

143



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
"CUAUTITLÁN"

"DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE ADQUIEREN
LOS PATRONES Y TRABAJADORES EN
UNA RELACIÓN LABORAL"

293956

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN CONTADURIA

P R E S E N T A:

ADY MELVA OCAMPO PEREZ

ASESOR C P GUSTAVO AGUIRRE NAVARRO

CUAUTITLÁN ZCALLI, EDO DE MÉXICO.

2001



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
 DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLÁN
 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:

"Derechos y obligaciones que adquieren los patrones y trabajadores en una relación laboral".

que presenta la pasante: Adv Melva Ocampo Pérez
 con número de cuenta: 2214920-1 para obtener el título de:
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE
 "POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 07 de Marzo de 2001

PRESIDENTE	<u>C.P. Gonzalo Márquez Cervantes</u>	
VOCAL	<u>C.P. Gustavo Acuirre Navarro</u>	
SECRETARIO	<u>C.P. José Raúl Carbajal Fernández</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>C.P. Arturo Pineda Natera</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>C.P. Héctor Ignacio Medina Sánchez</u>	

AGRADECIMIENTO

A DIOS

A MIS PADRES

A MI ESPOSO

A MIS HERMANOS

TÍTULO

“Derechos y obligaciones que adquieren los patrones y trabajadores
en una relación laboral”

OBJETIVO

Mostrar todas aquellas disposiciones fiscales y legales que envuelven
al trabajador y al patrón en una relación laboral.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En México existen problemas en materia laboral y de seguridad social que afectan la economía de las empresas si no se manejan adecuadamente todas aquellas disposiciones, garantías, normas, reglamentaciones, leyes, etc. No se podrá lograr el equilibrio y la justicia social entre el patrón y el trabajador.

INTRODUCCIÓN

El Licenciado en Contaduría juega un papel muy importante en una empresa y en específico hablando sobre el tema, es aquella persona que debe concientizar al patrón y al trabajador acerca de sus derechos y obligaciones, ya que el buen o mal manejo en esta área puede repercutir en el buen desarrollo o en la quiebra total de la empresa.

Con este trabajo se pretende tener un análisis amplio, práctico y sencillo, pues la finalidad es la de abarcar todos aquellos aspectos más relevantes del tema y tratar de explicarlos de manera sencilla.

El primer capítulo abarca las principales disposiciones legales en materia laboral, es decir, todas aquellas garantías, normas, leyes, que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones que se dan entre patrones y trabajadores.

En el segundo capítulo se explica acerca de todos aquellos impuestos que deben pagar los patrones y trabajadores por los ingresos de un servicio personal subordinado, así como las prestaciones que se derivan de la relación laboral.

El tercer capítulo expone los diferentes regímenes y sus respectivos seguros que comprenden al Seguro Social, así como las obligaciones que tiene el patrón ante el Instituto.

En el capítulo cuarto se definen las principales disposiciones relacionadas con el patrón y el trabajador acerca del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

INTRODUCCIÓN

El capítulo cinco señala en forma objetiva los aspectos relacionados con el funcionamiento del Sistema de Ahorro para el Retiro.

En el caso práctico se realiza la compilación de todos los conocimientos adquiridos en la tesis siguiendo las bases, los fundamentos, las reglas, el cálculo y la mecánica a seguir para poder poner en práctica nuestro trabajo.

En el presente trabajo se trato de abarcar aquellas disposiciones fiscales más comunes e importantes que envuelven al patrón y al trabajador en una relación laboral de manera que las personas interesadas puedan adquirir aquellos conocimientos relevantes sobre el tema.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1	DISPOSICIONES LEGALES DE UNA RELACIÓN LABORAL.....	1
1.	Aspectos Generales.....	2
1.2.	Relaciones Individuales de Trabajo.....	3
1.3	Duración de las Relaciones de Trabajo.....	5
1.3.1.	Efectos de Suspensión de una Relación Laboral.....	5
1.3.2.	Rescisión de la Relación de Trabajo.....	6
1.3.3.	Indemnización.....	9
1.3.4.	Terminación de una Relación Laboral.....	10
1.4.	Jornada de Trabajo.....	11
1.4.1.	Salario, Horas Extras, Días de Descanso, Vacaciones, Aguinaldo.....	11
1.4.2.	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.....	14
1.5	Prima de Antigüedad.....	19
1.6.	Trabajo de las Mujeres, Menores y Trabajadores de Confianza.....	20
CAPÍTULO 2	ASALARIADOS, SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS.....	24
2.1.	Ingresos por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado.....	25
2.1.1.	Ingresos Exentos de Personas Físicas.....	25
2.1.2.	Retenciones a Trabajadores Subordinados.....	28

2.2.	Impuesto Mensual Retenido para Trabajadores Subordinados.....	29
2.2.1.	Subsidio Mensual.....	30
2.2.2.	Crédito al Salario Mensual.....	32
2.3.	Impuesto Anual de Salarios.....	32
2.3.1	Excedente de Crédito al Salario Anual.....	33
2.3.2.	Requisitos para el Pago del Crédito al Salario Mensual o Anual.....	36
2.4.	Impuesto Anual de Prima de Antigüedad, Indemnización y Retiro.....	36
2.5.	Obligaciones de los Trabajadores y Patrones.....	37
2.6.	Impuesto sobre Nóminas en el D.F. y Estado de México.....	40
CAPÍTULO 3	SEGURO SOCIAL.....	44
3.1.	Aspectos Generales.....	45
3.2.	Seguro de Riesgo de Trabajo.....	46
3.3.	Seguro de Enfermedades y Maternidad.....	53
3.4.	Seguro de Invalidez y Vida.....	57
3.5.	Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.....	64
3.6.	Seguro de Guarderías y de Prestaciones Sociales.....	68
3.7.	Salario Base de Cotización.....	71
3.7.1.	Determinación de las Cuotas Obrero Patronales.....	74
3.8.	Obligaciones de los Patrones.....	75
3.8.1.	Capitales Constitutivos.....	79
3.9.	Atribuciones, Recursos y Órganos del IMSS.....	80

CAPÍTULO 4	INFONAVIT.....	82
4.1.	Disposiciones Generales.....	83
4.2.	Inscripción del Patrón y Trabajador ante el Instituto.....	85
4.3.	Obligaciones de los Patrones.....	87
4.3.1.	Presentación de Avisos.....	88
4.3.2.	Periodicidad y Fecha de Pago de Aportaciones.....	90
4.3.3.	Determinación de Aportaciones por Ausencias del Trabajador.....	91
4.4.	De los Créditos que Otorgue el Instituto.....	93
4.4.1.	Rescisión de los Créditos que Otorgue el Instituto.....	94
4.4.2.	Seguro de que Gozan los Créditos a Cargo del Instituto.....	95
CAPÍTULO 5	SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.....	98
5.1.	Disposiciones Generales.....	99
5.2.	Proceso de Recaudación.....	103
5.2.1.	Entidades Receptoras.....	103
5.3.	Cuenta Concentradora.....	104
5.4.	Empresas Operadoras.....	105
5.5.	Instituciones de Crédito Liquidadoras.....	106
5.6.	Administradoras de Fondos para el Retiro.....	107
5.6.1.	Objetivo de las Aseguradoras.....	108
5.7.	Sociedades de Inversión.....	109
5.8.	Base de Datos Nacional SAR.....	111

ÍNDICE

CAPÍTULO 6	CASO PRÁCTICO.....	112
	CONCLUSIONES.....	134
	BIBLIOGRAFÍA.....	136

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES LEGALES DE UNA RELACIÓN LABORAL.

- 1. Aspectos Generales.
- 1.2. Relaciones Individuales de Trabajo.
- 1.3 Duración de las Relaciones de Trabajo.
 - 1.3.1. Efectos de Suspensión de una Relación Laboral.
 - 1.3.2. Rescisión de la Relación de Trabajo.
 - 1.3.3. Indemnización.
 - 1.3.4. Terminación de una Relación Laboral.
- 1.4. Jornada de Trabajo.
 - 1.4.1. Salario, Horas Extras, Días de Descanso, Vacaciones, Aguinaldo.
 - 1.4.2. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- 1.5 Prima de Antigüedad.
- 1.6. Trabajo de las Mujeres, Menores y Trabajadores de Confianza.

1.1 ASPECTOS GENERALES.

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones., el trabajo es un derecho y un deber social, no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social; es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores

Garantía Individual en Materia de Trabajo.

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de ésta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, cuando se ofendan los derechos de sociedad., nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

La falta de cumplimiento en el contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo lo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

1. DISPOSICIONES LEGALES DE UNA RELACIÓN LABORAL

Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos por lo menos; en las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad.

1.2. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones de la Ley Federal del Trabajo; los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política.

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables; se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

El contrato colectivo de trabajo deberá contener:

- 1.- Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- 2.- Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- 3.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- 4.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- 5.- la duración de la jornada.
- 6.- La forma y el monto del salario.
- 7.- El día y el lugar de pago del salario.
- 8.- la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado.
- 9.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

La falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

1.3. DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado; a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento; el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

1.3.1 SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.-

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

- 1.-La enfermedad contagiosa del trabajador.
 - 2.-La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
 - 3.-La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.
 - 4.-El arresto del trabajador.
 - 5.-El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción 3 de la misma Constitución.
-

6.-La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, junta de conciliación y arbitraje, comisión nacional de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes.

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

1.3.2. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

1 -Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca: esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

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

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

4 -Cometer el trabajador, fuera del servicios, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción 2 si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo

5.-Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

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

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

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

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

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

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

12.-Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

13.-Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.

14 -La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

1 DISPOSICIONES LEGALES DE UNA RELACIÓN LABORAL

- 2.-Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- 3.-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 de trabajo.
- 4.-Reducir el patrón el salario al trabajador.
- 5.-No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- 6.-Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- 7.-La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
- 8.-Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentre en él.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en las fracciones anteriores y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice.

Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él; será ratificado ante la junta de conciliación y arbitraje la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores

1.3.3. INDEMNIZACIÓN.

El trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario; si en juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

El patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determine en los siguientes casos:

- 1.-Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- 2.-Si comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje que el trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- 3.-En los casos de trabajadores de confianza.
- 4.-En el servicio doméstico.
- 5.-Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores consistirán:

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

2 -Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados y

3.-Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

1.3.4. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I) El mutuo consentimiento de las partes.
- II) La muerte del trabajador.
- III) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
- IV) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga la prestación del trabajo; si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios; o de ser posible si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.
- V) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- VI) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- VII) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva
- VIII) El concurso de quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En los casos de las fracciones V, VI, VII y VIII, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad.

1.4. JORNADA DE TRABAJO.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas; jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas; jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menos de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reportará jornada nocturna.

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

1.4.1. SALARIO, HORAS EXTRAS, DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES, AGUINALDO. SALARIO.

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento, o reducción, salvo en los siguientes casos:

- 1.-Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.
- 2 -Pago de rentas, cuando las habitaciones se les den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral
- 3 -Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- 4.-Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados para la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. éstos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario

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

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

7.-Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

HORAS EXTRAS.

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males, las horas de trabajo se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada

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

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido

DÍAS DE DESCANSO.

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos con goce de salario íntegro; los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

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

Son días de descanso obligatorio:

El 1° de Enero

El 5 de Febrero

El 21 de Marzo

El 1° de Mayo

El 16 de Septiembre

El 20 de Noviembre

El 1° de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal

El 25 de Diciembre

El que determinen la Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.

VACACIONES.

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios

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

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

AGUINALDO.

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

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

1.4.2. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.

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

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, el importe de la utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

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

La utilidad repartible se deberá distribuir entre todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa o los prestaron por sesenta días o más en el ejercicio de que se trate.

Para la F.T.U. se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria; no se considerarán como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- 1 -Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- 2.-Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.
- 3.-Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración
- 4.-Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- 5 -El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia y
- 6 -Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

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

- 1 -Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades
-

2.-Los demás trabajadores de confianza participarán de las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

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

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

5.-En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto.

6.-Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades y

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

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

EMPRESAS EXCEPTUADAS DE REPARTIR P.T.U.:

1 - Las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al I.S.R. NO SUPERIOR A \$300,000.00

2 - Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento

3.- Empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo (según las leyes para fomento de industrias nuevas) durante los DOS PRIMEROS AÑOS DE FUNCIONAMIENTO.

4.- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración.

DETERMINACIÓN DE LA RENTA GRAVABLE PARA P.T.U.

Ingresos Acumulables

MENOS

Interés Acumulable y Ganancia Inflacionaria

MÁS

Ingresos por dividendos o utilidades en acciones, o las que se reinviertan dentro de los treinta días siguientes a su distribución en la suscripción o pago de aumento de capital de la sociedad que los distribuyó.

Ingresos por intereses devengados a favor del contribuyente en el ejercicio sin deducción alguna. Para efectos de este párrafo, no se considerará como interés la utilidad cambiaria.

En caso de deudas o créditos en moneda extranjera, acumularán la utilidad que en su caso resulte de la fluctuación de dichas monedas, en el ejercicio en que las deudas o créditos sean exigibles conforme al plazo pactado originalmente, en los casos en que las deudas o créditos en moneda extranjera se paguen o se cobren con posterioridad a la fecha de su exigibilidad, las utilidades que se originen en ese lapso por la fluctuación de dichas monedas serán acumulables en el ejercicio en que se efectúen el pago de la deuda o el cobro del crédito.

La diferencia entre el monto de la enajenación de bienes de activo fijo y la ganancia acumulable por la enajenación de dichos bienes

MENOS

El monto de las deducciones autorizadas por esta Ley, excepto las correspondientes a las inversiones, los intereses y la pérdida inflacionaria en los términos del artículo 7-B de L.I.S.R.

La cantidad que resulte de aplicar al monto original de las inversiones, los porcentajes que para cada bien de que se trate determine el contribuyente, los que no podrán ser mayores a los señalados en los artículos 43,44 o 45 de la L.I.S.R. En el caso de enajenación de los bienes de activo fijo o cuando estos dejen de ser útiles para obtener ingresos, se deducirá en el ejercicio en que esto ocurra, la parte del monto original aún no deducida.

El valor nominal de los dividendos o utilidades que se reembolsen, siempre que los hubiera recibido el contribuyente en ejercicios anteriores mediante la entrega de acciones de la misma sociedad que los distribuyó o que los hubiera reinvertido dentro de los treinta días siguientes a su distribución en la suscripción o pago de aumento de capital en dicha sociedad.

los intereses devengados a cargo del contribuyente en el ejercicio, sin deducción alguna. Para estos efectos, no se considerará interés la pérdida cambiaria

tratándose de deudas o créditos en moneda extranjera, deducirán las pérdidas que en su caso resulten de la fluctuación de dichas monedas en el ejercicio en que sean exigibles las citadas deudas o créditos, o partes iguales, en cuatro ejercicios a partir de aquél en que se sufrió la pérdida.

IGUAL

BASE GRAVABLE PARA P.T.U.

Existe diferencia entre la "Utilidad Fiscal" y la "Utilidad Base de P.T.U.), porque los ingresos acumulables y las deducciones autorizadas son diferentes para cada una.

Una vez obtenida la "Base de P.T.U." le aplicamos la tasa del 10% para determinar la PTU que se va a distribuir a los trabajadores.

La mitad de la P.T.U. se distribuye proporcionalmente a los días trabajados por cada trabajador en el año independientemente del monto de los salarios. La segunda mitad se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados durante el año.

1.5. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

1.-La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda, se considerará esa cantidad como salario máximo.

2.-La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos; 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.

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

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

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

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

5.-En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el párrafo siguiente.

6.-La prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

1.6. TRABAJO DE LAS MUJERES, DE LOS MENORES Y TRAB. DE CONFIANZA.

TRABAJO DE LAS MUJERES.

Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas. trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

1.-Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

- 2.-Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.
- 3.-Los periodos 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
- 4.-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.
- 5.-Durante los periodos de descanso percibirán su salario íntegro, y en los casos de prórroga mencionados, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días.
- 6.-A regresar al puesto que desempeñaban siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha de parto y
- 7.-A que computen su antigüedad los periodos pre y postnatales

Los servicios de guardería infantil se prestarán por el IMSS.

En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

TRABAJO DE LOS MENORES.

El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la inspección del trabajo.

Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo, sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

- 1 -De dieciséis años en:
 - a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato
 - b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres
 - c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.

1 DISPOSICIONES LEGALES DE UNA RELACIÓN LABORAL

- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes.

2.-De dieciocho años, en:

- a) Trabajos nocturnos industriales.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas, entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio., en caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio.

Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables por lo menos.

Los patrones que tengan a sus servicios menores de dieciséis años están obligados:

- 1 -Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.
- 2.-Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo

- 3.-Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares
- 4.-Proporcionar capacitación y adiestramiento y los términos de la Ley.
- 5.-Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

TRABAJADORES DE CONFIANZA

Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con la ley.

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Los trabajadores de confianza se pueden clasificar en:

Altos empleados: gerentes, administradores, directores, representantes del patrón y

Empleados de confianza en general son los propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan ese carácter se requiere que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, sean de carácter general.

Los directores o administradores gerente y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores

CAPÍTULO 2

ASALARIADOS, SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS.

- 2.1. Ingresos por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado.
 - 2.1.1. Ingresos Exentos de Personas Físicas.
 - 2.1.2. Retenciones a Trabajadores Subordinados.
- 2.2. Impuesto Mensual Retenido para Trabajadores Subordinados.
 - 2.2.1. Subsidio Mensual.
 - 2.2.2. Crédito al Salario Mensual.
- 2.3. Impuesto Anual de Salarios.
 - 2.3.1. Excedente de Crédito al Salario Anual.
 - 2.3.2. Requisitos para el pago del Crédito al Salario Mensual o Anual.
- 2.4. Impuesto Anual de Prima de Antigüedad Indemnización y Retiro.
- 2.5. Obligaciones de los Trabajadores y Patrones.
- 2.6. Impuesto sobre Nóminas en el D.F. y Estado de México.

2.1. INGRESOS POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.

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 una relación laboral.

No se considerarán ingresos en bienes los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores, así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

Los ingresos por préstamos obtenidos por los trabajadores con motivo de la prestación de un servicio personal subordinado, se determinarán aplicando al importe de dichos préstamos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada y la tasa que se establezca anualmente en la Ley de Ingresos de la Federación., los ingresos se considerarán obtenidos mensualmente y se determinarán aplicando al total del préstamo, disminuido con la parte que corresponda el mes de que se trate.

2.1.1. INGRESOS EXENTOS DE PERSONAS FÍSICAS.

No se pagará impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

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

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

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

3.- Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social.

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

5.-Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

6.- 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, de naturaleza análoga que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Esta 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 del área geográfica del contribuyente.

7 - La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual, de las casas habitación proporcionadas a los trabajadores.

8.- Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad; y cuando se trate de préstamos concedidos de manera general de los trabajadores sindicalizados.

9.- La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

10.- Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicios o de contribución en el caso de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro; por el excedente se pagará el impuesto.

11.- La 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 de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados; las primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que labore; por el excedente de los ingresos se pagará el impuesto.

12 - Los recibidos en concepto de alimentos.

13 - Los retiros efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y

vez de la cuenta individual abierta por concepto de ayuda para gastos de matrimonio, así como el traspaso de los recursos de la cuenta individual entre administradoras de fondos para el retiro, entre instituciones de crédito o entre ambas.

2.1.2. RETENCIONES A TRABAJADORES SUBORDINADOS.

Retenciones sobre gratificación anual, P.T.U., Primas dominicales y vacacionales

Quienes hagan pagos por conceptos de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto.

Retenciones sobre prestaciones de previsión social.

Tratándose de contribuyentes con ingresos mensuales superiores a una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes, que además obtengan ingresos de subsidios por incapacidad, becas, guarderías y prestaciones de previsión social, se efectuará la retención correspondiente a estos últimos ingresos, siempre que los obtenidos en un mes excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes.

Retención por intereses no cobrados sobre préstamos a trabajadores.

Los patrones que concedan préstamos a sus trabajadores, deberán efectuar las retenciones de impuesto que correspondan por los ingresos que derivan de dichos préstamos, sobre los pagos en efectivo que por salarios hagan a la personas de que se trate.

Retenciones mensuales y entero mensual o trimestral. No se hacen retenciones al salario mínimo.

Quienes hagan pagos de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. Cuando quienes hagan los pagos correspondientes realicen pagos provisionales trimestrales, efectuarán las retenciones respectivas mensualmente, debiendo realizar los enteros correspondientes en forma trimestral conjuntamente con sus declaraciones de pagos provisionales. No se efectuará retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo.

2.2. IMPUESTO MENSUAL DE TRABAJADORES SUBORDINADOS.

Para el cálculo del impuesto debemos considerar como total de ingresos del trabajador el sueldo más prestaciones y todo tipo de ingresos; pero no deben incluirse las aportaciones hechas por el patrón a las subcuentas del SAR, IMSS, INFONAVIT, ni el CRÉDITO AL SALARIO (CAS).

Estas cuentas no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen sino cuando se efectúen los retiros y entonces el ISR se pagará.

Para los trabajadores que ganen más del salario mínimo, la retención se calculará aplicando la tarifa del Art. 80 a la totalidad de ingresos obtenidos en un mes de calendario; después se procederá a calcular el subsidio a que tienen derecho los trabajadores subordinados, utilizando la tabla del Art. 80-A; después se procede a calcular el subsidio acreditable., para así poder determinar el impuesto mensual antes del crédito al salario

2.2.1. SUBSIDIO MENSUAL ACREDITABLE AL IMPUESTO.

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

Para entender el cálculo del subsidio acreditable, se explicará de la siguiente forma:

Monto total de pagos hechos por el empleador en el ejercicio
Inmediato anterior a todo el personal subordinado (asalariados,
Honorarios preponderantes y honorarios a miembros del consejo,
No incluye honorarios independientes) por concepto de salarios.
Prestaciones PTU y liquidaciones que hayan sido gravadas por el
ISR. los pagos por concepto de SMGZ también podrán incluirse.

Continúa en la página siguiente

(aunque no los grava el ISR) si nos apoyamos en la regla 3.18.9 DOF 3-III-99. No se incluirán los pagos de crédito al salario, ni al IMSS, ni al INFONAVIT, ni al impuesto del 2% sobre nóminas, ni prestaciones no deducibles.

ENTRE

Total de erogaciones o pagos hechos por el empleador en el Ejercicio anterior, por todos los gastos ocasionados por la prestación de servicios personales subordinados (asalariados, honorarios preponderantes y a miembros del consejo. No incluye honorarios independientes).

Aún cuando no sean deducibles para el empleador ni para el trabajador (sueldos, previsión social, IMSS, INFONAVIT, impuesto Del 2% sobre nóminas, y prestaciones diversas).

IGUAL:

PROPORCIÓN PARA SUBSIDIO

Esta proporción no debe ser inferior al 50% porque si no, no hay subsidio para ningún trabajador; en consecuencia de lo anterior, cuando los trabajadores gozan de muchas prestaciones exentas de ISR, no pueden disfrutar del subsidio.

Las personas físicas y las personas morales no contribuyentes enterarán las retenciones a mas tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

2.2.2. CRÉDITO AL SALARIO MENSUAL

Las personas que efectúen las retenciones por el pago de un servicio personal subordinado, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes el crédito al salario mensual que se obtenga.

Las personas que hagan pagos a trabajadores asalariados subordinados a un patrón, por concepto de salarios, participación de utilidades de la empresa y todas las prestaciones afectas a dichos salarios, exceptuando los pagos de antigüedad, retiro o indemnización, calcularán las retenciones del ISR acreditando a éste subsidio y el CREDITO AL SALARIO mensual o anual en la forma siguiente:

ISR DE LA	SUBSIDIO DE	CRÉDITO AL	
TARIFA 80	TABLA 80-A	SALARIO	= ISR NETO
(MENSUAL)	MENSUAL O	MENSUAL	A RETENER AL
O 141 (ANUAL)	141-A (ANUAL)	(ART.80-B) O	TRABAJADOR
	Aplicando subsi- dio acreditable	ANUAL (ART.81)	

2.3. IMPUESTO ANUAL DE SALARIOS

Las personas obligadas a efectuar retenciones, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado sus servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario la tarifa del art. 141 de la Ley del ISR. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio (aplicando el subsidio acreditable) del art. 141-A de la Ley del ISR, así como con el crédito al salario anual que se obtenga de aplicar la tabla del art 81 de la Ley del ISR.

CASOS EN QUE NO SE HARÁ CÁLCULO DE IMPUESTO ANUAL

No se hará cálculo del impuesto anual en los siguientes casos:

- 1.- Cuando se trate de contribuyentes que hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1° de diciembre del año de que se trate.
- 2.- A quienes comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.
- 3.- Que hayan obtenido ingresos anuales de salarios que excedan a \$2,134,099.00 (cifra actualizada a enero 2001)

Los trabajadores podrán hacer las deducciones anuales personales siguientes:

- 1.- Honorarios médicos, dentales y gastos hospitalarios efectuados para sí mismo, o para sus ascendientes o descendientes en línea recta, o para su cónyuge o concubina con quien viva, siempre que dichas personas no perciban durante el año ingresos en cantidad igual o superior al SMGZ elevado al año.
- 2.- Gastos de funerales efectuados para las personas señaladas en el inciso anterior, siempre que no excedan del SMGZ elevado al año.
- 3.- Los gastos destinados a la transportación escolar de los descendientes en línea recta cuando ésta sea obligatoria por disposición legal del área donde se encuentra ubicada dicha escuela.

2.3.1. EXCEDENTE DE CRÉDITO AL SALARIO ANUAL

En el caso de que el crédito al salario anual exceda del impuesto determinado se sujetará a lo siguiente

- 1.- Deberá entregarse al contribuyente el monto que resulte de disminuir al excedente que se obtenga, la suma de las cantidades que en su caso haya recibido el contribuyente por concepto de crédito al salario mensual correspondientes a los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, cuando esta suma sea menor

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

El retenedor deberá entregar al contribuyente las cantidades que en su caso resulten de la fracción uno, conjuntamente con el primer pago por salarios que efectúe en el mes de marzo del año siguiente a aquel por el que se haya determinado dicha diferencia. El retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario anual no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable y no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado

3.- En caso de que el impuesto determinado y disminuido con el subsidio acreditable exceda del crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte, incrementado con las cantidades que en su caso haya recibido este último por concepto del crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto

4.- En el caso de que el impuesto determinado y disminuido con el subsidio acreditable que en su caso tenga derecho el contribuyente sea igual al crédito al salario anual el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente las cantidades que, en su caso, haya recibido este último por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto

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

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

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente se enterará a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades compensadas.

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

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador, o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia el monto que le hubiere compensado.

2.3.2. REQUISITOS PARA PAGAR LOS CRÉDITOS AL SALARIO MENSUAL O ANUAL.

Quienes hagan los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al crédito al salario , sólo podrán entregar al contribuyente las diferencias que resulten a su favor con motivo del crédito al salario siempre que cumplan con los siguientes requisitos.

Que lleven los registros de los pagos por los ingresos por salarios o servicios subordinados, en el que se identifique en forma individualizada a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.

- a) Que 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.
- b) Que cumpla con las obligaciones de retenciones, pagos del crédito al salario, declaración anual y RFC.
- c) Que se hayan pagado las aportaciones de seguridad social y las aportaciones a las subcuentas o cuentas de retiro o a las subcuentas de vivienda que correspondan.

2.4. IMPUESTO ANUAL DE PRIMAS DE ANTIGÜEDAD, INDEMNIZACIONES Y RETIROS.

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

- 1 - Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará en

2. ASALARIADOS, SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS

los términos de las personas físicas a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará el inciso dos.

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

La tasa a que se refiere la fracción dos se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción 1 entre la cantidad a la cual se aplicó la tarifa del art. 141., el coeficiente se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

Primas de antigüedad, indemnizaciones y retiros.

Las personas que hagan pagos por éstos conceptos, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo, el coeficiente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa de este artículo.

2.5. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES:

1 -Proporcionar a las personas que les hagan los pagos , los datos necesarios para que dichas personas los inscriban en el registro federal de contribuyentes, o bien cuando ya hubieren sido inscritos con anterioridad, proporcionarse su clave de registro al empleador

2.-Solicitar las constancias y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, el empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarla a su declaración anual., no se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

3 - Presentar declaración anual en los siguientes casos:

- a) Cuando obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en éste capítulo.
- b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.
- c) Cuando dejen de prestar servicios a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate o cuando dicha fecha se presten servicios a dos o más empleadores.
- d) Cuando obtengan ingresos, por los salarios o servicios personales subordinados, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligados a efectuar las retenciones.
- e) Cuando obtengan ingresos anuales que excedan de \$2,134,099.00.

5.-Comunicar por escrito al empleador antes de que éste 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 éste les efectúa el acreditamiento por retenciones mensuales y entero mensual o trimestral o crédito al salario mensual a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Quienes hagan pagos por los ingresos o por servicios personales subordinados tendrán las siguientes obligaciones.

- 1 -Efectuar las retenciones y entregar en efectivo las cantidades
 - 2 -Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados.
-

3.-Proporcionar a las personas que les hubieran 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 del trabajador se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra su separación.

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

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 empleado; y éste les efectúa el acreditamiento a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento por retenciones mensuales y entero mensual o trimestral o crédito al salario mensual.

5.-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 de crédito al salario en el año de calendario anterior.

Asimismo quienes hagan pagos por los conceptos mencionados, deberán presentar en el mes de febrero de cada año información sobre el nombre, clave del registro federal de contribuyentes, remuneraciones cubiertas, retenciones efectuadas en su caso, el monto del impuesto anual, correspondientes a cada una de las personas que les hubieran prestado sus servicios en el año de calendario anterior. La información contenida en las constancias que reciban, se incorporará en la misma declaración. No estarán obligados a presentar la información quienes proporcionen a las

instituciones de crédito del país la información necesaria para realizar los abonos a las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro cuentas o a las cuentas individuales de ahorro abiertas a nombre de sus trabajadores.

6.-Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el registro federal de contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave de registro.

2.6. IMPUESTO SOBRE NÓMINAS (2%) EN EL D.F. Y EDO. DE MÉXICO. CÓDIGO FINANCIERO DEL DISTRITO FEDERAL.

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

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

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

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

LEY DE HACIENDA DEL ESTADO DE MÉXICO.

DEL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL

Es objeto de este impuesto la realización de pagos en efectivo o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado, bajo la dirección y dependencia de un tercero.

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, vacaciones, y por la antigüedad y otros emolumentos.

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.

La base de este impuesto son el monto total de los pagos realizados a que se refieren los párrafos anteriores. la cuota de este impuesto se causará y pagará a razón del 2% sobre el monto total de los pagos realizados

Son sujetos de este impuesto quienes realicen los pagos a que se refieren los párrafos anteriores

El entero de este impuesto deberá hacerse dentro de los días 1 al 10 de cada mes, mediante una declaración que contenga los datos relativos a los pagos de este objeto de este impuesto realizados en el mes inmediato anterior.

Los contribuyentes presentarán sus declaraciones y efectuarán el entero del impuesto en la oficina rentística correspondiente a su domicilio en los términos del

CÓDIGO FISCAL DEL ESTADOS.

Los sujetos de este impuesto están obligados a:

- 1.- Empadronarse ante la oficina rentística correspondiente a su domicilio fiscal, dentro de los 10 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 o razón social, domicilio (contiene cambio para 1996, vigente en 2000), traslado, traspaso o clausura, fusión, liquidación o transformación de personas morales; suspensión o reanudación de actividades u obligaciones, o cualquiera otra circunstancia que modifique los datos aportados por el contribuyente contenidos en los formatos oficiales de empadronamiento dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que se realice dicho cambio.
- 3 - Presentar los avisos, documentos, datos e información que le soliciten las autoridades fiscales en relación con este impuesto dentro de los plazos y lugares señalados al efecto.

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 a que se refiere el primer párrafo de ésta ley cubiertas por:
- 5 -El Gobierno del Estados y los Municipios, así como los organismos descentralizados y fideicomisos, estatales, o municipales.
- 6 -Instituciones de enseñanza privada reconocidas oficialmente.
- 7 -Instituciones que agrupen sindicatos obreros y patronales.
- 8 -Agrupaciones políticas debidamente registradas conforma a la Ley en materia.

2. ASALARIADOS, SERVICIOS PERSONALES SUBRDINADOS

9.- Instituciones de beneficencia reconocidas como tales pro el Ejecutivo del Estado.

10.-Quienes empleen trabajadores domésticos.

11.-Micro industrias debidamente registradas en el Padrón Nacional de la Micro industria.

Las infracciones al presente Capítulo serán sancionadas de conformidad a lo previsto por el Código Fiscal del Estado.

CAPÍTULO 3

SEGURO SOCIAL.

- 3.1. Aspectos Generales.
- 3.2. Seguro de Riesgo de Trabajo.
- 3.3. Seguro de Enfermedades y Maternidad.
- 3.4. Seguro de Invalidez y Vida.
- 3.5. Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.
- 3.6. Seguro de Guarderías y de Prestaciones Sociales.
- 3.7. Salario Base de Cotización.
- 3.7.1. Determinación de las Cuotas Obrero Patronales.
- 3.8. Obligaciones de los Patrones.
- 3.8.1. Capitales Constitutivos.
- 3.9. Atribuciones, Recursos y Órganos del IMSS.

3.1. ASPECTOS GENERALES.

La Ley del Seguro Social es de observancia general en toda la república, el seguro social es el instrumento básico de la seguridad social y su organización y administración están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios denominado INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, el cual tiene el carácter de organismo fiscal autónomo.

El Seguro Social comprende:

- A) RÉGIMEN OBLIGATORIO
- B) RÉGIMEN VOLUNTARIO

El régimen obligatorio comprende lo seguros de .

- 1.- Riesgos de Trabajo
- 2 -Enfermedades y Maternidad
- 3.-Invalidez y Vida
- 4.-Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez
- 5.-Guarderías y Prestaciones Sociales.

Las prestaciones en Especie y en Dinero son inembargables, excepto las obligaciones alimenticias y pueden embargarse por la autoridad judicial hasta por el 50% de su monto.

Son sujetos de Aseguramiento del Régimen Obligatorio:

- 1 -Las personas que mantengan una relación de trabajo de manera permanente o eventual.
 - 2 -Los miembros de sociedades cooperativas de producción y
 - 3 -Las personas que determine el Ejecutivo Federal
-

VOLUNTARIAMENTE PODRÁN SE SUJETOS DE ASEGURAMIENTO AL RÉGIMEN OBLIGATORIO:

- 1 -Los trabajadores en 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 servicios 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.

3.2. DEL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO.

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

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, a la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo de trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

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

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios

No se considerarán riesgos de trabajo los siguientes:

- 1 -Si el accidente ocurre por estar el trabajador en estado de embriaguez
 - 2 -Si el accidente ocurre por encontrarse al trabajador bajo la acción de algún psicótico narcótico o droga enervante , salvo que exista prescripción médica
-

3.-Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona.

4.-Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

5.-Si el siniestro es el resultado de un delito intencional del que fue responsable el trabajador asegurado.

En tales casos se observarán las normas siguientes:

1.-El trabajador tendrá derecho a las prestaciones consignadas en el seguro de enfermedades y maternidad o bien a la pensión de invalidez.

2.-Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, los beneficiarios legales tendrán derecho a las prestaciones en dinero.

Si el instituto comprueba que el riesgo fue producido intencionalmente por el patrón, el instituto otorgará al asegurado las prestaciones, pero el patrón quedará obligado a pagar dichas prestaciones al instituto.

LOS RIEGOS DE TRABAJO PUEDEN PRODUCIR:

- 1.-Incapacidad temporal.
- 2.-Incapacidad permanente parcial.
- 3 -Incapacidad permanente total.
- 4.-Muerte.

PRESTACIONES EN ESPECIE.

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie.

- 1 -Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica
 - 2 -Servicio de hospitalización
 - 3 -Aparatos de prótesis y ortopedia
 - 4 -Rehabilitación
-

PRESTACIONES EN DINERO.

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tienen derecho a las siguientes prestaciones en Dinero:

1.-Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo

El goce de éste subsidio se otorgara si en tanto no se declara la incapacidad parcial o total lo cuál deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dura la atención médica.

2.-Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al sesenta por ciento del salario que estuviese 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 además prestaciones económicas a que se tengan derecho.

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 y la diferencia positiva será la suma asegurada que deberá pagar el insituto a la Institución de seguros elegida por el trabajador para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia. El seguro de sobrevivencia cubrirá en caso de fallecimiento a consecuencia del riesgo de trabajo, la pensión y además prestaciones económicas a que se refiere éste seguro de riesgo de trabajo 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

3 SEGURO SOCIAL

3.-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.

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

4.-El instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y 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 y la pensión en caso de incapacidad permanente total, será siempre superior a la que correspondería al asegurado por invalidez.

Al declararse la incapacidad permanente sea parcial o total, se concederá al trabajador la pensión provisional que corresponda por un período de adaptación de dos años, y después se otorgará la pensión definitiva.

La pensión que se otorgue en el caso de incapacidad permanente total será siempre superior a la que le correspondería al asegurado por invalidez y comprenderá en todos los casos las asignaciones familiares y la ayuda asistencial, así como cualquier otra prestación en dinero a que tenga derecho en los términos de éste seguro.

Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte, el instituto calculará el monto al cual se le restará los recursos acumulados en la cuenta individual, a efecto de determinar la semana asegurada que el instituto deberá cubrir a la institución de seguros, necesaria para obtener una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas.

Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto calculará el monto constitutivo al que se le restará los recursos acumulados a la

cuenta individual del trabajador fallecido a efecto de determinar la suma asegurada que el Instituto deberá cubrir a la institución de seguros, necesaria para obtener una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas.

En caso de fallecimiento del asegurado, las pensiones y las prestaciones serán:

- 1.-El pago de una cantidad igual a 60 días de SMGDF, en la fecha de fallecimiento éste pago se hará a la persona preferentemente familiar que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral
 - 2.-A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al 40% de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total.
 - 3.-A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentre totalmente incapacitados tendrán una pensión equivalente al 20% de la que hubiese correspondido al asegurado, tratándose de incapacidad permanente o total y ésta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad de trabajo.
 - 4.-Los huérfanos menores de dieciséis años tendrán una pensión equivalente al 20% de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total y la pensión se extinguirá cuando cumpla 16 años o podrá extenderse si continúa estudiando en planteles nacionales.
 - 5.-En el caso de las dos fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor la pensión de orfandad se aumentara del 20% al 30% y se extinguirá en los mismos términos.
 - 6.-A cada uno de los huérfanos de padre y madre menores de dieciséis años o hasta los veinticinco años, si continúan estudiando en plantel del sistema educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente al 30% de la que hubiera correspondido al asegurado en caso de incapacidad permanente total.
-

Solo a falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión la mujer con quien el asegurado vivió durante los cinco años anteriores a su muerte.

Al término de las pensiones de orfandad se les otorgará un pago adicional de 3 mensualidades de la pensión que disfrutaban.

A las personas pensionadas se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que reciban.

A falta de viudo, huérfanos, concubina, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido se le pensionará con una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que hubiese correspondido al asegurado en el caso de incapacidad permanente total.

El total de las pensiones atribuidas por fallecimiento no excederá de la que correspondería si éste hubiera sufrido incapacidad permanente total.

INCREMENTO PERIÓDICO DE LAS PENSIONES.

Las incapacidades permanentes serán actualizadas anualmente en el mes de febrero conforme al INPC del año calendario anterior, al igual que las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes del asegurado por riesgos de trabajo serán revisados e incrementados conforme a lo anterior.

RÉGIMEN FINANCIERO.

Las prestaciones del seguro y los gastos administrativos serán cubiertos íntegramente por la cuotas que aporten los sujetos obligados. Las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate

La fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgo 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 .0025% el resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización conforme a la fórmula siguiente:

$$\text{Prima} = \frac{S}{365} + v \cdot (1+d) \cdot \left(\frac{F}{N}\right) + M$$

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 impuestos al riesgo

S=Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal

T=Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales divididos entre 100

D=Número de defunciones

M=.0025 que es la prima mínima de riesgo

No se tomarán en cuenta para la siniestralidad de las empresas los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

Al inscribirse por primera vez al instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de acuerdo a la siguiente tabla:

PRIMA MEDIA	EN POR CIENTOS
CLASE 1	0.54355
CLASE 2	1.13065
CLASE 3	2.59840
CLASE 4	4.65325
CLASE 5	7.58875

PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO.

El instituto está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo en la población asegurada.

3.3. DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

Quedan amparados por este seguro:

- 1.-El asegurado.
 - 2.-El pensionado por:
 - a) Incapacidad permanente total o parcial.
 - b) Invalidez.
 - c) Cesantía en edad avanzada y vejez y
 - d) Viudez, orfandad o ascendencia.
 - 3.-La esposa del asegurado o la mujer u hombre con quien ha hecho la vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos
 - 4.-La esposa (o) del pensionado que tenga incapacidad permanente total o parcial, invalidez o cesantía en edad avanzada y vejez.
 - 5.-Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados en los términos consignados en las fracciones anteriores.
 - 6.-Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional.
 - 7 -Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez que se encuentren disfrutando de las asignaciones familiares así como de los pensionados por incapacidad permanente.
-

8.-El padre y la madre del asegurado en los términos de incapacidad permanente total o parcial o invalidez o cesantía en edad avanzada y vejez que vivan en el hogar de éste

Los sujetos comprendidos en las fracciones 3 al 9, inclusive tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los siguientes requisitos:

- 1.-Que dependan económicamente del asegurado o pensionado.
- 2.-Que en el caso de enfermedad no profesional, el instituto otorgará al asegurado la asistencia médica quirúrgica farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento.

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el instituto certifique el estado de embarazo y señalará la fecha probable de parto la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquel para los efectos del disfrute del subsidio que se otorgue.

Para tener derecho a las prestaciones por Enfermedades y Maternidad se deberá sujetar a las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el instituto

PRESTACIONES EN ESPECIE.

En el caso de enfermedad no profesional, el instituto otorgará al asegurado la asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento.

En el caso que al concluir las cincuenta y dos semanas el asegurado continúa enfermo, se prorrogará su tratamiento hasta por cincuenta y dos semanas más

Las prestaciones es especie se otorgarán a los sujetos protegidos en el capítulo de Enfermedades y Maternidad los padres del asegurado o pensionado fallecido, conservarán el derecho a los servicios del seguro.

En el caso de maternidad, el instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

- 1.-Asistencia obstétrica.
- 2.-Ayuda en especie por seis meses para lactancia y
- 3.-Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el consejo técnico.

Tendrán derecho a asistencia obstétrica y ayuda en especie la esposa del asegurado o la esposa del pensionado.

PRESTACIONES EN DINERO.

En el caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo., el subsidio se pagara a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas y se podrá prorrogar el pago hasta por veintiséis semanas más en el caso que continúe la incapacidad y el asegurado tendrá derecho a éste subsidio cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad y los trabajadores eventuales cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad., el subsidio en dinero que se otorgue a los asegurados será igual al 60% del último salario diario de cotización.

La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo, se podrá exceder el periodo anterior al parto., el goce de éste subsidio exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro.

Para que la asegurada tenga derecho al subsidio se requiere:

- 1 -Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.

Cuando la asegurada no cumpla con éste requisito quedara a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

2.-Que se haya certificado por el instituto el embarazo y la fecha probable del parto

3.-Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante lo períodos anteriores y posteriores al parto., si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocido cuando menos doce cotizaciones semanales a los nueve meses anteriores al fallecimiento, el instituto pagara a la persona preferentemente familiar que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, una ayuda por éste concepto, consistente en doce meses del salario mínimo general del D.F., en la fecha de fallecimiento.

RÉGIMEN FINANCIERO.

Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en dinero, las prestaciones en especie y los gastos administrativos del seguro de enfermedades y maternidad, se obtendrán de las cuotas que estén obligados a cubrir los patrones y los trabajadores o demás sujetos de la contribución que corresponda al estado

Las prestaciones en especie del seguro de Enfermedades y maternidad, se financiarán en la forma siguiente:

1 -Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al 13.9% de un SMGDDF.

2 -Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el SMGDDF, se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al 6% y otra adicional obrera del 2% de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado

3 SEGURO SOCIAL

3 -El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente al 13.9% de un SMGDDF a la fecha de entrada en vigor la Ley del Seguro Social, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente

Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del 1% sobre el salario base de cotización que se pagara de la forma siguiente.

A los patronos les corresponderá pagar el 70% de dicha cuota

a) A los trabajadores les corresponderá pagar el 25% de la misma

b) Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el 5% restante

Las aportaciones del Gobierno Federal serán cubiertas en pagos mensuales iguales equivalentes a la doceava parte de la estimación que presente el instituto para el año siguiente a la SHCP en el mes de julio de cada ejercicio

El asegurado que quede privado de trabajo pero que haya cubierto antes un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpida, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir, exclusivamente la asistencia médica y maternidad quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, del mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios.

3.4. SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA.

Los riesgos protegidos en éste capítulo son la invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el otorgamiento de las prestaciones requiere del cumplimiento de periodos de espera, medidos en semanas de cotización reconocidas por el instituto según se señala en las disposiciones relativas a cada uno de los riesgos amparados

RAMO DE INVALIDEZ.

Existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales., la declaración de invalidez deberá ser declarada por el IMSS.

El estado de invalidez da derecho al asegurado a las siguientes prestaciones:

- 1.-Pensión temporal
- 2.-Pensión definitiva
- 3.-Asistencia médica
- 4 -Asignaciones familiares
- 5 -Ayuda asistencial

Para gozar de las prestaciones del ramo de invalidez se requiere que al declararse ésta el asegurado tenga acreditado el pago de doscientos cincuenta semanas de cotización., en caso que el dictamen determine el 75% o más de invalidez sólo se requerirá que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización

El declarado en estado de invalidez permanente y no reúna las semanas de cotización podrá retirar el saldo de su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición.

No tiene derecho a disfrutar de pensión de invalidez, cuando el asegurado:

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

En las fracciones 1 y 2 les otorgaran el total o una parte de la pensión a los familiares que tuvieran derechos a las prestaciones que se conceden en el caso de muerte y la pensión cubrirá mientras dure la invalidez del asegurado

RAMO DE VIDA.

Cuando ocurre la muerte del asegurado, el instituto otorgará las siguientes prestaciones:

- 1.-Pensión de viudez.
- 2.-Pensión de orfandad.
- 3 -Pensión de ascendentes.
- 4.-Ayuda asistencial a la pensionada por viudez.
- 5.-Asistencia médica.

En el caso de fallecimiento de un asegurado, las pensiones de las fracciones 1,2 y 3 se otorgarán por la institución de seguros que elijan los beneficiarios para la contratación de su renta vitalicia.

En el caso de fallecimiento de un pensionado de las fracciones 1, 2 y 3 por riesgos de trabajo, invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez se otorgarán con cargo al seguro de sobrevivencia que haya contratado el pensionado fallecido.

Son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones contenidas los siguientes:

- 1.-Que el asegurado al fallecer hubiese reconocido el pago al instituto de un mínimo de cincuenta cotizaciones semanales o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez.
- 2 -Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.

También tendrán derecho a pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrara disfrutando de un pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual si aquel tuviera acreditado el pago al instituto de un mínimo de cincuenta cotizaciones semanales y hubiese causado baja en el régimen obligatorio, cualquiera que fuere el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja.

Si el asegurado disfrutaba de una pensión de incapacidad permanente total y fallece por causa distinta a un riesgo de trabajo, sin cumplir con el requisito de párrafo anterior, sus beneficiarios tendrán derecho a pensión si la que gozo el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años.

Tendrán derecho la pensión de viudez la esposa (o) o con quién vivió el asegurado por invalidez durante los últimos cinco años, o con la que hubiera tenido hijos.

La pensión de viudez será igual 90% de la que hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado.

No se tendrá derecho a pensión de viudez en los siguientes casos:

- 1.-Cuando la muerte del asegurado acaeciera antes de cumplir seis meses de matrimonio.
- 2.-Cuando hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido éste los cincuenta y cinco años de edad a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace.
- 3.-Cuando al contraer matrimonio el asegurado recibía una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio.

Estas limitaciones no regirán cuando al morir el asegurado o pensionado la viuda comprueba haber tenido hijos con él.

Tendrán derecho a recibir pensión de orfandad los hijos menores de dieciséis años y hasta los veinticinco si se encuentra estudiando en los planteles educativos del sistema nacional, tomando en cuenta las condiciones económicas, familiares y personales; cuando muera el padre o madre y alguno de éstos hubiera sido el asegurado y acrediten tener ante el instituto un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales o haber tenido la calidad de pensionados por invalidez.

El huérfano mayor de dieciséis años que desempeñe un trabajo remunerado no tiene derecho a percibir esta pensión, salvo que no pueda mantenerse por su propio

trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, en tanto no desaparezca la incapacidad que padecè.

La pensión de huérfano será igual al 20% de la pensión de invalidez que el asegurado estuviese gozando al fallecer y si fuera de padre y madre huérfano se le otorgara el 30%.

Con la última mensualidad se otorgara al huérfano un pago finiquito a tres mensualidades de su pensión.

Si no existiesen viuda ni huérfanos la pensión se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente de el asegurado o pensionado por invalidez, por una cantidad igual al 20% de la pensión que hubiera gozado por invalidez

ASIGNACIONES FAMILIARES Y AYUDA ASISTENCIAL.

Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederán a los beneficiarios del pensionado por invalidez de acuerdo con lo siguiente:

- 1.-Para la esposa o concubina del pensionado el 15% de la pensión.
- 2.-Para cada uno de los hijos menores de dieciséis años el 10% de la pensión
- 3.-Si no tuviera ni esposa ni concubina ni hijos menores de dieciséis años se concederá el 10% para cada uno de los padres si dependieran de el
- 4.-Si no estuviera en ninguno de los casos mencionados, se le concederá ayuda asistencial equivalente al 15% de la cuantía de la pensión.
- 5.-Si el pensionado sólo tuviera un ascendiente se le concederá una ayuda asistencial equivalente al 10% de la pensión

Las asignaciones familiares concedidas para los hijos del pensionado con motivo de no poderse mantener por sí mismos debido a inhabilitación, podrá continuarse pagando hasta que ésta desaparezca

Para calcular el aguinaldo anual o las pensiones de viudez, de orfandad o a ascendientes no serán tomados en cuenta las asignaciones familiares y las ayudas asistenciales que se otorguen.

Los pensionados por retiro, cesantía en edad avanzada y vejez recibirán, incluidas en la pensión que adquieran las asignaciones familiares y las ayudas asistenciales.

El instituto concederá ayuda asistencial al pensionado por invalidez con excepción de las fracciones 4 y 5 anteriores, así como a los viudos y viudas, pensionados cuando su estado físico requiera que lo asista otra persona de manera permanente o continua., la ayuda asistencial consistirá en el aumento del 20% de la pensión de invalidez o viudez que esté disfrutando el pensionado.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES DE INVALIDEZ Y VIDA.

La cuantía de la pensión por invalidez será igual a una cuantía básica del 35% del promedio de salarios correspondiente a la últimas quinientas semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, actualizadas conforme al INPC, más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales., en el caso de que la cuantía de la pensión sea inferior a la pensión garantizada, el Estado aportará la diferencia a fin de que el trabajador pueda adquirir una pensión vitalicia

La pensión, las asignaciones familiares y las ayudas asistenciales no excederá del cien por ciento del salario promedio que sirvió de base para fijar la cuantía de la pensión

El total de las pensiones distribuidas no deberá exceder del monto de la pensión de invalidez que disfrutaba el asegurado o de la que le hubiera correspondido en el caso de invalidez

CONSERVACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DERECHOS.

Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen obligatorio, conservarán los derechos que tuvieran adquiridos a pensiones en el seguro de invalidez y vida por período igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales. contado a partir de la fecha de su baja., el tiempo de conservación de derechos no podrá ser menor de doce meses.

El asegurado que reingrese se le reconocerá el tiempo cubierto por sus cotizaciones anteriores en las siguiente forma:

- 1.-Si la interrupción no fuese mayor de tres años
- 2.-Si la interrupción excediera de tres años pero no de seis, se le reconocerán sus cotizaciones después de las veintiséis semanas de haber reingresado.
- 3.-Si la interrupción fuese después de seis años, se le acreditarán sus cotizaciones anteriores después de cincuenta y dos semanas reconocidas.
- 4.-En los casos de pensionados por invalidez que reingresen al régimen obligatorio, cotizarán en todos los seguros, con excepción del de invalidez y vida.

En los casos de las fracciones 1 y 3, si el reingreso del asegurado ocurriera antes de expirar el período de conservación de derechos, se le reconocerán de inmediato todas sus cotizaciones anteriores.

RÉGIMEN FINANCIERO.

Los recursos necesarios para financiar las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez y vida, así como la constitución de las reservas técnicas, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones, los trabajadores y demás sujetos obligados.

A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir para el seguro de invalidez y vida el 1.75% y el 0.625% sobre el salario base de cotización

El Estado cubrirá en el seguro de invalidez y vida el 7.143% del total de las cuotas patronales.

La determinación y cobro de los capitales constitutivos son aplicables al seguro de invalidez y vida.

3.5. SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

CESANTÍA EN EDAD AVANZADA.

Existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años y tenga reconocidas ante el instituto un mínimo de 1250 cotizaciones semanales., el trabajador que no cumpla sólo podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las 1250 semanas.

Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de 750 semanas, tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Cesantía en edad avanzada obliga al instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes.

- 1 -Pensión
- 2.-Asistencia Médica
- 3.-Asignaciones Familiares
- 4 -Ayuda Asistencial

Los asegurados que reúnan todos lo requisitos podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de pensión de cesantía en edad avanzada, en tal caso o para tal propósito podrá optar por:

- 1.-Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia que se actualizara cada año en el mes de febrero
 - 2 -Mantener el saldo de su cuenta individual en una administradora de fondos para el retiro y efectuar retiros programados.
-

El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir la edad siempre y cuando la pensión que se calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del 30% de la pensión garantizada una vez cubierta la prima de sobrevivencia para sus beneficiarios.

El pensionado tiene derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados en su cuenta individual de la pensión que se le otorgue es superior en más del 30% de la garantizada, una vez cubierta la prima mencionada., lo dispuesto en éstos dos últimos párrafos es aplicable en el ramo de vejez.

Se entiende por cuenta individual, aquella que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondos para el retiro para que se deposite en la misma las cuotas obrero patronales y estatal por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos., la cuenta individual se integrará por las subcuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, de vivienda y de aportaciones voluntarias.

El pensionado que se encuentre disfrutando de una pensión de cesantía en edad avanzada, no tendrá derecho a una posterior de vejez o de invalidez.

RAMO DE VEJEZ.

El ramo de vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- 1 -Pensión
- 2.-Asistencia Médica
- 3 -Asignaciones Familiares
- 4 -Ayuda Asistencial

Para tener derecho al goce de prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el instituto un mínimo de 1250 cotizaciones semanales., en el caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización, podrá retirar el saldo de la cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas., si el asegurado tiene 750 o más semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Los asegurados que reúnan los requisitos podrán disponer de su cuenta individual y podrán optar por:

- 1.-Contratar con una compañía de seguros pública una renta vitalicia.
- 2.-Mantener el saldo de su cuenta individual en una administradora de fondos para el retiro y efectuar retiros programados.

AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO:

El asegurado tiene derecho a retirar como ayuda para gastos de Matrimonio y proveniente de la cuota social aportada por el gobierno Federal en su cuenta individual, un cantidad equivalente a treinta días de SMGDF, conforme a los siguientes requisitos:

- 1.-Que tenga acreditado un mínimo de ciento cincuenta semanas de cotización en el seguro de retiro cesantía en edad avanzada y vejez en la fecha de celebración del matrimonio
- 2 -Que compruebe con documentos fehacientes la muerte de la persona que registro como su esposa en el instituto o que en su caso exhiba el acta de divorcio.
- 3 -Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el instituto como esposa. éste derecho se ejercerá una sola vez

El asegurado que deje de pertenecer al régimen obligatorio conservará sus derechos de gastos de Matrimonio hasta los noventa días hábiles a partir de su baja

PENSIÓN GARANTIZADA.

Es aquella que el Estado asegura a los asegurados en el ramo de cesantía en edad avanzada y el seguro de vejez y su monto mensual será equivalente a un SMGDF, el asegurado cuyos recursos acumulados en su cuenta individual resulten insuficientes para contratar una renta vitalicia, recibirán del Gobierno Federal la aportación complementaria suficiente para ello.

Agotados los recursos de la cuenta individual, la administradora de fondos para el retiro, notificará al instituto con la finalidad de que éste continúe otorgando la pensión mínima garantizada, con los recursos del Gobierno Federal., el instituto suspenderá el pago de la pensión garantizada cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio.

De la cuenta individual y de las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro

Para los efectos de éste seguro, es derecho de todo trabajador asegurado contar con una cuenta individual, la individualización y administración de los recursos de las cuentas individuales para el retiro estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro y ésta deberá contar para su constitución y funcionamiento con la autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

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

- 1 -Realizar aportaciones a su cuenta individual
- 2 -Retirar de su subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, la cantidad que resulte menor entre setenta y cinco días de su propio salario base de cotización de las últimas doscientas cincuenta semanas o el 10% del salario de la propia subcuenta, a partir del cuadragésimo sexto día natural contado desde el día en que quedo desempleado y no haber efectuado retiros durante los cinco años inmediatos anteriores

La disposición que realice el trabajador de los recursos de su cuenta individual, disminuirá en igual proporción a las semanas de cotización efectuadas.

RÉGIMEN FINANCIERO.

Los patrones y el Gobierno Federal en la parte que les corresponde están obligados a enterar al instituto el importe de las cuotas obrero patronales y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Las cuotas y aportaciones serán:

- 1.-En el ramo de retiro a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador
- 2.-En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del 3.150% y 1.125% sobre el salario base de cotización respectivamente
- 3.-En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, la contribución del Estado será igual al 7.143% del total de las cuotas patronales de éstos ramos y
- 4.-El Gobierno Federal aportara mensualmente, por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al 5.5% del SMGDF por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado., el valor de la cuota social, se actualizara trimestralmente.

3.6. SEGURO DE GUARDERÍAS Y DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

El ramo de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que no puedan proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, mediante el otorgamiento de prestaciones

Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud la educación y la recreación de los menores., los servicios de guarderías se

proporcionarán a los menores desde la edad de cuarenta y tres días y hasta que cumplan cuatro años., los asegurados que sean dados de baja del régimen obligatorio conservarán durante las cuatro semanas posteriores a la baja el derecho a las prestaciones de éste seguro.

Las madres aseguradas, o los viudos o divorciados que conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo.

RAMO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

Las prestaciones sociales comprenden.

- 1.-Prestaciones sociales institucionales y
- 2 -Prestaciones de solidaridad social

Las prestaciones sociales institucionales tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

El instituto proporcionará atención a pensionados y jubilados, estableciendo y desarrollando programas y servicios para pensionados y jubilados en términos de la disponibilidad financiera de los recursos destinados a prestaciones sociales.

Las prestaciones sociales institucionales serán proporcionados mediante programas de:

- 1 -Promoción de la salud, difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos y del uso de medios masivos de comunicación.
 - 2 -Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios
 - 3 -Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda
 - 4 -Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas y en general de todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre.
-

5.-Regularización del Estado Civil.

6.-Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo, a fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores.

7.-Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo.

8.-Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia y

9.-Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares.

PRESTACIONES DE SOLIDARIDAD SOCIAL.

Las prestaciones o servicios de solidaridad social comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria.

El instituto organizará, establecerá y operará unidades médicas destinadas a los servicios de solidaridad social que les serán proporcionados únicamente a los polos de profunda marginación rural y urbana y que el poder Federal determine como sujetos de solidaridad social.

Las prestaciones de solidaridad social serán financiados por la Federación y por los propios beneficiarios.

RÉGIMEN FINANCIERO.

El monto de la prima para este seguro será del 1% sobre el salario base de cotización., para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el 20% de dicho monto.

Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de éste seguro.

El instituto podrá celebrar convenios de reversión de cuotas o subrogación de servicios con los patrones que tengan instaladas guarderías en sus empresas o establecimientos.

3.7. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN BASES DE COTIZACIÓN DE LA CUOTAS.

Para los efectos del seguro, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

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

Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

- 1.-El mes natural será el período de pago de cuotas
- 2.-Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta, respectivamente
- 3.-Si por la naturaleza el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salarios inferior al mínimo.

Los patrones de uno a cuatro trabajadores , determinarán las cuotas obrero patronales , utilizando los formularios que autorice el instituto, lo anterior sin perjuicio de que puedan determinar dichas cuotas mediante el programa de cómputo

Los patrones de cinco o más trabajadores determinarán las cuotas obrero patronales utilizando el programa de cómputo que autorice el instituto, el cual les será proporcionado de disquete, por una sola vez de manera gratuita.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, el instituto, en apoyo al cumplimiento de esta obligación patronal, en los casos que lo considere conveniente, emitirá y entregará a los patronos la cédula de determinación correspondiente.

El patrón determinará las cuotas obrero patronales con base a la información contenida en los avisos de movimientos afiliatorios presentados ante el instituto.

Cuando el patrón utilice la cédula de determinación emitida por el instituto y se adviertan diferencias entre la información contenida en dicha cédula y los avisos afiliatorios presentados ante el propio instituto, el patrón realizará los ajustes procedentes en la cédula, si las diferencias u omisiones son por movimientos afiliatorios aún no comunicados al instituto por el patrón, éste realizará los ajustes procedentes en la cédula de determinación sin que este hecho lo exima de la obligación de presentar los avisos afiliatorios correspondientes.

El salario base cotización mensual se calculará multiplicando el salario diario base de cotización por el número de días del mes de que se trate.

Para efectos del pago de las aportaciones, el salario base de aportación se integra con los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- 1 - Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.
 - 2 - El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa, si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical
-

3.- Las aportaciones al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.

4.- La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal.

5.- Los premios de asistencia, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización

6.- Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando ese tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo; siempre que esté dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

7.- Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

8.- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

9.- Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva.

Las cuotas del seguro de riesgos de trabajo serán cubiertas íntegramente por el patrón y se determinarán aplicando a la base de cotización la primas

3.7.1.DETERMINACIÓN DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES.

Las cuotas del seguro de enfermedades y maternidad se determinarán en la forma siguiente:

1.-Una cuota fija patronal para prestaciones en especie, que se obtendrá aplicando el 13.9% al importe del salario mínimo general del D.F. y multiplicando la cantidad así obtenida por el número de días del mes de que se trate.

2.-Cuando el trabajador perciba salario superior a tres veces el salario mínimo general diario para el D.F., además de la cuota establecida en la fracción anterior, se cubrirá una cuota adicional obrero patronal, que se determinará tomando como base la diferencia que resulte de restar al salario base de cotización, el importe de tres veces el salario mínimo citado

Al importe de dicha diferencia se le aplicará el 6% como cuota patronal y el 2% como cuota obrera.

3.-Una cuota obrero patronal destinada a financiar las prestaciones en dinero, que se determinará sobre la base de cotización, a la que se le aplicará el 0.70% como una cuota patronal y el 0.25% como cuota obrera y

4.-Una cuota obrero patronal destinada a financiar las prestaciones en especie de los pensionados y sus beneficiarios en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez., ésta cuota se determinará sobre la base de cotización señalada a la que se le aplicará el 1.05%, como cuota patronal y el 0.375% como cuota obrera.

Las cuotas del seguro de invalidez y vida se determinarán:

1.- Sobre la base de cotización señalada a la que se le aplicará el 1.75% como cuota patronal y el 0.625% como cuota obrera.

Las cuotas del seguro de guarderías y prestaciones sociales se determinarán:

1.- Serán pagadas íntegramente por el patrón y se determinarán aplicando el 1% a la base de cotización.

Las cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez:

1.- Serán determinadas sobre la base de cotización señalada a la que se aplicará el 2% como cuota patronal en el ramo de retiro y para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez el 3.150% como cuota patronal y el 1.125% como cuota obrera

3.8. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Quando el patrón no entere el importe de las cuotas o capitales constitutivos dentro del plazo establecido, se causarán actualización por cada mes y recargos por cada mes o fracción a partir del día siguiente a aquél en que concluya dicho plazo, conforme a lo dispuesto en el Código Fiscal de la Federación.

El patrón está obligado al pago de las cuotas a su cargo, así como a retener a los trabajadores las cuotas que a éstos les corresponde cubrir y enterarlas al instituto a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente.

El patrón está obligado al instituto a comunicar por escrito dentro de los ocho días hábiles siguientes, el estallamiento de una huelga en las instalaciones o servicios de su empresa., de igual manera el patrón deberá comunicar en el plazo antes indicado la terminación de la misma., el instituto mantendrá vigentes los derechos de los asegurados durante el tiempo que dure el estado de huelga, para efectos del otorgamiento de las prestaciones médicas.

El patrón deberá comunicar al instituto la suspensión o termino de actividades, clausura, cambio de nombre, razón social, actividad, domicilio o representante legal,

sustitución patronal, fusión o cualquier otra circunstancia que afecte su registro ante el instituto, dentro del plazo de cinco días hábiles contados a partir de que ocurra el supuesto respectivo.

Inscripción de los trabajadores

Los patrones deberán inscribir ante el instituto a sus trabajadores permanentes, por obra o tiempo determinados o eventuales, dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la fecha del inicio de la relación laboral., no obstante lo anterior podrá realizarse el día hábil anterior al inicio de la relación laboral.

Al recibir el aviso de inscripción de un trabajador que por primera vez se registre ante el instituto, éste le asignará su número de seguridad social que tendrá el carácter de único y permanente.

LOS PATRONES TIENEN LA SIGUIENTES OBLIGACIONES:

- 1 -Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y lo demás datos, dentro de los plazos no mayores de cinco días hábiles
 - 2.-Llevar registros como nóminas y listas de raya de la que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores., es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.
 - 3 -Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS
 - 4 -Proporcionar al instituto los elementos necesarios para procesar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.
 - 5 -Permitir inspecciones y visitas domiciliarias que practique el IMSS.
 - 6 -Tratándose de patrones que se dedique a la construcción deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido semanal o quincenalmente
-

7.-Cumplir con las obligaciones en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

8.-Cumplir con las demás disposiciones del IMSS.

9.-Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados.

Los patrones que por el número de trabajadores en términos del CFF estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros para efectos del seguro social, deberán presentar el instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente, con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de cuotas obrero patronales de conformidad con el reglamento del código fiscal de la federación., cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar su aportaciones al IMSS.

Las semanas reconocidas para el otorgamiento de las prestaciones del régimen obligatorio se obtendrán dividiendo entre siete los días de cotización acumulados y si existiera un sobrante de días mayor a tres, éste se considerará como una semana completa.

BAJAS DE LOS TRABAJADORES.

Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente no surtirán efectos para el seguro, mientras dure el estado de incapacidad.

Los patrones o sujetos obligados deberán comunicar al instituto cuando termine la relación laboral o dejen de ser sujetos de aseguramiento en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la fecha en que se dé el supuesto respectivo en tanto el patrón no presente el aviso de baja del trabajador, subsistirá la obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas, el aviso de baja surtirá efectos a partir de la fecha señalada por el patrón en dicho aviso.

Durante el período de huelga no procederá el aviso de baja presentado por el patrón, respecto de sus trabajadores involucrados en la suspensión colectiva de labores.

El instituto en caso de huelga no podrá operar la baja del trabajador únicamente a solicitud del mismo y bajo su responsabilidad, cuando antes del conflicto o durante el mismo, reúna los requisitos para obtener la pensión que en su caso corresponda o continuar voluntariamente en el régimen obligatorio.

No surtirá efecto legal o administrativo alguno el aviso de baja presentado por el patrón o sujeto obligado ante el instituto durante el período en que el trabajador se encuentre incapacitado temporalmente para el trabajo, por el propio instituto o por la entidad que preste el servicio subrogado.

MODIFICACIONES SALARIALES.

Los patrones deberán comunicar al instituto a través de los medios autorizados, las modificaciones al salario de los trabajadores de acuerdo a lo siguiente:

- 1.-Tratándose de salarios fijos, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que ocurrió la modificación, o también el día hábil anterior a la fecha en que surta efectos la modificación.
- 2.-En el caso de salarios variables, dentro de los quince días naturales del mes inmediato siguiente.
- 3.-En las derivadas de revisión salarial del contrato colectivo de trabajo o contrato ley, dentro de los treinta días naturales siguientes a la sanción de la autoridad laboral.

Las modificaciones de salario surtirán efectos a partir de la fecha en que se originó el cambio de salario.

3.8.1. CAPITALS CONSTITUTIVOS.

El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causen al trabajador o a sus beneficiarios, cuando por incumplimiento de la obligación de inscribirlo, avisar los salarios reales o los cambios de éstos, no pudieran otorgarse las prestaciones de los seguros que correspondan en el régimen obligatorio del seguro social o bien, cuando por dicho incumplimiento las prestaciones en dinero a que tengan derecho se vean disminuidas en su cuantía., de igual manera, el patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causen al instituto en los supuestos señalados, cuando el propio instituto conceda al trabajador o sus beneficiarios las prestaciones correspondientes y se subroge en sus derechos.

Los capitales constitutivos se integran con el importe de alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

- 1.-Asistencia médica.
- 2.-Hospitalización.
- 3.-Medicamentos y material de curación.
- 4.-Servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento.
- 5.-Intervenciones quirúrgicas.
- 6.-Aparatos de prótesis y ortopedia.
- 7.-Gastos de traslado del trabajador accidentados y pago de viáticos en su caso.
- 8.-Subsidios pagados.
- 9.-En su caso, gastos de funeral.
- 10.-Indemnizaciones globales en sustitución de la pensión.
- 11.-Valor actual de la pensión que es la cantidad calculada a la fecha del siniestro y que invertida a una tasa anual de interés compuesto del cinco por ciento, sea suficiente, la cantidad pagada y sus intereses, para que el beneficiario disfrute la pensión durante el tiempo a que tenga derecho a ella, en la cuantía y condiciones

aplicables que determine la Ley, tomando en cuenta las probabilidades de reactividad, de muerte y de reingreso al trabajo, así como la edad y sexo del pensionado y

12.-El cinco por ciento del importe de los conceptos que lo integren, por gastos de administración.

3.9. DE LAS ATRIBUCIONES, RECURSOS Y ORGANOS.

El IMSS tiene las facultades y atribuciones siguientes:

- 1.-Administrar los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales, salud para la familia y adicionales que integren al seguro social y prestar los servicios de beneficio colectivo.
 - 2.-Satisfacer las prestaciones que se establecen.
 - 3.-Invertir sus fondos de acuerdo con las disposiciones
 - 4.-Realizar toda clase de actos jurídicos necesarios para cumplir con sus fines, así como aquellos que fueren necesarios para la administración de las finanzas institucionales.
 - 5.-Adquirir bienes muebles e inmuebles, para los fines que son propios.
 - 6.-Establecer clínicas, hospitales, guarderías infantiles, farmacias, centros de convalecencia y vacaciones, velatorios, así como centros de capacitación, deportivos, de seguridad social para el bienestar familiar y demás establecimientos para el cumplimiento de los fines que le son propios sin sujetarse a las condiciones salvo las sanitarias, que fijen las leyes y reglamentos respectivos para empresas privadas con actividades similares
 - 7.-Establecer y organizar sus dependencias
 - 8 -Expedir sus reglamentos interiores
 - 9 -Difundir conocimientos y prácticas de previsión y seguridad social.
-

10.-Registrar a los patrones y demás sujetos obligados inscribir a los trabajadores asalariados e independiente y precisar su base de cotización aun sin previa gestión de los interesados sin que ello libere a los obligados de las responsabilidades y sanciones por infracciones en que hubiesen incurrido

11.-Dar de baja del régimen a los sujetos asegurados, verificada la desaparición del supuesto del hecho que dio origen a su aseguramiento, aún cuando el patrón o sujeto obligado hubiese emitido presentar el aviso de baja respectivo.

CAPÍTULO 4

INFONAVIT

- 4.1. Disposiciones Generales.**
- 4.2. Inscripción del Patrón y Trabajador ante el Instituto.**
- 4.3. Obligaciones de los Patrones.**
 - 4.3.1. Presentación de Avisos.**
 - 4.3.2. Periodicidad y Fecha de Pago de Aportaciones.**
 - 4.3.3. Determinación de Aportaciones por Ausencias del Trabajador.**
- 4.4. De los Créditos que Otorgue el Instituto.**
 - 4.4.1. Rescisión de los Créditos que Otorgue el Instituto.**
 - 4.4.2. Seguro de que Gozan los Créditos a cargo del Instituto.**

4.1. DISPOSICIONES GENERALES.

El Infonavit es un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, y que tiene su domicilio en la ciudad de México.

El instituto tiene por objeto:

- 1.-Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.
- 2.-Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
 - a) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones y
 - b) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.

Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones.

El patrimonio del INFONAVIT se integra:

- 1.-Con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal.
 - 2.- Con las cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste.
 - 3.-Con los montos que se obtengan de las actualizaciones, recargos, sanciones y multas.
 - 4.- Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título y
 - 5.- Con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos.
- Las aportaciones de los patrones a las subcuentas de vivienda son patrimonio de los trabajadores.

4. INFONAVIT.

Las facultades del instituto para comprobar el cumplimiento, así como para determinar las aportaciones omitidas y sus accesorios, se extinguen en el término de cinco años no sujeto a interrupción contado a partir de la fecha en que el propio instituto tenga conocimiento del hecho generador de la obligación., éste plazo solo se suspenderá cuando se interponga el recurso de inconformidad, o se entable juicio ante el Tribunal Fiscal de la Federación.

El instituto deberá abonar a la subcuenta de vivienda del trabajador el importe de las aportaciones recibidas, así como los intereses determinados , que correspondan al período de omisión del patrón., en caso de que no se realice el abono dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de cobro efectivo, los intereses se calcularán hasta la fecha en que éste se acredite en la subcuenta de vivienda del trabajador.

LA SHCP Y EL INFONAVIT, indistintamente, sancionarán aquellos casos en que el incumplimiento de las obligaciones.

El derecho del trabajador y, en su caso, de los beneficiarios a recibir los recursos de la subcuenta de vivienda, prescribe a favor del fondo nacional de la vivienda a los diez años de que sean exigibles.

La administración de los recursos del INFONAVIT estará a cargo del instituto., las aportaciones así como los descuentos para cubrir los créditos que otorgue el instituto que reciban las entidades receptoras autorizadas, deberán ser transferidas a la cuenta que el Banco de México le lleve al instituto., dichos recursos deberán invertirse en tanto se aplican a los fines señalados , en valores a cargo del Gobierno Federal e instrumentos de la Banca de Desarrollo.

4. INFONAVIT.

El saldo de los créditos otorgados a los trabajadores se revisará cada vez que se modifiquen los salarios mínimos, incrementándose en la misma proporción en que aumente el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Asimismo los créditos citados devengarán intereses sobre el saldo ajustado en los mismos, a la tasa que determine el Consejo de Administración, dicha tasa no será menor del 4% anual sobre saldos insolutos, los créditos se otorgarán a un plazo no mayor de 30 años.

Cuando el instituto otorgue crédito de vivienda a un trabajador, lo notificará al patrón o a los patrones de dicho trabajador a través del aviso para retención de descuentos, en donde se consignarán los datos relativos al crédito, así como los porcentajes o cantidades a descontar del salario base de aportación.

Personas que no podrán obtener financiamiento del Instituto:

- 1.- Los miembros del Consejo de Administración y trabajadores del Instituto, sus conyuges o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el segundo grado, así como aquéllas en las que participen como accionistas, administradores, gerentes, apoderados o comisarios; el consejo de Administración podrá autorizar excepciones.
- 2.- Las que se encuentren en incumplimiento respecto de la ejecución de otra u otras construcciones de conjuntos habitacionales financiados por el Instituto.

4.2. INSCRIPCIÓN DE LOS PATRONES Y LOS TRABAJADORES.

Los patrones deberán solicitar su inscripción en las oficinas del Instituto o, en su caso, ante las entidades que al efecto autorice, dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquél en que se inicie la primera relación laboral, a través del formato de inscripción patronal que para tal efecto autorice el Instituto.

4. INFONAVIT.

Una vez inscrito el patrón le será asignado un número de registro patronal de identificación, éste será el asignado por el Instituto Mexicano del Seguro Social en el momento en que los patrones cumplan con la obligación de registro que determine la Ley del Seguro Social.

Facultad de los trabajadores de afiliarse por sí mismos.

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 instituto y proporcionarle los informes correspondientes, sin que aquello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiere incurrido.

El instituto podrá registrar a los patrones e inscribir a los trabajadores y precisar su salario base de aportación, aun sin previa gestión de los interesados y sin que ello releve al patrón de su obligación y de las responsabilidades y sanciones por infracciones en que hubieren incurrido.

El incumplimiento del patrón a la obligación de inscribir a sus trabajadores ante el instituto o presentar los avisos de modificación salarial, no lo exime de la obligación de pagar las aportaciones correspondientes.

Aportaciones voluntarias a la cuenta individual del trabajador.

Los trabajadores tendrán en todo tiempo el derecho a realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual, ya sea por conducto de su patrón al efectuarse el entero de las aportaciones o por sí mismos, en éstos casos las aportaciones se depositarán a la subcuenta de aportaciones voluntarias.

Previo consentimiento del trabajador, el importe de las aportaciones voluntarias, podrá ser transferido a la subcuenta de vivienda, a fin de que sea aplicado para el otorgamiento de un crédito a su favor.

4.3. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Son obligaciones de los patrones, de conformidad con la Ley:

- 1.- Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto.
- 2.- Presentar al Instituto los avisos de cambio de domicilio y 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, así como cualquiera otra circunstancia que afecte su registro ante el Instituto.
- 3 - Presentar al Instituto los avisos de altas, bajas, modificación de salarios, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores necesarios para el Instituto.
- 4.- Determinar y efectuar el pago de las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda para su abono en la subcuenta de vivienda, así como retener y enterar los descuentos en las oficinas del Instituto o, en su caso, en las entidades receptoras cuando éste así lo determine; y
- 5.-Proporcionar al Instituto la información para la individualización de las cantidades correspondientes a cada trabajador, en relación a los conceptos a que se refiere la fracción anterior.

El incumplimiento de los patrones para enterar puntualmente las aportaciones y los descuentos causarán **actualización y recargos** y en su caso gastos de ejecución conforme al CFF

Los créditos de vivienda deberán ser amortizados a través de los descuentos que los patrones efectúen a los salarios de los trabajadores acreditados.

4.3.1. PRESENTACIÓN DE AVISOS.

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

Los patrones deberán solicitar su inscripción en las oficinas del Instituto o, en su caso, ante las entidades que al efecto autorice, dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquél en que se inicie la primera relación laboral, a través del formato de inscripción patronal que para tal efecto autorice el Instituto.

El plazo para la presentación de los avisos de cambio de domicilio y 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, así como cualquiera otra circunstancia que afecte su registro ante el Instituto es de cinco días hábiles y comenzará a correr a partir de que ocurra el hecho correspondiente.

El patrón está obligado a comunicar al Instituto, dentro de los ocho días hábiles siguientes el estallamiento de huelga en las instalaciones o servicios de su empresa; de igual manera y en el mismo plazo, deberá comunicar la terminación de la misma, acompañando las circunstancias que así lo acrediten.

Los patrones deberán inscribir a sus trabajadores dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la fecha de inicio de la relación laboral; en el caso de trabajadores que presten sus servicios a varios patrones, la obligación de inscribirlos se considera para cada patrón.

Es obligación de los patrones solicitar a los trabajadores con los que inicien una relación laboral, el número de seguridad social y el número de Clave Unica de Registro de Población correspondiente, que les hubiere asignado por la Secretaría de Gobernación, con la obligación de informar estos datos al Instituto.

El patrón inscribirá a sus trabajadores con el salario base de aportación que perciban en el momento de iniciar su relación laboral; para efecto del pago de aportaciones éste tendrá como límite inferior el salario mínimo del área geográfica de que se trate, y como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Cualquier movimiento que afecte los elementos fijos de los salarios o retribuciones periódicas previamente conocidas en los términos de la Ley del Seguro Social, deberá ser notificado al Instituto por los patrones en el aviso que para tal efecto se establezca, dentro de los cinco días hábiles siguiente a la fecha en que ocurrió la modificación; los avisos de modificación de salario de los trabajadores, también podrán presentarse el día hábil anterior a la fecha en que surta efectos la modificación.

El Instituto efectuará directamente las modificaciones de los salarios mínimos de los trabajadores originados por los cambios en los salarios mínimos generales, adicionándoles la parte proporcional de la prima vacacional y el aguinaldo que les corresponda.

Sólo si los porcentajes por concepto de prima vacacional y el aguinaldo son superiores a los mínimos señalados en la Ley Federal del Trabajo, o cuando el trabajador reciba otras prestaciones que integran el salario base de aportación, los patrones deberán presentar los avisos correspondientes.

El patrón deberá comunicar al Instituto en un plazo de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente a aquél en que se dé el supuesto, las bajas de los trabajadores con los cuales haya terminado la relación laboral.

4.3.2. PERIODICIDAD Y FECHA DE PAGO DE LAS APORTACIONES.

El pago de las aportaciones y descuentos será por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente.

Los patrones deberán determinar y pagar por concepto de aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, el **cinco por ciento** del salario base de aportación de sus trabajadores; el pago de las aportaciones será por mensualidades vencidas a más tardar los días diecisiete del mes siguiente a aquél en el que corresponda el pago.

Para la determinación y pago de las aportaciones, se deberá utilizar el programa de cómputo que autorice el Instituto. Los patrones que tengan a su servicio de uno a cuatro trabajadores podrán optar por determinar las aportaciones utilizando los formatos de libre reproducción o la cédula emitida por el Instituto; sin perjuicio de lo dispuesto en la fracción anterior, el Instituto, en los casos que lo considere conveniente, emitirá y entregará a los patrones la cédula que contenga una propuesta de determinación; cuando en la cédula de determinación el patrón advierta diferencias entre la información contenida en la misma y la información que obre en su poder, deberá realizar los ajustes procedentes.

Los patrones que tengan a su servicio más de cuatro trabajadores deberán efectuar el pago correspondiente utilizando el programa de cómputo.

Si el Instituto incluye en la cédula de determinación correspondiente los datos de los trabajadores acreditados, aun cuando el patrón no hubiera recibido el aviso para retención de descuentos, la citada cédula de determinación hará las veces de este aviso y el patrón estará obligado a iniciar la retención y a enterar los descuentos; el patrón deberá iniciar la retención y el entero de los descuentos a partir del día siguiente a aquel en que reciba alguno de los formatos.

El entero de los descuentos se realizará conjuntamente con las aportaciones patronales en las cédulas de determinación, las cuales deberán contener los datos de identificación del trabajador acreditado, del crédito otorgados y los relativos a la aportación correspondiente a la subcuenta del trabajador.

Se entiende por entidades receptoras, las autorizadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social para recibir los pagos de los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y o por el Instituto para recibir los pagos de aportaciones, descuentos y aportaciones voluntarias en los términos de sus respectivas leyes.

Las aportaciones al INFONAVIT, así como los intereses de las subcuentas de vivienda, estarán exentos de toda clase de impuestos.

4.3.3. DETERMINACIÓN DE LAS APORTACIONES POR AUSENCIAS DEL TRABAJADOR.

Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, las aportaciones se determinarán conforme a las reglas siguientes.

- 1.- Si las ausencias son por períodos menores de quince días, consecutivos o interrumpidos, éstas se descontarán para el cálculo de los días laborados en el mes de que se trate
- 2.- Si las ausencias son por períodos de quince días, consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de aportaciones, siempre que haya presentado oportunamente el aviso de baja del trabajador
- 3.- Si los períodos de ausencias están amparados por certificados de incapacidad expedidos o autorizados expresamente por el Instituto Mexicano del seguro Social.

Subsiste la obligación de pago de las aportaciones por períodos que las mismas amparen; y

4.- Cuando la relación de trabajo se suspenda con motivo de una huelga, el patrón sólo estará obligado al pago de aportaciones y, en su caso, de sus accesorios legales si se determinara el pago de salarios caídos a los trabajadores huelguistas por allanamiento, convenio, resolución arbitral o laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en la proporción que corresponda a dichos salarios caídos.

Prórroga ante el Instituto por haber dejado de percibir ingresos.

Cuando un trabajador hubiere recibido crédito del instituto éste le otorgará a partir de la fecha en que haya dejado de percibir ingresos salariales, prórrogas en los pagos de la amortización que tenga que hacer por concepto de capital e intereses ordinarios, para tal efecto el trabajador acreditado deberá presentar su solicitud al instituto dentro del mes siguiente a la fecha en que deje de percibir ingresos salariales.. en el caso de que el trabajador no solicite prórroga en el plazo de treinta días, ésta no se le autorizará, las prórrogas que se otorguen al trabajador no podrán ser mayores de doce meses cada una ni exceder en su conjunto más de veinticuatro meses y terminarán anticipadamente cuando el trabajador inicie una nueva relación de trabajo.

En el caso de que hayan transcurrido treinta años contados a partir de la fecha de otorgamiento del crédito, el instituto lo liberará del saldo pendiente, excepto en caso de pagos omisos del trabajador o por prórrogas concedidas.

Durante el período de suspensión de la relación laboral notificada al Instituto por el patrón, el trabajador será el único responsable de la amortización de su crédito.

La obligación patronal de efectuar y enterar descuentos sólo se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias.

Tratándose de incapacidades, sólo subsistirá la obligación de efectuar y enterar los descuentos cuando el patrón tenga celebrado convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios con el instituto mexicano del Seguro Social.

4.4.. DE LOS CRÉDITOS QUE OTORQUE EL INSTITUTO.

Al momento en que el trabajador reciba crédito del instituto, el saldo de la subcuenta de vivienda de su cuenta individual se aplicará como pago inicial de alguna adquisición., durante la vigencia del crédito concedido al trabajador, las aportaciones patronales a su favor se aplicarán a reducir el saldo insoluto a cargo del propio trabajador.

El trabajador derechohabiente que obtenga un crédito de alguna entidad financiera para aplicarlo al pago de la construcción o adquisición de su habitación, podrá dar en garantía de tal crédito el saldo de su subcuenta de vivienda. Dicha garantía únicamente cubrirá la falta de pago en que pueda incurrir el acreditamiento al perder su relación laboral. Esta garantía se incrementará con las aportaciones patronales subsecuentes, que se abonen a la subcuenta de vivienda del trabajador. En el evento de que dicha garantía se haga efectiva, se efectuarán los retiros anticipados del saldo de la subcuenta de vivienda que corresponda para cubrir el monto de los incumplimientos de que se trate.

El instituto podrá otorgar créditos a los trabajadores derechohabientes en con financiamiento con entidades financieras, en cuyo caso, el trabajador también podrá otorgar la garantía del párrafo anterior, dicha garantía se constituirá sobre el saldo que la subcuenta de vivienda registre al momento del otorgamiento del crédito.

Las aportaciones que se efectúen a la subcuenta citada con posterioridad al otorgamiento del crédito se aplicarán a cubrir el saldo insoluto del crédito que haya otorgado el instituto.

En el supuesto de cofinanciamiento, el instituto deberá otorgar crédito al trabajador derechohabiente cuando el crédito que reciba de la entidad financiera de que se trate, se otorgue en base a fondos de ahorro establecidos en planes de previsión social que reúnan los requisitos de deducibilidad que se establezcan de las disposiciones fiscales.

En el caso de que el trabajador obtenga crédito de alguna entidad financiera y el instituto no pueda otorgar crédito en términos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho a que durante la vigencia de dicho crédito, las subsecuentes aportaciones patronales a su favor se apliquen a reducir el saldo insoluto a cargo del propio trabajador y a favor de la entidad financiera de que se trate.

Previo convenio con la entidad financiera participante, el Instituto podrá incluir en el porcentaje de descuento que el patrón efectúe al salario del trabajador acreditado, el importe que corresponda a los créditos otorgados.

4.4.1. RESCISIÓN DE LOS CRÉDITOS QUE OTORGUE EL INSTITUTO.

Los créditos que otorgue el instituto, se rescindirán y por lo tanto se darán por vencidos anticipadamente, cuando sin su autorización los deudores enajenen, incluida la permuta o graven su vivienda, así como cuando incurran en cualesquiera de las causales de violación consignados en los contratos respectivos.

Tratándose de créditos otorgados para la adquisición de viviendas financiadas directamente por el instituto, éstos se darán por cancelados y el contrato rescindido si los deudores incurren en alguna de las causales señaladas en el párrafo anterior

Por lo que el deudor o quién ocupe la vivienda deberá desocuparla en un término de cuarenta y cinco días naturales contados a partir de la fecha en que se reciba el aviso respectivo , en tal caso las cantidades que hayan cubierto los trabajadores hasta la fecha en que se desocupe la vivienda, se aplicarán a favor del instituto a título de pago por el uso de la propia vivienda.

4.4.2. SEGURO DE QUE GOZAN LOS CRÉDITOS A CARGO DEL INSTITUTO.

Los créditos que el instituto otorgue a los trabajadores estarán cubiertos por un seguro para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del instituto derivados de esos créditos.

Para estos efectos, se entenderá por incapacidad total permanente la pérdida de las facultades o actitudes de una persona que la imposibilite para desempeñar cualquier trabajo el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido , el costo del seguro quedará a cargo del instituto.

Tratándose de los casos de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más, o invalidez definitiva, se liberará al trabajador acreditado del adeudo, los gravámenes o limitaciones de dominio a favor del instituto, siempre y cuando no sea sujeto de una nueva relación de trabajo por un período mínimo de dos años, lapso durante el cual gozará de una prórroga, sin causa de intereses, para el pago de su crédito , la existencia de cualquiera de estos supuestos deberá comprobarse ante el instituto dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinen.

Los trabajadores acreditados podrán manifestar expresamente su voluntad ante el instituto en el acto de otorgamiento del crédito o posteriormente, para que en caso de muerte, la liberación de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio que existan a favor del instituto, así como la adjudicación del inmueble libre de aquéllos, se haga en beneficio de las personas que designen las leyes y la constancia que asiente el instituto sobre la voluntad del trabajador y los medios con que se acrediten la capacidad e identidad de los beneficiarios., en caso de controversia el instituto procederá exclusivamente a la liberación referida y se abstendrá de adjudicar el inmueble

Los contratistas de obras financiadas por el instituto responderán ante los adquirentes de los defectos que resultaren en las mismas, de los vicios ocultos y de cualquiera otra responsabilidad en que hubieren incurrido.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores que se sujetarán a las bases siguientes:

1.- En los casos de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más., de invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social; de jubilación; o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos a él o a sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos.

2 - Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral y cuente con 50 o más años de edad tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieren hecho a su favor

3.- En caso de que el trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, las cantidades a que tuviera derecho, se aplicarán a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o de muerte, si después de la aplicación de dichas cantidades a la amortización del crédito quedare a favor del trabajador se le entregará a éste el monto correspondiente.

Para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales, bastará que la solicitud por escrito, se acompañe con las pruebas pertinentes.

CAPÍTULO 5

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

- 5.1. Disposiciones Generales.
- 5.2. Proceso de Recaudación.
 - 5.2.1. Entidades Receptoras.
- 5.3. Cuenta Concentradora.
- 5.4. Empresas Operadoras.
- 5.5. Instituciones de Crédito Liquidadoras.
- 5.6. Administradoras de Fondos para el Retiro.
 - 5.6.1. Objetivo de las Aseguradoras.
- 5.7. Sociedades de Inversión.
- 5.8. Base de Datos Nacional SAR.

5.1. DISPOSICIONES GENERALES.

ORGANISMOS ENCARGADOS DEL SAR.

La coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro están a cargo de la Comisión Nacional del Sistemas de Ahorro para el retiro como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dotado de autonomía técnica y facultades ejecutivas con competencia funcional propia.

Los organismos encargados del funcionamiento del Sistema de Ahorro para el Retiro son los siguientes:

- 1.-Administradora transferente, aquella que deja de administrar la cuenta individual objeto de un traspaso.
 - 2.- Administradora receptora, aquella que asume la administración de la cuenta individual objeto de un traspaso.
 - 3.- Cuenta concentradora, aquella operada por el Banco de México en la que se deberán depositar los recursos correspondientes a el seguro, así como las aportaciones voluntarias y, en su caso, los recursos del seguro de retiro, en tanto se lleven a cabo los procesos de individualización para transferirlos a las administradoras elegidas por los trabajadores, así como conservar los recursos de aquellos trabajadores que no elijan administradora.
 - 4 - El seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez previsto en la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación del día veintiuno de diciembre de 1995.
 - 5 - Entidades receptoras, las entidades autorizadas para recibir el pago de cuotas de el seguro, de aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda y de aportaciones voluntarias
-

6.- Instituciones de crédito liquidadoras, las instituciones de crédito que contraten las empresas operadoras para realizar la transferencia y entrega a las administradoras, de los recursos correspondientes a los trabajadores que tengan registrados cada una de las mencionadas administradoras.

Cuota del Seguro de Retiro.

Las cuotas del seguro de retiro, serán determinadas sobre el salario base de cotización al que se aplicará el 2% como cuota patronal en el ramo de retiro.

Se entiende por cuenta individual, aquella que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondos para el retiro para que se deposite en la misma las cuotas obrero patronales y estatal por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos., la cuenta individual se integrará por las subcuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, de vivienda y de aportaciones voluntarias.

INTEGRACIÓN DE LA CUENTA INDIVIDUAL.

1.- La de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, relativa a el seguro, en el cual deberán identificarse por separado los recursos correspondientes a las cuotas por el ramo de retiro, de los recursos correspondientes a las cuotas y aportaciones por los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, así como de los de la cuota social.

2 - La de vivienda; y

3 - La de aportaciones voluntarias.

El pensionado que se encuentre disfrutando de una pensión de cesantía en edad avanzada, no tendrá derecho a una posterior de vejez o de invalidez.

Los patrones están obligados siempre que contraten un nuevo trabajador a solicitar su número de seguridad social y el nombre de la Administradora que opere su cuenta individual

5 SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

El patrón deberá entregar bimestralmente a los sindicatos o a cualquier otra organización representativa de los trabajadores asegurados, una relación de las aportaciones hechas a favor de cada uno de ellos, a falta de representantes deberá hacerlo individualmente a los interesados.

Los trabajadores tienen derecho a la apertura de su cuenta individual, en la administradora de su elección., para abrir las cuentas individuales, se les asignará un número de seguridad social al ser afiliados a los institutos de seguridad social., las administradoras estarán obligadas a abrir la cuenta individual o aceptar el traspaso de dicha cuenta, de aquellos trabajadores que cumpliendo con las disposiciones aplicables, soliciten su apertura de cuenta, el derecho de traspasar de la cuenta individual de un trabajador a una administradora diferente a la que opera dicha cuenta, sólo podrá solicitarlo una vez en un año calendario.

La individualización y administración de los recursos de las cuentas individuales para el retiro estará a cargo de las Administradoras de Fondos para el Retiro; la administradora deberá informar a cada trabajador el estado de la cuenta.

El saldo de la cuenta individual una vez deducido el importe de los recursos provenientes de la subcuenta de aportaciones voluntarias, será considerado por el IMSS para la determinación del monto constitutivo, a fin de calcular la suma asegurada que se entregará a la institución de seguros elegida por el trabajador o sus beneficiarios para la contratación de las rentas vitalicias y seguros de sobrevivencia en los términos previstos en la Ley del Seguro Social, en cada caso el trabajador o sus beneficiarios decidirán libremente si los recursos de la subcuenta de aportaciones voluntarias los reciben en una sola exhibición o los utilizan para incrementar los beneficios de la renta vitalicia y seguro de sobrevivencia

Monto constitutivo es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia con una institución de seguros.

En caso de terminación laboral el patrón deberá enterar al Instituto la cuota correspondiente al bimestre de que se trate o, en su caso, la parte proporcional de dicha cuota en la fecha en que deba efectuar el pago de las correspondientes a ese periodo.

DERECHOS DEL TRABAJADOR CUANDO NO ESTE SUJETO A UNA RELACIÓN LABORAL.

1.- Realizar Aportaciones a su cuenta individual.

2.- Retirar de subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez la cantidad que resulte menor entre sesenta y cinco días de su propio salario base de cotización de las últimas doscientas cincuenta semanas o el diez por ciento del saldo de la propia subcuenta, a partir del cuadragésimo sexto día natural contado desde el día en que quedó desempleado.

Este derecho sólo podrán ejercerlo los trabajadores que acrediten con los estados de cuenta, no haber efectuado retiros durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha citada

APORTACIONES VOLUNTARIAS.

Los trabajadores tendrán en todo tiempo el derecho a realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual, ya sea por conducto de su patrón al efectuarse el entero de las cuotas o por sí mismos y éstas se depositarán a la subcuenta de aportaciones voluntarias.

Asimismo los patrones podrán hacer aportaciones adicionales a la subcuenta de aportaciones voluntarias, mismas que se entenderán adicionales a los beneficios de los trabajadores

El trabajador podrá hacer retiros de la subcuenta de aportaciones voluntarias por lo menos una vez cada seis meses.

5.2. PROCESO DE RECAUDACIÓN.

El patrón entrega bimestralmente las cuotas y aportaciones de la cuenta Individual a la entidad receptora y ésta misma entera al Banco de México y envía la información a la Empresa Operadora.

El Banco de México recibe la información y mantiene recursos en cuenta concentradora.

La empresa Operadora recibe la información y concilia con el Banco de México, e individualiza y calcula cuotas gubernamentales y Dispersa a la Afore.

La Afore recibe la dispersión, concilia y responde resultados de la conciliación, asimismo queda en espera de liquidación.

La empresa Operadora recibe resultado de la dispersión de la Afore y notifica al Banco de México, a la TESOFE y a la entidad liquidadora.

El Banco de México recibe la notificación y transfiere los recursos a la Entidad Liquidadora.

La entidad Liquidadora recibe los recursos y deposita en chequera de AFORE

La AFORE recibe la liquidación y concilia los recursos depositados, asigna y registra movimientos en cuenta individual del trabajador.

5.2.1 ENTIDADES RECEPTORAS.

La recaudación de las cuotas de el seguro, de las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda y, en su caso de las aportaciones voluntarias, se llevará a cabo por las entidades receptoras que actuarán por cuenta y orden de los institutos de seguridad social respectivos, mediante su previa autorización a través del convenio que celebren éstos.

Las aportaciones voluntarias podrán ser efectuadas de manera directa por los trabajadores o a través de sus patrones, en la administradora de su cuenta individual o en una entidad receptora.

5.3. APERTURA POR PARTE DEL IMSS EN EL BANCO DE MÉXICO, DE LA CUENTA CONCENTRADORA.

Las entidades receptoras al recibir la información y los recursos relativos a las obligaciones obrero patronales, deberán depositar los recursos correspondientes a el seguro y, en su caso las aportaciones voluntarias de la cuenta concentradora , dentro de un plazo máximo de cuatro días hábiles contados a partir de su recepción.

Tratándose de los recursos provenientes de las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda y de los descuentos a los trabajadores por concepto de créditos otorgados por el instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dichas entidades deberán transferirlos al Banco de México.

El IMSS, tendrá abierta a su nombre en el Banco de México, una cuenta que se denominará concentradora en la cual se podrán depositar los recursos correspondientes a las cuotas obrero patronales, contribuciones del Estado y cuota social del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, manteniéndose en dicha cuenta hasta en tanto se lleven a cabo los procesos de individualización necesarios para transferir dichos recursos a las administradoras elegidas por los trabajadores.

Los recursos depositados en la cuenta concentradora se invertirán en valores o créditos a cargo del Gobierno Federal y otorgarán el rendimiento que determinará la Secretaría de Hacienda y Crédito Público misma que establecerá las demás características de esta cuenta.

Los recursos de los trabajadores que no elijan administradora serán enviados a una administradora que indique la Comisión, para ser colocados en una sociedad de inversión; los trabajadores a los que se les designe administradora, podrán traspasar sus recursos a otra administradora, sin que les sea aplicable el límite de un traspaso anual previsto por la Ley del Seguro Social.

Los institutos de seguridad social llevarán a cabo la recaudación de las cuotas y aportaciones destinadas a las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, de conformidad con lo previsto en las leyes de seguridad social.

5.4. LAS EMPRESAS OPERADORAS:

Los institutos de seguridad social entregarán a las empresas operadoras, la información sobre las cuotas y aportaciones obrero patronales correspondientes a cada trabajador, contenida en las cédulas de determinación que dichos institutos emitan para los patrones.

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores proporcionará al Instituto Mexicano del Seguro Social y a las empresas operadoras la información sobre los trabajadores a los que les haya otorgado o cancelado créditos, a efecto de que esta información se integre a las cédulas de determinación respectivas.

Las empresas operadoras deberán contratar, a su cargo, los servicios de instituciones de crédito liquidadoras, previa opinión favorable de la Comisión y del Banco de México.

Las empresas operadoras deberán realizar las siguientes funciones:

- 1 - Administrar la Base de Datos Nacional SAR.
 - 2 - Generar y mantener actualizado un listado de los trabajadores que no hayan elegido administradora, que contenga su domicilio y el nombre del patrón.
 - 3 - Llevar el sistema contable que les sea aprobado por la Comisión.
 - 4 - Mantener actualizada la Base de Datos Nacional SAR, entre otros datos, con:
-

La información del registro y la afiliación de trabajadores en las administradoras e institutos de seguridad social respectivamente.

Los números de seguridad social y claves únicas de registro de población a los trabajadores, que les proporcione el Instituto Mexicano del Seguro Social, y en su caso, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y La información de los retiros realizados con cargo a las cuentas individuales.

5 - Recibir del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores la información relativa a los trabajadores, a los que dicho Instituto les asigne o les cancele créditos, así como informar de lo anterior a las administradoras.

6 - Informar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, de las aportaciones y descuentos que se reciban y correspondan a trabajadores a los que les haya asignado un crédito del mencionado instituto.

7 - Informar a quien la Comisión les indique, las tasas de rendimiento de la cuenta concentradora que, a su vez, les haya informado el Banco de México.

8 - Informar a las administradoras sobre las tasas de rendimiento que deberán aplicar a las subcuentas de vivienda de los trabajadores que tengan registrados.

5.5. FUNCIONES DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO LIQUIDADORAS.

1 - Recibir los recursos de la cuenta concentradora para ser transferidos a las administradoras.

2 - Entregar los recursos provenientes del seguro y, en su caso, de las aportaciones voluntarias, así como de las cuotas del seguro de retiro a las administradoras; y

3 - Reportar diariamente a las empresas operadoras, la recepción y entrega de los recursos mencionados en las fracciones anteriores

Las empresas operadoras deberán ordenar la transferencia de los recursos de la cuenta concentradora a las instituciones de crédito liquidadoras y de éstas a las administradoras una vez que se lleven a cabo los procesos de conciliación necesarios para efectuar dicha transferencia.

El Instituto Mexicano del Seguro Social pondrá a disposición de las empresas operadoras la información relativa a su Catálogo Nacional de Asegurados, así como las actualizaciones periódicas del mismo.

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores entregará directamente a las empresas operadoras y al Instituto Mexicano del Seguro Social la información relativa a sus afiliados, así como las actualizaciones periódicas de esta información.

5.6. ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO.

Las administradoras son entidades financieras que se dedican de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran , así como a administrar sociedades de inversión.

Las administradoras deberán efectuar todas las gestiones que sean necesarias, para la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de las sociedades de inversión que administren

Las Administradoras operarán las sociedades de Inversión especializadas de fondos para el retiro éstas serán las responsables de la inversión de los recursos de las cuentas individuales de los trabajadores

La inspección y vigilancia de las Administradoras y de las Sociedades de inversión será realizada por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Las empresas operadoras deberán identificar la administradora en que cada uno de los trabajadores esté registrado y transferirle la información relativa a las aportaciones correspondientes a las subcuentas y en su caso del seguro de retiro, en un plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de que la reciban.

Las empresas operadoras ordenarán la transferencia de los recursos mencionados con excepción de los correspondientes a la subcuenta de vivienda, de la cuenta concentradora a las instituciones de crédito liquidadoras, mismas que a su vez deberán transferirlos a las administradoras correspondientes.

5.6.1 OBJETIVO DE LAS ASEGURADORAS:

1.- Abrir, administrar y operar las cuentas individuales de conformidad con las leyes de seguridad social., tratándose de las subcuentas de vivienda, deberán individualizar las aportaciones y rendimientos correspondientes con base en la información que les proporcionen los institutos de seguridad social.

2 - Recibir de los institutos de seguridad social las cuotas y aportaciones correspondientes a las cuentas individuales, así como recibir de los trabajadores o patrones las aportaciones voluntarias .

3 - Individualizar las cuotas y aportaciones de seguridad social, así como los rendimientos derivados de la inversión de las mismas

4 - Prestar servicios de administración a las sociedades de inversión

- 5.- Prestar servicios de distribución y recompra de acciones representativas del capital de las sociedades de inversión que administren.
- 6.- Operar y pagar, bajo las modalidades que tal Comisión autorice los retiros programados.
- 7 - Pagar los retiros parciales con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores.
- 8.- Entregar los recursos a la institución de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido para la contratación de rentas vitalicias o del seguro de sobrevivencia.
- 9.- Enviar al domicilio que indiquen los trabajadores, sus estados de cuenta y demás información sobre sus cuentas individuales y el estado de sus inversiones por lo menos una vez al año, así como establecer servicios de información y atención al público.
- 10.- Aplicar comisiones a las cuentas de los trabajadores por la administración de la cuenta individual.
- 11.- Cobrar comisiones a trabajadores por servicios adicionales.

5.7. OBJETIVO DE LAS SOCIEDADES DE INVERSIÓN.

Las sociedades de inversión, administradas y operadas por las administradoras, tienen por objeto exclusivo invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en los términos de las Leyes de seguridad social

Los trabajadores podrán solicitar su registro en una administradora, acudiendo directamente ante la misma o a través de los agentes promotores que actúen por cuenta y orden de las administradoras., los trabajadores al elegir administradora deberán llenar la solicitud de registro, señalar la sociedad o sociedades de inversión operadas por la administradora en que desean se inviertan sus recursos, así como la proporción de éstos que deberá invertirse en cada uno de las sociedades de inversión.

Las empresas operadoras certificarán la procedencia de las solicitudes respectivas con la información contenida en la Base de Datos Nacional SAR y el Catálogo Nacional de Asegurados del Instituto Mexicano del Seguro Social, informando a la administradora de que se trate, de la aceptación o rechazo de la solicitud de registro. Los recursos de los trabajadores que no elijan administradora serán enviados a las administradoras que determine la Comisión., a efecto de lo anterior, las empresas operadoras ordenarán por cuenta y orden del Instituto Mexicano del Seguro Social, la transferencia de los recursos de la cuenta concentradora a las instituciones de crédito liquidadoras, para su entrega a las administradoras designadas por la Comisión.

Los trabajadores podrán llevar a cabo el traspaso de sus cuentas individuales a otra administradora distinta a la que las venía administrando a través , la administradora receptora será la responsable de dar seguimiento al traspaso de la cuenta y de efectuar los trámites conducentes ante la empresa operadora correspondiente.

Las empresas operadoras, una vez certificada la solicitud de traspaso, solicitarán a la administradora transferente la transferencia de la cuenta individual a la administradora receptora., las empresas operadoras estarán encargadas de coordinar la transferencia de recursos y de información entre la administradora transferente y la receptora

5.8. BASE DE DATOS NACIONAL SAR.

La Base de Datos Nacional SAR, propiedad exclusiva del Gobierno Federal, es aquella conformada por la información precedente de los sistemas de ahorro para el retiro, conteniendo la información individual de cada trabajador y el registro de la administradora o institución de crédito en que cada uno de éstos se encuentra afiliado.

FINALIDAD E INTERÉS PÚBLICO DE LA OPERACIÓN DE LA BASE DE DATOS NACIONAL SAR.

Se declara de interés público la operación de la Base de Datos Nacional SAR que tiene por finalidad la identificación de las cuentas individuales en las administradoras e instituciones de crédito, la certificación de los registros de trabajadores en las mismas, el control de los procesos de traspasos, así como instruir al operador de la cuenta concentradora, sobre la distribución de los fondos de las cuotas recibidas a las administradoras correspondientes.

La prestación del servicio público se llevará a cabo por empresas operadoras que gocen de la concesión del Gobierno Federal, la que se otorgará discrecionalmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público oyendo la opinión de la Comisión.

CAPÍTULO 6

CASO

PRÁCTICO.

6 CASO PRACTICO

La Compañía X, S.A., decide terminar la relación de trabajo y liquidar conforme a Ley a su trabajador Benito López Segura, el cuál venía desempeñando el puesto de Mensajero desde hace quince años., los datos del trabajador son los siguientes

Nombre: Benito López Segura.

Fecha de Nacimiento: 05-01-1934.

Edad: 66 años

Sexo: masculino

No. De Afiliación al IMSS: ZX-442419-W

Fecha de Ingreso: 15-01-1986

Fecha de Salida: 16-01-2001

Sueldo Diario: \$120.80

Salario Base de Cotización: \$158.31 (a

NOTAS:

a) Según cálculo de hoja

Con los datos anteriores se elaborará lo siguiente:

- 1 - Cálculo de los ingresos Anuales
- 2.- Impuesto Anual.
- 3 - Impuesto por Liquidación del Trabajador.
- 4 - Cálculo de Vacaciones, Prima Vacacional, Aguinaldo,
Salario Base de Cotización
- 5 - Impuesto al IMSS por el patrón y el Trabajador, INFONAVIT Y SAR.
- 6 - P T U
- 7 - 2% sobre Nóminas.
- 8 - Cálculo sobre Riesgo de Trabajo
- 9 - Informar al trabajador sobre su pensión ante el IMSS

1.- INGRESOS DEL AÑO 2001.**Ingresos Variables:**

Horas Extras $24 \times 2 \times (120.80/8) = 724.80 \times 12$ (Anual) =	8,697.60
Vacaciones	2,603.55
Prima Vacacional	650.88
P.T.U	899.26
Aguinaldo	4,339.20
Total de Ingresos Variables	<u>17,190.49</u>

Ingresos Fijos:

Salario Diario $120.80 \times 30.40 = 3,672.32 \times 12$ (Anual) =	<u>44,067.84</u>
---	------------------

Total de Ingresos Acumulables **61,258.33**

Menos**Excenciones:**

Horas Extras 50 % (Art. 77 F-1 I.S.R.) $8,697.60 \times 50\%$	4,348.80
Prima Vac. 15 Días S.M.G.D.F. (Art.77F-XI) 15×40.35	605.25
P.T.U 15 Días S.M.G.D.F. (Art.77F-XI)	605.25
Aguinaldo 30 Días S.M.G.D.F. (Art.77F-XI) 30×40.35	1,210.50

Total de Excenciones **6,769.80**

Igual

BASE PARA CÁLCULO DE IMPUESTO ANUAL **54,488.53**

TARIFA ART. 141 (Para Cálculo del Impuesto Anual del 2000)

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR
\$	\$	\$	
0.01	4,833.96	0.00	3.00
4,833.97	41,028.72	144.99	10.00
41,028.73	72,104.37	3,764.40	17.00
72,104.38	83,818.32	9,047.43	25.00
83,818.33	100,353.18	11,975.88	32.00
100,353.19	202,398.18	17,266.98	33.00
202,398.19	590,050.14	50,941.86	34.00
590,050.15	1,770,150.12	182,743.38	35.00
1,770,150.13	2,360,200.47	595,778.55	37.50
2,360,200.48	En adelante	817,047.33	40.00

TARIFA ART. 141-A (Para cálculo del Subsidio Anual del 2000.)

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE DEL LIMITE INFERIOR
\$	\$	\$	
0.01	4,833.96	0.00	50.00
4,833.97	41,028.72	72.48	50.00
41,028.73	72,104.37	1,882.26	50.00
72,104.38	83,818.32	4,523.49	50.00
83,818.33	100,353.18	5,987.94	50.00
100,353.19	202,398.18	8,633.40	40.00
202,398.19	319,007.34	22,103.46	30.00
319,007.35	404,796.15	33,997.59	20.00
404,796.16	485,754.69	39,831.30	10.00
485,754.70	En adelante	42,583.68	0.00

TABLA ANUAL DE CRÉDITO AL SALARIO PARA 2000

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto

Para ingresos de	Hasta ingresos de	Crédito al salario mensual
\$	\$	\$
0.01	17,237.82	3,966.21
17,237.83	25,381.53	3,964.44
25,381.54	25,856.19	3,964.44
25,856.20	33,841.50	3,962.28
33,841.51	34,475.13	3,827.31
34,475.14	36,888.60	3,726.84
36,888.61	43,326.06	3,726.84
43,326.07	45,966.99	3,451.92
45,967.00	51,991.50	3,165.78
51,991.51	60,657.09	2,871.03
60,657.10	69,322.05	2,470.65
69,322.06	71,937.93	2,120.43
71,937.94	En adelante	1,732.59

2.- CÁLCULO DEL IMPUESTO ANUAL ANTES DE SUBSIDIO

	Ingresos Acumulables por sueldos	61,258.33
(+)	Último sueldo ordinario (Art. 79 I.S.R.)	3,672.32
(=)	ingreso Acumulable del ejercicio	64,930.65
(-)	Excenciones (Art. 77 I.S.R.)	6,769.80
(=)	Base Gravable para Impuesto	58,160.85
(-)	Límite Inferior tabla A 141	41,028.73
(=)	Ingresos Exc. Límite Inf.	17,132.12
(*)	% S/Exc. Límite Inf.	17
(=)	Impuesto Marginal	2,912.46
(+)	Cuota Fija	3,764.40
(=)	Impuesto Mensual antes de subsidio.	<u>6,676.86</u>

SUBSIDIO MENSUAL

	Impuesto Marginal ya determinado	2,912.46
(*)	% S/Exc. Del Límite Inferior	50.00%
(=)	Subsidio al Impuesto Marginal	1,456.23
(+)	Cuota Fija	1,882.26
(=)	Subsidio sobre tabla	<u>3,338.49</u>

SUBSIDIO MENSUAL ACREDITABLE AL IMPUESTO.

Para poder entender el cálculo del subsidio acreditable, se explicará de la siguiente forma:

Monto total de pagos hechos por el empleador en el ejercicio inmediato anterior a todo el personal subordinado (asalariados Honorarios preponderantes y honorarios a miembros del consejo, No incluye honorarios independientes) por concepto de salarios.

CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE.

Prestaciones PTU y liquidaciones que hayan sido gravadas por el ISR; los pagos por concepto de SMGZ también podrán incluirse, (aunque no los grava el ISR) si nos apoyamos en la regla 3.18.9 DOF 3-II-99. No se incluirán los pagos de crédito al salario, ni al IMSS, ni al INFONAVIT, ni al impuesto del 2% sobre nóminas, ni Prestaciones no deducibles.

ENTRE

25,538.80

Total de erogaciones o pagos hechos por el empleador en el Ejercicio anterior, por todos los gastos ocasionados por la prestación de servicios personales subordinados (asalariados, honorarios preponderantes y a miembros del consejo. No incluye honorarios independientes)

Aún cuando no sean deducibles para el empleador ni para el trabajador (sueldos, previsión social, IMSS, INFONAVIT, impuesto Del 2% sobre nóminas, y prestaciones diversas)

43,143.50

IGUAL: PROPORCIÓN PARA SUBSIDIO

0.5919

Esta proporción no debe ser inferior al 50% porque si no, no hay subsidio para ningún trabajador . en consecuencia de lo anterior, cuando los trabajadores gozan de muchas prestaciones exentas de ISR no pueden disfrutar del subsidio

SUBSIDIO ACREDITABLE.

	1 menos la "proporción para subsidio"	
	1 - 0.5919	0.4081
(*)	El doble	X 2
(=)	Doble de 1- "proporción"	0.8162
(X)	Subsidio sobre tabla	3,338.49
(=)	Subsidio no acreditable	<u>2,724.87</u>
	Subsidio sobre tabla	3,338.49
(-)	Subsidio no acreditable	2,724.87
(=)	Subsidio acreditable	<u>613.62</u>

DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO ANUAL

	Impuesto Mensual A/Subsidio	6,676.86
(-)	Subsidio Acreditable	613.62
(=)	Impuesto Mensual después del sub.	6,063.24
(-)	Crédito al Salario Anual	2,871.03
(=)	Impuesto Anual por Sueldos y Salarios	<u>3,192.21</u>

3.- LIQUIDACIÓN DEL TRABAJADOR Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

	Salario diario del trabajador	120.80
(X)	Tres Meses	90
(=)	Tres Meses de Salario	<u>10,872.00</u>
	Salario diario del trabajador	120.80
(X)	Vente Días por año	20
(=)	Indemnización Anual	2,416.00
(X)	Total de años laborados	15
(=)	Indemnización de 20 días por año	<u>36,240.00</u>

PRIMA DE ANTIGÜEDAD (ART. 162 L.F.T.)

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad que consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos

Art. 486 L.F.T.

Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

	S.M.G.D.F.	40.35
(x)	2 S.M.G.D.F.	2
(=)	Lim. Máx. Prima A. (art. 486 L.F.T.)	80.70
(X)	12 Días	12
(=)	Prima de Antigüedad X año	968.40
(X)	Años Laborados	15
(=)	Prima de Antigüedad	<u>14,526.00</u>

TASA DE IMPUESTO (Art. 79 L.I.S.R.)

	Impuesto Anual	3,192.21
(/)	Base Gravable Impuesto Anual Sueldos y Salarios	58,160.85
(=)	Tasa de Impuesto P/Liquidación	<u>5.48%</u>

CÁLCULO DEL IMPUESTO POR LIQUIDACIÓN DEL TRABAJADOR.**INGRESOS POR SEPARACIÓN GRAVADO**

	Tres Meses de Salario	10,872.00
(+)	Veinte días por año laborado	36,240.00
(+)	Prima de Antigüedad	14,526.00
(=)	Total de Ingresos por separación	61,638.00
(-)	Exenc. 40.35X90X15(Art.79 L.I.S.R.)	54,472.50
(=)	Ingreso Gravado	7,165.50
(-)	Ultimo Sueldo mensual Ordinario	3,672.32 (Art. 79 F-II L.I.S.R.)
(=)	Ingresos Gravados por Separación	3,493.18
(X)	Tasa de Impuesto	5.48%
(=)	Impuesto total por Liquidación	<u>191.42</u>

4.- VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO.

Ingresos Variables	724.80
(+) Ingresos Fijos	3,672.32
(=) Promedio Mens. Ingresos	4,397.12
(/) Días del Mes	30.40
(=) Salario Diario	144.64
(X) Días de vacaciones	18
(=) Ingresos por Vacaciones	2,603.55
(X) % Prima Vacacional	25%
(=) Prima Vacacional	<u>650.88</u>

Salario Diario	144.64
(X) 30 Días de Aguinaldo	X 30
(=) Aguinaldo	<u>4,339.20</u>

VACACIONES	2,603.55
PRIMA VACACIONAL	650.88
<u>AGUINALDO</u>	<u>4,339.20</u>
TOTAL	<u>7,593.63</u>

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Prima Vacacional	650.88
(+) Aguinaldo	4,339.20
(=) Suma de Prima y Aguinaldo	4,990.08
(/) Días del Año	365
(=) Proporción Diaria	13.67
(+) Salario Diario	144.64
(=) Salario Diario Base de Cotización	<u>158.31</u>

5.- CÁLCULO DEL PAGO DE IMSS ENTRE PATRÓN Y TRABAJADOR.

Las cuotas del seguro de enfermedades y maternidad se determinarán en la forma siguiente:

1.-Una cuota fija patronal para prestaciones en especie, que se obtendrá aplicando el 13.9% al importe del salario mínimo general del D.F. y multiplicando la cantidad así obtenida por el número de días del mes de que se trate.

La tasa mencionada en el párrafo anterior se incrementará el primero de julio de cada año en sesenta y cinco centésimas de punto porcentual, éstas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007.

2.-Cuando el trabajador perciba salario superior a tres veces el salario mínimo general diario para el D.F., además de la cuota establecida en la fracción anterior, se cubrirá una cuota adicional obrero patronal, que se determinará tomando como base la diferencia que resulte de restar al salario base de cotización, el importe de tres veces el salario mínimo citado.

Al importe de dicha diferencia se le aplicará el 6% como cuota patronal y el 2% como cuota obrera.

Las tasas mencionadas en el párrafo anterior se reducirán el primero de julio de cada año en cuarenta y nueve centésimas de punto porcentual la que corresponde a los patrones y en dieciséis centésimas de punto porcentual la que corresponde pagar a los trabajadores., éstas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007.

3.-Una cuota obrero patronal destinada a financiar las prestaciones en dinero, que se determinará sobre la base de cotización, a la que se le aplicará el 0.70% como una cuota patronal y el 0.25% como cuota obrera y

4.-Una cuota obrero patronal destinada a financiar las prestaciones en especie de los pensionados y sus beneficiarios en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez., ésta cuota se determinará sobre la base de cotización señalada a la que se le aplicará el 1.05%, como cuota patronal y el 0.375% como cuota obrera

Cuotas del Seguro de Invalidez y Vida.

Las cuotas del seguro de invalidez y vida se determinarán sobre la base de cotización señalada a la que se le aplicará el 1.75% como cuota patronal y el 0.625% como cuota obrera.

Cuotas del Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales.

Las cuotas del seguro de guarderías y prestaciones sociales serán pagadas íntegramente por el patrón y se determinarán aplicando el 1% a la base de cotización

Cuotas del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Las cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez serán determinadas sobre la base de cotización señalada a la que se aplicará el 2% como cuota patronal en el ramo de retiro y para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez el 3 150% como cuota patronal y el 1 125% como cuota obrera

CÁLCULO DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES

ENFERMEDADES Y MATERNIDADCUOTAS PATRONALES

PRESTACIONES:

ESPECIE

% PAGAR POR PATRÓN

15.85%

(x) 1 S.M.G.D.F.

$15.85\% \times 40.35 = 6.39$

(x) Días del mes cotizado

$6.39 \times 31 \text{ Días Dic.}$

(=) Cuota a pagar de Dic.

\$ 198.25

Por el patrón

Cuota adicional por dif. entre

4.53%

Salario diario y 3 SMGDF.

(x) 3 S.M.G.D.F.

$40.35 \times 3 = 121.05$

(-) S.B.C. - 3 S.M.G.D.F.

$158.31 - 121.05 = 37.26$

(x) Dif. Salarios X Porcentaje

$37.26 \times 4.53\% = 1.6878$

(=) Factor X No Días Mes

$1.6878 \times 31 \text{ Dic.} = 6.52$

(=) Cuota a pagar de Dic.

\$ 52.32

Por el patrón

CUOTA OBRERA

Cuota adicional por dif. entre

1.52%

Salario diario y 3 SMGDF.

(x) 3 S.M.G.D.F.

$40.35 \times 3 = 121.05$

(-) S.B.C. - 3 S.M.G.D.F.

$158.31 - 121.05 = 37.26$

(x) Dif. Salarios X Porcentaje

$37.26 \times 1.52\% = 0.5663$

(=) Factor X No Días Mes

$0.5663 \times 31 \text{ Dic.} = 17.55$

(=) Cuota a pagar de Dic.

\$ 17.55

Por el patrón

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD**CUOTAS PATRONALES**

PRESTACIONES:	DINERO
% PAGAR POR PATRÓN	0.70%
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	158.31
(x) No. De días del mes Diciembre	X 31
(=) Base de Cotización	4,907.61
(X) Porcentaje de cuota patronal	0.70%
(=) Cuota a pagar de Dic.	<u>\$ 34.35</u>
Por el patrón	

CUOTAS OBRERAS

% PAGAR POR EL TRABAJADOR	0.25%
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	158.31
(x) No. De días del mes Diciembre	X 31
(=) Base de Cotización	4,907.61
(X) Porcentaje de cuota obrera	0.25%
(=) Cuota a pagar de Dic.	<u>\$ 12.26</u>
Por el patrón	

INVALIDEZ Y VIDA**CUOTAS PATRONALES**

PRESTACIONES:	DINERO
% PAGAR POR PATRÓN	1.75%
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	158.31
(x) No. De días del mes Diciembre	X 31
(=) Base de Cotización	4,907.61
(X) Porcentaje de cuota patronal	1.75%
(=) Cuota a pagar de Dic.	<u>\$ 85.88</u>
Por el patrón	

CUOTAS OBRERAS

% PAGAR POR TRABAJADOR	0.625%
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	158.31
(x) No. De días del mes Diciembre	X 31
(=) Base de Cotización	4,907.61
(X) Porcentaje de cuota obrera	0.625%
(=) Cuota a pagar de Dic.	<u>\$ 30.67</u>
Por el patrón	

INFONAVITCUOTAS PATRONALES**PRESTACIONES:**

	DINERO
% PAGAR POR PATRÓN	5.00%
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	158.31
(x) No. De días del mes Diciembre	X 31
(=) Base de Cotización	4,907.61
(X) Porcentaje de cuota patronal	5.00%
(=) Cuota a pagar de Dic.	\$ 245.38
Por el patrón	

SARCUOTAS PATRONALES**PRESTACIONES:**

	DINERO
% PAGAR POR PATRÓN	2.00%
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	158.31
(x) No. De días del mes Diciembre	X 31
(=) Base de Cotización	4,907.61
(X) Porcentaje de cuota patronal	2.00%
(=) Cuota a pagar de Dic.	\$ 98.15
Por el patrón	

CESANTÍA Y VEJEZCUOTAS PATRONALES**PRESTACIONES:**

	DINERO
% PAGAR POR PATRÓN	3.150%
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	158.31
(x) No. De días del mes Diciembre	X 31
(=) Base de Cotización	4,907.61
(X) Porcentaje de cuota patronal	3.150%
(=) Cuota a pagar de Dic.	\$ 154.58
Por el patrón	

CESANTÍA Y VEJEZCUOTAS OBRERAS

PRESTACIONES:	DINERO
% PAGAR POR TRABAJADOR	1.125%
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	158.31
(x) No. De días del mes Diciembre	X 31
(=) Base de Cotización	4,907.61
(X) Porcentaje de cuota obrera	1.125%
(=) Cuota a pagar de Dic.	\$ 55.21
Por el patrón	

GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALESCUOTAS PATRONALES

PRESTACIONES:	ESPECIE
% PAGAR POR PATRÓN	1.00%
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	158.31
(x) No. De días del mes Diciembre	X 31
(=) Base de Cotización	4,907.61
(X) Porcentaje de cuota patronal	1.00%
(=) Cuota a pagar de Dic.	\$ 49.07
Por el patrón	

PENSIONADOSCUOTAS PATRONALES

PRESTACIONES:	ESPECIE
% PAGAR POR PATRÓN	1.05%
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	158.31
(x) No. De días del mes Diciembre	X 31
(=) Base de Cotización	4,907.61
(X) Porcentaje de cuota patronal	1.05%
(=) Cuota a pagar de Dic.	\$ 51.52
Por el patrón	

PENSIONADOS**CUOTAS OBRERAS****PRESTACIONES:**

	ESPECIE
% PAGAR POR TRABAJADOR	0.375%
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	158.31
(x) No De días del mes Diciembre	X 31
(=) Base de Cotización	4,907.61
(X) Porcentaje de cuota obrera	0.375%
(=) Cuota a pagar de Dic.	<u>\$ 18.40</u>
Por el patrón	

6.- PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Base de PTU	645.000 00
(x) 10% del art. 1 Resolución de la 3ª Com. Nac. Para la PTU	10 00%
(=) PTU para distribuir a los trabajadores	<u>\$ 64,500.00</u>

La mitad de la PTU se distribuye proporcionalmente a los días trabajados por cada trabajador en el año, independientemente del monto de los salarios.. la segunda mitad se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados durante el año

$$\frac{64,500}{2} = 32,250$$

Durante el ejercicio del 2000 tuvimos 120 trabajadores, a los cuales les vamos a distribuir los \$ 64,500.00

El trabajador Benito López Segura tuvo un sueldo de \$120 80 diarios y trabajó los 365 días del año, obteniendo un ingreso anual de \$ 44 092 00

PRIMERA PROPORCIÓN:

Para distribuir la primera mitad de la PTU, haremos una regla de tres para cada trabajador, considerando los días trabajados de cada quien y la suma de todos los días trabajador por todos los trabajadores en el año

No. De trabajadores	Días laborados	Total
80	365	29200
20	125	2500
20	60	1200
120	550	32900

La suma de los días laborados en el ejercicio del 2000 por los trabajadores es de 32900

BENITO LÓPEZ SEGURA

REGLA DE TRES:

$$\begin{array}{l} 32,900 \text{ días} \\ 365 \text{ días laborados por Benito:} \end{array} \quad : \quad \$ \quad 32,250 \quad (\text{Mitad de PTU a distribuir}) \quad \times$$

DESARROLLO:

$$X = \frac{365 \times 32,250}{32900} = \$357.78 \text{ MITAD P T U. A DISTRIBUIR}$$

Para comprobar que nuestra operación fue correcta cotejamos que la suma de todos los repartos sea igual a la mitad de la P T U. que estamos repartiendo

SEGUNDA PROPORCIÓN:

Para distribuir la segunda mitad de la PTU, haremos una regla de tres para cada trabajador considerando el sueldo de cada quien y la suma de todos los sueldos devengados en el año.

Los Salarios Devengados en el año es de \$2,626,050.00

BENITO LÓPEZ SEGURA

REGLA DE TRES:

\$2,626,050.00	Salarios Devengados	:	\$ 32,250	(Mitad de PTU a distribuir)
44,092.00	Salario dev. Por Benito		X	

DESARROLLO:

$$X = \frac{44,092.00 \times 32,250.00}{2,626,050.00} = \$541.48 \text{ MITAD P.T.U. A DISTRIBUIR}$$

Para probar que nuestra operación fue correcta, cotejamos que la suma de todos los repartos sea igual a la mitad de la P.T.U. que estamos repartiendo.

REPARTO TOTAL DE P.T.U. PARA BENITO LÓPEZ SEGURA:

1ª Mitad	2ª Mitad	Total a repartir
Días Laborados	Salarios Devengados	P.T.U.
TOTAL P.T.U. \$ 357.78	\$ 541.48	\$ 899.26

7.- 2% SOBRE NÓMINAS.

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

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

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

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

EROGACIONES DEL MES DE DICIEMBRE:

Ingresos Fijos del trabajador del mes de Dic.	3,672.32
Ingresos Variables del Trabajador del mes de Dic.	724.80
Ingresos pagados por liquidación	47,112.00
Prima de antigüedad pagada	14,526.00
Vacaciones	2,603.55
Prima Vacacional	650.88
Aguinaldo	4,339.20
Total de erogaciones del mes de Diciembre	\$ <u>73,628.75</u>

(X) Porcentaje de Impuesto a pagar	X 2%
(=) 2 % sobre Nóminas a pagar de Dic.	\$ <u>1,472.57</u>

8.- IMPUESTO SOBRE RIESGO DE TRABAJO.

La fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgo 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 .0025% el resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización conforme a la fórmula siguiente:

$$\text{Prima} = ((S/365) + v * (1+d) * (F/N) + M)$$

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 impuestos al riesgo

S=Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal

T=Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales divididos entre 100

D=Número de defunciones

M=.0025 que es la prima mínima de riesgo

No se tomarán en cuenta para la siniestralidad de las empresas los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

DESARROLLO DE LA FÓRMULA:

$$\text{PRIMA} = ((S/365) + v * (1+d) * (F/N) + M)$$

$$\text{PRIMA} = ((36/365) + 28 * (1-0) * (2.9/120) + .0025)$$

$$\text{PRIMA} = ((0.0986) + 28 * (1) * (0.0241) + .0025)$$

$$\text{PRIMA} = (28 \cdot 0.0986 * (1) * (0.0241) + .0025)$$

$$\text{PRIMA} = (0.6771 + .0025)$$

$$\text{PRIMA} = \underline{\underline{(0.6796)}}$$

Salario Base de Cotización	\$ 158.31
(X) Prima sobre riesgo de Trabajo	0.6796
(=) Riesgo de trabajo	1.0758
(X) No. De Dias del período pago	31
(=) Impuesto sobre Riesgo de Trabajo del mes de Dic.	<u>\$ 33.35</u>

9.- REQUISITOS ANTE EL IMSS PARA PODER PENSIONAR AL TRABAJADOR.

De acuerdo con los datos proporcionados por el trabajador despedido, éste cuenta con todos los requisitos que pide el IMSS para poder ser pensionado en el ramo de vejez, considerando que el trabajador tuvo un empleo anterior en el cual cotizó ante el IMSS, por un período de trece años, más aparte los quince años que cotizó en el IMSS en nuestra compañía, por lo tanto el ramo de vejez le da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- 1.-Pensión
- 2.-Asistencia Médica
- 3 -Asignaciones Familiares
- 4 -Ayuda Asistencial

Para tener derecho al goce de prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el instituto un mínimo de 1250 cotizaciones semanales., en el caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización, podrá retirar el saldo de la cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas. si el asegurado tiene 750 o más semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad

Los asegurados que reúnan los requisitos podrán disponer de su cuenta individual y podrán optar por:

- 1.-Contratar con una compañía de seguros pública una renta vitalicia.
- 2 -Mantener el saldo de su cuenta individual en una administradora de fondos para el retiro y efectuar retiros programados.

CONCLUSIÓN

México vive una crisis de país subdesarrollado, por tal motivo existen varios problemas, uno de ellos es en materia laboral y de seguridad social ya que el país sufre de bajos salarios, de jornadas laborales mayores a las que marca la ley, de la explotación de trabajadores, de malos tratos, despidos injustificados sin ser indemnizados, de no cumplir con las prestaciones que la ley otorga, entre muchos tantos.

Estos problemas en muchos casos son violados y las personas más vulnerables en que recaen éstas explotaciones son la clase trabajadora, que en muchas ocasiones por el desconocimiento, o a pesar de saberlo, con tal de mantener su trabajo, no pueden hacer nada al respecto y en el caso de ser despedidos, se conforman con lo que les quieran liquidar ya que para ellos es más fácil recibir cualquier dinero, inclusive nada con tal de no entablar una demanda laboral, ya que en México el pago de un abogado que le lleve su caso, más aparte el tiempo que se tarda en resolverse el juicio puede llevar años, y para la clase trabajadora es mejor soportar tales condiciones que al final perder más dinero y tiempo del que en determinado caso lleguen a ganar.

En una compañía no sólo el trabajador enfrenta problemas, sino también el patrón, uno de los tantos problemas importantes que tiene el patrón es el sindicalismo pues si no existe una buena relación, éste puede llevar a la compañía a la Huelga. en muchas ocasiones los trabajadores son los menos beneficiados, ya que ellos entran forzosamente al sindicato y por lo tanto tienen que contribuir con sus cuotas, sin importar el salario que el trabajador obtenga y las personas que más se benefician en los sindicatos lejos de ser los trabajadores son los caciques sindicales.

CONCLUSIÓN

Con el presente trabajo se pretendió abarcar todos aquellos comentarios relevantes sobre el tema para así mostrarle a la sociedad acerca de los derechos y obligaciones que adquirimos en una relación laboral.

BIBLIOGRAFÍA.

LIBROS:

Novoa Medina, Raúl Salvador
Estudio Práctico sobre el Salario integrado
México. Editorial ISEF. 16ª Edición. 1999.

Rueda Heduan, Iván
Integración Salarial
México. Editorial ISEF. 20ª Edición. 2000.

Hernández Sampieri, Roberto
Metodología de la Investigación
México, Editorial McGraw-hill. 2ª Edición 1998.

LEYES, CÓDIGOS Y REGLAMENTOS:

Ley del Impuesto Sobre la Renta 2001.
Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta 2001.
Código Fiscal de la Federación 2000.
Reglamento del Código Fiscal de la Federación 2001.
Código Financiero del Estado de México 2001.
Ley Federal del Trabajo 2000.
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2001.
Ley del Seguro Social 2001
Reglamento de Afiliación del Seguro Social 2001.

BIBLIOGRAFÍA

Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social 2001.

Ley del INFONAVIT 2001.

Reglamento de Inscripción, pago de aportaciones

Entero de descuentos al INFONAVIT 2001.

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro 2001.

Reglamento de la ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro 2001.