos de trabajo (arts. 472 al 515).

**B) Derecho Colectivo del Trabajo.** Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre un patrón y un sindicato o un conjunto de trabajadores que representan el interés profesional en una empresa, a decir:

1. Coaliciones (arts. 354 y 355).

2. Sindicatos, federaciones y confederaciones (arts. 356 al 385).

3. Contrato colectivo de trabajo (arts. 386 al 403).

4. Contrato ley (arts. 404 al 421)

5. Reglamento interior del trabajo (arts 422 al 425).

6. Modificación, suspensión y terminación de las relaciones de trabajo (arts 426 al 439).

7. Huelga (arts. 440 al 471). Procedimiento de huelga (arts. 920 al 938)

**C) Derecho Procesal del Trabajo** Es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actuación de la autoridad judicial y de las partes (obrero y patrón), a fin de resolver un conflicto concreto mediante la aplicación de las normas del Derecho Laboral a un caso concreto.

Podemos decir que la relación laboral encuentra su apoyo y base en Ley Federal del Trabajo, cuyo objetivo es recopilar en las diferentes secciones las condiciones de trabajo, los derechos y obligaciones tanto de los patrones como de los trabajadores, marcando de manera específica cada uno de los puntos señalados. Sabemos por experiencia que en la práctica existen condiciones que no cumplen con lo establecido en Ley tales como: la jornada máxima de ocho horas y el tiempo extraordinario en el caso de empleados, ya que en éstos, las jornadas son superiores a lo establecido en la ley.

Lo cual encontramos que esta mal manejado ya que en la ley no existe diferencia entre empleado y obrero únicamente se maneja el concepto de trabajador, por lo tanto no estamos de acuerdo que como empleados no se les pague las horas extraordinarias.

### 1.2.3 CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACION.

#### PRINCIPIOS GENERALES.

La expresión "Poder Tributario" significa la facultad o la posibilidad jurídica de exigir contribuciones respecto a personas o bienes que se hayan en su jurisdicción, determinado por las leyes fiscales.

El Código Fiscal de la Federación, establece que las contribuciones se causan conforme se realizan las situaciones jurídicas o de hecho, previstas en las leyes fiscales vigentes durante el lapso en que ocurran, además se establece que las contribuciones se determinarán conforme a las disposiciones vigentes en el momento de su causación y les serán aplicables las normas sobre procedimientos que se expidan con posterioridad; una vez determinada la obligación fiscal en cantidad líquida, debe pagarse en las fechas o plazos señalados en las leyes respectivas.

En la actualidad, las contribuciones además de ser medios para recabar ingresos públicos, han de servir como instrumento de la política económica general, así como atender a las exigencias de estabilidad social y procurar una mejor distribución de la renta nacional. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, define a las contribuciones como toda aportación que el particular tiene el deber de entregar al Estado para sufragar los gastos públicos, ya sea de la Federación, Estados y Municipios. Es por ello que en el Art. 10. del CFF menciona que todas las personas físicas y morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas; las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de que México sea parte. Sólo mediante Ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico.

**TIPOS DE CONTRIBUCIONES.** Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen según el art 2º de la siguiente manera:

**IMPUESTOS.** Son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho previstas por la misma

**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 beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

**CONTRIBUCIONES DE MEJORAS.** Son las establecidas en Ley a cargo de personas físicas y morales que se beneficien de manera directa por obras públicas

**DERECHOS.** Son las contribuciones establecidas en Ley por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público, excepto cuando se presten por organismos descentralizados u órganos desconcentrados cuando, en este último caso, se trate de contraprestaciones que no se encuentren previstas en la Ley Federal de Derechos. También son derechos las contribuciones a cargo de los organismos públicos descentralizados por prestar servicios exclusivos del Estado

Otra de las bases para hablar de sueldos y salarios en cuanto a leyes se refiere, es el Código Fiscal de la Federación, el cual nos habla de la normatividad que deben de sujetarse las personas físicas y morales que se encuentre en un hecho previsto por ésta ley. Desde nuestro punto de vista personal consideramos que las obligaciones nacen en el momento que la persona es de nacionalidad mexicana por lo que tiene la obligación de contribuir al gasto público, además la obligación en cuanto a salarios nace al existir una relación laboral tanto para patrones como para trabajadores.

## 1.2.4 IMPUESTO SOBRE LA RENTA

### PRINCIPIOS GENERALES

Las personas físicas y morales están obligadas al pago del impuesto que integran el fondo necesario para cubrir el costo de los servicios que el país requiere razón por la cual se crea la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Esta ley grava las utilidades (renta) de las personas, incluyendo las de los trabajadores al servicio de un patrón y nos da las bases para la determinación de estas utilidades, así como el procedimiento de cálculo y las tarifas aplicables

El título IV de esta ley es el que se refiere a las disposiciones generales de las personas físicas y su artículo 74 menciona como sujetos obligados al pago de este impuesto, los residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios de cualquier otro tipo, quedando comprendido en el capítulo I los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

**SUJETOS DEL IMPUESTO.** Las personas físicas y las morales están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

- 1 Los residentes en México respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.
2. Los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente o una base fija en el país, respecto de los ingresos atribuibles a dicho establecimiento permanente o base fija.
3. Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente o base fija en el país o cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a éstos.(Art. 1)

En conclusión el Impuesto Sobre la Renta regula las obligaciones y derechos derivados de los actos o actividades que realizan las personas físicas y morales como contribuyentes, así mismo nos marca en algunos artículos las bases para la determinación, retención y fechas de pago de impuestos ante las diferentes dependencias de gobierno.

Cabe señalar que la ley en lo referente a la retención de impuestos es hasta cierto punto justa debido a que la contribución que realiza cada persona física como consecuencia de su remuneración se basa en el monto percibido, ya que a mayor percepción mayor impuesto. Nosotros en lo que no estamos de acuerdo es en la determinación de los rangos de las tablas para el cálculo del impuesto, puesto que en ocasiones de una percepción a otra existe una diferencia mínima pero por encontrarse en otro rango el impuesto es mayor

### 1.2.5. LEY DEL SEGURO SOCIAL

En el desempeño de sus labores, el obrero se haya constantemente amenazado por multitud de riesgos creados por el equipo técnico que maneja o por las condiciones del medio en que actúa, y cuando tales amenazas se realizan, causando accidentes o enfermedades, fatalmente acarrea la destrucción de la base económica de la familia, lo mismo ocurre con otros riesgos no considerado como profesionales, tales como las enfermedades generales, la invalidez, la vejez o la muerte prematura, que si bien a todo ser humano amenaza, es entre los trabajadores donde mas estragos causan cuando se realizan por cuanto que para el hombre que no tiene otro ingreso que la retribución del esfuerzo personal que desarrolla, todo acontecimiento que realice aniquila sus posibilidades de adquisición.

El anterior texto forma parte de la Exposición de Motivos de la Ley del Seguro Social de 1942 como consecuencia del mandato consignado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, fracción XXIX, "Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá 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 familiares", es así como el 31 de diciembre de 1942 se expide la Ley del Seguro Social, la cual fue abrogada para ser sustituida por la actual, en vigor desde el 1° de abril de 1973.

De lo anterior podemos decir que la seguridad social tiene por objeto garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección y de los medios de subsistencia y de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. (art. 2) La realización de esta seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales y de organismos

descentralizados, (art 3) y es precisamente el seguro social el instrumento básico de la seguridad social, establecido como servicio público de carácter nacional. El seguro social cubre las contingencias y proporciona los servicios mediante prestaciones en especie y en dinero (art 7)

## **NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL**

A partir del 1o. de julio de 1997, entró en vigor la nueva ley del Seguro Social, que trajo consigo una reforma total al sistema de pensiones, una reestructuración de los ramos del seguro social en el régimen obligatorio y en la mecánica para determinar las cuotas, así como el período de cotización y por ende en su pago y muchas otras novedades.

## **SEGURO DEL RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ**

Este ramo pretende garantizar que el asegurado cuente con una pensión digna al momento de su retiro por vejez o por perder su trabajo, a través de una cuenta individual para el retiro con aportaciones del propio trabajador, del patrón y del gobierno, que se irán acumulando a lo largo de su carrera de trabajo.

## **BASES DEL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES PARA EL RETIRO**

1.-**CUENTA INDIVIDUAL.**- Aquella que se abrirá por cada asegurado en las Administradoras de Fondos para el Retiro y en ellas se irá acumulando las aportaciones hechas por el trabajador, su patrón y el gobierno. La cuenta individual se integrará por las subcuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias.

Respecto a la subcuenta de vivienda las Administradoras de Fondos para el Retiro deberán hacer entrega de los recursos al Instituto Nacional de la Vivienda para los trabajadores en los términos de su propia Ley.

2.-**INDIVIDUALIZAR.**-Es el proceso mediante el cual se indentifica la parte que se abona a la subcuentas correspondientes a cada trabajador de los pagos efectuados por el patrón y el estado, así como los rendimientos financieros que se generen.

3.-PENSION.-Es la renta vitalicia o bien es el contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.

4-PENSION MINIMA GARANTIZADA (ART. 170).-Al llegar a los 65 años de edad, todo asegurado que haya cotizado 1,250 semanas como mínimo tendrá garantizada una pensión equivalente a un salario mínimo general para el D.F. mismo que se irá actualizando anualmente, en el mes de febrero en base al INPC.

5.-CESANTIA EN EDAD AVANZADA (ART. 64) - Esta cesantía se da cuando el asegurado queda privado de trabajos remunerados después de los 60 años. Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado reúna 1,250 semanas de cotización en caso de no reunir las podrán retirar el saldo de su cuenta en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas de cotización necesarias para que opere su pensión

6.- PENSIONES DE VEJEZ (ART. 162).- Se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años y 1,250 semanas de cotización para poder disfrutar de la pensión; si cumplió 65 años pero no cotizó las 1,250 semanas; podrá retirar su saldo de su cuenta individual o continuar cotizando hasta cumplir las semanas necesarias para que opere su pensión.

7.- PRESTACIONES MEDICAS (ART. 154 Y 162 ).-Si el asegurado al momento de su retiro tiene cotizadas un mínimo de 750 semanas, tendrá garantizadas de por vida todas las prestaciones médicas.

8.-SEGUROS DE SOBREVIVENCIA.-Es aquél que se contrata por los pensionados, por riesgos de trabajo, por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por vejez, con cargo los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayuda asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros, mediante la renta que se asignará después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones

9.-OPCIONES DEL USO DE LOS FONDOS DE LA CUENTA INDIVIDUAL ( ARTS. 154 Y 164).-El asegurado que reúna los requisitos antes comentados, podrá disponer de los fondos de su Cuenta Individual, bajo las siguientes alternativas:



- a) Contratar una compañía de seguros de su elección, una renta vitalicia que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al INPC.
- b) Mantener el saldo de su cuenta en una AFORE y efectuar con cargo al mismo, retiros programados.

A continuación presentamos un panorama de los principales cambios de esta nueva Ley relacionados con las obligaciones que el pago de remuneraciones impone en materia de seguridad social.

El seguro social comprende (art. 6):

I.- El régimen obligatorio

II.- El régimen voluntario

#### **REGIMEN OBLIGATORIO (ART. 11)**

Este régimen comprende los gastos de :

- 1.- Riesgo de Trabajo;
- 2.- Enfermedad y maternidad;
- 3.- Invalidez y Vida;
- 4.- Retiros, Cesantía en edad avanzada y vejez y;
- 5.- Guarderías y Prestaciones Sociales

## **RAMOS DEL SEGURO SOCIAL DEL REGIMEN OBLIGATORIO**

### **RIESGO DE TRABAJO**

Este ramo del seguro además de proteger a los trabajadores de los llamados accidentes y enfermedades de trabajo busca, estimular la modernización de las empresas y reconocer con ellos su esfuerzo para prevenir la incidencia de siniestros.

Para ello desaparecen las clases y grados de riesgo, por lo que cada empresa cotizará según su propia siniestralidad.

### **ENFERMEDAD Y MATERNIDAD**

Este seguro pretende proteger al asegurado de las enfermedades no profesionales y a la mujer trabajadora durante el embarazo y la maternidad, proporcionándole un subsidio en dinero por el período en que no pueda trabajar y la necesaria atención médica, hospitalana, quirúrgica, farmacéutica, etc., durante el plazo de 52 semanas, es decir, un año.

### **INVALIDEZ Y VIDA**

Este ramo protege contra las contingencias que puedan presentarse durante la vida laboral activa de un trabajador

### **RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.**

Este ramo pretende generar los recursos para otorgar una pensión digna y decorosa al trabajador cuando éste ya no pueda trabajar por su edad.

### **GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES**

Agrupar ahora, además del servicio de guarderías, a la fuente de financiamiento de las prestaciones sociales, que son las actividades complementarias que realiza el IMSS en busca del mejoramiento del nivel de vida de sus asegurados y que incluye actividades deportivas, culturales, velatorios, cursos de capacitación, etc.

### **SUJETOS OBLIGADOS (ARTS. 12-13)**

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- 1.- Las personas que se encuentran vinculadas a otra de una manera permanente o eventual por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aún cuando en virtud de la ley especial esté exenta del pago de impuestos y derechos;
- 2 - Los miembros de sociedades cooperativas de producción y,
- 3.- Las personas que determine el Ejecutivo Federal, a través del decreto respectivo bajo los términos y condiciones que señale esta ley.

Voluntariamente podrán ser sujetos del aseguramiento obligatorio:

- 1.- Los trabajadores de industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
- 2.- Los trabajadores domésticos,
- 3.- Los ejidatarios comuneros, colonos y pequeños propietarios;
- 4.- Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio y;
- 5.- Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

De la Ley del Seguro Social podemos decir que es un reglamento enfocado a regular la seguridad del trabajador, esta ley como cada una de las leyes comentadas anteriormente también ha sufrido modificaciones basadas para el beneficio de la clase trabajadora para lograr que se tengan mejores condiciones de vida, gracias a las aportaciones que cubren el Estado, Patrón y Trabajador.

Debemos ser realistas, las leyes que regulan la relación Estado-Patrón-Trabajador son muy buenas en teoría, ya que en la práctica todos los preceptos quedan absoletos, un claro ejemplo es la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, contiene reglamentos en beneficio del trabajador, que sucede cuando una persona llega a pedir consulta al Seguro Social el servicio y trato es deficiente, podemos afirmar que el Seguro Social no cuenta con las medicinas suficientes y todo esto seguirá mientras exista gente incapaz en el manejo de los recursos económicos y administrativos

#### **1.2.6. SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.**

Como consecuencia de los cambios del Seguro Social, necesarios para adecuarse a las circunstancias del país, surge disposiciones complementarias a ella, entre las cuales se encuentra la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y sus Reglas Generales, que son las que coordinan y establecen las bases de la forma en que deberán realizar las aportaciones del seguro para el retiro para dar cumplimiento al artículo 183-A del capítulo V bis de la Ley del Seguro Social, que establece que la obligación de los patrones de "enterar al Instituto el importe de las cuotas correspondientes de retiro mediante la constitución de depósitos en dinero en favor de cada trabajador" la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro es de orden público e interés social, teniendo como objetivo establecer la coordinación entre las dependencias, entidades, instituciones de crédito y entidades financieras.

El Decreto de Reformas a la Ley del Seguro Social, tuvo su origen en una iniciativa presentada ante el Congreso de la Unión en febrero de 1992 por el Ejecutivo Federal.

En dicha iniciativa se conoce el hecho de que las tasas de ahorro e inversiones en México son bajas, y por otra parte, el que es indispensable instrumentar un sistema para que los trabajadores puedan fortalecer su situación económica al momento de su retiro, al quedar desempleados o incapacitados temporalmente.

Por estas razones, el C. Presidente de la República propone el establecimiento de una prestación de seguridad social adicional. Se trata de un seguro de retiro que se instrumentará a través de un sistema de ahorro y que además, permitirá:

- 1.- Financiar la expansión de la inversión
- 2.- Incrementar la demanda de la mano de obra por el incremento económico que se originaría.
- 3.- Mejorar la economía de los trabajadores al momento de quedar incapacitados, desempleados o retirados.

Posteriormente, en el Diario Oficial de la Federación de fecha 24 de febrero de 1992 se publican, ya aprobadas, las reformas propuestas en la iniciativa comentada, mismas que entran en vigor el 1o. de mayo de 1992.

Además y con el objeto de establecer un sistema análogo para los trabajadores del Estado, el 27 de marzo de 1992 se publica un Decreto por el que se establece en favor de los trabajadores de la Administración Pública Federal, un sistema de ahorro para el retiro en términos muy semejantes que el que se analiza.

#### **Reformas del Sistema de Ahorro para el Retiro.**

El pasado 10 de octubre de 1996 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, así como las circulares de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, (CONSAR) donde se establecen diferentes reglas para la constitución, operación, capitalización de cuotas de mercado, comisiones, agentes promotores y publicidad que deben tomarse en cuenta.

Uno de los aspectos principales de la seguridad social es proporcionar a la ciudadanía un sistema de pensiones, eficiente y financieramente sustentable, que garantice de manera transparente y justa el otorgamiento de una pensión para los trabajadores al momento de su retiro, en los casos de incapacidad o en caso de muerte. Es por ello que a continuación se presenta un cuadro comparativo de Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro antes y con las nuevas reformas:

Sistema de Ahorro para el Retiro vigente hasta el 30 de Junio de 1997	Nuevo Sistema de Pensiones vigente a partir del 1° de Julio de 1997
<p>Las aportaciones son del 7% bimestral, sobre el salario base de cotización (SBC), equivalente al 5% a las subcuenta de vivienda y el 2% a la subcuenta de retiro.</p>	<p>Las aportaciones se ampliarán de la siguiente manera</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2% de ramo de Retiro sobre SBC que efectuará el patrón.</li> <li>- 5% del SBC para la Vivienda, que efectuará el patrón.</li> <li>- Se adicionará las ramas de Cesantía en edad avanzada y Vejez, la aportación será del 5.275% obrero patronal, y 0.225% estatal; sobre el SBC Una aportación por concepto de Cuotas Sociales por parte del Gobierno Federal a cada cuenta, que corresponde al 5.5% del SMG del D.F por día cotizado, actualizado trimestralmente conforme el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).</li> </ul>
<p>Actualmente la cuenta del SAR se compone de las subcuenta de retiro y de vivienda.</p>	<p>A partir del 1° de julio de 1997 la cuenta individual se compondrá de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subcuenta de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.</li> <li>- Subcuenta de Vivienda</li> <li>- Subcuenta de Aportaciones Voluntarias</li> </ul>
<p>En el actual SAR el patrón es quién elige el banco o la institución financiera, y la aportación es bimestral.</p>	<p>En el nuevo sistema es el trabajador quién elige la AFORE que administre su cuenta individual pudiendo traspasar su cuenta a otra AFORE una vez por año de calendario.</p>
<p>El trabajador puede retirar los recursos de sus cuenta del SAR siempre y cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumpla con 65 años de edad.</li> <li>- Adquiera una pensión por vejez, cesantía en edad avanzada e invalidez, siempre que ésta sea de 50% o más; ó</li> <li>- En caso de muerte a sus beneficiarios.</li> </ul>	

- En ambos casos será necesario tener cubiertas 1250 semanas de cotización ante el IMSS

El pensionado podrá elegir la modalidad en que desee recibir sus ahorros para el retiro mediante las siguientes opciones:

- Renta Vitalicia, la cual contará con una aseguradora.

a través de su AFORE, comprometiéndose ésta a pagar una mensualidad durante todo el tiempo que el trabajador retirado viva.

- Retiro Programado, el cual será otorgado por la propia AFORE, fraccionando el monto de los recursos de su cuenta en mensualidades.

El trabajador cesante que tenga 60 años o más y no reúna las 1250 semanas de cotización para adquirir una pensión podrán retirar en una sola exhibición sus recursos de la cuenta individual.

En caso de que el monto ahorrado por el trabajador no alcance para contratar una renta vitalicia o un retiro programado, el Estado le garantizará una pensión equivalente a un SMG de D.F. el cual se actualizará de acuerdo al INPC.

## ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE AHORRO PARA EL RETIRO

Las Administradoras de Fondos para el retiro (AFORE) son entidades financieras que se dedican de manera exclusiva, habitual profesional, a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran. Efectúan todas las gestiones que sean necesarias para la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de las Sociedades de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro (SIEFORES) que administren.

Las AFORES tendrán como objetivo:

- a) Abrir, administrar y operar las cuentas individuales de conformidad con las leyes de seguridad social;
- b) Recibir de los Institutos de Seguridad Social las cuotas y aportaciones correspondientes a las cuentas individuales de los trabajadores;
- c) Administrar SIEFORES, restándoles servicio de distribución y recompra de acciones de su capital social;
- d) Operar y pagar los retiros programados.

Las AFORES para constituirse deberán estar autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, cumpliendo los siguientes requisitos:

- 1) Presentar solicitud correspondiente, junto con el proyecto de estatutos sociales.
- 2) Presentar un programa general de operación y funcionamiento, de divulgación de la información y de reinversión y de utilidades.
- 3) Los accionistas que tengan el control de la Administradora deberán presentar un estado de su situación patrimonial que abarque cinco años, anteriores a la solicitud.
- 4) Las escrituras constitutivas y las reformas deberán ser aprobadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.



- 5) Tener íntegramente suscrito y pagado el capital mínimo exigido.
- 6) El número de administradoras no será inferior a cinco y actuarán constituidos en consejo de administración.
- 7) Los miembros del consejo de administración, el director general y el contrator normativo deberán ser autorizados por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro del Retiro.

El capital social de las AFORES se integrará por dos series de acciones; las acciones serie "A" representarán en todo tiempo el 51% del capital social y solamente podrán ser adquiridas por personas físicas o morales de nacionalidad mexicana que efectivamente sean controladas por mexicanos, mientras el restante 49% podrá ser integrado indistintamente por acciones de las series "A" o "B", que estas últimas serán libres de suscripción.

El proceso de registro de trabajadores en Administradoras:

Los trabajadores que deseen registrarse en una administradora deberán efectuar el trámite de registro de manera directa en las oficinas de la Administradora seleccionada, o a través de sus agentes promotores registrados ante la Comisión.

Los agentes promotores de las Administradoras deberán cumplir con los lineamientos para el desempeño de dicha actividad que establezca la Comisión

Los funcionarios responsables en las oficinas de las Administradoras que reciban de manera directa solicitudes de registro por parte de los trabajadores deberán estar registrados ante la Comisión como agentes promotores.

El registro de un trabajador en una Administradora será tramitado por medio de una solicitud de registro la cual deberá presentarse en original y copia, contener en su formato las siguiente estructura de formatos mínimos.

- 1) Datos de encabezado, previamente impresos;
- 2) Datos del trabajador;

- 3) Datos sobre la Administradora de la cuentas individual;
- 4) Datos sobre las cuentas individuales del trabajador;
- 5) Datos de control.

Como requisitos para el trámite del registro, las administradoras deberán solicitar a los trabajadores que deseen registrarse, copia simple de la siguiente documentación:

- 1) Credencial (de color blanco y azul) emitida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en donde se certifique el número de seguridad social del trabajador a 11 posiciones, así como su nombre completo, y
- 2) Constancia CURP o documento probatorio, en caso de no presentar fotocopia de éstos, el trabajador deberá presentar fotocopia de la credencial para votar con fotografía, sin perjuicio que la administradora sea en todo momento responsable de obtener la constancia CURP o el documento probatorio.
- 3) Tratándose de trabajadores de menores de edad o extranjeros, invariablemente deberán presentar copia del documento aprobatorio

La Administradora para tramitar la apertura y llevar a cabo la administración de la cuenta individual del trabajador, deberán celebrar con cada uno de los solicitantes un contrato de administración de Fondo para el Retiro.

El contrato respectivo deberá integrarse al reverso de la solicitud de registro y contener la información establecida en las reglas generales aplicables al Contrato de Administración de Fondos para el Retiro, que para tal efecto expida la Comisión. Los agentes promotores y el personal de las administradoras que reciban administradoras de registro, deberán validar que éstas y el contrato respectivo sean requisitadas en forma correcta y verificar que los datos y la documentación complementaria cumpla con los requisitos establecidos.

## **SOCIEDADES DE INVERSIÓN ESPECIALIZADAS PARA EL RETIRO.**

Las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORES), son aquellas que serán administradas y operadas por las AFORES las cuales tendrán por objeto invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban.

Las SIEFORES para su operación requieren la autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro de igual forma para su funcionamiento requiere los siguientes requisitos:

- 1) Presentar la solicitud como proyecto de estudios sociales.
- 2) Presentar un programa general de operación y funcionamiento de la sociedad.
- 3) Las escrituras constitutivas deberán ser aprobadas por la Comisión.
- 4) Deberán constituirse como sociedades anónimas de capital variable utilizando en su denominación o a continuación de la expresión "Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro".
- 5) El capital mínimo exigido deberá estar íntegramente suscrito y pagado.
- 6) Su administración estará a cargo de un consejo de administración.

En su capital social fijo únicamente podrán participar la administradora que solicita su constitución los socios de la misma.

El principal objetivo que tiene el Sistema de Ahorro para el Retiro como pudo observarse es el de traer un beneficio en cuanto a pensiones se refiere, se espera que con las últimas modificaciones se logre que las personas que en un futuro decidan retirarse vivan en una forma desahogada y que tengan la garantía de una estabilidad económica ya que el patrón tiene la obligación de aportar a una cuenta individual, la cual será manejada por las AFORES, instituciones dedicadas a hacer rendir el patrimonio de los trabajadores, se espera que estas administradoras cumplan con su objetivo y funcionen de la mejor manera.

Como hemos visto el porcentaje de retiro aportado por el patrón consideramos que se encuentra por debajo de las necesidades del trabajador para su retiro, no olvidando además que se deben de cubrir ciertos requisitos para gozar de este beneficio; lo que nos muestra que mas bien éste concepto fue creado para beneficiar financieramente a las AFORES (Instituciones bancarias) que al propio trabajador.

### **1.2.7.LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES**

De acuerdo al artículo 136 de la L.F.T., toda empresa agrícola, industrial, minera y de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación las empresas deberán aportar al Fondo Nacional a la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio. Estos salarios se integran por los pagos hechos en efectivo por cuotas diarias, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Se considera de utilidad social la expedición de una nueva ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones que administren los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a las cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas. El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores es un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio con domicilio en la ciudad de México.

Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casas en comodato o en arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional para la Vivienda. Tampoco quedarán exentas de estas aportaciones respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo.

El Fondo Nacional para la Vivienda (INFONAVIT) 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,
- c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.

III.- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

IV.- Recibir en sus oficinas a través de las instituciones de crédito los pagos que deberán efectuarse por concepto de vivienda, los cuales deberán ser acreditados en la subcuenta de vivienda.

V.- Determinar, en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, así como calcular los recargos y señalar las bases para su liquidación, para este fin podrá practicar visitas domiciliarias, auditorías o inspecciones a los patrones quedando éstos obligados a proporcionar la información necesaria para determinar la existencia o no de la relación laboral. Las facultades del instituto para comprobar este hecho se extingue en el término de cinco años no sujetos a interrupción contado a partir de la fecha en que el propio instituto tenga conocimiento del hecho generador de la obligación; este plazo sólo se suspenderá cuando se interponga el recurso de inconformidad, o se entable un juicio ante el Tribunal Fiscal de la Federación. (art.30)

El patrimonio del INFONAVIT esta integrado, por las aportaciones, subsidios y servicios que se obtengan del gobierno, las comisiones y cantidades que se obtengan por los servicios prestados, por rendimientos de inversión y por los recargos, actualización y multas que se obtengan por este concepto. El patrimonio de los trabajadores se integra por las aportaciones que realiza el patrón al Instituto.

El INFONAVIT es una institución que se creó, para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, y establecer un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener un crédito para una casa. Sabemos que esto es demagogia, porque para obtener un crédito se nos pide una serie de requisitos y el trámite puede durar aproximadamente un año, obteniendo una respuesta negativa entonces nos preguntamos:

¿Dónde se encuentra todo el dinero que los patrones aportan?, ¿Qué hacen con todo este dinero?, son dos preguntas sin posible respuesta de la gente que esta a cargo del funcionamiento de esta institución, es de todos conocido que en la mayoría de las dependencias del gobierno existen malos manejos y sobre todo corrupción, lo que nunca se terminará.

### **1.2.8 CODIGO FINANCIERO DEL DISTRITO FEDERAL.**

Cada Estado a fin de cubrir los servicios que otorga a sus habitantes, se ve, en la necesidad de aplicar impuestos especiales en su jurisdicción y en el caso del Distrito Federal se tiene establecidos siete, de los cuales el 2% sobre nómina corresponde al capítulo V del título tercero del Código Financiero del D.F.

En el año de 1995 se dio una reestructuración en lo que se refiere a la legislación en el D.F., ya que se abrogó la Ley de Hacienda del Distrito Federal, para ser sustituida por el Código Financiero del Distrito Federal, que entró en vigor a partir del 1° de enero de 1995.

El artículo 178 de este Código establece:

“Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero y especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independiente de la designación que se les otorgue”.

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

El artículo 179 establece como tasa a aplicar para determinar el impuesto, el 2% sobre el monto *total de erogaciones realizadas como remuneraciones al trabajo personal subordinado*.

Se establece en el artículo 180, que el período de pago serán los primeros 15 días del mes siguiente a aquél en el que se efectuaron las erogaciones mencionadas, en forma oficial aprobada.

*CAPITULO 2*  
*RELACIONES LABORALES*



## CAPITULO 2. RELACION DE TRABAJO

### 2.1. MARCO TEORICO.

Antes de estudiar el contrato individual de trabajo, es imprescindible tratar un tema muy interesante, quizá más interesante que aquél, y es la relación de trabajo que consiste en la prestación efectiva del trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

La relación de trabajo constituye un vínculo jurídico que se establece entre el patrón y el trabajador como consecuencia de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario

Es más apropiado utilizar la terminología "a cambio del pago de un salario" que la de "mediante el pago de un salario" que usa la ley y la doctrina, en virtud de que la primera denota inmediatez, prontitud y la segunda significa que el pago del salario puede ser en un tiempo impreciso.

Es de mencionarse que aún cuando la ley otorga los mismo efectos a la relación de trabajo y al contrato de trabajo, no son lo mismo, en razón de que la relación es un acto informal y el contrato es un acto formal; puede haber relación sin contrato, pero no contrato sin relación y ésta da vida al contrato de trabajo.

Según el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo la define como: "cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

De lo anterior podemos decir que: "la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario".

Las relaciones de trabajo quedarán estipuladas en un contrato de trabajo, ya sea colectivo (en el caso de aquellos contratos que firman los patrones con los sindicatos de los trabajadores) o individual.

En el caso de que no exista contrato que determine la relación de trabajo, se considera como responsable de este hecho al patrón, quien además; tendrá que ésta falta de formalidad no lo exime de otorgar a los trabajadores todos aquellos derechos que deriven de una relación de trabajo, ya que la relación de trabajo se rige por los preceptos que señala la LFT en el momento que se origina

Podemos decir que la relación de trabajo surge como un medio para cubrir el bienestar económico y social de ambas partes ya que existe una retroalimentación, porque el patrón requiere de los servicios físicos y mentales de los trabajadores para poder ofrecer sus productos al mercado y el trabajador necesita del pago de su salario para satisfacer sus necesidades básicas.

En concreto, para que las relaciones de trabajo tengan efectos jurídicos ante terceras personas se requiere de un mutuo consentimiento plasmado por escrito, el cual contiene los derechos y obligaciones de ambas partes.

## **2.2. CONTRATO DE TRABAJO**

### **2.2.1 Antecedentes.**

En Roma, originariamente, la voluntad humana reducida a sí misma, era un principio incapaz de crear obligaciones, para ello era necesario valerse de ciertos modos y formas prescritos por el derecho civil. El derecho francés actual se asienta en el principio inverso de la autonomía de la voluntad: por regla general la voluntad puede por sí misma crear obligaciones, salvo en ciertos casos excepcionales.

La idea del formalismo romano es que la voluntad es cosa demasiado abstracta, por ello se presenta a incertidumbres; que no puede producir efectos, sino se concreta en hechos materiales sensibles; y que sólo entonces se revela con suficiente certidumbre. Por lo tanto, se exige su manifestación por medio de formas sensibles, llamativas y determinadas; o que al menos lleve aparejada actos materiales perceptibles por los sentidos.

De ahí las tres más antiguas clases de contratos. contratos *verbis*, o compromisos creados por una fórmula oral; contratos *litteris*, formados por la inscripción de una fórmula en los registros del pater familias; contratos *re*, realizados por la entrega material de una cosa. Fuera de ellos sólo había pactos desprovistos de sanción judicial.

A pesar de ello, esta primitiva estrechez fue con el tiempo atenuándose. Hacia principios del siglo VII de Roma, se otorgó acción a cuatro pactos: la venta, el arrendamiento, el mandato y la sociedad que fueron llamados contratos consensuales. Así nació la idea según la cual las voluntades unidas libremente y sin formalidades, pueden crear obligaciones sancionadas por la autoridad pública.

En suma, las viejas fórmulas liberales cimentaron los principios rectores que pasaron a gobernar el mundo contractual: "autonomía de la voluntad de las partes, libertad de contratación y seguridad jurídica"

El acuerdo libre de voluntades, el esquema cambiario y la visión patrimonialista del contrato, fueron el arranque genético de la elaboración conceptual del trabajo y, quizá también, el "más sangriento de los sarcasmos". De esta manera, se fue configurando el vínculo contractual falaz, basado en el irritante escarnio de considerar a "las partes económicamente iguales". Para ello era necesario la existencia de un acto de sumisión que "se presentara bajo la máscara de un contrato".

El trabajo productivo, formalmente aislado, dividido socialmente, origina la riqueza de otros y es canalizado jurídicamente mediante el contrato.

Las nuevas formas de organizar la producción y el fuerte impacto de las innovaciones tecnológicas, han fracturado los paradigmas y la regulación del cometido tutelar en el ámbito jurídico laboral para insertar una amplia gama de modalidades en los contratos a partir de los años 80, por la afanosa búsqueda de trabajos temporales, tiempos parciales, flexibilidad, movilidad funcional y toda clase de mecanismos. Esta inoportuna inversión acrecenta los espacios al "poder unilateral del empresario". para robustecer las potencialidades individuales en la regulación de las condiciones de trabajo, claros síntomas de la recuperación positiva de libertad individual

Como hemos observado en épocas anteriores, los acuerdos entre personas se estipulaban en forma verbal, lo que traía consigo problemas para respetar voluntades existiendo el abuso para quienes tuvieran el poder. Esto generó la creación de contratos escritos como una herramienta para proteger y respetar el acuerdo de las voluntades. Con el tiempo los contratos han sido la base fundamental de las relaciones de trabajo utilizados con la finalidad de hacer valer los derechos de los trabajadores.

### **2.2.2 Definición y tipos de contrato.**

Contrato es el acuerdo de dos o más voluntades para crear o transferir derechos y obligaciones, como acto jurídico el cual tiene una serie de elementos estructurales que permite que esté en aptitudes de surtir sus efectos jurídicos entre los cuales mencionaremos los siguientes:

- a) El acuerdo de voluntades o consentimientos

b) El objeto

c) Excepcionalmente la solemnidad, que como se verá es una forma elevada al rango de elemento de existencia.

Además de estos elementos, hay determinados requisitos que la ley exige para que una vez nacido el contrato, tenga validez y ellos son

a) Capacidad de las partes que intervienen en el acto.

b) Voluntad de esas personas, libre o exenta de vicios.

c) Licitud en el objeto, motivo o fin del acto que se celebra.

d) Observancia por las partes, de la forma que exiga la ley, para externar la voluntad.

El contrato pierde validez por:

a) Incapacidad legal de las partes o de una de ellas.

b) Por vicios del consentimiento.

c) Porque su objeto, motivo o fin sea ilícito.

d) Porque el consentimiento no se haya manifestado en la forma que la ley establece.

De acuerdo a lo anterior tenemos que la nota esencial y definitiva de la relación laboral es la relación de subordinación. Esta característica tiene que estar regida por los diferentes tipos de contratos de trabajo entre los que tenemos:

a) **Contrato Individual de Trabajo:** es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario <sup>1</sup>

De acuerdo a los arts. 21 y 24 de la LFT el contrato individual de trabajo deberá contener como elementos esenciales:

---

<sup>1</sup> Ley Federal de Trabajo, 1ra . ed.. Alco, México, 1996, p. 22.

- 1) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón.
- 2) Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o indeterminado.
- 3) El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión.
- 4) El lugar o los lugares donde deba presentarse el trabajo.
- 5) La duración de la jornada.
- 6) El monto del salario.
- 7) Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón (Art. 25).

b) **Contrato Colectivo de Trabajo:** es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno a varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una a más empresas o establecimientos.<sup>2</sup>

El sindicato es el titular del contrato colectivo del trabajo y no los trabajadores individualmente considerados; sin embargo, éstos pueden deducir individualmente derechos cosagrados a su favor en el contrato colectivo de trabajo

Las prestaciones para los trabajadores que contenga el contrato colectivo de trabajo deberán ser siempre superiores a las de la Ley Federal del Trabajo y contratos individuales de trabajo que existen en el centro de trabajo porque si no las superara, perdería la razón de su existencia en el Derecho Laboral.

El contrato colectivo de trabajo es un acto formal que necesariamente debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad y surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, según la materia de que se trate

---

<sup>2</sup> Rosalio Bailon Valdovinos, Derecho Laboral. 1ra ed, Mundo Jurídico, México, 1995, p. 61

Si dentro de la empresa existen varios sindicatos, el titular del contrato colectivo de trabajo será el que tenga la mayoría de trabajadores, entendiéndose que la pérdida de esa mayoría entraña la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo

El contenido del contrato colectivo de trabajo lo señala la LFT en el art. 391 el cual contendrá:

- a) Los nombres y domicilios de los contratantes.
- b) Las empresas y establecimientos que abarquen.
- c) Su duración a la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- d) Las jornadas de trabajo.
- e) Los días de descanso y vacaciones
- f) El monto de los salarios.
- g) Las demás estipulaciones que convengan las partes.

c) **Contrato Ley:** es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, a fin de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades en todo el territorio nacional.<sup>3</sup>

El contrato ley contendrá (art: 412 LFT):

- 1) Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurren a la convención;
- 2) La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que se abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- 3) Su duración que no podrá exceder de dos años;

<sup>3</sup> Rosalío Bailón Valdovinos. Derecho Laboral, 1 ed.; Mundo Jurídico. México, 1995, p. 63.

- 4) Las condiciones de trabajo,
- 5) Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Nosotros definimos al contrato como un acuerdo entre dos a más personas para la prestación de un servicio subordinado, respetando las condiciones de trabajo estipuladas por ambas partes

Durante la investigación nos encontramos con diferentes tipos de contratos enfocados a las relación de trabajo entre los que tenemos:

Contrato individual, contrato colectivo y contrato ley.

La diferencia entre ellos estriba en que el primero está enfocado a un solo individuo, aplicado principalmente a empleados de confianza; el segundo es un acuerdo entre un grupo trabajadores representados por un sindicato y uno o varios patrones, aplicado a obreros en general, el tercero es el contrato por el cual se regirán todos los sindicatos de una determinada rama, aplicado en una o varias zonas económicas.

Estos contratos deberán reunir los requisitos mínimos que muestren los derechos y obligaciones de la personas que intervienen.

### **2.2.3. Jornada de Trabajo.**

La palabra "jornada" deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *jomea*, en francés *jouree* y en italiano *giornata*, en las diversas expresiones significa "día", también del latín *diumus*, "diano". Por lo tanto la "jornada" es el trabajo de un día o "el camino que suele andarse en un día"; "duración diaria o semanal de trabajo" <sup>4</sup>

La Asamblea constituyente de Querétaro, de 1916-1917, resolvió disminuir la duración de la jornada, para que los trabajadores no agotaran sus energías por el trabajo extenuante

Muchas y muy poderosas razones, de variada índole "biológica, social, familiar y cultural", animan este criterio al que se le denominó "jornada humanitaria", la cual no podría exceder de ocho horas.

---

<sup>4</sup> José Manuel Lastra Lastra, "La jornada de trabajo". La Práctica Jurídico-Administrativa Laboral (58) 1997, p. 11.

En el mismo sentido, la LFT de 1970 en su artículo 5o., incluyó el principio, en la fracción III para estipular la prohibición de: "una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva".

En el Convenio 30 relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, expedido el 10 de julio de 1930, en el artículo 2o., señala que por horas de trabajo deben entenderse: "el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador". Esta idea ha sido adoptada, por la mayoría de las legislaciones en los diversos países, tal es el caso de la legislación laboral mexicana, quién la define en el artículo 58 como: "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

La esencia del derecho del trabajo, desde su aparición hasta ahora, tiene un modelo definido, cuyo objetivo primordial es "el trabajo personal, voluntario dependiente y por cuenta ajena". La ejecución del trabajo convenido constituye "la obligación principal del trabajador".

Al finalizar la Primera Guerra Mundial los países se mantuvieron escépticos frente al problema que se comenta y, en general, a los problemas del trabajo, ocupándose, en forma limitada, de algunas ocupaciones especiales. Fue en 1919, en la Conferencia Internacional de Washington, en la que se limitó la duración del trabajo a jornadas de ocho horas y cuarenta y ocho semanales. Esta convención fue ratificada por los principales países del continente americano y por Europa.

En tal sentido, diversas legislaciones del trabajo aceptaron y adicionaron, en sus textos, la idea de limitar la jornada, así, las leyes mexicanas del trabajo de 1931, consignaron la idea en su artículo 32, fracción VII y los artículos 5o , fracción III, 59 demás relativos, que establecen la prohibición de jornadas inhumanas y la posibilidad, para el patrón y el trabajador, de fijar la duración y repartir las horas de trabajo.

### **Tipos de Jornada.**

La clasificación de las jornadas ha sido preocupación de sociólogos, economistas y juslaboralistas, quienes han partido de diversos puntos de vista y consideraciones para tal efecto.

Nestor de Buen<sup>5</sup> sugiere la siguiente clasificación con referencia a la legislación del trabajo en México:

---

<sup>5</sup> Néstor del Buen Lozano, Jornada de trabajo y descansos remunerados, Porrúa, México, 1993, pp. 119 y 120



a) **Jornada diurna.** La comprendida entre las seis y las veinte horas. Con duración máxima de ocho horas.

b) **Jornada nocturna.** Entre las veinte y las seis horas. Con duración máxima de siete horas.

c) **Jornada mixta.** La que comprende períodos de jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende de tres y medio o más, se considera jornada nocturna. Con duración máxima de siete horas y media.

d) **Jornada reducida.** En el trabajo de menores de 16 años, la actividad no puede exceder de seis horas diarias y tendrá que dividirse en períodos máximos de tres horas, para que en los distintos períodos de la jornada, éstos disfruten de un descanso por lo menos (Art. 177 de la LFT).

e) **Jornada especial.** Será aquella cuya duración sea mayor a la diaria o habitual, si con ello se consigue descansar el sábado por la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.

f) **Jornada extraordinaria.** Es aquella en la que se prolonga la duración más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales, pero no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en la semana.

g) **Jornada emergente.** Es aquella que requiere una prolongación de trabajo más allá del límite ordinario ya sea por causas o circunstancias de siniestro o riesgo inminente en que pelagra la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa

h) **Jornada continua.** Aun cuando la LFT no la define, la menciona en el artículo 63 con relación al descanso de media hora, y expresa la idea de que ésta transcurra a partir del inicio y el tiempo en que la jornada concluya. Durante este tiempo el trabajador está a disposición del patrón. Sin embargo, cabe aclarar que la idea de continuidad en el texto de la LFT no significa ininterrumpido, puesto que el trabajador tiene derecho a un descanso de media hora por lo menos.

i) **Jornada discontinua.** Cuya característica principal es la interrupción para que el trabajador pueda libremente disponer del tiempo intermedio e implica dos etapas diferentes de iniciación de jornada.

Podemos decir que la jornada de trabajo es el tiempo legalmente necesario en el cual el trabajador presta sus servicios.

La jornada de trabajo es una condición laboral por la que ha luchado la clase trabajadora cuyo objetivo principal es lograr un trabajo más humano e independiente, que permita al hombre desarrollar en su tiempo libre actividades sociales, deportivas y culturales.

Es necesario mencionar que la Ley Federal de Trabajo no hace distinción entre obrero y empleado para gozar de este derecho, sin embargo en la práctica podemos observar que no se respeta esta jornada para los trabajadores de confianza consideramos que es punto que la Ley debe aclarar para que se aplique en forma general y cumpliendo con los efectos legales que la excesiva jornada de trabajo tiene como consecuencia, por ejemplo el pago de horas extras.

## **2.3. DERECHOS Y OBLIGACIONES PATRONALES**

### **2.3.1. Ley Federal del Trabajo.**

La base de las obligaciones patronales la encontramos dentro de la Ley Federal del Trabajo en su título IV capítulo I el cual nos menciona las siguientes:

- 1) Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas y establecimientos.
- 2) Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento
- 3) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes.
- 4) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.
- 5) Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
- 6) Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

7) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares.

8) Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

9) Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicio al trabajador.

10) Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

Además es obligatorio para el patrón integrarse a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, esto con la finalidad de investigar las causas de los accidentes y enfermedades además proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

11) Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

12) Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

13) Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a sus servicios.

14) Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados:

a) Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.

b) Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.

c) Distribuir el trabajo a fin que dispongan de tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.

d) Proporcionarles capacitación y adiestramiento.

15) Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia.

### **2.3.2. Secretaría de Hacienda y Crédito Público.**

El artículo 83 del Impuesto Sobre la Renta nos menciona las obligaciones de los patrones en materia de salarios

#### **Obligaciones de los patrones.**

1). Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 80 y entregar en efectivo las cantidades a que se refieren los artículos 80-B y 81 de esta Ley

2). Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 81.

3). Proporcionar a las personas que les hubieren prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate. Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año. En los casos de retiro de trabajador se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.

4). Solicitar, en su caso, las constancias a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el registro federal de contribuyentes.

5) Solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y este efectúa el acreditamiento a que se refiere el artículo 80 y 80-B (acreditamiento de subsidio y crédito general mensual) a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

6) Presentar ante las oficinas autorizadas en el mes de febrero de cada año declaración proporcionando información sobre las personas a las que les haya entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior.

7) Quienes hagan pagos por estos conceptos deberán presentar, en el mes de febrero de cada año, información sobre el nombre, clave del registro federal de contribuyentes, remuneraciones cubiertas, retenciones efectuadas y en su caso, el monto del impuesto anual, correspondientes a cada uno de las personas que les hubieran prestado servicio en el año de calendario anterior.

8) Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, los datos necesarios a fin de inscribirlas en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieren sido inscritos con anterioridad, les proporcionen su clave de registro.

9) Entregar al contribuyente las diferencias que resulten a su favor con motivo del crédito al salario siempre que se cumplan con los siguientes requisitos:

a). Que lleven los registros de los pagos por los ingresos antes mencionados, en el que se identifique en forma individualizada a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.

b) Que se conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados, el impuesto que, en su caso, se haya retenido, y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario.

En el Código Fiscal de la Federación en su artículo 6o párrafo sexto establece que las contribuciones que se deban pagar mediante retención aún cuando quien deba efectuarla no retenga o no haga pago de la contraprestación relativa, el retenedor estará obligado a enterar una cantidad equivalente a la que debió haber retenido.

### 2.3.3. INFONAVIT

El el Diario Oficial de la Federación del día 6 de enero de 1997 se publicó el Decreto por el que se reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, del cual se desprenden las siguientes obligaciones patronales:

- 1) Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto.
- 2) Los patrones estarán obligados, siempre que contraten a un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Unica de Registro de Población. Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción.
- 3) Determinar el monto de las aportaciones, el cual será del 5% del salario integrado conforme lo establecido en el artículo 27 de la nueva LSS.
- 4) Efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores, previstas en los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
- 5) Para la integración del tope del salario base de aportaciones se aplicará lo establecido en la Ley del Seguro Social.
- 6) El incremento del tope salarial se efectuará de acuerdo con lo establecido en la Ley del Seguro Social, en la parte correspondiente a los seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez.
- 7) Entregar la información comprobatoria de pago de aportaciones a los trabajadores.
- 8) Pago de aportaciones habitacionales hasta la presentación del aviso de baja del trabajador.
- 9) Es obligación del Patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Infonavit devolverá al patrón, omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de su nueva alta.

10) Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y en la periodicidad que al efecto establezca la presente ley, a la Ley del Seguro Social (LSS) y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR).

11) Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme lo previsto en los artículos 97 y 110 de la LFT, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Infonavit, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras, que actúen por cuenta y orden del Infonavit.

12) Cuando las empresas tengan 300 trabajadores, en cada uno de los meses del ejercicio fiscal, tendrán obligación de dictaminarse por contador público, para ello deberán presentar al infonavit copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente, con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales, de conformidad con lo establecido en el RCFF.

13) Permitir, las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Infonavit, las que se sujetarán a lo establecido por la ley, el Código Fiscal de la Federación y sus disposiciones reglamentarias.

14) Atender los requerimientos de pago e información que les formule el infonavit, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes

15) Se establece la obligación a las constructoras de expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador, constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los períodos de pago establecidos

16) Las reformas a la Ley del Infonavit establecen que la obligación de efectuar las aportaciones y hacer descuentos se suspenderá cuando no se paguen los salarios por ausencias en los términos de la LSS, siempre que se dé aviso oportuno al Infonavit, de conformidad con el artículo 31. Tratándose de incapacidades expedidos por el IMSS, subsistirá la obligación del pago de aportaciones.

17) En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable en el nuevo patrón de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

18) En el caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador, o de enterar al Instituto las aportaciones y descuentos a los salarios, los trabajadores tienen derecho de acudir al Infonavit y proporcionarle los informes correspondientes; sin que ello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiere incurrido.

19) Los patrones deberán dar aviso al Infonavit de los cambios de domicilio y de denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pagos.

20) Harán del conocimiento del Infonavit las altas, bajas, modificaciones de salario, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores, necesarios al Infonavit para dar cumplimiento a las obligaciones contenidos en Ley.

El registro de los patrones y la inscripción de los trabajadores, así como los demás avisos a que se refieren los párrafos anteriores, deberán presentarse al Infonavit dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles, contados a partir de que se den los supuestos anteriores.

Los cambios en el salario base de cotización y de descuentos surtirán efectos a partir de la fecha en que éstos ocurran.

La información a que se refiere el artículo 31 podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos, en los términos que señale el Infonavit.

La periodicidad del pago de las aportaciones y descuentos continuará siendo en forma bimestral hasta que en la LISSSTE se establezcan los pagos mensuales.

El incumplimiento de los patrones para enterar puntualmente las aportaciones y los descuentos causarán actualizaciones y recargos y, en su caso, gastos de ejecución, conforme a lo dispuestos en el CFF.

#### **2.3.4. IMSS.(OBLIGACIONES ART.15)**

1) Los patrones que empleen trabajadores sujetos al Régimen del Seguro Social, deberán inscribirse dentro de los cinco días siguientes a la iniciación de sus actividades, suministrando las informaciones que solicite el Instituto en relación con las condiciones de trabajo, objeto de la empresa, naturaleza de las actividades que se desarrollan y además datos importantes para el



Seguro que a juicio del propio Instituto sean necesarios. Así mismo, el Instituto asignará a cada patrón un número de registro y le proporcionará una tarjeta de identificación patronal, la que deberá mostrar siempre que lo requiera el Instituto. En dicha tarjeta constará la clase y grado de riesgo que corresponda a la empresa y el patrón deberá mencionar su número de registro en toda gestión que realice ante esta Institución.

2) Los patrones están obligados a inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas, bajas y modificaciones de salario dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, así como llevar registros relativos a nóminas y listas de raya asentando nombre, denominación o razón social del patrón, número de registro ante el Instituto y del Registro Federal de Contribuyente; nombre, número de seguridad social, Registro Federal de Contribuyentes incluyendo, en su caso, homoclave y la Clave Unica del Registro de Población (CURP) de los trabajadores, lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios; salario base de cotización; número de días o unidades de tiempo laborados, importe del salario devengado por cada trabajador y cuotas del Seguro Social retenidas; importe del total de los salarios devengados, así como de las deducciones devengadas y retenciones efectuadas; firma o huella digital de los trabajadores (art.4o LSS).

Todo lo anterior se requiere con la finalidad de que el Instituto verifique la existencia, cuantía y naturaleza de las obligaciones que el patrón enterará al Instituto por concepto de cuotas obrero patronales.

3) En cuanto a los trabajadores que tengan como percepción el salario mínimo, es obligación del patrón cubrir íntegramente la cuota del trabajador, cuando el patrón no descuenta oportunamente las cuotas que correspondan al trabajador, sólo podrán descontar cuatro cotizaciones semanales acumuladas, las restantes quedarán a su cargo.

4) Cumplir con las obligaciones de las disposiciones relativas al seguro de retiro, cesantía y vejez.

5) Expedir y entregar a los trabajadores eventuales de la construcción y del campo, constancia de los días cotizados.

6) Los patrones que por el número de trabajadores, en términos del CFF, estén obligados a dictaminar, por C.P. sus estados financieros, deberán presentar al IMSS, Informe sobre la situación fiscal del contribuyente, con firma autógrafa y anexos referentes a las contribuciones por concepto de cuotas obrero-patronales.

7) Los patrones tendrán la obligación de autodeterminar anualmente el grado de riesgo de acuerdo con sus índices de siniestralidad. Ahora bien, con respecto al pago de la prima correspondiente al grado de riesgo se aplicará únicamente el porcentaje arrojado por la tabla de clasificación.

Anualmente las empresas determinarán su siniestralidad (prima) de acuerdo con los propios datos aplicando la fórmula determinada por el instituto, para establecer si continúa con la misma prima, o la aumenta o disminuye según el resultado que se obtenga en una proporción no mayor al 0.01, es decir, el 1% con respecto al año inmediato anterior. La prima no podrá ser mayor al 15% ni menor al 0.25% de los salarios base de cotización.

La primera autodeterminación deberá efectuarse con los datos del período anual 1997 durante el primer bimestre de 1998 y tendrá vigencia del 1o. de marzo de 1998 al 28 de febrero de 1999.

8) Los patrones de acuerdo al artículo 39 deberán efectuar el pago de las cuotas por mensualidades vencidas a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente.

Los patrones de uno a cuatro trabajadores determinarán las cuotas obrero patronales utilizando los formularios que autorice el IMSS en la subdelegación correspondiente, o en caso de presentarlo en dispositivo magnético ante instituciones bancarias.

Los patrones con cinco o más trabajadores determinarán las cuotas obrero patronales utilizando el programa de cómputo que autorice el IMSS (SUA).

Como consecuencia de la complejidad que existe entre las relaciones laborales fue necesario crear una serie de normas que permitieran manejar en una forma armónica y justa la relación Patrón-Trabajador, delimitando en cada uno de ellos sus derechos y obligaciones.

Estos derechos y obligaciones van encaminados a reconocer ante terceros la presencia de un vínculo, que no solo muestra la obligación del patrón a contribuir al gasto público sino que permite dar al trabajador una vida socialmente útil y digna, pero ayudando al patrón a protegerse en un momento dado de la irresponsabilidad de un trabajador en el desempeño de sus labores quedando en manos del Estado vigilar que lo estipulado en las leyes sea aplicado.

Hemos observado a través de nuestra experiencia laboral todo el conjunto de los derechos y obligaciones que se encuentran reguladas en las diferentes leyes aplicadas a la prestación de un servicio personal subordinado en la mayoría de los casos han sido cumplidas satisfactoriamente.

#### 2.4. Derechos y Obligaciones de los trabajadores.

Como se ha mencionando la relación de trabajo tiene por objeto la prestación de un servicio personal subordinado a cambio del pago de un salario, es por ello que la Ley Federal del Trabajo estipula los derechos mínimos que tiene el trabajador entre los que encontramos:

1) **Descanso Dominical.** Por cada seis días de trabajo el trabajador disfrutará de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro. El pago del día de descanso se realiza en forma proporcional a los días trabajados en la semana.

2) **Prima Dominical.** En cuanto al pago de los trabajadores que laboren en días domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Por lo mencionado anteriormente podemos decir que el descanso dominical es una preferencia pero no una obligación para el patrón y se considera que la prima para trabajar en día domingo solo se paga cuando el domingo es un día normal de trabajo, pero si se trata del día de descanso semanal del trabajador este recibirá además del salario correspondiente al descanso, un salario doble por el servicio prestado.

3) **Aguinaldo Anual.** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

Los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicios independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado

4) **Vacaciones.** Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio, después del cuarto año de servicio, el período de vacaciones se incrementará en dos días por cada cinco de servicio.

El disfrute de los días de vacaciones deberá ser en forma continua por lo menos seis días y no podrán los patrones compensar dicho descanso con alguna remuneración y si el trabajador no labora el año completo, tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda por el tiempo laborado.

5) **Prima Vacacional** Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. La prima vacacional se paga exclusivamente sobre los días que correspondan al período vacacional y no sobre los días de descanso que se junten con los de vacaciones.

6) **Antigüedad.** Los trabajadores de planta, los que prestan servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes temporales y los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad. Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad.

7) **Prima de Antigüedad.** Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

a) La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio, tomando como base el salario que persistió durante la baja el cual nunca será menor al mínimo.

b) La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido. (Art 162).

8) **Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas** Los trabajadores tendrán derecho a la participación de las utilidades de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Para los efectos de ésta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. El reparto entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual.

9) **Maternidad.** Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

a) Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.

- b) Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.
- c) Los períodos de descanso se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto
- d) En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa
- e) Durante los períodos de descanso percibirán su salario íntegro, en los casos de prórroga tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días.
- f) Los servicios de guardería se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

**6) Capacitación y Adiestramiento.** Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

#### **Obligaciones.**

- a) Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables
- b) Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competente y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores
- c) Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo
- d) Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- e) Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

f) Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo.

g) Observar buenas costumbres durante el servicio.

h) Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

i) Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

j) Poner en conocimiento al patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

k) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos elaborados así como los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

## **2.5. FINALIZACION DE LA RELACION DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS.**

Teniendo ya la noción de qué es y cómo nace la relación de trabajo, es importante mencionar cómo finaliza y cuáles son las consecuencias.

La relación de trabajo puede finalizar de dos maneras; por rescisión y por terminación.

### **RESCISION.**

La rescisión en materia de trabajo es un acto jurídico unilateral realizado por el trabajador o el patrón, consistente en dejar sin efecto la relación o el contrato de trabajo. Aún cuando es unilateral, no es arbitrario, debido a que tanto el patrón como el trabajador están obligados a probar la causa de la rescisión que invoquen en la relación o contrato de trabajo.

El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidades (art. 46 LFT).

Son causas de rescisión de la relación de trabajo **sin responsabilidad para el patrón** (art. 47 LFT):

I.- Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que hubiese propuesto o recomendarlo con certificados falsos o referencias en lo que se le atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios al trabajador.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de honrradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón sus familiares, o del personal directivo o administrativo de la empresa, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

III - Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, así como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

IV - Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación del trabajo

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores, en los edificios, obras, maquinana, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea causa única del perjuicio.

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

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes, sin causa justificada siempre que se trate de trabajo contratado.

XII.- Negarse el trabajador a adoptar medidas preventivas o seguir sus procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez a bajo la influencias de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica.

El patrón deberá avisar por escrito al trabajador de la causa de la rescisión de la relación o contrato de trabajo y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva por que si no lo hace, nace en favor del trabajador la presunción de ser injustificado el despido de conformidad con lo dispuesto en la fracción XV párrafo segundo, tercero y cuarto del art. 47 de la LFT.

Cuando rescinde la relación o el contrato de trabajo, el trabajador tiene dos opciones, demandar la reinstalación en el trabajo que desempeñaba o exigir el pago de una indemnización. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización en los casos que menciona el art 49 LFT y que para efectos de una mejor comprensión transcribimos:

“ Art 49 - El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de una indemnización que se determina en el art 50 en los casos siguientes:

I.- Cuando se trate de un trabajador que tenga una antigüedad de un año.

II.- Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, ésta en contacto directo y permanente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación del trabajo.

III.- En caso de trabajadores de confianza.

IV.- En el servicio doméstico.

V - Cuando se trate de trabajadores eventuales



Las causas de rescisión **por parte del trabajador** (art. 51) son las siguientes:

I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle trabajo, respecto a las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar su servicio el trabajador

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o personal directivo, dentro del servicio, en faltas de honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos contra el trabajador, cónyuge, padres, hijo o hermanos.

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación del trabajo.

IV.-Reducir el patrón el salario al trabajador

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

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

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

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los veinte días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá, derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 LFT.(art. 52).

Es conveniente aclarar que si es el patrón quien rescinde la relación o el contrato de trabajo y no acredita la causa o causas invocadas, no estará obligado a indemnizar al trabajador con veinte días de salario por cada año de servicios prestados, ya que esta prestación es operante solamente en el caso de que sea el trabajador quien rescinde la relación o el contrato de trabajo. Lo dicho tiene fundamento en el artículo 52 LFT citado en el párrafo anterior.

## TERMINACION.

Aunque la Ley Federal del Trabajo no da la definición de la terminación, se puede decir que la terminación es la cesación o conclusión de la relación o contrato de trabajo.

Aun cuando la rescisión y la terminación producen el mismo efecto de romper o acabar con la relación o el contrato de trabajo, no son lo mismo ya que la rescisión es un acto totalmente unilateral y la terminación se nos presenta en ocasiones como un acto bilateral y en otras como un acto consensual, y en otras más como un acto obligatorio.

Las causas de terminación de la relación o contrato de trabajo que menciona la ley en su artículo 53 son:

I.- El mutuo consentimiento de la partes;

II.- La muerte del trabajador;

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

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, de que haga posible la prestación del trabajo

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434 de la LFT

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 LFT consistirán en:

a) Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en la cantidad del importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios.

b) Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestado. (Art. 50).

Existe una tercera causa de terminación de la relación de trabajo que propiamente no es una separación definitiva, denominada en el artículo 42 LFT como **SUSPENSIÓN** que a la letra dice:

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar sus servicios y de pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de la sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado percibir aquél.

IV.- El arresto del trabajador.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

VII.- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos. necesarios para la prestación de los servicios, cuando sea imputable al trabajador.

De acuerdo al artículo 43 de la LFT las causas de suspensión antes mencionadas surtirán efectos en los siguientes casos.

I- En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en el momento que se produzca la incapacidad para el trabajo hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exeder del término fijado por la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

II.- Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que se cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.

III.- En los casos de las fracciones 5 y 6, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargo, hasta por un período de seis años.

IV.- En caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir a la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicio se tomará en consideración para determinar su antigüedad (Art. 44 LFT).

El trabajador deberá regresar a su trabajo de conformidad con el artículo 45 en los siguientes casos:

I.- En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

II - En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

De la misma forma en que nace una relación laboral, para que ésta termine y no surta efectos legales en perjuicio de alguna de las partes, se requiere de un mutuo consentimiento plasmado por medio de un escrito.

Habría que tener cuidado en la forma como finaliza la relación, puesto que podríamos estar en presencia de un acto por rescisión, suspensión o terminación.

La diferencia que nosotros encontramos en cada una de ellas es:

La rescisión es la conclusión de la relación porque una de las partes no esta de acuerdo en la forma de desarrollarse el trabajo, la suspensión es una terminación temporal de la relación laboral y la terminación es el acuerdo entre ambas partes por haber cumplido el objetivo que dió origen a la relación

No debemos olvidar que tanto en la rescisión y la terminación pueden traer conflictos legales entre el patrón y el trabajador. Dichos conflictos son llevados a juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta sirva como parte mediadora entre ambas partes estudiando las causas de la terminación de la relación dando un veredicto a favor o en contra de las partes involucradas.

El principal efecto jurídico que trae consigo la causa injustificada de la relación de trabajo es la obligación del patrón de indemnizar al trabajador como lo establece en Ley Federal del Trabajo.

Por experiencia sabemos que nunca se logra la aplicación de lo plasmado en la Ley, porque normalmente se llega a un acuerdo entre el patrón y el trabajador. Lo que consideramos inadecuado porque se debería obligar a el patrón a indemnizar al trabajador de acuerdo a la Ley.

Es importante mencionar que se debe bajar los años requeridos para que el trabajador goce de su prima de antigüedad, pues en la actual ley se maneja como un mínimo de 15 años lo que consideramos demasiado tiempo de acuerdo al situación económica del país y al desgaste físico y mental que sufre el trabajador, por lo que proponemos se ajuste a 6 años como mínimo

*CAPITULO 3*  
*TRATAMIENTO FISCAL DE LOS*  
*SUELDOS Y SALARIOS*

## CAPITULO 3 TRATAMIENTO FISCAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.

### 3.1 IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

#### 3.1.1 Ingresos gravables y exentos.

Tomando en consideración que los artículos 1o y 2o del CFF obliga a las personas físicas y morales a contribuir al gasto público mediante el pago de un impuesto, de acuerdo con las leyes fiscales respectivas, toca a la LISR establecer los ingresos que se encuentran sujetos a estas disposiciones, entre la que encontramos en su Título IV, Capítulo I los ingresos que obtienen las personas físicas por la prestación de un servicio personal subordinado.

Ahora bien con la finalidad de poder ayudar a los contribuyentes económicamente, las mismas leyes fiscales han establecido una serie de lineamientos que permiten no acumular la totalidad de los ingresos que percibe una persona ya sea física o moral .

Es por ello que a continuación mencionaremos lo que la Ley considera como ingresos gravados y exentos.

#### **Ingresos Gravables. (Art.78)**

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás 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, asimismo se considerarán entre otros los siguientes.

- I. Las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, las entidades federativas y los municipios.
- II. Anticipos de cooperativas de producción, sociedades y asociaciones civiles, 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.
- III. Los honorarios a miembros de consejo directivo, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.
- IV. Honorarios por servicios prestados preponderantemente a un prestatario.  
Los honorarios a personas que presten servicios preponderadamente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de éste último.

Se entiende que una persona presta servicios preponderadamente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiere percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los obtenidos como honorarios

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 esta 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. En caso de que omitan dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

V. 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

VI. 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.

Gravámenes sobre percepciones cobradas, se estima que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Asimismo los ingresos en crédito se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario que sean cobrados. (Art.77)

### **Ingresos Exentos. (Art. 77)**

I. Tiempo extra y prestaciones adicionales al salario mínimo general. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para uno o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dichos salarios, cuando no exceda de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice en los días de descansos sin disfrutar de otros en sustitución.

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



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

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

III Jubilaciones, pensiones y seguro de retiro. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y las provenientes de las cuentas individuales de ahorro abiertas en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte cuyo monto diario **no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente**. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este apartado.

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

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

Limitaciones a la exención de prestaciones de previsión social, dicha exención se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general de área geográfica del contribuyente, elevado al año, cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos de previsión social, un monto hasta de un salario mínimo general de 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 sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año

VII Reembolsos de aportaciones al INFONAVIT La entrega de los depósitos constituidos en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o en los demás institutos de seguridad social en los términos de esta ley, así como las casas habitación proporcionadas por los trabajadores.

VIII. Caja y fondos de ahorro. Las provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro, por los ingresos correspondientes a intereses sobre préstamos cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en el art. 123 constitucional, incluyendo a los trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios, y que se cumpla con los siguientes requisitos:

- 1) Que los ingresos del trabajador incluyendo aquellos en efectivo, en bienes, en crédito o en servicio, inclusive cuando estén gravados por esta ley, no se consideren ingresos por la misma o se trate de servicios obligatorios, sin incluir dentro de estos últimos a los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, no hayan excedido en el ejercicio inmediato anterior de un monto equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.
- 2) Que la totalidad del préstamo en el ejercicio que se trate, no exceda de un monto equivalente de un salario mensual, por un periodo máximo de tres meses.

IX. Cuotas obreras al I.M.S.S.. Las cuotas de seguridad social de los trabajadores pagadas a los patrones

X. Primas de antigüedad, indemnizaciones, seguro de retiro. Los que obtengan las personas que hayan estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por los conceptos de primas de antigüedad, de retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del estado con cargo a las cuentas individuales de Ahorro, en los términos de la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año del servicio o de contribución en el caso de las subcuentas del seguro de retiro o cuentas individuales de Ahorro.

XI. Gratificaciones, primas vacacionales, PTU y primas dominicales. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general, así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días del salario mínimo general del área geográfica del trabajador. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente a un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que labore. Por el excedente se tendrá la obligación de realizar el pago del impuesto correspondiente.

### 3.1.2. Procedimiento para el cálculo mensual y anual de ISR.

La Ley del Impuesto sobre la Renta en su artículo 80, establece que quienes hagan pagos por conceptos de salarios están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual (de los trabajadores).

Es decir los patrones estarán obligados a calcular el impuesto a cargo de cada uno de sus trabajadores por los ingresos gravables que les pague. Este impuesto se deberá descontar al trabajador de su pago de nómina.

El impuesto de trabajadores se calcula aplicando tanto la tabla de impuesto, como la tabla de subsidio y la de crédito al salario, lo que hace el cálculo del impuesto un tanto complicado, y si a esto agregamos que no solo a los trabajadores se les calcula el impuesto, sino también aquellas personas a quienes las disposiciones fiscales permiten se aplique el procedimiento de los salarios para el cálculo de su impuesto, hace la situación más complicada.

El objetivo de este capítulo es señalar el cálculo del impuesto a salarios en casos específicos, ya sea de ingresos de trabajadores o de otras personas físicas a quienes fiscalmente se aplica el tratamiento salarial de sus ingresos; indicando las disposiciones en que se basa su cálculo.

El Impuesto sobre la Renta (ISR) a retener al pagar salarios se calcula de la siguiente forma, siguiendo los procedimientos que establece la ley (Art. 80, 80-A y 80-B de la LISR):

<b>ART.80</b>	Ingreso total del mes
<b>menos</b>	Ingresos exentos
<b>igual</b>	Ingreso gravado
<b>menos</b>	Límite inferior (*)
<b>igual</b>	Excedente del límite inferior
<b>por</b>	% sobre el excedente del límite inferior (*)
<b>igual</b>	Impuesto Marginal
<b>mas</b>	Cuota fija (*)
<b>igual</b>	Impuesto a cargo
<b>menos</b>	Subsidio acreditable
<b>menos</b>	Crédito al salario
<b>igual</b>	Impuesto a retener o diferencia a devolver por crédito al salario

(\*) Para encontrar el límite inferior el porcentaje sobre el excedente y la cuota fija se deberá buscar el rango donde se localice el monto del ingreso gravado.

Los trabajadores tienen derecho a un **subsidio** que en el caso particular de los trabajadores y asimilados, se encuentra establecido dentro del artículo 80-A.

Así como tenemos diversas alternativas para el cálculo del impuesto, también hay diversas opciones para la determinación de la proporción del subsidio a utilizar.

El procedimiento establecido en ley, es el que se basa en las cifras obtenidas en el ejercicio anterior para calcular la proporción

Proporción de subsidio	=	$\frac{\text{Monto total de pagos gravados efectuados en el ejercicio anterior.}}{\text{Total de erogaciones efectuadas por la prestación de servicios personales subordinados en el mismo período}}$
------------------------	---	---

Con la proporción determinada de acuerdo con lo anterior se calculará el monto del subsidio acreditable de la siguiente manera:

Subsidio no acreditable	=	$S \times [2 (1-P)]$
Subsidio acreditable	=	subsidio - subsidio no acreditable
Donde:		
S	=	Subsidio según tabla del art. 80-A
P	=	Proporción de subsidio determinado por el patrón para todos los trabajadores

A continuación mostraremos un ejemplo para aplicar el procedimiento descrito anteriormente utilizando para ello las tablas del segundo semestre de 1997.

Supongamos que un trabajador recibe las siguientes percepciones por un mes de trabajo:

		Percepción mensual
Salario diario	= \$ 80.00	30.4 x 80 = \$2,432.00
Aguinaldo	= 30 días.	80 x 30 días = \$ 2,400 00

<b>Vacaciones</b>	= 8 dias.	$80 \times 8 \text{ dias} = \$ 640.00$
<b>Prima vacacional</b>	= 50%.	$640 \times 50\% = \$ 320.00$
<b>Fondo de ahorro</b>	= 15 % s/salario	$\$ 2,432 \times 15 = \$ 364.80$
<b>Tiempo extra</b>	= 13 horas 3 veces en una semana	$80 / 8 \times 13 \text{ h} = \$ 130.00$
<b>Vales de despensa</b>	= 10 % s/salario	$\$ 2,432 \times .10 = \$ 243.20$

Tabla del artículo 80 LISR.

Limite Inferior \$	Limite Superior \$	Cuota Fija \$	% s/excedente del Limite Inferior %
0.01	274.52	0.00	3.00
274.53	2,329.97	8.24	10.00
2,329.98	4,094.71	213.77	17.00
4,094.72	4,759.94	513.79	25.00
(1) 4,759.95	5,698.93	680.08	32.00
5,698.94	11,493.94	980.57	33.00
11,493.95	18,116.04	2,892.91	34.00
18,116.05	en adelante	5,194.41	35.00

Tabla del artículo 80-A.LISR.

Limite Inferior \$	Limite Superior \$	Cuota Fija \$	% de subsidio sobre impuesto marginal
0.01	274.52	0.00	50.00
274.53	2,329.97	4.11	50.00
2,329.98	4,094.71	106.89	50.00
4,094.72	4,759.94	256.88	50.00
(1) 4,759.95	5,698.93	340.06	50.00
5,698.94	11,493.94	490.27	40.00
11,493.95	18,116.04	1,255.21	30.00
18,116.05	22,987.87	1,930.66	20.00
22,987.88	27,585.41	2,271.71	10.00
27,585.42	en adelante	2,432.61	0.00

Tabla del artículo 80 B.LISR.

Monto de ingresos que sirve de base para calcular el impuesto para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	Crédito al Salario Mensual \$
0.01	978.64	225.18
978.65	1,440.98	225.08
1,440.99	1,467.94	225.08
1,467.95	1,921.29	224.95
1,921.30	1,957.26	217.28
1,957.27	2,094.27	211.59
2,094.28	2,459.75	211.59
2,459.76	2,609.68	195.99
2,609.69	2,951.71	179.74
2,951.72	3,443.68	162.98
3,443.69	3,935.61	140.25
3,935.62	4,084.13	120.39
(1) 4,084.14	en adelante	98.37

Determinación de la proporción:

Concepto	Importe Gravado	Importe Exento	Total de Erogaciones
Sueldo	438,000	0	438,000
Horas extras	64,240	10,920	75,160
Aguinaldo	39,440	6,420	45,860
Prima vacacional	21,360	3,210	24,570
Fondo de ahorro	8,760	56,940	65,700
Vales de despensa	43,800	0	43,800
<b>Subtotal</b>	<b>615,600</b>	<b>77,490</b>	<b>693,090</b>
Aportación del SAR			10,300
Cuotas al IMSS			83,960
Aportación INFONAVIT			25,950
<b>Total</b>	<b>615,600</b>	<b>77,490</b>	<b>813,300</b>
	<b>Proporción</b>	<b>615,600</b>	<b>.75</b>
		<b>813,300</b>	

## Determinación de ingresos exentos:

Concepto	Monto	Fundamento Legal LISR	Cálculo	Exento	Gravado
Sueldo	2,432.00	Art 78			2,432.00
Aguinaldo	2,400.00	Art 77 Fracc IX Hasta el equivalente a 15 días de SMG	$26.45 \times 15 = 396.75$	396.75	2,003.25
Vacaciones	640.00	Art. 78			640.00
Prima Vacacional	320.00	Art. 77 Fracc IX Hasta el equivalente a 15 días de SMG	$26.45 \times 15 = 396.75$	320.00	0
Fondo de Ahorro	364.80	Art 78 Fracc VIII y Art 22 Fracc I RISR. Hasta el 13% de 10 SMG	$(26.45 \times 10) = 264.5$ $(264.5 \times 13\%) = 34.38$ $34.8 \times 30.4 = 1,045.30$	364.80	
Tiempo extra	130.00	Art. 77 Fracc. 50% si, no exeden de los límites establecidos en la LFT y hasta por el tope de 5 veces de SMG.por c/semana de servicio	$9 \text{ hrs} \times 10 = 90$ $90 \times 50\% = 45$ $(26.45 \times 5) \times 1 = 132.25$ $4 \times 10 = 40$	45.00	45.00  40.00
Vales de despensa	243.00	Art. 78 porque no se consideran una prestación de previsión social			243.00
<b>Totales</b>	<b>6,529.80</b>			<b>1,126.55</b>	<b>5,403.25</b>

## Cálculo del impuesto a retener

	Ingresos totales	6,529.80		
<b>menos:</b>	Ingresos exentos	(1,126.55)		
	<b>Ingresos gravados</b>	<b>5,403.25</b>		
<b>menos:</b>	Limite inferior (1)	4,759.95		
	exendente s/lim. inferior	643.30		
<b>( X )</b>	Porcentaje s/exe. lim inf	32 %		
	<b>Impuesto Marginal</b>	<b>205.86</b>		
<b>mas:</b>	Cuota fija	680.08		
<b>igual:</b>	<b>Impuesto del mes</b>	<b>885.94</b>		
	<b>SUBSIDIO</b>		<b>Determinacion del Subsidio</b>	<b>del Subsidio</b>
			<b>Acred.</b>	
	Impuesto Marginal	205.86	Subsidio no	
			acreditable	= 442.99 x 2 (1-.75)
	Porciento s/impto marginal	50%		= 442.99 x 0.50
		102.93		= <b>221.50</b>
<b>mas:</b>	Cuota fija	340.06	Subsidio	
			acreditable	= (442.99-221.50)
	<b>SUBSIDIO</b>	442.99		= <b>221.50</b>
	Impuesto mensual	885.94		
<b>menos:</b>	Subsidio acreditable	221.50		
<b>menos:</b>	Crédito al salario	98.37		
	<b>Impuesto a retener</b>	<b><u>566.07</u></b>		

Los patrones estan obligados a realizar un cálculo anual del impuesto sobre sueldos y salario aplicando el mismo procedimiento descrito, utilizando para éste las tablas del artículo 141, 141-A y 141-B de la LISR.

Es conveniente aclarar que si bien es cierto que debemos aplicar tanto las tarifas y procedimientos de 1997 para calcular el impuesto, así como las correspondientes a 1991 y establecer la comparación para retener el más favorable para el trabajador, para efectos de este trabajo, por razones prácticas, no se estableció tal comparación ya que solo se aplicarán tarifas 1997



En lo referente a los ingresos asimilados a salarios, el procedimiento es parecido al anterior la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), en este sentido, ya tiene un criterio definido, puesto que anteriormente, en resoluciones particulares, había opinado en el sentido de no aplicar la proporción del subsidio que se aplica a los demás trabajadores. Actualmente, en la compilación de la normatividad del servicio de Administración Tributaria (SAT) señala que la retención que se realice a las personas físicas que perciban ingresos asimilados a salarios, el monto del subsidio deberá calcularse en los términos del artículo 80 esto es, se calcula tal como lo vimos para salarios. Por lo que respecta al crédito al salario éstos contribuyentes no tienen derecho a él por exposición expresa del artículo 80, a los asimilados a salarios se aplicará el crédito general.

<b>ART.80</b>	Ingreso total del mes
<b>menos</b>	Ingresos exentos
<b>igual</b>	Ingreso gravado
<b>menos</b>	Límite inferior (*)
<b>igual</b>	Excedente del límite inferior
<b>por</b>	% sobre el excedente del límite inferior (*)
<b>igual</b>	Impuesto Marginal
<b>mas</b>	Cuota fija (*)
<b>igual</b>	Impuesto a cargo
<b>menos</b>	Subsidio acreditable
<b>menos</b>	Crédito General Mensual
<b>igual</b>	Impuesto a retener

### 3.2.1 Trámites relativos a la presentación de formatos y plazos de presentación.

Al constituirse un ente económico del sector privado, dentro de sus diversas obligaciones y trámites que deben efectuarse se encuentra la inscripción patronal así como la de los trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para determinar la obligación de un patrón de inscribirse e inscribir a sus trabajadores, se tomará en cuenta el lugar donde presten sus servicios, independientemente de la ubicación legal de las oficinas de la empresa respectiva.

El Instituto asignará a cada patrón un número de registro y le proporcionará una **Tarjeta de Identificación Patronal**, la que deberá mostrar siempre que lo requiera el Instituto en dicha tarjeta.

constará la clase y grado de riesgo que corresponda a la empresa de conformidad con el Reglamento respectivo. El patrón deberá mencionar su número de registro en toda gestión que realice ante el Instituto.

#### **Registro Patronal IMSS. Trámite para su obtención.**

Para dar de alta a un patrón ante al Instituto Mexicano del Seguro Social es necesario requisitar lo siguiente:

- 1) Original y fotocopia del RFC (forma R-1 alta ante la SHCP).
- 2) Original y fotocopia del acta constitutiva.
- 3) Original y fotocopia del poder notarial del representante legal (si es extranjero deberá presentar la forma FM-3. Autorización para trabajar en México expedida por la Secretaría de Gobernación).
- 4) Original y copia de identificación oficial (credencial del Instituto Federal Electoral, Cartilla del Servicio Militar Nacional liberada, licencia o pasaporte vigente).
- 5) Comprobante de domicilio a nombre del patrón persona física (recibos de luz, teléfono, predial, contrato de arrendamiento o comodato, etc ).
- 6) Croquis de ubicación del domicilio, invariablemente
- 7) Si quien realiza el trámite no es el representante legal del patrón, entonces se deberá anexar carta poder simple identificación (IFE, cartilla SMN liberada, licencia o pasaporte vigente) de la persona que recibe el poder.
- 8) Formato Afil-01 Aviso de inscripción patronal o de modificación en el registro (un juego en original y dos copias)
- 9) Formato SSRT-01-003. Inscripción de las empresas en el seguro de riesgo de trabajo (un juego en original y copia)
- 10) Formatos Afil-02 Aviso de inscripción de los trabajadores.

El número de Registro Patronal se compone de once dígitos que están formados de la siguiente manera:

(1)	(2)	(3)	(4)
B40	12321	10	2

**Donde:**

1. Es la clave de la oficina donde se lleva a cabo la inscripción (oficina administrativa o subdelegación).
2. Es el número consecutivo, e indica el número 10001
3. Representa la modalidad o régimen en que se encuentre cotizando el patrón
4. Es el dígito verificador de la computadora.

**Instrucciones para el llenado del formato Afii-01.**

1. Se deberá proporcionar el nombre, denominación y la razón social del patrón o del sujeto obligado, en el orden que se pide y sin utilizar abreviaturas
2. Se dejará en blanco el recuadro del número del registro patronal, para que el IMSS proceda a su aplicación
3. En el recuadro del registro federal del contribuyente se anotarán las letras con mayúscula sin olvidar la homoclave o determinante.
4. En la actividad o giro de la empresa, se anotará la actividad preponderante manifestada ante la SHPC en el formato R-1
5. En el recuadro de riesgo manifestado por el patrón, se anotarán la clase, fracción y prima de riesgo que le corresponda conforme a reglamento de clasificación y grado de riesgo de las empresas, que le haya sido entregado al inicio del trámite
6. El recuadro "Exclusivo IMSS", en seguros especiales se deberá dejar en blanco, ya que el instituto lo utilizará cuando los avisos se refieran a altas en las modalidades 33 a 44.

7. En el recuadro de fecha de la causa del aviso, se anotará la fecha del inicio de la relación laboral del más antiguo de los trabajadores.

8. El domicilio del patrón se anotará la calle y/o manzana, número, colonia y/o población, municipio, entidad y código postal.

9. Se marcará con una "X" la causa de presentación del aviso; en este punto se darán varias opciones, ya que el formato deberá ser utilizado cuando se presente cualquiera de las situaciones siguientes:

a) Alta patronal.

b) Reanudación de actividades.

c) Cambio de domicilio o circunscripción.

d) Cambio de nombre o razón social.

e) Sustitución patronal.

f) Duplicidad.

g) Baja.

h) Huelga.

El patrón puede tener una diversidad de registros como pueden ser :

- Por tener el patrón a su servicio trabajadores de diversas modalidades las cuales son las variantes fundamentales que existen respecto a los diversos grupos de asegurados con relación al pago de la cuota y prestaciones que se otorga. En consecuencia tendrá un registro patronal por cada una de ellas.

- Si la empresa se encuentra ubicada en el D. F. aún cuando tenga centros de trabajo en diversas subdelegaciones bastará con que se registre en la subdelegación correspondiente a su domicilio fiscal. Sin embargo cuando una empresa establece varios centros de trabajo en municipios diferentes y el D.F. deberá registrarse en cada uno de ellos.

**Instrucciones para el llenado del formato SSRT-01-003 que cambiará a CLME-01.****1. Datos generales:**

a) Fecha: día, mes y año de elaboración del formato.

b) Nombre o razón social.

c) Domicilio: domicilios de los establecimientos o sucursales que se encuentren en el mismo municipio o en el Distrito Federal

d) Registro (s) patronal (es): el número de registro patronal que se haya tenido con anterioridad con el IMSS.

e) Motivo de la inscripción de la empresa (marcada con una "X")

2. Actividad económica y giro: para ello se marcará con una "X" la rama económica en que se configure la actividad. Para especificar el giro se indicará en forma concreta el giro de la empresa especificando el nombre común y el uso al que se destine el producto que se explota o el servicio que se presta.

3. Materias primas y materiales: se anotará el nombre común de las materias primas y materiales que utilice la empresa para el desarrollo de la actividad.

4. Maquinaria y equipo: se indicará el número, nombre y uso al que se destine la maquinaria y el equipo energía y combustible que se consuman y la capacidad de las máquinas, equipos transportes que se utilicen en el desarrollo de la actividad.

5. Personal: se anotará el número de trabajadores con que cuente la empresa, por grupo de oficios y ocupaciones

6. Proceso de trabajo. se describirán los procesos de trabajo de la actividad del patrón, desde el principio a fin sin omitir ningún proceso; en caso de que la empresa realice una actividad, los procesos deberán describirse por separado.

7. Clase de riesgo manifestada por el patrón: se marcará con una "X" la clase de riesgo en que a criterio del patrón se configure su actividad, con base en lo que establecen los artículos 10 y 13 del reglamento de clasificación y grado de riesgo de las empresas.

8. Nombre y firma del patrón o del representante legal.

### Inscripción de los trabajadores.

Los patrones están obligados a inscribir a sus trabajadores ante el instituto, sin importar que sean de planta o eventuales sindicalizados o de confianza de conformidad con el artículo 12 de la ley del Seguro Social.

El plazo para la inscripción o alta del trabajador debe realizarse dentro de los 5 días hábiles siguientes al inicio de sus labores.

Al ingreso de un trabajador deberá preguntársele sobre su anterior inscripción al seguro social en cuyo caso deberá ponerse en el aviso de alta el número de afiliación que ya tiene adjudicado el trabajador.

### Determinación del número de afiliación del trabajador.

El número de afiliación está conformado por 11 dígitos que se determina de la siguiente manera

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	72	60	2340	8

#### Donde:

1. Corresponde al número de la oficina administrativa o subdelegación ante la cual se inscribe por primera vez al trabajador
2. Representa el año en que se inscribió el trabajador en el IMSS, por primera vez.
3. Indica el año de nacimiento del trabajador.
4. Es el número consecutivo ante la oficina de la inscripción
5. Es el dígito verificador:

#### Determinación del dígito verificador

- Debajo de cada dígito se coloca la serie 1, 2.
- Se multiplica cada columna de arriba hacia abajo, dejando en cada resultado un solo dígito.
- El resultado anterior es restado de la decena inmediata superior, aclarando que en los casos en que el resultado que se obtenga antes de ser restada la decena inmediata superior corresponda con decena con terminación 0 (10, 20, 30 etc.) el dígito verificador será cero.

1	1	7	2	6	0	2	3	4	0				
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2				
1	2	7	4	6	0	2	6	4	0	=3	menos	40	=8
										2			

**Instrucciones para el llenado del formato Afil-02.**

**Datos proporcionados por el trabajador:**

- Apellidos paterno, materno y nombre (es) del trabajador. Las trabajadoras casadas indicaran el apellido del esposo.
- Registro federal de contribuyentes o CURP
- El sexo del trabajador.
- Día, mes, año y lugar de nacimiento.
- Nombres completos de los padres aún finados.
- Domicilio del trabajador.
- Datos acerca de su inscripción anterior en el Instituto, si la hubiere.
- Firma del trabajador; en el caso de no saber firmar, su huella digital.

**Datos proporcionados por el patrón:**

- Nombre o denominación social del patrón o sujeto obligado
- Número de registro patronal.
- Tipo de contratación del trabajador, ya sea permanente o eventual.
- Salario base de cotización.
- Tipo de salario (fijo, variable y mixto).
- Fecha de ingreso al trabajo con el patrón.
- Ubicación del centro de trabajo.
- Firma del patrón o la de su representante debidamente acreditado ante el instituto.

Las modificaciones de salario que se reporten ante el IMSS son tanto las que implican un aumento o una disminución del mismo. Para ello se utilizará el formato **Afil-003**, el cual contendrá además de los datos mencionados anteriormente el salario base de cotización anterior y el actual

En el caso de disolución de una relación laboral debe procederse de inmediato a la baja utilizando el formato **Afil-004**; donde quedará señalado la fecha de baja del trabajador y la causa de la baja.

Cabe señalar que el patrón solo cotizará hasta la fecha de baja del trabajador y que aparece en aviso. De no presentarse dentro de los 5 días posteriores a la baja, se cotizará a la fecha en que se presente el aviso ante el IMSS

**Los movimientos que amparan los formatos Afil-01, Afil-02, Afil-03 y el Afil -04 surten efecto tanto para el IMSS como para el INFONAVIT, conforme a sus respectivas leyes.**

### **3.2.2 Integración de salarios para IMSS, SAR E INFONAVIT.**

Una vez efectuados los trámites de inscripción patronal conjuntamente o posteriores a la inscripción de los trabajadores ante el IMSS, se procederá a efectuar el cálculo del salario diario integrado para efectos del Seguro Social tomando en consideración como esta ley lo establece, la prestación que en especie o en dinero perciban los trabajadores como consecuencia de la relación de trabajo personal subordinado que efectúa ante el patrón.

La cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social, contrariamente a la creencia generalizada no deriva esencialmente de obligaciones de carácter laboral, sino de un sistema de seguridad social nacional, basado en principios de solidaridad, cuyo objetivo es de garantizar a la comunidad: salud, asistencia médica, medios de subsistencia, servicios generales y bienestar

En este caso estamos en presencia de una típica contribución de seguridad social, regulada de esta manera por el Código Fiscal de la Federación, cuyo objetivo es de proteger a determinados sectores de la población, entre ellos el que integra la clase trabajadora.

El sistema de seguridad social tiene carácter de obligatorio en el caso de los trabajadores, recayendo sobre los patrones la obligación de calcular, retener y enterar las primas que aquéllos deban cubrir para protección propia y por otra parte la obligación de cubrir por su propia cuenta la primas que le correspondan.

Para efectos del pago de las primas de seguridad social, el salario base de cotización se integra según el art. 27 (antes 32) de la misma Ley , con los siguientes elementos

- 1) Pagos hechos en efectivo por cuota diaria
- 2) Gratificaciones.



- 3) Percepciones.
- 4) Alimentación.
- 5) Habitación.
- 6) Primas.
- 7) Comisiones.
- 8) Prestaciones en especie.
- 9) Propinas en hoteles, restaurantes y similares.
- 10) Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

No hace falta acudir al significado gramatical de todos estos conceptos integrantes del salario para percatarse de que el espíritu del legislador fue el de incluir todo tipo de pagos, prestaciones y hasta simples entregas al trabajador, como parte de sus retribuciones

Pero existen conceptos que están expresamente exceptuados de integración salarial con algunos requisitos y modalidades que desafortunadamente se regulan con lujo de imprecisión, en démerito de la seguridad jurídica de patrones y trabajadores, entre los que tenemos:

- 1 -Los instrumentos de trabajo (herramienta, ropa y similares)
- 2.-El fondo de ahorro cuando las aportaciones sean en una cantidad equivalente al 50% aportado por el trabajador y 50% por el patrón. Si el fondo se constituye en forma diversa o puede retirarlo el trabajador más de dos veces al año entonces sí formará parte del salario integrado;

Cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador

- 3 -Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez,
- 4.-Las aportaciones al INFONAVIT y la determinación de la P.T.U.,
- 5 -Alimentación y habitación

Las condiciones de no integrar estos conceptos al salario cotizable, queda circunscrita a que sean proporcionadas al trabajador en forma onerosa; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representan cada una de ellas, como mínimo, el 20% del SMG del D.F. Sin embargo, el artículo 32 establece que si el trabajador además del salario en dinero recibe del patrón sin costo la alimentación o habitación, se estimará aumentado su salario en un 25% por cada rubro, de tal manera que si recibe ambos su salario se incrementará en un 50%. Cabe señalar que en caso de alimentación, en el evento de no recibir los tres alimentos diarios, se incrementará su salario en un 8.33% por cada uno que reciba.

Lo anterior queda estipulado en el acuerdo 77/94 del Consejo Técnico del IMSS.

#### 6.-Despensas.

No integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización. También se considera como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas otorgan a sus trabajadores.

#### 7.-Premios por puntualidad y asistencia.

La fracción VII del artículo 27. dispone que estos conceptos no integran el salario base de cotización, cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% de dicho salario. Si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrará el salario base de cotización únicamente las sumas que excedan dichos topes.

8.- Las cantidades aportadas para fines sociales considerando como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecidos por el patrón o derivados de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reunan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

#### 9.-Tiempo extra.

Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de las horas de jornada, se considera que el tiempo extraordinario, no integrará el salario base de cotización, siempre y cuando, no rebase las tres horas diarias tres veces a la semana. En consecuencia la nueva ley amplía enormemente el tiempo extra no integrable en beneficio de los patrones; esto también significa que para determinar la integración o no del tiempo

extra ya no se tomá en cuenta aspectos como si es fijo o eventual, si se pacta verbal o por escrito, lo único definitorio es si se rebasan o no los topes ya precisados en la LFT.

#### **Otras partidas a integrar.**

##### **Seguros de vida, invalidez y gastos médicos.**

Esta prestación no integra salario, puesto que la relación contractual que le da origen se da entre la aseguradora y el patrón, no obstante que posteriormente el trabajador o sus familiares reciban el beneficio del riesgo respectivo. Si un patrón contrata en lo personal un Seguro de Grupo o Global en favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato.

Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra salario.

##### **Bono y premios de productividad.**

Este concepto al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización.

##### **Bonos y premios de antigüedad.**

Cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituye un salario en los términos del artículo 32 párrafo primero de la Ley del Seguro Social, y en razón de que no están excluidos expresamente en ninguna fracción de este artículo, estos conceptos integran el salario, de conformidad con el artículo 9 bis de la Ley en materia

##### **Bonos o ayuda de transporte.**

Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por lo contrario, si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario.

### **Propinas.**

El Consejo Técnico del IMSS emitió el 9 de septiembre de 1981 y el 20 de enero de 1982, los acuerdos número 8-497/81 y 106/82, en los que se estipula que las propinas que en agradecimiento por los servicios prestados cubran los clientes, no son acumulables al salario base de cotización, salvo que sean pactadas con los clientes y sean pagadas por el patrón, como es el caso de los banquetes y eventos sociales, donde la entrega de las cantidades por este concepto las hacen directamente al patrón propietario del establecimiento

En cambio, las propinas que no estén pactadas y que los clientes entreguen directamente a los trabajadores del establecimiento, no formará parte del salario base de cotización, considerando que en esa relación no se da la que la corresponda a patrón-trabajador.

Uno de los problemas más importantes que muchas empresas enfrentan ante revisiones del Seguro Social, es que no tienen bien determinado el salario base de cotización. Por lo tanto se debe tener cuidado al realizar esta integración ya que la base de cotización para el Seguro Social, como para el Infonavit, son la base de las contribuciones; y si el cálculo está equivocado con salarios superiores al real, el patrón podrá tener un costo adicional en las aportaciones de seguridad social, que puede en un momento determinado ser muy importante y afectar en su economía; por otro lado, si nos equivocamos con salarios inferiores a los reales, cuando se tienen revisiones por parte de autoridades las consecuencias pueden ser muy graves

### **Salarios fijos.**

Para determinar el salario base de cotización además de los elementos fijos del salario se le sumarán las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocidas que perciba el trabajador (art 30). Los trabajadores tienen derecho además de percibir su salario a 15 días de aguinaldo por lo menos, además recibirán 25% del salario correspondiente a sus vacaciones anuales con base a los arts 87 y 80 de la Ley Federal del Trabajo

Estas serían las prestaciones de cuantía previamente conocidas que por lo menos debe tener cualquier trabajador, en caso que las cantidades fueran mayores a las de la ley, se tomará en cuenta la que realmente el patrón pague al trabajador. Para efectos prácticos, es recomendable el uso de factores para la integración de salarios, que se calculan de la siguiente manera:

**Salarios variables.**

Si por naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirá entre el número de días de salario devengado (art 30 ley IMSS). Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo

Es importante destacar que cuando se haga la liquidación del aguinaldo y de la prima vacacional, estas percepciones se tomarán en cuenta para la determinación del salario base de cotización que regirá para el siguiente bimestre.

**Salarios mixtos.**

En caso de que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para efectos de cotización, se sumarán a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables.

Para la determinación del salario base de cotización de este tipo de salarios, calcularemos primero la parte fija de acuerdo a lo expuesto en salarios fijos, después la parte variable con el procedimiento expuesto en este concepto y la suma de estos dos resultados será el salario base de cotización

**Trabajadores con dos o más patrones (art 33).**

Para el disfrute de las prestaciones en dinero, en caso de que el asegurado preste servicios a varios patrones se tomará en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos, cuando ésta sea menor al límite superior establecido en el art. 28 los patrones cubrirán separadamente los aportes a estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado.

Cuando la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase el límite superior establecido en el art. 28 de esta ley, aplicación de los patrones, éstos cubrirán los aportes del salario máximo de cotización, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.

### **Modificación de salarios fijos y variables (Art.34 ley del IMSS)**

Si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el mes respectivo hubo modificaciones de elementos variables que integran el salario, el patrón presenta al instituto el aviso de modificación dentro de los quince días naturales del mes siguiente.

Cuando la modificación del salario se origina por la revisión del contrato colectivo, ésto se comunicará al instituto dentro de los 30 días hábiles siguientes a los de su otorgamiento

Las modificaciones del salario surtirán efecto a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para la prestación en dinero (art. 35)

Los asegurados se inscriban con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciendo como límite superior el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el D.F. y como límite inferior el salario mínimo general del área geográficas respectiva

### **Ausencias del trabajador para efectos de cotización.**

Cuando exista una relación laboral pero no se paguen salarios por ausencias se estará lo siguiente (art 31):

a) Si la ausencia del trabajador son períodos menores a 15 días consecutivos o interrumpidos se cotizará o se pagará por dicho período únicamente en el seguro de enfermedad y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando el total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo período. Si la ausencia son por períodos de 15 días o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando se presente el aviso de baja del trabajador ante el instituto, o bien; si el patrón comprueba que dicho trabajador fue inscrito en el seguro por otro patrón (arts 31-37)

Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el instituto no será obligado a cubrir cuotas obrero patronales, excepto, por lo que se refiere el ramo de retiro. Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo, no surtirán efecto para las finalidades del Seguro Social, mientras dure el estado de incapacidad (arts 21-31)

En el siguiente caso práctico se ejemplifica la mecánica que a nuestro juicio se debe seguir para la integración del salario base de cotización diario, mismo que se apega al art 27 de la ley de IMSS

Se desea conocer el salario base de cotización de un trabajador que además de percibir las prestaciones mínimas de ley, cuenta con prestaciones adicionales

**Datos:**

Salario mensual	\$ 3,000
Aguinaldo	15 días
Vacaciones	8 días
Prima vacacional anual (25% sobre 8 días de vacaciones, \$ 100 x 8 x 25%)	200
Fondo de ahorro del 13% sobre el salario mensual (aportación total del patrón)	
\$ 3,000 x 13% = 390	390
Despensa	400

**Desarrollo:**

Determinación de la cuota diaria

	Sueldo mensual	3,000
<b>entre</b>	Numero de días a considerar (art 29 fracc II LIMSS)	30
<b>igual</b>	Cuota diaria	<u>100</u>

## Determinación del importe diario de la gratificación anual

	Salario diario	100
<b>por</b>	Número de días otorgados	15
<b>igual</b>	Gratificación	1,500
<b>entre</b>	Número de días del año	365
<b>igual</b>	Importe de la gratificación diaria	<u>4.11</u>

## Determinación del importe diario de la prima vacacional

	Prima vacacional anual	200
<b>entre</b>	Número de días del año	365
<b>igual</b>	Importe de la prima vacacional diaria	<u>0.55</u>

## Determinación del importe diario del fondo de ahorro

	Importe mensual del fondo de ahorro que integra el salario al 100% de bido a que el patrón cubre toda la aportación	390
<b>entre</b>	Número de días	30
<b>igual</b>	Importe del fondo de ahorro diario	<u>13</u>

## Determinación del importe diario de despesa

	Importe mensual de despesa	400
<b>entre</b>	Número de días	30
<b>igual</b>	Importe de la despesa diaria	13
<b>menos</b>	Límite del 40% del SMGDF (26.45 x 40%) = 10.58	10.58
<b>igual</b>	Importe de la despesa diaria	<u>2.42</u>

## Determinación del salario diario base de cotización

	Cuota diaria	100.00
<b>más</b>	Importe diario de la gratificación anual	4.11
<b>más</b>	Importe diario de la prima vacacional	0.55
<b>más</b>	Importe diario del fondo de ahorro	13.00
<b>más</b>	Importe diario de despesa	2.42
<b>igual</b>	Salario diario base de cotización	<u>120.08</u>



## INFONAVIT.

Los patrones están obligados al pago de las aportaciones al Infonavit, mediante constitución de depósitos de dinero en favor a los trabajadores en las instituciones de crédito autorizadas, conjuntamente con las aportaciones del seguro de retiro del IMSS

La forma de las aportaciones será la de aplicar el salario base de cotización de cada trabajador, multiplicando por el número de días que comprende al bimestre de que se trate al resultado se le aplicará el 5 % de la cuota al Infonavit

Como se recordará, en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 1997 se publicaron diversas reformas a la Ley del Infonavit, que tiene como principal objetivo adecuar la ley al nuevo sistema de pensiones del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y assimilarla con la Ley del Seguro Social.

En efecto, en la fracción II del artículo 29 de la Ley del Infonavit se establece:

"En lo correspondiente a la integración, cálculo de la base y límite superior salarial para efectos de las aportaciones, se aplicará lo contenido en el Ley del Seguro Social"

Base	Rama de					
Legal	Seguro	Concepto	Patrón	Obrera	Base	Tope
29	Vivienda	INFONAVIT	5.00 %	0	SDI	15

El tope máximo de los 15 SMGDF se incrementará a partir del 1o de Julio de 1998 en un SMGDF, hasta llegar hasta 25 SMGDF el 1o de Julio de 2007.

En determinación del número de días a cotizar en el Infonavit no se tomarán en cuenta ausencias del trabajador, sin embargo subsistirá la obligación del pago de las aportaciones al Infonavit tratándose de incapacidades médicas expedidas por el propio IMSS.

El patrón tendrá la obligación de pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente ante el Infonavit el aviso de baja correspondiente

**SAR.**

Actualmente el patrón tiene la obligación de cubrir las cuotas al seguro de retiro, entregando el 2% de su salario base de cotización bimestralmente, a instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas, para el abono a las subcuentas respectivas de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro

**Procedimiento.**

Se tomará el salario base de cotización y se multiplicará por el número de días que comprende el bimestre, y el resultado se le aplicará la tasa del 2%

**3.2.3 Ramas del Seguro Social**

El Instituto Mexicano del Seguro Social establece que quienes estén afiliados a él, deberán pagar cuotas para cada uno de los seguros que proporciona, calculadas sobre el salario base de cotización determinado conforme a lo señalado en el art 27 de su ley

El patrón esta obligado a determinar el salario base de cotización para cada uno sus empleados de acuerdo a los ingresos, pactados entre las dos partes serán los que constantemente recibirá el trabajador por su labor, por lo tanto, si este salario se modifica corresponde al patrón presentará aviso correspondiente.

**Tablas de porcentaje por ramo de aseguramiento.**

Como se ha visto, existen varios seguros por los cuales se deben pagar cuotas obrero-patronales, es decir, una parte la pagará el patrón con cargo a sus gastos y la otra el trabajador mediante un descuento en su nómina.

Los porcentajes aplicables a las bases de cotización para cada uno de los seguros son los siguientes:

Base	Rama de					
Legal	Seguro	Concepto	Patrón	Obrera	Base	Tope
106-I	Enfermedades	Especie fija	13.90 %	0	SMDF	25
107	y Maternidad	Dinero	0.70 %	0.250 %	SDI	25
25	Hasta 3 SMDF	Reserva pensión	1.05 %	0.375 %	SDI	25

Base Legal	Rama de Seguro	Concepto	Patrón	Obrera	Base	Tope
106-I	Enfermedades	Especie fija	13.90 %	0	S MDF	25
106-II	y	Exedentes	6.00 %	2.00 %	SDI-3	25
107	Maternidad	Dinero	0.70 %	0.250 %	SDI	25
25	Más 3 S MDF	Reserva pensión	1 05 %	0 375 %	SDI	25

Base Legal	Rama de Seguro	Concepto	Patrón	Obrera	Base	Tope
167-I	Riesgo	Retiro	2.00 %	0	SDI	25
167-II y 168	Cesantía y Vejez (RCV)	Cesantía y Vejez	3 15 %	1.25 %	SDI	15

Base Legal	Rama de Seguro	Concepto	Patrón	Obrera	Base	Tope
147	Invalidez y vida	Invalidez y vida	1 75 %	0.625 %	SDI	15

Base Legal	Rama de Seguro	Concepto	Patrón	Obrera	Base	Tope
211	G P S	Guarderías y prestaciones sociales	1 00 %	0	SDI	25

De conformidad con el art 39 de la ley IMSS el pago de las cuotas obrero patronales será por mensualidades vencidas a más tardar dentro de los 15 días siguientes, excepto en la de Retiro Cesantía y Vejez la cual se pagará bimestralmente

Ha estas cuotas, deben agregarse la del seguro de riesgo del trabajo a cargo del patrón, en los términos del art 73 de la ley del IMSS, es decir que cada empresa será clasificada y agrupada de acuerdo con su actividad y clase, cuyo grado de riesgo se relaciona con la tabla del mismo artículo

#### Procedimiento de cálculo.

- Se determinarán los días a cotizar por cada uno de los trabajadores, en base al calendario mensual.
- Se obtendrá la percepción mensual base de cotización, multiplicando los días a cotizar por el salario diario integrado con el que ésta dado de alta el trabajador considerando los topes máximos señalados por la Ley

- Al resultado anterior se le aplicarán los porcentajes correspondientes a cada rama.

### **3.2.4 Determinación del Riesgos de Trabajo.**

Desde tiempos antiguos, una de las principales preocupaciones del hombre ha sido la protección y la seguridad individual y colectiva. A partir de 1917, nuestra Constitución Política se ha encargado de consagrar normas tendientes a brindar protección a una clase social determinada, como son los trabajadores.

En la fracción XIV del artículo 123 apartado "A", de la Constitución, al recoger la teoría de la responsabilidad objetiva o también llamada del riesgo creado, se establece que los patrones son responsables de los accidentes y enfermedades de trabajo, y por tanto, quienes deben pagar a sus trabajadores las indemnizaciones correspondientes, según las consecuencias que de los riesgos se hayan causado.

Esta teoría del riesgo creado considera que el patrón es responsable, mas no necesariamente el culpable, de los riesgos de trabajo, al exponer a sus empleados a que sufran accidentes y enfermedades con motivo o en el desempeño de sus labores, ya sea por la energía o combustible que utilicen, o por el peligro que en sí mismas encierran las máquinas o herramientas de trabajo, o por el simple traslado de su casa al centro de labores, o viceversa.

Con motivo de la entrada en vigor el 1° de julio de 1997, de la nueva Ley del Seguro Social, se ha generado diversas dudas con respecto a la aplicación y vigencia de algunas disposiciones relacionadas con los seguros de riesgos de trabajo y de enfermedades y maternidad

Las disposiciones sobre las cuales han surgido diversas interrogantes, son las contenidas en los artículos noveno y decimonoveno transitorios de la nueva Ley del Seguro Social, publicados en el DOF el 21 de diciembre de 1995, hablaremos ahora de algunos puntos más importantes a este respecto.

Según la Ley del Seguro Social en su artículo 49 los riesgos de trabajo se dividen en:

- a) Accidentes
- b) Enfermedades

### Concepto de Accidentes de Trabajo

Toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior o la muerte Por el trabajo desarrollado, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente, además que se produzca al trasladarse al trabajo o del trabajo al domicilio del trabajador.

### Concepto de Enfermedades de Trabajo

Todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios

Según el art. 46 de la Ley del Seguro Social no se considerarán riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

- a) Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez, bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica
- b) Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión .
- c) Si la incapacidad hubiese sido resultado de una riña o intento de suicidio
- d) Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie: (ART.56)

- a) Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica,
- b) Servicio de hospitalización;
- c) Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- d) Rehabilitación

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero: (ART. 58)

- a) Incapacidad Temporal Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación el cien por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto por el artículo 61 de la Ley del Seguro Social.

b) Incapacidad Permanente Total. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando. En el caso de enfermedades de trabajo, se calculará con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión. Igualmente, el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tenga derecho en los términos de esta Ley.

La pensión, el seguro de sobrevivencia y las prestaciones económicas a que se refiere el párrafo anterior se otorgarán por la institución de seguros que elija el trabajador. Para contratar los seguros de renta vitalicia y sobrevivencia el Instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia. El seguro de sobrevivencia cubrirá, en caso de fallecimiento del pensionado a consecuencia del riesgo de trabajo, la pensión y demás prestaciones económicas, a sus beneficiarios; si al momento de producirse el riesgo de trabajo, el asegurado hubiere cotizado cuando menos ciento cincuenta semanas, el seguro de sobrevivencia también cubrirá el fallecimiento de éste por causas distintas a riesgos de trabajo o enfermedades profesionales.

c) Incapacidad Permanente Parcial. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al cincuenta por ciento, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija en los términos de la fracción anterior

El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecido en dicha tabla teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad. Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el veinticinco por ciento, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda del veinticinco por ciento sin rebasar el cincuenta por ciento

El instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total o parcial con un mínimo de más del cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que reciban.

El seguro de riesgos de trabajo es el que protege a los trabajadores contra los accidentes y enfermedades ocurridos con motivo o en el desempeño del servicio

En relación con este seguro, los patrones deberán poner especial atención, ya que se generaron los siguientes cambios en relación con la determinación de la prima de riesgo

a) Desaparecen las clases. Para los patrones ya inscritos en el IMSS a la entrada en vigor de la nueva Ley del Seguro Social.

b) Sólo permanecen las primas medias de cada clase. Para los patrones que se inscriban por primera vez y los que cambien de actividad, cubrirán la prima media de la clase que conforme al Reglamento para la clasificación de las empresas le corresponda a su actividad.

PRIMERA MEDIA	EN PORCIENTOS
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Se establecerá una tabla de tipos de actividades y ramas industriales catalogándolas en razón de su mayor o menor peligrosidad para asignarles una clase determinada y facilitar la inscripción de las empresas mencionadas.

Los patrones inscritos antes del 1o. de enero de 1997 continuarán sujetos a la prima que venían cotizando por este ramo del seguro durante el año de 1997 y el primer bimestre de 1998, no se modifica la de 1996.

c) Cálculo de la prima mediante la fórmula de siniestralidad. La aplicación de esta fórmula para los patrones ya inscritos consistirá en multiplicar la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, adicionándole a este producto la prima mínima

d) Autorevisión anual de la siniestralidad. Se confirma la obligación de revisar anualmente la siniestralidad conforme el período y dentro del plazo que señale el Reglamento para la clasificación de las empresas.

Las disposiciones anteriores están perfectamente establecidas en los artículos 72, 73, y 74 de la nueva Ley del Seguro Social, no así la fecha de entrada en vigor de las mismas.

El artículo noveno transitorio, establece que los patrones inscritos con anterioridad a la vigencia de esta Ley se ajustarán a lo siguiente

1) Continuarán sujetos hasta el primer bimestre de 1998, a las mismas cuotas que venían cubriendo en el seguro de riesgo de trabajo

2) A partir del segundo bimestre de 1998, estos patrones deberán determinar su prima conforme a la siniestralidad registrada en el período comprendido del 1° de enero al 31 de diciembre de 1997.

Estos puntos se confirman en el Acuerdo 268/97 emitido por el H Consejo Técnico del IMSS, y que se publicó en el DOF el 18 de julio del presente.

Como complemento, el acuerdo 267/97, también expedido por el H Consejo Técnico y publicado en la misma fecha, dispone lo siguiente.

a) La fórmula para el cálculo del índice de siniestralidad, contenida en el artículo 30 del Reglamento para la clasificación de las empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgos de trabajo, se aplicará por última vez para los patrones que hayan permanecido en la misma clase durante el período anual completo, comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 1997.

b) Estos patrones deberán determinar, en febrero de 1998, su prima conforme la siniestralidad registrada en el período de 1997, en los términos del reglamento mencionado

c) La prima determinada de acuerdo con el punto anterior, estará vigente del 1° de marzo de 1998 al 28 de febrero de 1999

d) La fórmula para la fijación de la prima a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo prevista en el artículo 72 de la nueva Ley del Seguro Social, se aplicará por primera vez en febrero de 1999 conforme a la siniestralidad registrada del 1° de enero al 31 de diciembre de 1998.-

e) La prima determinada en los términos del punto anterior, tendrá vigencia del 1° de marzo de 1999 al 29 de febrero del año 2000



### **Modificación de los grados de riesgo.**

El grado de riesgo conforme al cual estén cubriendo sus primas las empresas podrá ser modificado, y disminuirá o aumentará según sus índices de siniestralidad, pero en ningún caso podrán cotizar en un grado de riesgo inferior al grado mínimo de su clase, ni tampoco en un grado de riesgo superior al grado máximo de su clase.

La disminución o el aumento procederá cuando el promedio del índice de frecuencia por el de gravedad, lo que viene a ser el índice de siniestralidad, de los riesgos realizados y terminados en la empresa durante un año calendario, sea inferior o superior al grado de riesgo en que la empresa se encuentre cotizando.

Las clases, los grados de riesgo, los índices de siniestralidad, así como las primas correspondientes, se encuentran establecidos en el artículo 79 de la Ley del Seguro Social. Para la determinación anual de los grados de riesgo no se tomarán en cuenta los accidentes ocurridos a los trabajadores en el traslado de sus domicilio al centro de labores, o viceversa (accidentes en tránsito)

Las reformas al artículo 80 de la Ley del Seguro Social, publicadas en el Diario Oficial el 20 de julio de 1993, se estableció que las empresas tienen la obligación de revisar anualmente el grado de riesgo, conforme al cual estén cubriendo sus cuotas, para determinar según sus índices de siniestralidad, si permanecen en el mismo grado de riesgo, o bien si disminuye o aumenta, de acuerdo con las siguientes reglas

a) Las modificaciones no podrán exceder los límites determinados para el grado máximo, ni tampoco ser inferiores al grado mínimo de la clase a que corresponda la empresa.

b) La disminución o aumento del grado de riesgo y prima procederán cuando el índice de siniestralidad de los riesgos acaecidos en la empresa y terminados en un año de calendario, en este caso del 1º de enero al 31 de diciembre de 1996, sea inferior o superior al grado de riesgo en que la empresa se encuentre cotizando.

En uno u otro caso, se colocará la empresa en el grado de riesgo más cercano al índice de siniestralidad que le corresponda, dentro de la escala de la clase en que se encuentre clasificada.

Se entiende por caso terminado, aquél en que el trabajador siniestrado haya sido dado de alta y declarado apto para continuar laborando, cuando se decrete una incapacidad permanente parcial o total o bien cuando ocurra la muerte

- c) El período anual para determinar los índices de siniestralidad de los patrones, correspondiente a las cinco clases de riesgo, será del 1° de enero al 31 de diciembre de cada año.
- d) Las modificaciones del grado de riesgo y prima tendrán vigencia durante el periodo comprendido del segundo bimestre del año siguiente a aquél en que haya concluido el periodo de cómputo, al primer bimestre del año subsecuente. En este caso, del segundo bimestre de 1997 al primer bimestre de 1998
- e) En el caso de que una misma empresa tenga registrados centros de trabajo en distintos municipios, se determinará el grado de riesgo de cada uno de ellos con absoluta independencia.
- f) Cuando el patrón tenga varios centros de trabajo, o asignados varios números de registro patronal en un mismo municipio, para el cálculo del índice de siniestralidad se deberán tomar en consideración los riesgos sufridos por la totalidad del personal de la empresa.

El trabajador está obligado a comunicar a los patrones la determinación de las incapacidades permanentes parciales o totales, así como las evaluaciones relativas a los trabajadores a su servicio. Sería conveniente también, que se obligara al trabajador o al instituto a notificar al patrón las altas de los trabajadores incapacitados temporalmente, ya que en algunos casos el patrón desconoce la fecha en que se da de alta a sus trabajadores

Asimismo, se establece que el IMSS tendrá la facultad de confirmar o corregir la determinación del grado de riesgo hecho por el patrón, y en caso de omisión del pago de las cuotas, impondrá la multa y emitirá el dictamen que corresponda.

#### Formulas para determinar el indice de siniestralidad

Las formulas para determinar los índices de frecuencia, gravedad y siniestralidad se establecen en los artículos 28, 29 y 30 del Reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de trabajo.

El índice de frecuencia es la probabilidad de que ocurra un riesgo de trabajo en un día laborable, y se obtiene de la siguiente manera

<p>Indice de frecuencia</p> $if = \frac{1000 \times n}{N}$
--

El índice de gravedad es el tiempo perdido en promedio por riesgo de trabajo que produzca incapacidades temporales, permanentes parciales o permanentes totales y defunciones, entre el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo en el lapso que se analice, y se obtiene como sigue:

$$\text{Índice de Gravedad} \\ I_g = \frac{S}{365 + (.16 \times I) + (16 \times D)} \times N$$

$$\text{Índice de Siniestralidad} \\ I_s = \frac{\frac{1,000 \times n}{90} \times \left( \frac{S}{365} + .16 \times I + 16 \times D \right)}{N^2} \times 1,000,000$$

El significado de las variables es:

n = Número de casos de riesgo terminados.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo

S = Total de días subsidiados a causa de una incapacidad temporal.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales o totales.

D = Número de defunciones a causa de un riesgo de trabajo

El significado de las constantes es el siguiente:

1 000,000 = Ponderación para hacer fácil la lectura y aplicación del índice de siniestralidad.

365 = Número de días naturales del año.

90 = Factor de equilibrio, relativo al número de casos de riesgos de trabajo por cada 1,000 trabajadores expuestos al riesgo.

Para determinar el índice de siniestralidad se debe considerar únicamente el número de casos de riesgo de trabajo terminados en el lapso que se analice. Las recaídas y las modificaciones a las valuaciones por incapacidad permanente parcial, se toman no como caso, sino como días subsidiados, o bien, para la suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales o totales y las defunciones. Es decir, las recaídas y las modificaciones a las incapacidades permanentes parciales o totales sólo deberán computar para la gravedad, pero no para la frecuencia

Para obtener los días perdidos en el trabajo se tomarán en cuenta las consecuencias de los riesgos de trabajo terminados, de las recaídas y los aumentos en las valuaciones por incapacidad permanente parciales o totales registrados en el lapso que se analice, aun cuando provengan de riesgos ocurridos en lapsos anteriores.

El tiempo perdido en el trabajo se mide según las consecuencias, de la siguiente manera

1. Si el riesgo de trabajo produce incapacidad temporal, se considerarán únicamente los días subsidiados por el instituto.
2. En caso de accidente que produzca la muerte o la incapacidad permanente total, se tomará en cuenta el factor de ponderación sobre la vida activa de un individuo que sea víctima del accidente, el cual se representa en la fórmula con el número 16 y es el resultado de un cálculo actuarial.
3. En cuanto a los trabajadores con incapacidad permanente parcial, se considerará el porcentaje correspondiente.

El número de trabajadores promedio expuestos al riesgo se obtiene sumando los días cotizados en el ramo de riesgo de trabajo durante el año y el resultado se divide entre los 365 días naturales del año.

Asimismo el artículo 72 de la Ley del Seguro Social nos menciona lo siguiente.

Para los efectos de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y al producto se le sumará el 0 0025. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

$$\text{PRIMA} = [(S/365) + V \times (I + D)] \times (F/N) + M$$

Donde:

V=28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total

F=2.9, que es el factor de prima.

N=Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S=Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal

I=Suma de porcentajes de incapacidades permanentes, parciales y totales, dividido entre 100

D=Número de Defunciones.

M=0 0025, que es la prima mínima de riesgo

Dicha fórmula también se podría expresar de la siguiente manera

$$\text{Prima} = \frac{(S/365) + V \times (I + D)}{N} \times F + M$$

Esta fórmula consta de los siguientes tres elementos

a) Siniestralidad. Para conocer la siniestralidad de las empresas se aplica la primera parte de la fórmula, que es la siguiente:

$$\text{Siniestralidad} = \frac{(S/365) + V \times (I + D)}{N}$$

b) Factor de prima. El segundo elemento de la fórmula se refiere al factor de prima, el cual no necesita calcularse, ya que se trata de una constante, cuyo valor es 2.9

c) Prima mínima de riesgo. También la prima mínima de riesgo es una constante, y su valor es igual a 0.0025.

d) Prima estimada. Finalmente se determina ésta prima de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Prima} = (\text{siniestralidad}) \times (2.9) + 0.0025$$

Esto es, el valor de la prima que se determina con la fórmula, se obtiene multiplicando la siniestralidad de la empresa por el factor de la prima, y al resultado se le suma la prima mínima de riesgo.

Para expresar en términos porcentuales la prima así obtenida, será necesario multiplicarla por 100. Para el caso de que una empresa no haya tenido accidentes ni enfermedades de trabajo por un año, de enero a diciembre, entonces el valor de I, S y D será igual a 0, implicando que la prima estimada con la fórmula será solamente la prima mínima de riesgo.

**Ejemplo**

Supongamos el caso de una empresa que cuenta con 200 trabajadores promedio expuestos a riesgo y que los resultados de sus accidentes y enfermedades de trabajo hayan traído como consecuencia 70 días subsidiados por incapacidad temporal, una incapacidad permanente parcial del 9%, así como una defunción,

Datos:

n = 27 casos  
 N = 200 trabajadores  
 S = 70 días de incapacidad  
 I = 9

Clase IV  
 Grado de  
 riesgo = 60  
 Prima = 6 121

**Paso No. 1** Se calcula en primer lugar, la siniestralidad de la empresa.

Calculo del Índice de Siniestralidad

$$\frac{1,000 \times n}{90} \times \frac{(S + .16 \times I + 16 \times D)}{365}$$

$$Is = \frac{\quad}{N2} \times 1\,000,000$$

$$\frac{1,000 \times 27}{90} \times \frac{(70 + 16 \times 9 + 16 \times 0)}{365}$$

$$Is = \frac{\quad}{200} \times 1\,000,000$$

$$Is = \frac{300 \times (19178 + 16 \times 9 + 16 \times 0)}{40,000} \times 1\,000,000$$

$$Is = \frac{300 \times 1,63178}{40,000} \times 1\,000,000$$

$$Is = \frac{489\,534}{40,000} = .0123835 \times 1\,000,000 = 12,238.35$$

$$Is = \underline{.0123835}$$

**Paso No. 2** Se multiplica la siniestralidad por el factor de prima.

$$\text{Prima} = .0123835 \times 2.9 = 0.035912$$

**Paso No. 3** Al resultado del paso número dos se le suma la prima mínima de riesgo.

$$\text{Prima} = 0.035912 + .0025 = 0.03841$$

**Paso No. 4** Finalmente, se deberá expresar el valor de la prima en términos porcentuales.

$$\text{Prima} = .03841 \times 100 = \underline{3.841}$$

### **3.3. Cálculo y formato para el pago del 2% sobre nóminas.**

El Código Financiero del Distrito Federal, establece y controla el pago de un impuesto sobre nóminas, al que serían obligados las personas físicas y morales que tengan a su cargo empleados asalariados, sería importante mencionar que tiene una clara correspondencia estructural con otros similares que se encuentran implantados en la inmensa mayoría de los Estados de la República

La designación que se ha dado a este gravamen local es bastante engañoso ya que conforme a los artículos 47 y 48 de la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal, la base del mismo no está constituida exclusivamente a los pagos que aparecen en las nóminas, sino por cualquier erogación remuneratoria del trabajo personal subordinado, en dinero o en especie, derivado de una relación laboral, sobre cuya base se aplica una tasa del 2%.

Entre los pagos mencionados en el párrafo anterior quedan comprendidos los que se realicen por concepto de contraprestaciones, cualquiera que sea el nombre con que se les designe, ya sean ordinarios o extraordinarios, incluyendo comisiones a trabajadores, premios, gratificaciones, participación de los trabajadores en las utilidades, rendimientos, así como indemnizaciones derivadas de la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo, primas dominicales, vacacionales, y antigüedad y otros emonumentos. Son también objeto de este impuesto los pagos realizados a los Administradores, Comisarios o Miembros de los Consejos Directivos de Vigilancia de Sociedades o Asociaciones.

#### **Presentación y Formatos.**

Los contribuyentes presentarán sus declaraciones y efectuarán el entero del impuesto en la oficina rentista correspondiente a su domicilio en términos del Código Fiscal del Estado

Las declaraciones deberán hacerse de acuerdo a las formas o sistemas oficiales aprobados, y en ellos se consignarán los datos que las mismas exijan.

#### **Obligaciones de los contribuyentes.**

1) Empadronarse ante la oficina rentística correspondiente a su domicilio fiscal, dentro de los diez días siguientes a la fecha de iniciación de sus operaciones, haciendo uso de las formas oficialmente aprobadas, con los datos que en ellas se exijan.

2) Presentar ante la oficina rentística correspondiente el aviso respectivo en los casos de cambio de nombre, denominación o razón social, domicilio; traslado; traspaso, clausura, fusión, escisión, liquidación o transformación de personas morales, suspensión o reanudación de actividades u obligaciones, o cualquier otra circunstancia que modifique los datos aportados por el contribuyente contenidos en los formatos oficiales de empadronamiento, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se realice dicho cambio.

3) Presentar los avisos, documentos, datos e información que les soliciten las autoridades fiscales en relación con este impuesto dentro de los plazos y lugares señalados al efecto.

### **Erogaciones exentas.**

No causan este impuesto los pagos que se realicen por concepto de:

- 1) Indemnizaciones por riesgos o enfermedades profesionales que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.
- 2) Jubilaciones y pensiones, en caso de invalidez, cesantía, vejez y muerte
- 3) Gastos funerarios
- 4) Contraprestaciones por:
  - a) El Gobierno del Estado y los de los Municipios, así como los organismos descentralizados y fideicomisos estatales o municipales
  - b) Instituciones de enseñanza privada reconocida oficialmente.
  - c) Instituciones que agrupen sindicatos obreros y patronales.
  - d) Agrupaciones políticas debidamente registradas conforme a la Ley en materia
  - e) Instituciones de beneficencia reconocidas como tales por el Ejecutivo del Estado.
  - f) Quienes empleen trabajadores domésticos.
  - g) Macroindustrias debidamente registradas en la Padrón Nacional de la Macroindustria.

El impuesto deberá enterarse a más tardar los días 17 del mes inmediato posterior al que corresponda el cálculo, en el formato fiscal R-7-5 declaración del impuesto sobre nóminas requisitado conforme a las instrucciones al reverso



**Ejemplo.**

Como se comentó anteriormente los pagos deben realizarse en forma mensual pero para efectos del ejemplo consideraremos las remuneraciones pagadas al final del año.

Considerando que un contribuyente pagó las siguientes remuneraciones en el ejercicio 1996.:

<b>Percepciones anuales</b>	<b>Importe gravado</b>
Sueldos	8,753,533
Aguinaldos	475,863
Vacaciones	110,396
Prima vacacional	76,867
Gratificaciones	618,631
Vales de despensa	427,803
Fondo de ahorro	504,975
Total remuneraciones	10,968,068
Tasa	2 %
Impuesto determinado	<b>219,361</b>

*CASO PRACTICO*

## CASO PRACTICO

La empresa GRUPO ADMINISTRACION CORPORATIVA, S. C. , es una sociedad que tiene por objeto la prestación de servicios profesionales de auditoría financiera y fiscal Ubicada en la ciudad de México D. F. con domicilio en Calzada San Isidro No. 180, colonia Fraccionamiento Industrial San Antonio Azcapotzalco.

La empresa se constituyó el día 12 de Noviembre de 1990 con una duración de 99 años y un capital de \$ 30,000.00. Actualmente la sociedad labora con el siguiente personal:

NOMBRE	FECHA DE INGRESO	PUESTO	SUELDO DIARIO
Alvarez Alvarez Ma Remedios	15-nov-1990	Socio	700.00
Alvarez Gómez Lidia	22-nov-1990	Secretaria	60.00
Chavarria Cuevas José	23-oct-1991	Socio	500.00
Pérez Castro Juan Antonio	15-nov-1990	Gerente de Auditoria	335.00
Padilla González Maritza	01-abr-1991	Secretaria	55.00
Sonano Mejía Oscar	13-jul-1992	Gerente de Auditoría	335.00
Hernández Vargas Sandra	21-feb-1993	Supervisor de Auditoría	210.00
Ramos Castañon Patricia	16-oct-1994	Supervisor de Auditoría	210.00
Vergara Barragán Adrea	08-sep-1993	Encargado de Auditoría	120.00
Contreras González Lucio	25-sep-1993	Encargado de Auditoría	120.00
Velázquez Alvarez Gabriela	20-oct-1994	Auxilar de Auditoría	50.00
Rodríguez Salinas Julio	10-mar-1995	Auxilar de Auditoría	50.00

Además del sueldo base la empresa al inicio de 1997 otorga las siguientes prestaciones: 20 días de aguinaldo, 50% prima vacacional, 15% fondo de ahorro (50% patrón y 50% trabajador), 10% de vales de despensa sobre salario, \$ 25 Ayuda para alimentación, las vacaciones están regidas de acuerdo a la LFT, además se otorga una gratificación de 15 días por el término y presentación de auditorías por el ejercicio de 1996.

Durante el ejercicio de 1996 la empresa realizó las siguientes erogaciones por el pago de sueldos, que sirvieron de base para el cálculo de la proporción aplicable en 1997.

Concepto	Importe Gravable	Importe Exento	Total de erogaciones
Sueldos	876,000.00	0.00	876,000.00
Horas extras	128,480.00	21,840.00	150,320.00
Aguinaldo	78,880.00	12,840.00	91,720.00
Prima vacacional	42,720.00	6,420.00	49,140.00
<b>Sub-total</b>	<b>1,126,080.00</b>	<b>41,100.00</b>	<b>1,167,180.00</b>

Aportación SAR			20,600.00
Cuotas al IMSS			167,920.00
Aportación INFONAVIT			51,900.00
<b>TOTAL</b>	<b>1,126,080.00</b>	<b>41,100.00</b>	<b>1,407,680.00</b>
Proporción=			
	<u>1,126,080.00</u>	0.80	
		1,407,680.00	
Subsidio no acreditable =		2 (1-0.80) =	40 = 40%
Subsidio acreditable =		100% - 40% =	<u>60%</u>

Para la retención del impuesto sobre sueldos y salarios se utilizarán las tablas del 2do semestre de 1997.

Tabla del artículo 80 LISR.

Limite Inferior \$	Limite Superior \$	Cuota Fija \$	% s/excedente del Limite inferior %
0.01	274.52	0.00	3.00
274.53	2,329.97	8.24	10.00
2,329.98	4,094.71	213.77	17.00
4,094.72	4,759.94	513.79	25.00
4,759.95	5,698.93	680.08	32.00
5,698.94	11,493.94	980.57	33.00
11,493.95	18,116.04	2,892.91	34.00
18,116.05	en adelante	5,194.41	35.00

Tabla del artículo 80-A.LISR.

Limite Inferior \$	Limite Superior \$	Cuota Fija \$	% de subsidio sobre Impuesto marginal
0.01	274.52	0.00	50.00
274.53	2,329.97	4.11	50.00
2,329.98	4,094.71	106.89	50.00
4,094.72	4,759.94	256.88	50.00
4,759.95	5,698.93	340.06	50.00
5,698.94	11,493.94	490.27	40.00
11,493.95	18,116.04	1,255.21	30.00
18,116.05	22,987.87	1,930.66	20.00
22,987.88	27,585.41	2,271.71	10.00
27,585.42	en adelante	2,432.61	0.00

Tabla del artículo 80 B.LISR.

Monto de ingresos que sirve de base para calcular el impuesto para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	Crédito al Salario Mensual \$
0.01	978.64	225.18
978.65	1,440.98	225.08
1,440.99	1,467.94	225.08
1,467.95	1,921.29	224.95
1,921.30	1,957.26	217.28
1,957.27	2,094.27	211.59
2,094.28	2,459.75	211.59
2,459.76	2,609.68	195.99
2,609.69	2,951.71	179.74
2,951.72	3,443.68	162.98
3,443.69	3,935.61	140.25
3,935.62	4,084.13	120.39
4,084.14	en adelante	98.37

Porcentajes aplicables para el cálculo de las cuotas obreras-patronales.

Rama de Seguro	Concepto	Patrón	Obrera	Base	Tope
Enfermedades y Maternidad	Especie fija	13.90 %	0	SMDF	25
	Dinero	0.70 %	0.250 %	SDI	25
Hasta 3 SMDF	Reserva pensión	1.05 %	0.375 %	SDI	25
Enfermedades y Maternidad	Especie fija	13.90 %	0	SMDF	25
	Exedentes	6.00 %	2.00 %	SDI-3	25
Maternidad	Dinero	0.70 %	0.250 %	SDI	25
Más 3 SMDF	Reserva pensión	1.05 %	0.375 %	SDI	25
Riesgo	Retiro	2.00 %	0	SDI	25
Cesantía y Vejez (RCV)	Cesantía y Vejez	3.15 %	1.25 %	SDI	15
Invalidez y vida	Invalidez y vida	1.75 %	0.625 %	SDI	15
G P S	Guarderías y prestaciones sociales	1.00 %	0	SDI	25

El salario mínimo vigente en 1997 es de: \$ 26.45.

Tope del salario diario integrado base de cotización para el seguro de Enfermedad y Maternidad (\$ 26.45 x 25 veces el SMG del DF.) = 661.25

Tope del salario diario integrado base de cotización para INFONAVIT, seguro de Invalidez y Vida, de cesantía en edad avanzada y vejez (\$ 26.45 x 15 veces el SMG del DF.) = 396.75

## Determinación del Riesgo de Trabajo.

Conceptos	Variables	Cifras
Número de casos de riesgo de trabajo terminados	( n )	0
Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal	( S )	3
Suma de porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales	( I )	1
Número de defunciones	( D )	0
Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos	( N )	12

Desarrollo del cálculo:

$$Is = \frac{\frac{1,000 \times n}{90} \times \left( \frac{S + .16 \times I + 16 \times D}{365} \right)}{N2} \times 1\,000,000$$

$$Is = \frac{\frac{1,000 \times 0}{90} \times \left( \frac{3 + 16 \times 1 + 16 \times 0}{365} \right)}{12(2)} \times 1\,000,000$$

$$Is = \frac{\text{Indice de Siniestralidad}}{144} = \frac{(0.082 + .16 + 0) \times 1\,000,000}{144}$$

$$Is = \frac{\text{Indice de Siniestralidad}}{144} = \frac{168,200}{144}$$

## Índice de Sinestralidad

$$I_s = \underline{1.168.05}$$

Grado de Riesgo	Productos de los índices de frecuencia y gravedad por 1 millón	Prima %
3	1,086.00	0 54355
	<b>1,168.05</b>	
4	1,368.00	0 64140
<b>Grado 3</b>	<b>Grado 4</b>	<b>Media</b>
1,086	+ 1,368	= $\frac{2,454}{2} = 1,227$

Del resultado, se observa que el índice de siniestralidad de 1,168.05 es inferior a la media obtenida de 1,227 en tal virtud le corresponderá el **Grado 3** con una prima de **0.54355 %**.

**Datos adicionales:**

La secretaria Padilla González Mantza, faltó el día 20 de octubre de 1997

El auxiliar Rodríguez Salinas Julio, faltó los días 10 y 22 de octubre de 1997.

Se le pagaron prima vacacional a las siguientes personas:

Chavarría Cuevas José

Ramos Castañón Patricia (**presenta su renuncia el 31-oct-de 1997**)

Se pagaron horas extras dobles a :

Alvarez Gómez Lidia 13 hrs

Vergara Barragán Andrea 36 hrs

Contreras González Lucio 36 hrs (**a partir del 16-oct-97 se otorgó un aumento del 14%**)

Velázquez Alvarez Gabriela 36 hrs

Rodríguez Salinas Julio 36 hrs

La política de la empresa es pagar las horas extras en la 2da. quincena de cada mes.

La empresa realizará los cálculos de los impuestos y aportaciones correspondientes al mes de octubre de 1997



**Grupo de Administración Corporativa, S. C.**  
**Determinación de los Ingresos Gravables para el cálculo del ISPT mes de Octubre 1997**

	Dias	Monto	Cálculo del monto Exento	Ingreso Exento	Ingreso Gravado
<b>Alvarez Alvarez Ma. Remedios (Socio)</b>					
Sueldo diario		\$700 00			
Sueldo Mensual	31	21,700 00		-	21,700 00
Ayuda para Alimentos		775 00	(25 00 x 31) = 775 00	-	775 00
Vales de Despensa 10%		2,170.00		2,170 00	-
Fondo de Ahorro 15%		1,627 50	(26 45 x 10) = 264 50 (264 50 x 13%) = 34.38 (34 38 x 30 4) = 1,045 30	1,045 30	582 20
<b>Totales</b>		<b>26,272.50</b>		<b>3,215.30</b>	<b>23,057.20</b>
<b>Alvarez Gómez Lidia (Secretaria)</b>					
Sueldo diario		\$ 60 00			
Sueldo Mensual	31	1,860.00			1,860 00
Ayuda para Alimentos		775 00	(25 00 x 31) = 775 00	-	775 00
Vales de Despensa 10%		186 00		186 00	-
Fondo de Ahorro 15%		139 50	(26 45 x 10) = 264 50 (264 50 x 13%) = 34 38 (34 38 x 30 4) = 1,045 30	139 50	-
Tiempo Extra (doble) 13 hrs una semana		195 00	(9 hrs x 15) = 135 00 (135 00 x 50%) = 67 50 (26 45 x 5 SMG) x 1 = 132 25 (4 hrs x 15) = 60.00	67 50	67 50
Gratificación 15 días		900 00	(26 45 x 30) = 793 50	793 50	106 50
<b>Totales</b>		<b>4,055.50</b>		<b>1,186.50</b>	<b>2,869.00</b>
<b>Chavarria Cuevas José (Socio)</b>					
Sueldo diario		\$500 00			
Sueldo Mensual	31	15,500.00			15,500 00
Ayuda para Alimentos		775 00	(25 00 x 31) = 775 00	-	775 00
Vales de Despensa 10%		1,550 00		1,550 00	-
Fondo de Ahorro 15%		1,162 50	(26 45 x 10) = 264 50 (264 50 x 13%) = 34.38 (34 38 x 30 4) = 1,045.30	1,045 30	117 20
Prima Vacacional 50% (14 días de vacaciones)		3,500 00	(26.45 x 15) = 396.75	396 75	3,103.25
<b>Totales</b>		<b>22,487.50</b>		<b>2,992.05</b>	<b>19,495.45</b>

**Grupo de Administración Corporativa, S. C.**  
**Determinación de los Ingresos Gravables para el cálculo del ISPT mes de Octubre 1997**

	Días	Monto	Cálculo del monto Exento	Ingreso Exento	Ingreso Gravado
<b>Pérez Castro Juan Antonio (Gerente de Auditoria)</b>					
Sueldo diario		\$335 00			
Sueldo Mensual	31	10,385 00			10,385 00
Ayuda para Alimentos		775 00	(25 00 x 31) = 775.00	-	775.00
Vales de Despensa 10%		1,038.50		1,038 50	-
Fondo de Ahorro 15%		778 88	(26 45 x 10) = 264 50 (264 50 x 13%) = 34 38 (34 38 x 30 4) = 1,045 30	778 88	-
Gratificación 15 días		5,025 00	(26 45 x 30) = 793 50	793 50	4,231 50
<b>Totales</b>		<b>18,002.38</b>		<b>2,610.88</b>	<b>15,391.50</b>
<b>Padilla González Maritza (Secretaria)</b>					
Sueldo diario		\$ 55 00			
Sueldo Mensual	30	1,650 00			1,650 00
Ayuda para Alimentos		750 00	(25 00 x 30) = 750 00	-	750 00
Vales de Despensa 10%		165 00		165 00	-
Fondo de Ahorro 15%		123 75	(26 45 x 10) = 264 50 (264 50 x 13%) = 34 38 (34 38 x 30 4) = 1,045 30	123 75	-
Gratificación 15 días		825 00	(26 45 x 30) = 793.50	793 50	31 50
<b>Totales</b>		<b>3,513.75</b>		<b>1,082.25</b>	<b>2,431.50</b>
<b>Soriano Mejía Oscar (Gerente de Auditoria)</b>					
Sueldo diario		\$335 00			
Sueldo Mensual	31	10,385 00			10,385 00
Ayuda para Alimentos		775 00	(25 00 x 31) = 775 00	-	775 00
Vales de Despensa 10%		1,038 50		1,038 50	-
Fondo de Ahorro 15%		778 88	(26 45 x 10) = 264 50 (264 50 x 13%) = 34 38 (34 38 x 30 4) = 1,045 30	778 88	-
Gratificación 15 días		5,025 00	(26 45 x 30) = 793 50	793.50	4,231 50
<b>Totales</b>		<b>18,002.38</b>		<b>2,610.88</b>	<b>15,391.50</b>

**Grupo de Administración Corporativa, S. C.**  
**Determinación de los Ingresos Gravables para el cálculo del ISPT mes de Octubre 1997**

	Días	Monto	Cálculo del monto Exento	Ingreso Exento	Ingreso Gravado
<b>Hernández Vargas Sandra (Supervisor de Auditoría)</b>					
Sueldo diario		\$210 00			
Sueldo Mensual	31	6,510 00			6,510 00
Ayuda para Alimentos		775 00	$(25\ 00 \times 31) = 775\ 00$	-	775 00
Vales de Despensa 10%		651 00		651 00	-
Fondo de Ahorro 15%		488 25	$(26\ 45 \times 10) = 264\ 50$ $(264\ 50 \times 13\%) = 34\ 38$ $(34\ 38 \times 30\ 4) = 1,045\ 30$	488 25	-
Gratificación 15 días		3,150 00	$(26\ 45 \times 30) = 793\ 50$	793 50	2,356 50
<b>Totales</b>		<b>11,574.25</b>		<b>1,932.75</b>	<b>9,641.50</b>
<b>Ramos Castañón Patricia (Supervisor de Auditoría)</b>					
Sueldo diario		\$210 00			
Sueldo Mensual	31	6,510 00			6,510 00
Ayuda para Alimentos		775 00	$(25\ 00 \times 31) = 775\ 00$	-	775 00
Vales de Despensa 10%		651 00		651 00	-
Fondo de Ahorro 15%		488 25	$(26\ 45 \times 10) = 264\ 50$ $(264\ 50 \times 13\%) = 34\ 38$ $(34\ 38 \times 30\ 4) = 1,045\ 30$	488 25	-
Gratificación 15 días		3,150 00	$(26\ 45 \times 30) = 793\ 50$	793 50	2,356 50
Prima Vacacional 50% (10 días de vacaciones)		1,050 00	$(26\ 45 \times 15) = 396\ 75$	396 75	653 25
<b>Totales</b>		<b>12,624.25</b>		<b>2,329.50</b>	<b>10,294.75</b>
<b>Vergara Barragan Adrea (Encargado de Auditoría)</b>					
Sueldo diario		\$120 00			
Sueldo Mensual	31	3,720 00			3,720 00
Ayuda para Alimentos		775 00	$(25\ 00 \times 31) = 775\ 00$	-	775 00
Vales de Despensa 10%		372 00		372 00	-
Fondo de Ahorro 15%		279 00	$(26\ 45 \times 10) = 264\ 50$ $(264.50 \times 13\%) = 34\ 38$ $(34.38 \times 30\ 4) = 1,045.30$	279 00	-
Tiempo Extra (doble) 9 hrs 4 semanas		1,080 00	$(9\ hrs \times 30) \times 4 = 1,080\ 00$ $(1,080\ 00 \times 50\%) = 540\ 00$ $(26\ 45 \times 5\ SMG) \times 4 = 529\ 00$	529 00	551 00
Gratificación 15 días		1,800.00	$(26\ 45 \times 30) = 793\ 50$	793 50	1,006 50
<b>Totales</b>		<b>8,026.00</b>		<b>1,973.50</b>	<b>6,052.50</b>

**Grupo de Administración Corporativa, S. C.**  
**Determinación de los Ingresos Gravables para el cálculo del ISPT mes de Octubre 1997**

	Días	Monto	Cálculo del monto Exento	Ingreso Exento	Ingreso Gravado
<b>Contreras González Lucio (Encargado de Auditoría)</b>					
Sueldo diario	\$120 00				
Sueldo Mensual	31	3,720 00			3,720 00
Ayuda para Alimentos		775 00	(25 00 x 31) = 775 00	-	775 00
Vales de Despensa 10%		372 00		372 00	-
Fondo de Ahorro 15%		279 00	(26 45 x 10) = 264 50 (264 50 x 13%) = 34 38 (34 38 x 30 4) = 1,045 30	279 00	-
Tiempo Extra (doble) 9 hrs 4 semanas		1,080 00	(9 hrs x 30) x 4 = 1,080 00 (1,080 00 x 50%) = 540 00 (26 45 x 5 SMG) x 4 = 529 00	529 00	551 00
Gratificación 15 días		1,800 00	(26 45 x 30) = 793 50	793 50	1,006 50
<b>Totales</b>		<b>8,026.00</b>		<b>1,973.50</b>	<b>6,052.50</b>
<b>Velazquez Alvarez Gabriela (Auxiliar de Auditoría)</b>					
Sueldo diario	\$ 50 00				
Sueldo Mensual	31	1,550 00			1,550 00
Ayuda para Alimentos		775.00	(25 00 x 31) = 775 00	-	775.00
Vales de Despensa 10%		155 00		155 00	-
Fondo de Ahorro 15%		116 25	(26 45 x 10) = 264 50 (264 50 x 13%) = 34 38 (34 38 x 30 4) = 1,045 30	116 25	-
Tiempo Extra (doble) 9 hrs 4 semanas		450 00	(9 hrs x 12 50) x 4 = 450 00 (450 00 x 50%) = 225.00 (26 45 x 5 SMG) x 4 = 529.00	225 00	225 00
Gratificación 15 días		750 00	(26 45 x 30) = 793.50	750 00	-
<b>Totales</b>		<b>3,796.25</b>		<b>1,246.25</b>	<b>2,550.00</b>
<b>Rodriguez Salinas Julio (Auxiliar de Auditoría)</b>					
Sueldo diario	\$ 50 00				
Sueldo Mensual	15	750 00			750 00
Ayuda para Alimentos		375.00	(25 00 x 15) = 375 00	-	375 00
Vales de Despensa 10%		75.00		75 00	-
Fondo de Ahorro 15%		56.25	(26 45 x 10) = 264 50 (264 50 x 13%) = 34.38 (34 38 x 15) = 515.70	56.25	-
<b>Totales</b>		<b>1,256.25</b>		<b>131.25</b>	<b>1,125.00</b>

**Grupo de Administración Corporativa, S. C.**  
**Determinación de los Ingresos Gravables para el cálculo del ISPT mes de Octubre 1997**

	Días	Monto	Cálculo del monto Exento	Ingreso Exento	Ingreso Gravado
<b>Rodriguez Salinas Julio</b>					
<b>(Auxiliar de Auditoría)</b>					
Sueldo diario	\$ 57 00	2da quincena			
Sueldo Mensual	14	798 00		-	798 00
Ayuda para Alimentos		350 00	(25 00 x 14) = 350 00	-	350 00
Vales de Despensa 10%		79 80		79 80	-
Fondo de Ahorro 15%		59 85	(26 45 x 10) = 264 50 (264 50 x 13%) = 34 38 (34 38 x 14) = 481 32	59 85	-
Tiempo Extra (doble) 9 hrs 4 semanas		513 00	(9 hrs x 14 25) x 4 = 513 00 (513 00 x 50%) = 256 50 (26 45 x 5 SMG) x 4 = 529 00	256 50	256 50
Gratificación 15 días		855 00	(26 45 x 30) = 793 50	793 50	61.50
<b>Totales</b>		<b>2,655.65</b>		<b>1,189.65</b>	<b>1,466.00</b>

<b>Rodriguez Salinas Julio</b>					
<b>(Auxiliar de Auditoría)</b>					
<b>Resumen mensual</b>					
Sueldo Mensual		1,548.00			1,548 00
Ayuda para Alimentos		725 00			725 00
Vales de Despensa 10%		154 80		154 80	-
Fondo de Ahorro 15%		116.10		116 10	-
Tiempo Extra (doble)		513 00		256 50	256 50
Gratificación 15 días		855 00		793 50	61 50
		<b>3,911.90</b>		<b>1,320.90</b>	<b>2,591.00</b>

El objetivo de estas cédulas es determinar el ingreso gravable que sirve de base para la retención de sueldos y salarios, es importante considerar los límites exentos que marca la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 77.

Es necesario mencionar que al trabajador Julio Cesar Salinas Rodriguez se le otorgó un aumento, por tal motivo el cálculo se realizó en dos partes.

Cálculo del Impuesto a Retener en el mes de Octubre 1997

Grupo de Administración Corporativa, S.C.

Concepto	Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarria C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
Ingresos totales	26,272.50	4,055.50	22,487.50	18,002.38	3,513.75	18,002.38
menos: Ingresos exentos	(3,215.30)	(1,186.50)	(2,992.05)	(2,610.88)	(1,082.25)	(2,610.88)
<b>Ingreso gravable</b>	<b>23,057.20</b>	<b>2,869.00</b>	<b>19,495.45</b>	<b>15,391.50</b>	<b>2,431.50</b>	<b>15,391.50</b>
menos: Límite inferior	(18,116.05)	(2,329.98)	(18,116.05)	(11,493.95)	(2,329.98)	(11,493.95)
Exedente s/lim inf	4,941.15	539.02	1,379.40	3,897.55	101.52	3,897.55
(X) Porcentaje s/exe. lim inf.	35.00%	17.00%	35.00%	34.00%	17.00%	34.00%
<b>Impuesto Marginal</b>	<b>1,729.40</b>	<b>91.63</b>	<b>482.79</b>	<b>1,325.17</b>	<b>17.26</b>	<b>1,325.17</b>
más: Cuota Fija	5,194.41	213.77	5,194.41	2,892.91	213.77	2,892.91
<b>igual: Impuesto del mes</b>	<b>6,923.81</b>	<b>305.40</b>	<b>5,677.20</b>	<b>4,218.08</b>	<b>231.03</b>	<b>4,218.08</b>
<b>SUBSIDIO</b>						
Impuesto marginal	1,729.40	91.63	482.79	1,325.17	17.26	1,325.17
(X) Porcentaje s/implo marginal	10.00%	50.00%	20.00%	30.00%	50.00%	30.00%
más: Cuota fija	172.94	45.82	96.56	397.55	8.63	397.55
<b>Subsidio</b>	<b>2,271.71</b>	<b>106.89</b>	<b>1,930.66</b>	<b>1,255.21</b>	<b>106.89</b>	<b>1,255.21</b>
(X) Porcentaje subsidio acred.	2,444.65	152.71	2,027.22	1,652.76	115.52	1,652.76
60.00%	60.00%	60.00%	60.00%	60.00%	60.00%	60.00%
<b>Subsidio acreditable</b>	<b>1,466.79</b>	<b>91.62</b>	<b>1,216.33</b>	<b>991.66</b>	<b>69.31</b>	<b>991.66</b>
Impuesto Mensual	6,923.81	305.40	5,677.20	4,218.08	231.03	4,218.08
menos: Subsidio acreditable	(1,466.79)	(91.62)	(1,216.33)	(991.66)	(69.31)	(991.66)
menos: Crédito al Salario	(98.37)	(179.74)	(98.37)	(98.37)	(211.59)	(98.37)
<b>Impuesto a cargo (favor)</b>	<b>5,358.65</b>	<b>34.04</b>	<b>4,362.50</b>	<b>3,128.05</b>	<b>(49.87)</b>	<b>3,128.05</b>
Impuesto a Retener 1ra Quincena	2,679.33	17.02	2,181.25	1,564.02	(24.94)	1,564.02
Impuesto a Retener 2da Quincena	2,679.33	17.02	2,181.25	1,564.02	(24.94)	1,564.02

**Grupo de Administración Corporativa, S. C.**  
**Cálculo del Impuesto a Retener en el mes de Octubre 1997**

Concepto	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio
Ingresos totales	11,574.25	12,624.25	8,026.00	8,026.00	3,796.25	3,911.90
menos: Ingresos exentos	(1,932.75)	(2,329.50)	(1,973.50)	(1,973.50)	(1,246.25)	(1,320.90)
<b>Ingreso gravable</b>	<b>9,641.50</b>	<b>10,294.75</b>	<b>6,052.50</b>	<b>6,052.50</b>	<b>2,550.00</b>	<b>2,591.00</b>
menos: Límite inferior	(5,698.94)	(5,698.94)	(5,698.94)	(5,698.94)	(2,329.98)	(2,329.98)
Excedente s/lim inf	3,942.56	4,595.81	353.56	353.56	220.02	261.02
( X ) Porcentaje s/xe lim inf.	33.00%	33.00%	33.00%	33.00%	17.00%	17.00%
<b>Impuesto Marginal</b>	<b>1,301.04</b>	<b>1,516.62</b>	<b>116.67</b>	<b>116.67</b>	<b>37.40</b>	<b>44.37</b>
más: Cuota Fija	980.57	980.57	980.57	980.57	213.77	213.77
<b>igual: Impuesto del mes</b>	<b>2,281.61</b>	<b>2,497.19</b>	<b>1,097.24</b>	<b>1,097.24</b>	<b>251.17</b>	<b>258.14</b>
<b>SUBSIDIO</b>						
Impusto marginal	1,301.04	1,516.62	116.67	116.67	37.40	44.37
( X ) Porcentaje s/impio marginal	40.00%	40.00%	40.00%	40.00%	50.00%	50.00%
más: Cuota fija	520.42	606.65	46.67	46.67	18.70	22.19
( X ) Porcentaje subsidio acred.	490.27	490.27	490.27	490.27	106.89	106.89
<b>Subsidio</b>	<b>1,010.69</b>	<b>1,096.92</b>	<b>536.94</b>	<b>536.94</b>	<b>125.59</b>	<b>129.08</b>
( X ) Porcentaje subsidio acred.	60.00%	60.00%	60.00%	60.00%	60.00%	60.00%
<b>Subsidio acreditable</b>	<b>606.41</b>	<b>658.15</b>	<b>322.16</b>	<b>322.16</b>	<b>75.36</b>	<b>77.45</b>
Impuesto Mensual	2,281.61	2,497.19	1,097.24	1,097.24	251.17	258.14
menos: Subsidio acreditable	(606.41)	(658.15)	(322.16)	(322.16)	(75.36)	(77.45)
menos: Crédito al Salario	(98.37)	(98.37)	(98.37)	(98.37)	(195.99)	(195.99)
<b>Impuesto a cargo (favor)</b>	<b>1,576.83</b>	<b>1,740.67</b>	<b>676.71</b>	<b>676.71</b>	<b>(20.17)</b>	<b>(15.29)</b>
Impuesto a Retener 1ra Quincena	788.42	870.33	338.36	338.36	(10.09)	(7.65)
Impuesto a Retener 2da Quincena	788.42	870.33	338.36	338.36	(10.09)	(7.65)

**Grupo de Administración Corporativa, S. C.**  
**Determinación del Salario Diario Integrado para efectos del IMSS**

	Monto	Cálculo del monto Integrable	Importe no Integrable	Importe Integrable
<b>Alvarez Alvarez Ma. Remedios</b>		<b>(Socio)</b>		
<b>Fecha de ingreso</b>	<b>15-Nov-90</b>		<b>Vacaciones 14 dias</b>	
Sueldo diario	700.00			700.00
Aguinaldo 20 dias		$(700 \times 20) / 365 \text{ dias} = 38.36$		38.36
Prima Vacacional	4,900.00	$(4,900 / 365) = 13.42$		13.42
Ayuda para Alimentos	25.00		-	25.00
Vales de Despensa 10%	70.00	$(26.45 \times 40\%) = 10.58$	10.58	59.42
Fondo de Ahorro 15%	105.00		105.00	-
<b>Salario Diario Integrado</b>				<b><u>836.20</u></b>

<b>Alvarez Gómez Lidia</b>		<b>(Secretaria)</b>		
<b>Fecha de ingreso</b>	<b>22-Nov-90</b>		<b>Vacaciones 14 dias</b>	
Sueldo Diario	60.00			60.00
Aguinaldo 20 dias		$(60 \times 20) / 365 \text{ dias} = 3.29$		3.29
Prima Vacacional	420.00	$(420 / 365) = 1.15$		1.15
Ayuda para Alimentos	25.00		-	25.00
Vales de Despensa 10%	6.00	$(26.45 \times 40\%) = 10.58$	10.58	-
Fondo de Ahorro 15%	9.00		9.00	-
<b>Salario Diario Integrado</b>				<b><u>89.44</u></b>

<b>Chavarria Cuevas José</b>		<b>(Socio)</b>		
<b>Fecha de ingreso</b>	<b>23-Oct-91</b>		<b>Vacaciones 14 dias</b>	
Sueldo Diario	500.00			500.00
Aguinaldo 20 dias		$(500 \times 20) / 365 \text{ dias} = 27.40$		27.40
Prima Vacacional	3,500.00	$(3,500 / 365) = 9.59$		9.59
Ayuda para Alimentos	25.00		-	25.00
Vales de Despensa 10%	50.00	$(26.45 \times 40\%) = 10.58$	10.58	39.42
Fondo de Ahorro 15%	75.00		75.00	-
<b>Salario Diario Integrado</b>				<b><u>601.41</u></b>



**Grupo de Administración Corporativa, S. C.**  
**Determinación del Salario Diario Integrado para efectos del IMSS**

	Monto	Cálculo del monto Integrable	Importe no Integrable	Importe Integrable
<b>Pérez Castro Juan Antonio (Gerente de Auditoría)</b>				
Fecha de ingreso	15-Nov-90		Vacaciones 14 días	
Sueldo Diario	335.00			335.00
Aguinaldo 20 días		$(335 \times 20) / 365 \text{ días} = 18.36$		18.36
Prima Vacacional	2,345.00	$(2,345 / 365) = 6.42$		6.42
Ayuda para Alimentos	25.00		-	25.00
Vales de Despensa 10%	33.50	$(26.45 \times 40\%) = 10.58$	10.58	22.92
Fondo de Ahorro 15%	50.25		50.25	-
<b>Salario Diario Integrado</b>				<b><u>407.70</u></b>
<b>Padilla González Maritza (Secretaria)</b>				
Fecha de ingreso	01-abr-91		Vacaciones 14 días	
Sueldo Diario	55.00			55.00
Aguinaldo 20 días		$(55 \times 20) / 365 \text{ días} = 3.01$		3.01
Prima Vacacional	385.00	$(385 / 365) = 1.05$		1.05
Ayuda para Alimentos	25.00		-	25.00
Vales de Despensa 10%	5.50	$(26.45 \times 40\%) = 10.58$	10.58	-
Fondo de Ahorro 15%	8.25		8.25	-
<b>Salario Diario Integrado</b>				<b><u>84.06</u></b>
<b>Soriano Mejía Oscar (Gerente de Auditoría)</b>				
Fecha de ingreso	13-Jul-92		Vacaciones 14 días	
Sueldo Diario	335.00			335.00
Aguinaldo 20 días		$(335 \times 20) / 365 \text{ días} = 18.36$		18.36
Prima Vacacional	2,345.00	$(2,345 / 365) = 6.42$		6.42
Ayuda para Alimentos	25.00		-	25.00
Vales de Despensa 10%	33.50	$(26.45 \times 40\%) = 10.58$	10.58	22.92
Fondo de Ahorro 15%	50.25		50.25	-
<b>Salario Diario Integrado</b>				<b><u>407.70</u></b>

**Grupo de Administración Corporativa, S. C.**  
**Determinación del Salario Diario Integrado para efectos del IMSS**

	Monto	Cálculo del monto Integrable	Importe no Integrable	Importe Integrable
<b>Hernández Vargas Sandra (Supervisor de Auditoría)</b>				
Fecha de ingreso	21-Feb-93		Vacaciones 12 días	
Sueldo Diario	210.00			210.00
Aguinaldo 20 días		$(210 \times 20) / 365 \text{ días} = 11.51$		11.51
Prima Vacacional	1,260.00	$(1,260 / 365) = 3.45$		3.45
Ayuda para Alimentos	25.00		-	25.00
Vales de Despensa 10%	21.00	$(26.45 \times 40\%) = 10.58$	10.58	10.42
Fondo de Ahorro 15%	31.50		31.50	-
<b>Salario Diario Integrado</b>				<b><u>260.38</u></b>
<b>Ramos Castañón Patricia (Supervisor de Auditoría)</b>				
Fecha de ingreso	16-Oct-94		Vacaciones 10 días	
Sueldo Diario	210.00			210.00
Aguinaldo 20 días		$(210 \times 20) / 365 \text{ días} = 11.51$		11.51
Prima Vacacional	1,050.00	$(1,050 / 365) = 2.88$		2.88
Ayuda para Alimentos	25.00		-	25.00
Vales de Despensa 10%	21.00	$(26.45 \times 40\%) = 10.58$	10.58	10.42
Fondo de Ahorro 15%	31.50		31.50	-
<b>Salario Diario Integrado</b>				<b><u>259.81</u></b>
<b>Vergara Barragan Adrea (Encargado de Auditoría)</b>				
Fecha de ingreso	8-Sep-93		Vacaciones 12 días	
Sueldo Diario	120.00			120.00
Aguinaldo 20 días		$(120 \times 20) / 365 \text{ días} = 6.58$		6.58
Prima Vacacional	720.00	$(720 / 365) = 1.97$		1.97
Ayuda para Alimentos	25.00		-	25.00
Vales de Despensa 10%	12.00	$(26.45 \times 40\%) = 10.58$	10.58	1.42
Fondo de Ahorro 15%	18.00		18.00	-
<b>Salario Diario Integrado</b>				<b><u>154.97</u></b>

**Grupo de Administración Corporativa, S. C.**  
**Determinación del Salario Diario Integrado para efectos del IMSS**

	Monto	Cálculo del monto Integrable	Importe no Integrable	Importe Integrable
<b>Contreras González Lucio</b>	<b>(Encargado de Auditoría)</b>			
Fecha de ingreso	<b>25-Sep-93</b>		<b>Vacaciones 12 días</b>	
Sueldo Diario	120.00			120 00
Aguinaldo 20 días		$(120 \times 20) / 365 \text{ días} = 6.58$		6.58
Prima Vacacional	720.00	$(720 / 365) = 1.97$		1.97
Ayuda para Alimentos	25.00		-	25.00
Vales de Despensa 10%	12.00	$(26.45 \times 40\%) = 10.58$	10 58	1.42
Fondo de Ahorro 15%	18.00		18.00	-
<b>Salario Diario Integrado</b>				<b><u>154.97</u></b>
<b>Velazquez Álvarez Gabriela</b>	<b>(Auxiliar de Auditoría)</b>			
Fecha de ingreso	<b>20-Oct-94</b>		<b>Vacaciones 10 días</b>	
Sueldo Diario	50.00			50.00
Aguinaldo 20 días		$(50 \times 20) / 365 \text{ días} = 2.74$		2.74
Prima Vacacional	250.00	$(250 / 365) = 0.68$		0.68
Ayuda para Alimentos	25.00		-	25.00
Vales de Despensa 10%	5.00	$(26.45 \times 40\%) = 10.58$	10 58	-
Fondo de Ahorro 15%	7.50		7 50	-
<b>Salario Diario Integrado</b>				<b><u>78.42</u></b>
<b>Rodríguez Salinas Julio</b>	<b>(Auxiliar de Auditoría)</b>			
Fecha de ingreso	<b>8-Mar-95</b>		<b>Vacaciones 8 días</b>	
Sueldo Diario	50.00			50.00
Aguinaldo 20 días		$(50 \times 20) / 365 \text{ días} = 2.74$		2.74
Prima Vacacional	200 00	$(200 / 365) = 0.55$		0 55
Ayuda para Alimentos	25.00		-	25 00
Vales de Despensa 10%	5.00	$(26.45 \times 40\%) = 10.58$	10.58	-
Fondo de Ahorro 15%	7.50		7.50	-
<b>Salario Diario Integrado</b>				<b><u>78.29</u></b>

**Grupo de Administración Corporativa, S. C.**  
**Determinación del Salario Diario Integrado para efectos del IMSS**

	Monto	Cálculo del monto Integrable	Importe no Integrable	Importe Integrable
<b>Rodríguez Salinas Julio</b>				
	<b>(Auxiliar de Auditoría)</b>			
	Fecha de ingreso	8-Mar-95		
		Vacaciones 8 días		
<b>Cálculo por modificación de salario diario integrado</b>				
Sueldo Diario	57.00			57.00
Aginaldo 20 días		$(57 \times 20) / 365 \text{ días} = 3.12$		3.12
Prima Vacacional	228.00	$(228 / 365) = 0.62$		0.62
Ayuda para Alimentos	25.00		-	25.00
Vales de Despensa 10%	5.70	$(26.45 \times 40\%) = 10.58$	10.58	-
Fondo de Ahorro 15%	8.55		8.55	-
<b>Salario Diario Integrado</b>				<b><u>85.74</u></b>

**Nota:** La Compañía no integra las gratificaciones debido a que éstas son proporcionadas una vez al año.

El objetivo de estas cédulas es determinar el salario diario integrado que sirve de base para el cálculo de cada una de las ramas del Seguro Social, considerando los topes máximos señalados por la Ley del Seguro Social.

Dentro del caso práctico encontramos que la trabajadora Alvarez Alvarez María Remedios rebasa los 25 SMG, por lo cual su salario base de cotización es de 661.25

Grupo de Administración Corporativa, S. C.

1. Determinación de la cuotas obreras del Seguro de Enfermedades y Maternidad  
a) Determinación de las cuotas obreras del seguro de enfermedades y maternidad  
(prestaciones en especie exedente de 3 SMG del DF)

	Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarria C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
Salario base de cotización	661.25	89.44	601.41	407.70	84.06	407.70
( - ) 3 SMG del D.F. (26.45 x 3)	79.35	79.35	79.35	79.35	79.35	79.35
( = ) Exedente de 3 SMG del D F	581.90	10.09	522.06	328.35	4.71	328.35
( x ) Dias a considerar en el mes	31	31	31	31	31	31
( = ) Salario mensual base de cotización	18,038.90	312.79	16,183.86	10,178.85	146.01	10,178.85
( x ) Porcentaje aplicable	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%
( = ) Cuotas obreras del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie- exedente de 3 SMG del D.F.)	\$ 360.78	\$ 6.26	\$ 323.68	\$ 203.58	\$ 2.92	\$ 203.58

b) Determinación de las cuotas obreras del seguro de enfermedades y maternidad  
(prestaciones en especie pensionados)

	Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarria C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
Salario base de cotización	661.25	89.44	601.41	407.70	84.06	407.70
( x ) Dias a considerar en el mes	31	31	31	31	31	31
( = ) Salario mensual base de cotización	20,498.75	2,772.64	18,643.71	12,638.70	2,605.86	12,638.70
( x ) Porcentaje aplicable	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%
( = ) Cuotas obreras del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie- pensionados)	\$ 76.87	\$ 10.40	\$ 69.91	\$ 47.40	\$ 9.77	\$ 47.40

c) Determinación de las cuotas obreras del seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero)

	Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarria C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Martiza	Soriano M. Oscar
Salario base de cotización	661.25	89.44	601.41	407.70	84.06	407.70
( x ) Días a considerar en el mes	31	31	31	31	31	31
( = ) Salario mensual base de cotización	20,498.75	2,772.64	18,643.71	12,638.70	2,605.86	12,638.70
( x ) Porcentaje aplicable	0.25%	0.25%	0.25%	0.25%	0.25%	0.25%
( = ) Cuotas obreras del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero)	\$ 51.25	\$ 6.93	\$ 46.61	\$ 31.60	\$ 6.51	\$ 31.60

d) Determinación del total de las cuotas obreras del Seguro de Enfermedades y Maternidad

	Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarria C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Martiza	Soriano M. Oscar
Cuotas obreras del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie- excedente de 3 SMIG del D.F.)	360.78	6.26	323.68	203.58	2.92	203.58
( + ) Cuotas obreras del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie- pensionados)	76.87	10.40	69.91	47.40	9.77	47.40
( + ) Cuotas obreras del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero)	51.25	6.93	46.61	31.60	6.51	31.60
( = ) Total de cuotas obreras del Seguro de Enfermedades y Maternidad	\$ 488.90	\$ 23.68	\$ 440.20	\$ 282.57	\$ 19.21	\$ 282.57

1. Determinación de la cuotas obreras del Seguro de Enfermedades y Maternidad

a) Determinación de las cuotas obreras del seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie exedente de 3 SMG del D.F.)

	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio
Salario base de cotización	260.38	259.81	154.97	154.97	78.42	78.29	85.74
( - ) 3 SMG del D.F. (26.45 x 3)	79.35	79.35	79.35	79.35	79.35	79.35	79.35
( = ) Exedente de 3 SMG del D.F.	181.03	180.46	75.62	75.62	-	-	6.39
( x ) Días a considerar en el mes	31	31	31	31	31	15	16
( = ) Salario mensual base de cotización	5,611.93	5,594.26	2,344.22	2,344.22	-	-	102.24
( x ) Porcentaje aplicable	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%
( = ) Cuotas obreras del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie- exedente de 3 SMG del D.F.)	\$ 112.24	\$ 111.89	\$ 46.88	\$ 46.88	-	-	\$ 2.04

b) Determinación de las cuotas obreras del seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie pensionados)

	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio
Salario base de cotización	260.38	259.81	154.97	154.97	78.42	78.29	85.74
( x ) Días a considerar en el mes	31	31	31	31	31	15	16
( = ) Salario mensual base de cotización	8,071.78	8,054.11	4,804.07	4,804.07	2,431.02	1,174.35	1,371.84
( x ) Porcentaje aplicable	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%
( = ) Cuotas obreras del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie- pensionados)	\$ 30.27	\$ 30.20	\$ 18.02	\$ 18.02	\$ 9.12	\$ 4.40	\$ 5.14

c) Determinación de las cuotas obreras del seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero)

	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio
Salario base de cotización	260.38	259.81	154.97	154.97	78.42	78.29	85.74
( x ) Días a considerar en el mes	31	31	31	31	31	15	16
( = ) Salario mensual base de cotización	8,071.78	8,054.11	4,804.07	4,804.07	2,431.02	1,174.35	1,371.84
( x ) Porcentaje aplicable	0.25%	0.25%	0.25%	0.25%	0.25%	0.25%	0.25%
( = ) Cuotas obreras del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero)	\$ 20.18	\$ 20.14	\$ 12.01	\$ 12.01	\$ 6.08	\$ 2.94	\$ 3.43

d) Determinación del total de las cuotas obreras del Seguro de Enfermedades y Maternidad

	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio
Cuotas obreras del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie- excedente de 3 SMG del D.F.)	112.24	111.89	46.88	46.88	-	2.04
( + ) Cuotas obreras del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie- pensionados)	30.27	30.20	18.02	18.02	9.12	4.40
( + ) Cuotas obreras del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero)	20.18	20.14	12.01	12.01	6.08	2.94
( = ) Total de cuotas obreras del Seguro de Enfermedades y Maternidad	\$ 162.69	\$ 162.22	\$ 76.91	\$ 76.91	\$ 15.19	\$ 7.34
						\$ 10.62

Es necesario señalar que para el cálculo de la rama de seguro se enfermedad y maternidad, existe el límite de 3 SMG para las prestaciones en especie y sólo se pagará por el excedente.



Grupo de Administración Corporativa, S. C.

2. Determinación de la cuotas obreras del Seguro de Invalidez y Vida.

	Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarria C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
Salario base de cotización	396.75	89.44	396.75	396.75	84.06	396.75
( x ) Días a considerar en el mes	31	31	31	31	30	31
( = ) Salario mensual base de cotización	12,299.25	2,772.64	12,299.25	12,299.25	2,521.80	12,299.25
( x ) Porcentaje aplicable	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%
( = ) Cuotas obreras del seguro de Invalidez y Vida	\$ 76.87	\$ 17.33	\$ 76.87	\$ 76.87	\$ 15.76	\$ 76.87

3. Determinación de la cuotas obreras del Ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

	Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarria C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
Salario base de cotización	396.75	89.44	396.75	396.75	84.06	396.75
( x ) Días a considerar en el mes	31	31	31	31	30	31
( = ) Salario mensual base de cotización	12,299.25	2,772.64	12,299.25	12,299.25	2,521.80	12,299.25
( x ) Porcentaje aplicable	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%
( = ) Cuotas obreras del Ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	\$ 138.37	\$ 31.19	\$ 138.37	\$ 138.37	\$ 28.37	\$ 138.37

Grupo de Administración Corporativa, S. C.

4. Determinación del total de cuotas obreras a retener correspondientes al mes de Octubre de 1997

	Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarría C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
Total de cuotas obreras del Seguro de Enfermedades y Maternidad	488.90	23.58	440.20	282.57	19.21	282.57
( + ) Cuotas obreras del seguro de Invalidez y Vida	76.87	17.33	76.87	76.87	15.76	76.87
( + ) Cuotas obreras del Ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (Nota 1)	138.37	31.19	138.37	138.37	28.37	138.37
( = ) Total de cuotas obreras a retener en el mes de octubre de 1997	\$ 704.13	\$ 72.11	\$ 655.44	\$ 497.81	\$ 63.34	\$ 497.81
Impuesto a retener 1er Quincena	352.07	36.05	327.72	248.90	31.67	248.90
Impuesto a retener 2da Quincena	352.07	36.05	327.72	248.90	31.67	248.90

Grupo de Administración Corporativa, S. C.

2. Determinación de la cuotas obreras del Seguro de Invalidez y Vida.

	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio
Salario base de cotización	260.38	259.81	154.97	154.97	78.42	78.29	85.74
( x ) Días a considerar en el mes	31	31	31	31	31	15	14
( = ) Salario mensual base de cotización	8,071.78	8,054.11	4,804.07	4,804.07	2,431.02	1,174.35	1,200.36
( x ) Porcentaje aplicable	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%
( = ) Cuotas obreras del seguro de Invalidez y Vida	\$ 50.45	\$ 50.34	\$ 30.03	\$ 30.03	\$ 15.19	\$ 7.34	\$ 7.50

3. Determinación de la cuotas obreras del Ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio
Salario base de cotización	260.38	259.81	154.97	154.97	78.42	78.29	85.74
( x ) Días a considerar en el mes	31	31	31	31	30	15	16
( = ) Salario mensual base de cotización	8,071.78	8,054.11	4,804.07	4,804.07	2,352.60	1,174.35	1,371.84
( x ) Porcentaje aplicable	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%
( = ) Cuotas obreras del Ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	\$ 90.81	\$ 90.61	\$ 54.05	\$ 54.05	\$ 26.47	\$ 13.21	\$ 15.43

Grupo de Administración Corporativa, S. C.

4. Determinación del total de cuotas obreras a retener correspondientes al mes de Octubre de 1997

	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio
Total de cuotas obreras del Seguro de Enfermedades y Maternidad	162.69	162.22	76.91	76.91	15.19	7.34	10.62
( + ) Cuotas obreras del seguro de invalidez y Vida	50.45	50.34	30.03	30.03	15.19	7.34	7.50
( + ) Cuotas obreras del Ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (Nota 1)	90.81	90.61	54.05	54.05	26.47	13.21	15.43
( = ) Total de cuotas obreras a retener en el mes de octubre de 1997	\$ 303.94	\$ 303.17	\$ 160.98	\$ 160.98	\$ 56.85	\$ 27.89	\$ 33.55
Impuesto a retener 1er Quincena	151.97	151.59	80.49	80.49	28.43	27.89	-
Impuesto a retener 2da Quincena	151.97	151.59	80.49	80.49	28.43	-	33.55

Nota 1. De conformidad con el art 27 transitorio de la nueva Ley del IMSS, el pago de las cuotas obrero patronales respecto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, continuará realizándose en forma bimestral, hasta en tanto no se homologuen los períodos de pago de las Leyes del ISSSTE e INFONAVIT.

## Grupo de Administración Corporativa, S. C.

Nomina correspondiente al 15 de octubre de 1997

Nombre del empleado	Salario Diario	Días del Periodo	Sueldo	Percepciones			ISPT	Deducciones		Fondo de Ahorro	Total Deducciones
				Gratificación	Tiempo Extra	Otras Percepciones		Crédito al Salario	IMSS		
Alvarez Alvarez Ma Remedios	700.00	15	10,500.00			1,472.50	2,679.33	352.07	787.50	3,818.89	
Alvarez Gómez Lidia	60.00	15	900.00			480.50	17.92	36.05	67.50	1,203.57	
Chavarria Cuevas José	500.00	15	7,500.00			1,162.50	2,181.25	327.72	562.50	3,071.47	
Pérez Castro Juan Antonio	335.00	15	5,025.00			908.75	1,564.02	248.90	376.88	2,169.80	
Padilla González Maritza	55.00	15	825.00			457.50			61.88	88.61	
Soneno Mejía Oscar	335.00	15	5,025.00			906.75	1,564.02	31.67	248.90	2,169.80	
Hernández Vargas Sandra	210.00	15	3,150.00			713.00	3,863.00	151.97	236.25	1,176.64	
Ramos Castañón Patricia	120.00	15	1,800.00			713.00	870.33	151.59	236.25	1,258.17	
Vergara Barragán Andrea	120.00	15	1,800.00			573.50	338.36	80.49	135.00	553.85	
Contreras González Lucio	120.00	15	1,800.00			573.50	338.36	80.49	135.00	553.85	
Velázquez Alvarez Gabriela	50.00	15	750.00			465.00			26.43	74.59	
Rodríguez Salinas Julio	50.00	15	750.00			450.00			27.89	76.49	
			41,175.00			8,874.50	10,341.11	(42.67)	1,756.17	16,162.73	

## OTRAS PERCEPCIONES

Ayuda para Alimentos	Vales de despensa	Prima vacacional	Total
367.50	1,065.00		1,472.50
367.50	93.00		480.50
367.50	775.00		1,162.50
375.00	519.25		906.75
375.00	82.50		457.50
367.50	519.25		906.75
367.50	325.50		713.00
367.50	325.50		713.00
367.50	186.00		573.50
367.50	186.00		573.50
367.50	77.50		465.00
375.00	75.00		450.00
4,625.00	4,249.50		8,874.50

Nómina correspondiente al 31 de octubre de 1987

Nombre del empleado	Salario Diario	Días del Periodo	Sueldo	Percepciones		Otras Percepciones	Total Percepción	ISPT	Deducciones		Fondo de Ahorro	Total Deducciones	Neto a Pagar
				Gratificación	Tiempo Extra				Crédito al Salario	IMSS			
Alvarez Alvarez Ma. Remedios	700.00	16	11,200.00	10,800.00	-	1,472.50	23,172.50	2,679.33	-	352.07	840.00	3,671.36	19,301.11
Alvarez Gómez Lidia	60.00	16	960.00	900.00	195.00	460.50	2,535.50	17.02	-	36.05	72.00	125.07	2,410.43
Chavarría Cuevas José	500.00	16	8,000.00	7,500.00	-	4,662.50	20,162.50	2,181.25	-	327.72	600.00	3,108.97	17,053.53
Pérez Castro Juan Antonio	335.00	16	5,360.00	5,025.00	-	906.75	11,291.75	1,564.02	-	248.90	402.00	2,214.93	9,076.82
Padilla González Maritza	55.00	15	825.00	825.00	-	467.50	2,107.50	-	(24.94)	31.67	61.88	68.61	2,038.89
Hernández Vargas Sandra	335.00	16	5,360.00	5,025.00	-	906.75	11,291.75	1,564.02	-	248.90	402.00	2,214.93	9,076.82
Ramos Castañón Patricia	210.00	16	3,360.00	3,150.00	-	713.00	7,223.00	788.42	-	151.97	252.00	1,192.39	6,030.61
Vergara Barragán Andrea	210.00	16	3,360.00	3,150.00	-	1,763.00	8,273.00	870.33	-	151.59	252.00	1,773.92	6,989.09
Contreras González Lucio	120.00	16	1,920.00	1,800.00	1,080.00	573.50	5,373.50	338.36	-	80.49	144.00	562.85	4,810.65
Velázquez Alvarez Gabriela	50.00	16	800.00	750.00	450.00	465.00	2,465.00	338.36	-	80.49	144.00	562.85	4,810.65
Rodríguez Salinas Julio	57.00	15	855.00	855.00	450.00	450.00	2,610.00	-	(10.09)	28.43	60.00	76.34	2,386.66
			43,920.00	41,280.00	3,255.00	13,424.50	101,879.60	10,341.11	(42.67)	1,766.17	3,294.00	16,358.61	86,620.89

OTRAS PERCEPCIONES

Nombre del empleado	Ayuda para Alimentos	Vales de despensa	Prima vacacional	Total
Alvarez Alvarez Ma. Remedios	387.50	1,065.00	-	1,472.50
Alvarez Gómez Lidia	387.50	93.00	-	490.50
Chavarría Cuevas José	387.50	775.00	3,500.00	4,662.50
Pérez Castro Juan Antonio	387.50	519.25	-	906.75
Padilla González Maritza	375.00	82.50	-	457.50
Soriano Mejía Oscar	387.50	519.25	-	906.75
Hernández Vargas Sandra	387.50	325.50	-	713.00
Ramos Castañón Patricia	387.50	325.50	1,050.00	1,763.00
Vergara Barragán Andrea	387.50	186.00	-	573.50
Contreras González Lucio	387.50	186.00	-	573.50
Velázquez Alvarez Gabriela	375.00	77.50	-	452.50
Rodríguez Salinas Julio	375.00	75.00	-	450.00
	4,625.00	4,249.50	4,550.00	13,424.50

### Grupo de Administración Corporativa, S. C.

#### Determinación del 2% sobre nómina del mes de octubre de 1997

	1ra Quincena	2da Quincena	Total Percepciones
Sueldos	41,175.00	43,920.00	85,095.00
Gratificación		41,280.00	41,280.00
Tiempo Extra		3,255.00	3,255.00
Otras Percepciones	8,874.50	13,424.50	22,299.00
		<b>Base</b>	<b>151,929.00</b>
		<b>Tasa</b>	<b>2.00%</b>
<b>Impuesto del mes de octubre</b>			<b><u>3,038.58</u></b>

Como se menciona en el artículo 178 del Código Financiero del DF, se pagará un 2% sobre las erogaciones que se realicen en dinero y especie por concepto de remuneraciones.

**Grupo de Administración Corporativa, S. C.**

1. Determinación de la cuotas patronales del Seguro de Enfermedades y Maternidad

a) Determinación de las cuotas patronales del seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota fija)

	Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarria C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
SMG del D.F	26.45	26.45	26.45	26.45	26.45	26.45
( x ) Dias a considerar en el mes	31	31	31	31	31	31
( = ) Salario mensual base de cotización	819.95	819.95	819.95	819.95	819.95	819.95
( x ) Porcentaje aplicable	13.90%	13.90%	13.90%	13.90%	13.90%	13.90%
( = ) Cuotas patronales del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota fija)						
	\$ 113.97	\$ 113.97	\$ 113.97	\$ 113.97	\$ 113.97	\$ 113.97

b) Determinación de las cuotas patronales del seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie excedente de 3 SMG del DF)

	Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarria C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
Salario base de cotización	661.25	89.44	601.41	407.70	84.06	407.70
( - ) 3 SMG del D.F. (26.45 x 3)	79.35	79.35	79.35	79.35	79.35	79.35
( = ) Excedente de 3 SMG del D.F	581.90	10.09	522.06	328.35	4.71	328.35
( x ) Dias a considerar en el mes	31	31	31	31	31	31
( = ) Salario mensual base de cotización	18,038.90	312.79	16,183.86	10,178.85	146.01	10,178.85
( x ) Porcentaje aplicable	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%
( = ) Cuotas patronales del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-excedente de 3 SMG del D.F.)	\$ 1,082.33	\$ 18.77	\$ 971.03	\$ 610.73	\$ 8.76	\$ 610.73



Grupo de Administración Corporativa, S. C.

c) Determinación de las cuotas patronales del seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie pensionados)

	Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarría C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
Salario base de cotización	661.25	89.44	601.41	407.70	84.06	407.70
(x) Dias a considerar en el mes	31	31	31	31	31	31
(=) Salario mensual base de cotización	20,498.75	2,772.64	18,643.71	12,638.70	2,605.86	12,638.70
(x) Porcentaje aplicable	1.050%	1.050%	1.050%	1.050%	1.050%	1.050%
(=) Cuotas patronales del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-pensionados)						
	\$ 215.24	\$ 29.11	\$ 195.76	\$ 132.71	\$ 27.36	\$ 132.71

d) Determinación de las cuotas patronales del seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero)

	Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarría C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
Salario base de cotización	661.25	89.44	601.41	407.70	84.06	407.70
(x) Dias a considerar en el mes	31	31	31	31	31	31
(=) Salario mensual base de cotización	20,498.75	2,772.64	18,643.71	12,638.70	2,605.86	12,638.70
(x) Porcentaje aplicable	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%
(=) Cuotas patronales del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero)						
	\$ 143.49	\$ 19.41	\$ 130.51	\$ 88.47	\$ 18.24	\$ 88.47

Grupo de Administración Corporativa, S. C.

e) Determinación del total de las cuotas patronales del Seguro de Enfermedades y Maternidad		Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarria C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
Cuotas patronales del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota fija)		113.97	113.97	113.97	113.97	113.97	113.97
( + )	Cuotas patronales del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-excedente de 3 SMIG del D.F.)	1,082.33	18.77	971.03	610.73	8.76	610.73
( + )	Cuotas patronales del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-pensionados)	215.24	29.11	195.76	132.71	27.36	132.71
( + )	Cuotas patronales del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero)	143.49	19.41	130.51	88.47	18.24	88.47
( = )	<b>Total de cuotas patronales del Seguro de Enfermedades y Maternidad</b>	<b>\$ 1,555.04</b>	<b>\$ 181.26</b>	<b>\$ 1,411.27</b>	<b>\$ 945.88</b>	<b>\$ 168.34</b>	<b>\$ 945.88</b>

**Grupo de Administración Corporativa, S. C.**

**1. Determinación de la cuotas patronales del Seguro de Enfermedades y Maternidad**

**a) Determinación de las cuotas patronales del seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota fija)**

	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio
SMG del D.F	26.45	26.45	26.45	26.45	26.45	26.45	26.45
(x) Dias a considerar en el mes	31	31	31	31	31	15	16
(=) Salario mensual base de cotización	819.95	819.95	819.95	819.95	819.95	396.75	423.20
(x) Porcentaje aplicable	13.90%	13.90%	13.90%	13.90%	13.90%	13.90%	13.90%
(=) Cuotas patronales del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota fija)							
	\$ 113.97	\$ 113.97	\$ 113.97	\$ 113.97	\$ 113.97	\$ 55.15	\$ 58.82

**b) Determinación de las cuotas patronales del seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie excedente de 3 SMG del D.F)**

	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio
Salario base de cotización	260.38	259.81	154.97	154.97	78.42	78.29	85.74
(-) 3 SMG del D.F. (26.45 x 3)	79.35	79.35	79.35	79.35	79.35	79.35	79.35
(=) Excedente de 3 SMG del D.F.	181.03	180.46	75.62	75.62	-	-	6.39
(x) Dias a considerar en el mes	31	31	31	31	31	15	16
(=) Salario mensual base de cotización	5,611.93	5,594.26	2,344.22	2,344.22	-	-	102.24
(x) Porcentaje aplicable	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%
(=) Cuotas patronales del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-excedente de 3 SMG del D.F.)	\$ 336.72	\$ 335.66	\$ 140.65	\$ 140.65	\$ -	\$ -	\$ 6.13

**Grupo de Administración Corporativa, S. C.**

**c) Determinación de las cuotas patronales del seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie pensionados)**

	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio
Salario base de cotización	260.38	259.81	154.97	154.97	78.42	78.29	85.74
( x ) Dias a considerar en el mes	31	31	31	31	31	15	16
( = ) Salario mensual base de cotización	8,071.78	8,054.11	4,804.07	4,804.07	2,431.02	1,174.35	1,371.84
( x ) Porcentaje aplicable	1.050%	1.050%	1.050%	1.050%	1.050%	1.050%	1.050%
<b>( = ) Cuotas patronales del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie- pensionados)</b>							
	\$ 84.75	\$ 84.57	\$ 50.44	\$ 50.44	\$ 25.53	\$ 12.33	\$ 14.40

**d) Determinación de las cuotas patronales del seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero)**

	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio
Salario base de cotización	260.38	259.81	154.97	154.97	78.42	78.29	85.74
( x ) Dias a considerar en el mes	31	31	31	31	31	15	16
( = ) Salario mensual base de cotización	8,071.78	8,054.11	4,804.07	4,804.07	2,431.02	1,174.35	1,371.84
( x ) Porcentaje aplicable	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%
<b>( = ) Cuotas patronales del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero)</b>							
	\$ 56.50	\$ 56.38	\$ 33.63	\$ 33.63	\$ 17.02	\$ 8.22	\$ 9.60

Grupo de Administración Corporativa, S. C.

e) Determinación del total de las cuotas patronales del Seguro de Enfermedades y Maternidad		Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio
Cuotas patronales del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota fija)		113.97	113.97	113.97	113.97	113.97	55.15	58.82
(+)	Cuotas patronales del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-excedente de 3 SMG del D.F.)	336.72	335.66	140.65	140.65	-	-	6.13
(+)	Cuotas patronales del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-pensionados)	84.75	84.57	50.44	50.44	25.53	12.33	14.40
(+)	Cuotas patronales del seguro de Enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero)	56.50	56.38	33.63	33.63	17.02	8.22	9.60
(=)	<b>Total de cuotas patronales del Seguro de Enfermedades y Maternidad</b>	<b>\$ 591.95</b>	<b>\$ 590.58</b>	<b>\$ 338.70</b>	<b>\$ 338.70</b>	<b>\$ 156.52</b>	<b>\$ 75.70</b>	<b>\$ 88.97</b>

## Grupo de Administración Corporativa, S. C.

### 2. Determinación de la cuotas patronales del Seguro de Invalidez y Vida.

		Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarría C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
Salario base de cotización		396.75	89.44	396.75	407.70	84.06	407.70
(x) Días a considerar en el mes		31	31	31	31	30	31
(=) Salario mensual base de cotización		12,299.25	2,772.64	12,299.25	12,638.70	2,521.80	12,638.70
(x) Porcentaje aplicable		1.750%	1.750%	1.750%	1.750%	1.750%	1.750%
(=) Cuotas patronales del seguro de Invalidez y Vida		\$ 215.24	\$ 48.52	\$ 215.24	\$ 221.18	\$ 44.13	\$ 221.18

### 3. Determinación de la cuotas patronales del Ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

		Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarría C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
Salario base de cotización		396.75	89.44	396.75	407.70	84.06	407.70
(x) Días a considerar en el mes		31	31	31	31	30	31
(=) Salario mensual base de cotización		12,299.25	2,772.64	12,299.25	12,638.70	2,521.80	12,638.70
(x) Porcentaje aplicable		3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
(=) Cuotas patronales del Ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez		\$ 387.43	\$ 87.34	\$ 387.43	\$ 398.12	\$ 79.44	\$ 398.12

## Grupo de Administración Corporativa, S. C.

### 4. Determinación de la cuotas patronales del Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales

		Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarria C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
Salario base de cotización		661.25	89.44	601.41	407.70	84.06	407.70
(x) Dias a considerar en el mes		31	31	31	31	30	31
(=) Salario mensual base de cotización		20,498.75	2,772.64	18,643.71	12,638.70	2,521.80	12,638.70
(x) Porcentaje aplicable		1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
(=) Cuotas patronales del Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales		\$ 204.99	\$ 27.73	\$ 186.44	\$ 126.39	\$ 25.22	\$ 126.39

### 5. Determinación de la cuotas patronales del Ramo de Retiro

		Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarria C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
Salario base de cotización		661.25	89.44	601.41	407.70	84.06	407.70
(x) Dias a considerar en el mes		31	31	31	31	30	31
(=) Salario mensual base de cotización		20,498.75	2,772.64	18,643.71	12,638.70	2,521.80	12,638.70
(x) Porcentaje aplicable		2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%
(=) Cuotas patronales del Ramo de Retiro		\$ 409.98	\$ 55.45	\$ 372.87	\$ 252.77	\$ 50.44	\$ 252.77

## Grupo de Administración Corporativa, S. C.

## 6. Determinación de la cuotas patronales del Seguro de Riesgo de Trabajo

	Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarría C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
Salario base de cotización	661.25	89.44	601.41	407.70	84.06	407.70
(x) Dias a considerar en el mes	31	31	31	31	30	31
(=) Salario mensual base de cotización	20,498.75	2,772.64	18,643.71	12,638.70	2,521.80	12,638.70
(x) Porcentaje aplicable	0.543555%	0.543555%	0.543555%	0.543555%	0.543555%	0.543555%
(=) Cuotas patronales del Seguro de Riesgo de Trabajo	\$ 111.42	\$ 15.07	\$ 101.34	\$ 68.70	\$ 13.71	\$ 68.70

## 7. Determinación del total de cuotas patronales correspondientes al mes de Octubre de 1997

	Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarría C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar
Total de cuotas patronales del Seguro de Enfermedades y Maternidad	1,555.04	181.26	1,411.27	945.88	168.34	945.88
(+) Cuotas patronales del seguro de Invalidez y Vida	215.24	48.52	215.24	221.18	44.13	221.18
(+) Cuotas patronales del Ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	387.43	87.34	387.43	398.12	79.44	398.12
(+) Cuotas patronales del Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales	204.99	27.73	186.44	126.39	25.22	126.39
(+) Cuotas patronales del Ramo de Retiro	409.98	55.45	372.87	252.77	50.44	252.77
(+) Cuotas patronales del Seguro de Riesgo de Trabajo	111.42	15.07	101.34	68.70	13.71	68.70
(=) Total de cuotas patronales en el mes de octubre de 1997	\$ 2,884.08	\$ 415.37	\$ 2,674.68	\$ 2,013.04	\$ 381.27	\$ 2,013.04



## Grupo de Administración Corporativa, S. C.

### 2. Determinación de la cuotas patronales del Seguro de Invalidez y Vida.

Hernandez V. Sandra	Vergara B. Patricia	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio
260.38	259.81	154.97	78.42	78.29	85.74
(x) 31	31	31	31	15	14
(=) 8,071.78	8,054.11	4,804.07	2,431.02	1,174.35	1,200.36
(x) 1.750%	1.750%	1.750%	1.750%	1.750%	1.750%
<b>(=) Cuotas patronales del seguro de invalidez y Vida</b>					
\$	141.26 \$	140.95 \$	84.07 \$	84.07 \$	42.54 \$
					20.55 \$
					21.01

### 3. Determinación de la cuotas patronales del Ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

Hernandez V. Sandra	Vergara B. Patricia	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio
260.38	259.81	154.97	78.42	78.29	85.74
(x) 31	31	31	30	15	16
(=) 8,071.78	8,054.11	4,804.07	2,352.60	1,174.35	1,371.84
(x) 3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
<b>(=) Cuotas patronales del Ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez</b>					
\$	254.26 \$	253.70 \$	151.33 \$	151.33 \$	74.11 \$
					36.99 \$
					43.21

## Grupo de Administración Corporativa, S. C.

## 4. Determinación de la cuotas patronales del Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales

	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio
Salario base de cotización	260.38	259.81	601.41	154.97	78.42	78.29	85.74
(x) Días a considerar en el mes	31	31	31	31	30	15	16
(=) Salario mensual base de cotización	8,071.78	8,054.11	18,643.71	4,804.07	2,352.60	1,174.35	1,371.84
(x) Porcentaje aplicable	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
(=) Cuotas patronales del Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales	\$ 80.72	\$ 80.54	\$ 186.44	\$ 48.04	\$ 23.53	\$ 11.74	\$ 13.72

## 5. Determinación de la cuotas patronales del Ramo de Retiro

	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio
Salario base de cotización	260.38	259.81	601.41	154.97	78.42	78.29	85.74
(x) Días a considerar en el mes	31	31	31	31	30	15	16
(=) Salario mensual base de cotización	8,071.78	8,054.11	18,643.71	4,804.07	2,352.60	1,174.35	1,371.84
(x) Porcentaje aplicable	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%
(=) Cuotas patronales del Ramo de Retiro	\$ 161.44	\$ 161.08	\$ 372.87	\$ 96.08	\$ 47.05	\$ 23.49	\$ 27.44

## 6. Determinación de la cuotas patronales del Seguro de Riesgo de Trabajo

	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio
Salario base de cotización	260 38	259 81	601 41	154 97	78 42	78 29	85.74
(x) Días a considerar en el mes	31	31	31	31	30	15	16
(=) Salario mensual base de cotización	8,071 78	8,054 11	18,643 71	4,804 07	2,352 60	1,174 35	1,371 84
(x) Porcentaje aplicable	0.54355%	0.54355%	0.54355%	0.54355%	0.54355%	0.54355%	0.54355%
(=) Cuotas patronales del Seguro de Riesgo de Trabajo	\$ 43.87	\$ 43.78	\$ 101.34	\$ 26.11	\$ 12.79	\$ 6.38	\$ 7.46

## 7. Determinación del total de cuotas patronales correspondientes al mes de Octubre de 1997

	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara B. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio
Total de cuotas patronales del Seguro de Enfermedades y Maternidad	591 95	590 58	338 70	338 70	156 52	75 70
(+) Cuotas patronales del seguro de Invalidez y Vida	141 26	140 95	84 07	84 07	42 54	20 55
(+) Cuotas patronales del Ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	254 26	253 70	151 33	151 33	74 11	36 99
(+) Cuotas patronales del Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales	80 72	80 54	186 44	48 04	23 53	11 74
(+) Cuotas patronales del Ramo de Retiro	161 44	161 08	372 87	96 08	47 05	23 49
(+) Cuotas patronales del Seguro de Riesgo de Trabajo	43 87	43 78	101 34	26 11	12 79	6 38
(=) Total de cuotas patronales en el mes de octubre de 1997	\$ 1,273 49	\$ 1,270 63	\$ 1,234 75	\$ 744 33	\$ 356 53	\$ 174 86
						\$ 201 80

1. Determinación de las aportaciones al INFONAVIT.

	Alvarez A. Ma Remedios	Alvarez G. Lidia	Chavarria C. Jose	Perez C. Juan A.	Padilla G. Maritza	Soriano M. Oscar	Total
Salario base de cotización	396.75	89.44	396.75	396.75	84.06	396.75	
(x) Días a considerar en el bimestre	61	61	61	61	60	61	
(=) Salario bimestral base de cotización	24,201.75	5,455.84	24,201.75	24,201.75	5,043.60	24,201.75	
(x) Porcentaje aplicable	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	
(=) Aportaciones al INFONAVIT correspondientes al 5to bimestre	\$ 1,210.09	\$ 272.79	\$ 1,210.09	\$ 1,210.09	\$ 252.18	\$ 1,210.09	\$ 5,365.32

	Hernandez V. Sandra	Ramos C. Patricia	Vergara E. Andrea	Contreras G. Lucio	Velazquez A. Gabriela	Rodriguez S. Julio	Rodriguez S. Julio	Total
Salario base de cotización	260.38	259.81	154.97	154.97	78.42	78.29	85.74	
(x) Días a considerar en el bimestre	61	61	61	61	61	43	16	
(=) Salario bimestral base de cotización	15,883.18	15,848.41	9,453.17	9,453.17	4,783.62	3,366.47	1,371.84	
(x) Porcentaje aplicable	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	
(=) Aportaciones al INFONAVIT correspondientes al 5to bimestre	\$ 794.16	\$ 792.42	\$ 472.66	\$ 472.66	\$ 239.18	\$ 168.32	\$ 68.59	\$ 3,007.99

Total a pagar en el 5to bimestre \$ 2,004.25 \$ 1,065.21 \$ 1,682.75 \$ 1,682.75 \$ 491.36 \$ 1,378.41 \$ 68.59 \$ 8,373.32

Para la determinación de esta cuota se toma como base el SDI utilizado para el Seguro Social con un limite de hasta 15 SMG.

FORMA 36



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
TARJETA DE IDENTIFICACION PATRONAL

C41-16960-10

2

NUM. DE REGISTRO

DV

GRUPO ADMINISTRACION CORPORATIVA, S.C.

NOMBRE DEL PATRON

PRESTACION DE SERVICIOS DE AUDITORIA, FINANCIERA Y FISCAL

.5435

ACTIVIDAD

CLASE Y GRADO DE RIESGO

MEXICO, D.F. 17 DE NOVIEMBRE DE 1990

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICION

DEPARTAMENTO DE AFILIACION

CALZADA DE SAN ISIDRO 180 COL. FRACCIONAMIENTO INDUSTRIAL SAN

ANTONIO, MEXICO D.F. C.P. 02020 DELEGACION AZCAPOTZALCO

DOMICILIO

EDUARDO RAMIREZ SALMORAN

NOMBRE Y FIRMA

SILVIA MONTES DE OCA GARCIA

NOMBRE Y FIRMA

ROCIO GASPAR MARTINEZ

NOMBRE Y FIRMA

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
DIRECCION DE PRESTACIONES MEDICAS  
COORDINACION DE SALUD EN EL TRABAJO

**AVISO PARA CALIFICAR  
PROBABLE RIESGO DE TRABAJO ST-1**  
(ACCIDENTE DE TRABAJO O TRAYECTO O ENFERMEDAD DE TRABAJO)

PARA SER LLENADO POR LA EMPRESA-DATOS DEL PATRON

1) ACTIVIDAD O GIRO	4) TELEFONO
2) DOMICILIO (CALLE, NUMERO Y COLONIA)	
3) CIUDAD Y ESTADO	C P

PARA USO DEL IMSS CERTIFICACION DE VIGENCIA DE DERECHOS
--

DATOS DEL TRABAJADOR

1) APELLIDOS (PATERNO, MATERNO NOMBRÉS)		7) SEXO <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F	8) NUMERO DE ARLIACION
3) DOMICILIO (CALLE, NUMERO Y COLONIA)		CIUDAD Y ESTADO	
9) OCUPACION QUE DESEMPEÑABA AL ACCIDENTARSE		10) ANTIGÜEDAD EN LA MISMA	11) SALARIO (AÑO)
2) HORARIO DE TRABAJO EL DIA DEL ACCIDENTE	EN CASO DE ENFERMEDAD HORARIO ACTUAL	13) DIA DE DESCANSO PREVIO AL ACCIDENTE	

DATOS DEL RIESGO DE TRABAJO

<input type="checkbox"/> ACCIDENTE				<input type="checkbox"/> ENFERMEDAD			
4) FECHA Y HORA EN QUE OCURRIÓ				15) FECHA Y HORA EN QUE EL TRABAJADOR SUSPENDE SUS LABORES POR CAUSA DEL ACCIDENTE			
DIA	MES	AÑO	HORA	DIA	MES	AÑO	HORA
5) CIRCUNSTANCIAS EN LAS QUE OCURRIÓ EL ACCIDENTE							
<input type="checkbox"/> EN LA EMPRESA <input type="checkbox"/> EN UNA COMISION <input type="checkbox"/> EN TRAYECTO A SU TRABAJO <input type="checkbox"/> EN TRAYECTO A SU DOMICILIO <input type="checkbox"/> TRABAJANDO TIEMPO EXTRA							
6) DESCRIPCION PRECISA DE LA FORMA Y EL SITIO O AREA DE TRABAJO EN LOS QUE OCURRIÓ EL ACCIDENTE. EN CASO DE ENFERMEDAD DESCRIBIR LOS AGENTES CONTAMINANTES Y TIEMPO DE EXPOSICION A LOS MISMOS.							

8) PERSONA DE LA EMPRESA QUE TOMO CONOCIMIENTO INICIAL DEL ACCIDENTE				FECHA Y HORA DE COMUNICACION DEL MISMO	DIA	MES	AÑO	HORA
9) SI LA PRIMERA ATENCION MEDICA NO LA PROPORCIONO EL IMSS ANOTAR QUIEN LO HIZO Y ANEXAR CERTIFICADO MEDICO								
10) ANOTAR QUE AUTORIDADES OFICIALES TOMARON CONOCIMIENTO DEL ACCIDENTE Y ANEXAR COPIA CERTIFICADA DEL ACTA RESPECTIVA								
12) OBSERVACIONES								
11) NOMBRE DEL PATRON O SU REPRESENTANTE						23) SELLO DEL PATRON O DE LA EMPRESA		
14) LUGAR Y FECHA								
FIRMA DEL PATRON O DE SU REPRESENTANTE								

6-REPRO-DUCCION... C-2016-05-0000

ESTE FORMATO UNICAMENTE SE LLENARA EN CASO DE QUE EXISTAN INCAPACIDADES O ALGUN RIESGO DE TRABAJO. EN NUESTRO CASO NO SE MANEJO NINGUNO DE ESTOS SUPUESTOS.

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**SERVICIO DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS**

**AVISO DE INSCRIPCIÓN PATRONAL**  
**O DE**  
**MODIFICACION EN SU REGISTRO**

**INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA**  
**PARA LOS TRABAJADORES**

AFIL-01

EXCLUSIVO IMSS TIPO DE : CAL-16960-1 0 : 2 NOV. : 01/01/2011 : FOLIO : ARGUMENTO : GAC901112-RDI		EXCLUSIVO IMSS TIPO DE : NOV. : ARGUMENTO :	
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRONO O SUJETO OBLIGADO <b>GRUPO ADMINISTRACION CORPORATIVA, S.C.</b>			
EN CARÁCTER DE (PATRONO, TRABAJADOR, SUBSIDIARIO) ACTIVIDAD O RAMA DE LA EMPRESA			
<b>PRESTACION DE SERVICIOS DE AUDITORIA, FINANCIERA Y FISCAL</b>			
EXCLUSIVO IMSS EN REGIMEN ESPECIALES	FECHA DE LA CAUSA DEL AVISO		
VE : FORMA PAGO :	LETRAS DE CANTONAMIENTO :	PERIODICIDAD DE LOS PAGO :	
DOMICILIO DEL PATRON : CALZADA SAN ISIDRO 180 FRACC. IND. SAN ANTONIO AZCAPOTZALCO D.F.			
MUNICIPIO : ESTADO :			
NOMBRE Y APELLADO DEL TRABAJADOR : MARQUE CON UNA "X" LA CAUSA DE PRESENTACION DE ESTE AVISO :			
<input checked="" type="checkbox"/> A Alteración <input type="checkbox"/> B Reinscripción <input type="checkbox"/> E Inactividad	<input type="checkbox"/> C Cambios de datos <input type="checkbox"/> G Salario	<input type="checkbox"/> D Cambio de nivel de ingreso <input type="checkbox"/> H Invalidez <input type="checkbox"/> F Otro	<input type="checkbox"/> I Pago <input type="checkbox"/> J Retiro
IMPORTANTE. LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO			

LEÑESE A MAQUINA O LETRA DE MAYÚSCULAS

NO OMITIR Y LLENAR EL CÍRCULO SUJETO OBLIGADO O TRABAJADOR EN EL CASO DE PRESENTACION DE LA CAUSA

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTIR EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES.  
 CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

- Modificaciones relevantes
- Se adiciona un recuadro para marcar el "Tipo de contratación": *eventual, permanente o eventual de la construcción*;
- se cambia el término número de afiliación por el de número de seguridad social;
- se adiciona al recuadro del RFC la CURP;
- se adiciona un recuadro para señalar el salario base de cotización anterior;

LA REPRODUCCIÓN NO AUTORIZADA DE ESTOS FORMATOS CONSTITuye UN DELITO EN LOS TÉRMINOS DE LAS LEYES APLICABLES

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
 SUBDIRECCION GENERAL DE FINANZAS  
 SERVICIOS DE AFILIACION VIGENCIA DE DERECHOS  
 AVISO DE INSCRIPCION  
 DEL TRABAJADOR

AFIL-02

NUMERO DE AFILIACION DEL TRABAJADOR	06-86-68-1400
CLAVE DE ARGUMENTO	DIR. VLI
NUMERO DE REGISTRO PATRIOTICO	2
NUMERO DE REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	

EXCLUSIVO AL SEGURO	
EXCLUSIVO IMSS	U. M. F.

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR		PATRICIA CASTANON	
CATEGORIA DE TRABAJO		RACP701204CN6	

TIPO DE SALARIO	FIJO	0	X	MIXTO	2
JORNADA O SEMANA REDUCIDA					
OCCUPACION DEL TRABAJADOR					

FECHA DE INGRESO AL TRABAJO	16	10	94
IMPORTE DE LA CUOTA INTEGRADA	\$	259.81	
IMPORTE DE LA CUOTA MODALIDAD 11, 12 Y 151	\$		

DOMICILIO DEL TRABAJADOR	20 DE NOVIEMBRE	4	SANTO TOMAS
DOMICILIO DEL PATRON O SUJETO OUTRADO	AZCAPOTZALCO	D.F.	ESTADO DE GUJARQUARO

NOMBRE DEL PADRE (O DEL TRABAJADOR)			
JAVIER RAMOS PEREZ			
NOMBRE DE LA MADRE (O DEL TRABAJADOR)			
PATRICIA CASTANON FERNANDEZ			
NOMBRE DEL PATRON O SUJETO OUTRADO			
GRUPO ADMINISTRACION CORPORATIVA, S.A.			

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO			
CALZADA SAN ISIDRO 180 FRACC. IND. SAN ANTONIO			
CALLE 700 MARZANA			
AZCAPOTZALCO D.F. GUJARARO			
COLUMNA 700 TORILLAS			

C. P. EDUARDO RAMIREZ SALMORAN.			
FIRMA O RUBICA DEL TRABAJADOR			
ENTRAMPANOS			



51 47 60 09 59 57 72 10 7 LEENSE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

IMPORTANTE: LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO DE ESTE AVISO  
 CAPTURAR/AVISOS ORIGINALES  
 DESPRENDASE ANTES DE SER PRESENTADOS LOS AVISOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS**  
**AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO DEL TRABAJADOR**

<b>AFIL-03</b>			LA REPRODUCCION NO AUTORIZADA DE ESTOS FORMATOS CONSTITUYE UN DELITO EN LOS TERMINOS DE LAS LEYES APLICABLES		
INSTRUCCIONES PARA EL TRABAJADOR MUESTRA DE LEYENDA SIGUIE DEL TRABAJADOR NOMBRE DEL TRABAJADOR (MAYUSCULAS) R) SJ6700140N7		TIPO DE CONTRATO FORMALMENTE <input type="checkbox"/> 1 ESPECIAL <input type="checkbox"/> 2 ESPECIAL COSTI <input type="checkbox"/> 3		CLAVE DE AFILIACION 06-86-68-1400	
NOMBRE DEL TRABAJADOR (MAYUSCULAS) RODRIGUEZ SALINAS			APLICACION JULIO		
TIPO DE PAGHO Fijo <input type="checkbox"/> 0 X <input checked="" type="checkbox"/> Variable <input type="checkbox"/> 1			OCUACION DEL TRABAJADOR SUPERVISOR DE AUDITORIA		
SALARIO BASE DE MODIFICACION \$ 78.29			EXCLUSIVO IMSS FECHA Y HORAS DE RECEPCION DE ESTRAMO EN EL PMS		
SALARIO BASE DE COTIZACION \$ 85.74			FECHA DE COTIZACION (MAYUSCULAS) EXTEMPORANEO 1		
FECHA DE MODIFICACION 16 10 97			FECHA DE COTIZACION (MAYUSCULAS) EXTEMPORANEO 1		
DATOS DEL PATRÓN NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRÓN O SUJETO OBLIGADO GRUPO DE ADMINISTRACION CORPORATIVA, S.C.			TIPO DE PATRÓN 180 FRACC. IND. SAN ANTONIO		
DIRECCION DEL CENTRO DE TRABAJO CALZADA SAN ISIDRO AZCAPOTZALCO			APLICACION JULIO		
MUNICIPIO AZCAPOTZALCO			ESTADO DE COTIZACION 02020		

**C. P. EDUARDO RAMIREZ SALMORAN**  
 FIRMA DEL PATRÓN, INSTRUCCIONES DE RECEPCION DEL TRABAJADOR  
 (MAYUSCULAS)  
 CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUICUIER ACLARACION

- **Modificaciones relevantes**
- Se adiciona un recuento de uso exclusivo para el IMSS tratándose de Seguros Especiales;
- se elimina el espacio para que los patrones de la construcción anoten el domicilio de la obra, y
- se adiciona como otra causa de presentación de este aviso la letra H: *Huelga*, con recuadros en los que se deberá señalar si se trata de: inicio, término, o bien, si la *huelga* fue *declarada legal o no*; debiendo informar los nombres y números de seguridad social de los trabajadores que no están en el movimiento, a efecto de no presentar los avisos de baja.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS  
AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR  
O ASEGURADO

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA  
PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-04

LA REPRODUCCION NO AUTORIZADA DE ESTOS FORMULOS CONSTITUYE UN DELITO EN LOS TERMINOS DE LAS LEYES APPLICABLES

CLAVE DE ATRIBUIMIENTO 06-88-68-1400	NUMERO DE IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR O ASEGURADO 06-88-68-1400
NUMERO DE ASESORIA PATRONAL C41-16960-10	ESTADO QUE SE APLICAN LAS LEYES O REGLAMENTOS DE CONTRIBUYENTES COGL660217CNG

HOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR O ASEGURADO (SI RAYAREVA UNAS)

CONTRERAS, I. GONZALEZ, I. LUCIO

APILLO (NOMBRE)  
CONTRERAS, I. LUCIO

NOMBRE DE NOMINACION RAZON SOCIAL DEL PATRONO SUJETO OBLIGADO

GRUPO DE ADMINISTRACION COOPERATIVA, S. C.

INDICACION DE LA TIPOLOGIA DE PATRONO

JURISDICCION DEL CENTRO DE TRABAJO

CALZADA SAN ISIDRO, 180, FRACC. INDUST. SAN ANTONIO

CALLE Y NUMERO

AZCAPOTZALCO, 02020

MUNICIPIO

FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASEGURADO

31 10 97

CAUSA DE LA BAJA

RETIRO VOLUNTARIO

FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASEGURADO

31 10 97

C.P. EDUARDO RAMIREZ SALMORAN, CONTADOR

FRMA DEL PATRONO, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (AÑO Y LUGAR)

LOS MOMENTOS QUE AMPARASTE FORMADO SURTIEN EFECTO TAMBO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFORMANTE CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES. CONSERVARE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER Aclaracion.

- Modificaciones relevantes
- Se adiciona la palabra trabajador al nombre del aviso;
- se adiciona un recuadro para señalar la CURP o el RFC;
- se cambia el término número de afiliación por el de número de seguridad social, y
- se adicionan las leyendas del reverso.

LEERSE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

# TESORERIA DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE		REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES GAC901112-RD1	
NOMBRE (APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)) O RAZON SOCIAL GRUPO ADMINISTRACION CORPORATIVA, S.C.			
DOMICILIO FISCAL CALZADA SAN ISIDRO		CALLE	No. EXTERIOR 180
COLONIA FRACC. IND. SAN ANTONIO		CODIGO POSTAL 02020	

ACTIVIDAD **PRESTACION DE SERVICIOS DE AUDITORIA, FINANCIERA Y FISCAL.**

DECLARACION PERIODO QUE DECLARA

FORMAL  COMPLEMENTARIA  AUTOCORRECCION  MES **2** **0** AÑO **9** **7**

No. DE TRABAJADORES AL FINAL DEL MES QUE DECLARA  
**12**

CONCEPTOS	IMPORTE
A. TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	151 929
B. 2% SOBRE TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	3 038
C. RECARGOS POR PAGO EXTEMPORANEO AL % MENSUAL	
D. IMPORTE TOTAL A PAGAR (B + C)	3 038

CON FUNDAMENTO EN LOS ART 30, 53 FRACCION I INCISO b) Y c), 175 Y 183 DEL CODIGO FINANCIERO DEL D.F. DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE TODOS LOS DATOS ASENTADOS SON CIERTOS.

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL

TALON PARA USO DE LA TESORERIA DEL D.F.

# TESORERIA DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE		REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES GAC901112-RD1	
NOMBRE (APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)) O RAZON SOCIAL GRUPO ADMINISTRACION CORPORATIVA, S.C.			

DECLARACION PERIODO QUE DECLARA

FORMAL  COMPLEMENTARIA  AUTOCORRECCION  MES **1** **0** AÑO **9** **7**

No. DE TRABAJADORES AL FINAL DEL MES QUE DECLARA  
**12**

CONCEPTOS	IMPORTE
A. TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	151 929
B. 2% SOBRE TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	3 038
C. RECARGOS POR PAGO EXTEMPORANEO AL % MENSUAL	
D. IMPORTE TOTAL A PAGAR (B + C)	3 038

CON FUNDAMENTO EN LOS ART 30, 53 FRACCION I INCISO b) Y c), 175 Y 183 DEL CODIGO FINANCIERO DEL D.F. DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE TODOS LOS DATOS ASENTADOS SON CIERTOS.

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL

TALON PARA EL CONTRIBUYENTE

CERTIFICACIÓN O SELLO DEL BANCO



1B 155

1BP1A986

226

PAGOS PROVISIONALES, PRIMERA PARCIALIDAD Y RETENCIONES DE IMPUESTOS FEDERALES. ACTIVIDADES EMPRESARIALES

ADHERA ETIQUETA CON CODIGO DE BARRAS

G A C 9 0 1 1 1 2 R D 1

A.L.R.

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

PERIODO QUE SE PAGA

MES AÑO MES AÑO

10 97 10 97

ANTES DE INICIAR EL LLENADO LEA LAS INSTRUCCIONES

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S) O DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL

GRUPO ADMINISTRACION CORPORATIVA, S.C.

CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	DECLARACIÓN	N	NÚMERO DE COMPLEMENTARIA	PRESENTA DISPOSITIVO MAGNÉTICO	*
IMPUESTO SOBRE LA RENTA (I.S.R.)	031			RETENCIONES POR PAGOS AL EXTRANJERO	031	
AJUSTE I S P.	170			A. TOTAL DE IMPUESTOS	9701	20 682
IMPUESTO AL ACTIVO (I.A.)	522			B. PARTE ACTUALIZADA	637	
IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (I.V.A.)	455			C. PEGARGOS	302	
CERVEZA	245			D. CUANTO DE LA PRIMERA PARCIALIDAD	073	
BEBIDAS REFRIGERANTES	238			E. TOTAL DE CONTRIBUCIONES (A+B+C)+D	9702	20 682
BEBIDAS ALCOHÓLICAS DE MÁS DE 13 5º G/L	306			F. CRÉDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO	205	85
BEBIDAS ALCOHÓLICAS DE MÁS DE 13 5º G/L HASTA 20º G/L	307			G. A CARGO	9703	20 597
BEBIDAS ALCOHÓLICAS DE MÁS DE 20º G/L HASTA 55º G/L	308			H. A FAVOR	9704	
BEBIDAS ALCOHÓLICAS DE MÁS DE 55º G/L	324			I. S.R.	720	
ALCOHOL	081			CANTIDAD		
CIGARROS	372			L.V.A.	818	
CIGARRILLOS POPULARES SIN FILTRO Y OTROS TABACOS LABRADOS	277			A. I.E.P.S	768	
IMPUESTO AL ACTIVO (I.A.)	5-5			COMPENSAR		
ACTIVIDAD EMPRESARIAL	01-5			L.A.	032	
AJUSTE	323			CRÉDITO -L SALARIO PENDIENTE DE APLICAR	944	
HONORARIOS	327			J. DIFERENCIA A CARGO DESPUES DE LA COMPENSACION (G-I)	9705	20 597
ARRENDAMIENTO DE INMUEBLES (USO O GOCE)	010			IMPUESTO EN LA DECLARACION QUE RECTIFICA	9706	
OTROS CONCEPTOS	021			L. A FAVOR	9707	
PAGOS ART 10-A Y 121	131			DIA MES AÑO		
RETENCIONES POR SALARIOS	026		20 682	M. A CARGO	9708	20 597
OTRAS RETENCIONES I S R	051			N. A FAVOR	9709	
				O. CRÉDITO DIESEL	807	
				P. OTROS ESTIMULOS	942	
				Q. CANTIDAD A PAGAR (M-O-P)	700	20 597

COPIA DE CARÁCTER GENERAL EXPEDIDA POR LA SATCP.

SE PRESENTA POR DUPLICADO

## CONCLUSIONES

Como consecuencia de la gran magnitud que han alcanzado las empresas en nuestros tiempos y por ende la complejidad que lleva consigo las relaciones humanas dentro de estas organizaciones el hombre ha buscado la necesidad de poder supervisar que dichas relaciones se manejen en forma justa y organizada a través de leyes o reglamentos que permitan dar cumplimiento a una serie de obligaciones

Todo ello ha dado como resultado que dentro del área de la Contaduría Pública se maneje un conocimiento más amplio acerca de estas leyes, las cuales nos enfocan a realizar planes y controles que permitan conocer nuestras obligaciones; así como la forma y fechas para cumplirlas.

El presente trabajo buscó satisfacer los puntos anteriores convirtiéndose en una guía que permita a otras personas tener un conocimiento legal de este tipo de relaciones así como conocer las dependencias ante las que estamos obligados a proporcionar cualquier tipo de información requerida

Por lo anteriormente expuesto, se comprobó que es importante que el Contador Público y en general las personas que requieran de información referente a una relación de trabajo, tengan un amplio conocimiento de todos los trámites relacionados con una relación laboral, así como de los procedimientos para el cálculo de los diferentes impuestos y aportaciones y fechas a enterar en las diferentes dependencias gubernamentales.

## BIBLIOGRAFIA

- Amezcuca Ornelas, Norahenid. Relaciones laborales un enfoque actual y práctico. -- 1 ed.-- México: Sistema de Información Contable y Administrativa Computarizada, S A de C. V.--1996. --315 p
- Bailón Valdovinos, Rasalío Derecho laboral.--1 ed.-- México: Mundo Jurídico,--1985.-- 155 p
- Del Rivero Medina, Jorge Guía para calcular liquidaciones laborales. -- 1 ed --México Tax Editores Unidos S. A de C. V -- 1997 -- 91 p.
- Gaudemet. Eugene. Teoría general de las obligaciones -- 2 ed.--México: Porrúa S. A.,1978.--364 p
- Gutiérrez y González. Ernesto. Derecho de las obligaciones -- 5 ed.-- México José M Cajica, S A.-- 1974. -- 946 p
- Iturriaga Bravo, Luis. Estudio práctico del régimen fiscal de sueldos y salarios -- 12 ed.-- México Ediciones Fiscales ISEF, S A.--1997. --396 p.
- Torres Ayala, Susana, et al Estudio fiscal, legal y contable de sueldos y salarios -- México 1997.-- 138 p. tesis (Contador Público) --IPN, ESCA.
- Arévalo Guerrero, Gloria. "Catálogo de casos del impuesto mensual de salarios 1997". Prontuario de Actualización Fiscal 194 : 1997, p 28-46.
- De la Cruz García, Santiago, et al "Entra en vigor el nuevo sistema de seguridad social". -- Práctica Fiscal. 143 : 1997, p. 16-31.
- García Cuenca, Gustavo. "Nueva ley del seguro social" -- Práctica Fiscal 143 : 1997, p 95-104.
- García Cuenca, Gustavo. "Siete nuevos reglamentos en materia de seguridad social" -- Práctica Fiscal. 146 : 1997, p. 125-138 y 147 : 1997, p 91-110.
- García Cuenca, Gustavo "Registro patronal IMSS Trámite para su obtención". Práctica Fiscal 149 1997, p 95-126.

García Cuenca, Gustavo. "Integración del tiempo extra para efectos del seguro social". *Práctica Fiscal*. 150 . 1997, p. 99-104.

González Millán, Armando. "Estudio integral del tiempo extra". *Práctica Fiscal*. 150 . 1997, p. 24-36.

Valls Hernández, Sergio. "Declaración anual del riesgo del trabajo". -- *Práctica Fiscal*. 135 : 1997, p 147-150.

#### LEYES, CODIGOS Y REGLAMENTOS

Ley del Seguro Social -- 3 ed.-- Ediciones Fiscales ISEF, S. A -- 1997

Compilación Tributaria --Dofiscal Editores.--1997.

Ley Federal del Trabajo. -- ed.--Alco --1996 -- 367 p.