

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**



**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

ESTUDIO FISCAL INTEGRAL

**"ESTUDIO DE LAS OBLIGACIONES FISCALES EN LA
RELACION OBRERO - PATRONAL DE UN ORGANISMO
DESCONCENTRADO DE LA SHCP, EN EL DISTRITO FEDERAL"**

TRABAJO DE SEMINARIO

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A :

JOSE LUIS PANTOJA MONTIEL

ASESOR: C.P. DIONICIO MONTES MOLINA

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

PAGINACIÓN

DISCONTINUA

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

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

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

Con base en el art. 51 del Reglamento de Exámenes Profesionales de la FES-Cuautitlán, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el Trabajo de Seminario

Estudio Fiscal Integral:
Estudio de las obligaciones fiscales en la relación obrero-patronal de
un Organismo desconcentrado de la SHCP, en el Distrito Federal.

que presenta el pasante José Luis Pantoja Montiel
con número de cuenta: 9656844-0 para obtener el título de
Licenciado en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXÁMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VISTO BUENO

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 31 de Julio de 2002

MODULO

PROFESOR

FIRMA

<u>I</u>	<u>C.P. Dionicio Montes Molina</u>	
<u>II</u>	<u>L. C. Luis Yescas Ramírez</u>	
<u>IV</u>	<u>L. C. Francisco Alcántara Salinas</u>	

DEDICATORIA:

A mi familia: Por todo su amor y su preocupación, esperando que este trabajo sea la primera cosecha de sus desvelos.

AGRADECIMIENTOS:

A mis profesores: Míos, aun cuando no nos hayamos conocido, pues no dudo encontrar a mi lado por lo menos a uno que haya estado bajo su enseñanza, y a través de este compartiré del conocimiento que nos han legado. Ahora es momento de hacerles llegar el agradecimiento perenne que merecen, por entregarnos las herramientas con las que se forja el futuro, ya que en cada logro obtenido estarán plasmadas sus enseñanzas.

Gracias, por su labor monumental.

Universitarios: Hoy junto con los profesores, somos el espíritu de la universidad, y por ello me regocija estar entre ustedes que enaltecen el nombre de la universidad.

Gracias, pues sus esfuerzos son un ejemplo para mí.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática: Sirva el presente trabajo para agradecer en lo posible, la confianza y el apoyo que me brindaron.

Gracias, por tender su mano.

ÍNDICE

Justificación	i
Objetivos	ii
Planteamiento del Problema	iii
Capítulo 1 De los Antecedentes Históricos	
1.1. Relación laboral	1
1.1.1. Sueldos y salarios	13
1.1.2. Previsión Social	15
1.2. Concepto de trabajador, sueldo, y salario	17
1.2.1. Trabajador	17
1.2.2. Sueldo	18
1.2.3. Salario	18
1.2.4. Prestaciones de previsión social	24
1.3. Relación laboral	33
Capítulo 2 De los Ingresos	
2.1. Nombramiento	36
2.2. Tabulador de sueldos	42
2.3. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores	47
2.4. Prestaciones	58

Capítulo 3 Del Impuesto Sobre la Renta

3.1.	Base del impuesto	68
3.1.1.	Ingresos gravados	69
3.1.2.	Ingresos exentos	73
3.1.3.	Generalidades de los ingresos	73
3.2.	Retención del Impuesto Sobre la Renta	76
3.3.	Subsidio	78
3.4.	Determinación del ISR a cargo o Crédito Al Salario a favor del trabajador	83
3.5.	Impuesto o Crédito Al Salario anual	88
3.6.	Obligaciones de los contribuyentes	93

Capítulo 4 De otros impuestos

4.1.	Impuesto Sustitutivo de Crédito al Salario	98
4.2.	Impuesto Sobre Nóminas	103
4.3.	Fondo de Garantía para Reintegros al Erario Federal	109
4.4.	Aportaciones de Seguridad Social	115
4.4.1.	Cuotas y aportaciones al ISSSTE	115
4.4.2.	Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro	117
4.4.3.	Aportaciones al Fondo de la Vivienda	117
4.4.4.	Conceptos adicionales	118

Caso práctico

Desarrollo del caso práctico	120
Cédula I del subsidio	123
Cédula II del Impuesto Sobre la Renta o Crédito Al Salario	.. 125
Cédula III del Fondo de Garantía	127
Cédula IV de las Aportaciones de Seguridad Social	128
Cédula V de la base para el cálculo del Impuesto sobre Nóminas	. 130
Cédula VI del presupuesto de gasto para servicios personales	.. 136
Formularios para el pago de obligaciones fiscales	140
Ejercicio sobre el Impuesto Sustitutivo de Crédito Al Salario	.. 150

Conclusiones

Conclusión del ejercicio práctico de ISCAS	162
Conclusión general	162

Abreviaturas	163
---------------------	------------

Bibliografía	165
---------------------	------------

JUSTIFICACIÓN

El estudio de los sueldos y salarios representa uno de los campos más interesantes en el ámbito fiscal, ya que sin la íntima relación que guarda el trabajo en los factores de la producción, no existiría el sistema económico que hoy conocemos.

Este hecho cobra relevancia al observar la magnitud de la fuerza laboral en nuestro País, pues de los 97,378,680 habitantes, 39,633,842 integran la población económicamente activa.

La importancia en el estudio de la obligación fiscales del Gobierno en lo referente a la contratación del Servicio Personal Subordinado se pone de manifiesto al observar que 1,739,368 habitantes desarrollan actividades en la Administración Pública y la Defensa Nacional.¹

Refiriéndonos en específico a la zona territorial que comprende este trabajo, de los 8,555,584 habitantes del Distrito Federal, y de los 3,826,609 que integran la población económicamente activa, 289,871 desarrollan actividades en la Administración Pública y la Defensa Nacional.²

¹ Encuesta Nacional de Empleo 2000, INEGI.

² Encuesta Nacional de Empleo 2000, Distrito Federal, INEGI.

OBJETIVO GENERAL

Uno de los requisitos fundamentales para el funcionamiento de las Instituciones, es la actualización de sus procedimientos de trabajo, ya sea con el fin de mejorar la calidad de sus servicios, reducir al máximo los costos de operación, o simplemente en cumplimiento de las políticas económicas más actuales. Esto requiere de forma indispensable, estar al pendiente de las diversas modificaciones a las leyes y normatividad aplicables. Por esto, el presente trabajo tiene como objetivo general, la revisión de la normaltidad aplicable al cumplimiento de las obligaciones fiscales.

OBJETIVO PARTICULAR

Recopila el conjunto de sustentos jurídicos que sirvan de base para explicar de forma práctica su aplicación en el ámbito gubernamental, por lo que debe servir para la toma de decisiones en caso de que se deba modificar los criterios aplicables, o si se deben mantener los actuales procedimientos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática es de los más representativos en cuanto a la contratación de personal, por ejemplo, durante el levantamiento del XII Censo General de Población y Vivienda, contrató a más de 40,000 trabajadores en el Distrito Federal. Así mismo, tiene un gasto anual por concepto de nómina superior a un billón de pesos como lo demuestran los Estados del Ejercicio Presupuestal y Contable de 2001, en que el gasto por concepto de servicios personales a nivel Nacional ascendió a: _____

\$ 1,230,794,126.98 (UN BILLÓN, DOSCIENTOS TREINTA MIL MILLONES SETECIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL CIENTO VEINTISÉIS PESOS 98/00 M. N.).

Es por ello uno de los casos más interesantes para estudiar el cumplimiento de las obligaciones fiscales del Gobierno Federal.

Problemática: El Volumen de Información y la Integración actual en los Estados del Ejercicio Presupuestal y Contable.

La problemática del caso está determinada por los siguientes factores: El gasto total se encuentra integrado en 84 proyectos de trabajo (productos institucionales), en los cuales se debe separar el gasto del personal eventual y del personal permanente; cada proyecto cuenta con una estructura funcional que involucra niveles de Mando Superior – Mando Medio – Personal de Enlace – Técnicos Operativos, lo que limita el tiempo para el desarrollo de las integraciones, y esta se realizan de forma desfasada, lo que afecta notablemente en la toma de decisiones.

Los Estados del ejercicio se integran por el gasto de:

Proyecto: N

Personal Permanente	+	Personal Eventual
Mando Superior	+	Mando Superior
Mando Medio	+	Mando Medio
Puesto de Enlace	+	Puesto de Enlace
Técnico Operativo	+	Técnico Operativo

Si consideramos que la mayoría de los conceptos del gasto se comparten para ambos tipos de contratación, realmente son pocos los conceptos que se pueden distinguir entre un tipo de contrato y otro, pues los Estados del ejercicio reflejan un saldo acumulado por el total del gasto, sin distinguir tipo de contrato o nivel salarial. Esta acumulación global del gasto no permite analizar de manera detallada el cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Por ejemplo:

ISR: No se puede identificar las retenciones o pagos por cada nivel salarial.

FOGAREF: Un saldo de \$ 1,000.00 (mil pesos) en el rubro de sueldos, no indica que deba pagar \$ 1.00 (un peso), por concepto de retenciones.

En el caso de ISSSTE, SAR, y FOVISSSTE: Un saldo de \$ 100,000.00 (cien mil pesos), no permite identificar los límites para la base de cotización por cada nivel salarial.

Actualmente: Debido a esta problemática, actualmente se realizan integraciones por cada concepto de gasto y de retención, con la finalidad de validar el correcto cumplimiento de las obligaciones fiscales, sin embargo, las integraciones y conciliación de saldos se realiza de manera desfasada (después de la liquidación).

Alternativa de Solución: Considerando que no se cuenta con suficiente personal capacitado para poder distribuir las actividades a modo de abatir tiempos, se propone elaborar un proceso de trabajo que permita capacitar al personal que actualmente realiza las integraciones, y que contemple de manera confiable un análisis más exacto de la integración de cada concepto del gasto.

1.1. RELACIÓN LABORAL

Considerando que todo trabajo requiere un estudio de los elementos que lo componen, analizaremos los acontecimientos históricos que permiten visualizar los incipientes principios de la relación laboral, así como aquellos que la definen como hoy la conocemos, por lo que es indispensable identificar las diferentes etapas y el modo en que intervienen las instituciones en el proceso productivo mediante el manejo de los elementos de la producción.

Es así que para señalar el desarrollo de los diversos sistemas que se han utilizado en las relaciones productivas a través del tiempo, se presenta una pequeña sinopsis:

El ser humano es el único capaz de formar sociedades, por medio de las cuales van cubriendo sus necesidades.

El desarrollo de las sociedades se manifiesta debido a que el ser humano constantemente busca la manera de satisfacer sus necesidades básicas (alimento, vestido, habitación, etc.), a través de la producción de estos bienes materiales.

El proceso de producción se define de acuerdo con los medios de producción, es decir, de acuerdo con las herramientas que el ser humano a utilizado con la finalidad simplificar el trabajo.

El proceso de producción está formado por dos aspectos fundamentales: las fuerzas productivas y las relaciones de producción.

Las fuerzas productivas son los medios de producción (herramientas, máquinas, etc.), mientras que las relaciones de producción, se refieren a la

organización humana para producir (horarios, labores, funciones, cambio y distribución de los bienes producidos).

El conjunto de estos aspectos forma los llamados modos de producción. En el desarrollo de la humanidad se han identificado cinco tipos distintos de modos de producción que son: **la comunidad primitiva, el esclavismo, el feudalismo, el capitalismo y el socialismo.**

Una sociedad se basa justamente su modo de producción, esta determina el tipo de relaciones que existen entre los seres humanos, así como las instituciones que este ha creado.

LOS MODOS DE PRODUCCIÓN PRECAPITALISTA

Todas las Naciones del mundo han pasado por todos y cada uno de los modos de producción, por lo que es de gran importancia conocer como funcionaban estos modelos económicos y sociales, pero sobre todo, como es que fueron sustituidos por otros.

a) Modo de producción de la comunidad primitiva

La comunidad primitiva, es la primera forma de organización social que se conoce, apareció cuando el ser humano empezó a organizarse, principalmente con el fin de protegerse unos a otros de ser presas por los animales feroces que le rodeaban. La base de este sistema estaba en la propiedad comunal de los medios de producción, así como, de los productos obtenidos.

Al principio cuando el ser humano se alimentaba de vegetales que se encontraba a su paso arrancándolos del suelo, posteriormente fue inventando algunos instrumentos que le permitían obtener con mayor

facilidad los alimentos, instrumentos simples como piedras y palos, los cuales estaban al alcance de cualquier persona.

Estos instrumentos con el tiempo se fueron mejorando, ya que la piedra era trabajada de tal forma que podía ser utilizada como un instrumento para cortar, golpear y cavar.

Esto le permitió al ser humano empezar a alimentarse de otras fuentes como eran los animales, pues ya podía cazar algunas presas pequeñas.

El descubrimiento del fuego fue uno de los hechos históricos más importantes para el ser humano, el fuego le permitió soportar las inclemencias del tiempo, pero también le permitió cocinar.

El descubrimiento de la agricultura y el desarrollo de la ganadería, trajeron como consecuencia que el ser humano se volviera sedentario.

Cuando el ser humano se hizo sedentario la tierra y los animales eran de la sociedad, pero poco a poco algunos hombres fueron apropiándose de pequeños pedazos de tierra y de algunos animales que aparentemente sobraban, y así apareció la propiedad privada.

Con la propiedad privada, surgieron conflictos entre los hombres, debido a que, no quedaba claro hasta donde abarcaba la tierra de uno o quién determinaba que tierra le pertenecía a quién. Entonces se hizo necesario la aparición de una estructura que pudiera mediar entre las propiedades privadas, esa estructura sería el Estado, el cual tendría como función conciliar a las distintas partes en conflicto. Normalmente el Estado recaía en los ancianos los cuales eran considerados por su experiencia como los hombres más sabios de la comunidad.

Es por ello que desde su nacimiento la función social del Estado ha sido la de mediar entre los hombres y las distintas clases sociales.

El trabajo comunal poco a poco fue desplazado por el trabajo individual, sobre todo a raíz del surgimiento de los artesanos, ya que, éstos no estaban en condiciones de que sus herramientas de trabajo fueran de uso comunal.

Así, gracias a los medios de producción el ser humano poseía cada vez más satisfactores pero también más necesidades, en tales condiciones fue necesario incluir personas que trabajaran para la comunidad, sin embargo, estas personas no podían ser tomadas del mismo grupo social, así que eran conseguidas por medio de las guerras entre las distintas tribus, en pocas palabras, los prisioneros de guerra eran convertidos en esclavos, y con ello surge un nuevo modo de producción, **el esclavismo**.

b) Modo de producción esclavista

El desarrollo de la fundición de los metales, elevó la capacidad productiva del ser humano, al elaborar instrumentos de trabajo con el hierro.

A partir de este modo de producción, es que ya podemos distinguir clases sociales perfectamente bien definidas, ya que por un lado tenemos a los esclavistas, dueños de los medios de producción, los artesanos y mercaderes, quienes trabajan por su cuenta y por último a los esclavos, quienes no poseen absolutamente nada.

Las relaciones de producción de la sociedad esclavista se basaban en la propiedad privada, donde el esclavista era dueño de los medios de producción, incluyendo a los esclavos, pues estos eran considerados como herramientas de trabajo, al esclavo únicamente se le daba lo suficiente para sobrevivir y seguir siendo útil para su amo.

Este sistema permitió al ser humano alcanzar un mayor desarrollo económico y cultural. Sin embargo, el sistema esclavista tenía fuertes contradicciones; la primera, era que el amo podía decidir sobre cualquier cosa relacionada con el esclavo, e incluso podía, si así lo quería, decidir sobre la vida misma del esclavo, aniquilando con ello su principal fuerza de trabajo. La segunda contradicción, estaba relacionada con el origen de los esclavos, recordemos que estos eran producto de las guerras, y para poder ganar una guerra era necesario contar con un gran número de hombres, por lo que los distintos amos tenían que aportar esclavos para la guerra, esto hacía que la producción bajara, y si se perdía alguna batalla, con ella también se perdía un número importante de esclavos. Y por último, la situación en la cual vivían los esclavos era materialmente insoportable, esto hacía que los esclavos cada vez más inconformes con su situación empezaran a sublevarse.

Los esclavos carecían de la preparación necesaria para poder organizarse, por lo que la organización de los esclavos estaría a cargo de una clase social nueva, el señor feudal. Los señores feudales, eran pequeños hacendados, muchos de ellos esclavos libres, cuya libertad era conseguida por algún motivo con el que se habían ganado el agradecimiento de los amos. Estos señores feudales, en vez de buscar esclavos, contrataban a hombres libres, los cuales recibían un salario por su trabajo.

El aumento de los artesanos, comerciantes y señores feudales, los nuevos medios de producción, el descontento de los esclavos y la baja en la producción, hizo que el modo de producción esclavista fuera sustituido por un nuevo sistema, que permitiera nuevamente el aumento de la producción, pero sobre todo, que fuera acorde con los nuevos medios de producción y

las nuevas relaciones de producción. Así, apareció **el modo de producción feudalista.**

c) Modo de producción feudalista

El feudalismo, es el modo de producción más estudiado del pasado, ya que, fue un sistema que duró siglos enteros. En China, el feudalismo se mantuvo más de 2000 años, en Europa Occidental, el régimen feudal se mantuvo desde la caída del Imperio Romano hasta los siglos XVII y XVIII, e incluso en algunas otras regiones del mundo el feudalismo se mantuvo hasta principios de este siglo.

Las relaciones de producción del sistema feudalista, se basa en la propiedad privada de los medios de producción, en especial de la tierra, sin embargo, a diferencia del esclavismo, los trabajadores podían de alguna manera escoger con qué señor feudal querían trabajar e incluso podían cambiar de patrón. También podían recibir un salario o si lo preferían, podían trabajar la tierra que el señor feudal otorgaba a sus trabajadores para que de ella obtuvieran sus alimentos.

Esta coexistencia de propiedad de la tierra tenía un doble sentido, por un lado el trabajador debía de dividir su tiempo de trabajo en dos partes: trabajo necesario, el cual le proporcionaba su propio alimento y el trabajo adicional, el cual consistía en trabajar para el señor feudal. El producto de este trabajo pertenecía al señor feudal.

Durante el feudalismo, se alcanzó un nivel mayor en las fuerzas productivas. Se desarrollo la agricultura al emplear el arado de metal, al explotar nuevos tipos de cultivo y se fomentó la vinicultura y la horticultura.

La ganadería no se quedó atrás, pero sobre todo las ramas relacionadas con ella, destacaron la elaboración de productos lácteos y la peletería.

Los artesanos también sufrieron cambios importantes, fueron perfeccionando sobre todo las herramientas con las que trabajaban, el tratamiento de las materias primas, la especialización de oficios y con ello el surgimiento de pequeñas industrias artesanales. Se mejoró la fundición y el tratamiento de hierro. Corresponde a esta época el invento de la brújula y con ello el descubrimiento de nuevos continentes.

Con el desarrollo de las ciudades, ahora de mayor tamaño a las pequeñas ciudades estados, crecieron las necesidades de sus habitantes, por lo que empezó a desarrollarse rápidamente el intercambio de mercancías a través de la compra de estos, lo que significa que el dinero comenzó a adquirir mayor importancia y por ello los señores feudales empezaron a buscar la manera de obtenerlo ya fuera rentando la tierra o bien vendiendo sus productos.

Esto trajo consigo el desarrollo de la producción mercantil, sin embargo, las relaciones de producción frenaban el nuevo desarrollo de las fuerzas productivas, ahora se requería que los siervos pudieran vender su fuerza de trabajo de una manera más libre y que se iniciaran la organización de las primeras industrias, las cuales estaban formadas principalmente por un grupo de artesanos o por uno solo el cual tenía bajo a su dirección a un grupo de trabajadores.

También fue de gran importancia la transformación de las ciudades-estado y de las haciendas feudales que perdían tanto en defenderse por separado, que los llevó a formar las naciones modernas, tal como ahora las conocemos. Ahora tenían no solamente un bien común que defender como

clase social, sino que ahora pertenecían a un país, todos fuera la clase social a la que pertenecían tenían la obligación de defenderlo ante cualquier peligro extranjero.

Así fue que el sistema feudal se convirtió en un sistema que frenaba el desarrollo social, y por ellos fue sustituido por un nuevo sistema social, el **capitalismo**

EL MODO CAPITALISTA DE PRODUCCIÓN

El modo capitalista de producción, es el sistema social que ha imperado en el mundo a partir de las grandes revoluciones sociales iniciadas con la revolución industrial y la francesa. Cada país, dependiendo sus propias condiciones, ha vivido el momento de cambio del sistema feudal al capitalismo y en casi todos ellos estos cambios han sido violentos.

El sistema capitalista ha tenido como una de sus mayores características un sistema social que ha sabido adaptarse a los cambios científicos-tecnológicos y sociales, lo que le ha permitido mantenerse como un sistema vigente y dominante en el mundo actual. Sin embargo, es importante conocer sus características y cuales han sido las transformaciones que ha tenido para poder mantenerse.

La existencia de hombres libres que podían vender su fuerza de trabajo a quien quisieran y la acumulación de dinero y por ende la de los medios de producción en algunas personas, permitió el nacimiento y consolidación del sistema capitalista de producción.

Difícilmente podríamos entender el sistema capitalista sin saber que es el capital. Antes del capitalismo, existía la circulación mercantil, donde la mercancía era vendida y después con ese dinero se compraban nuevas

mercancías, esto se puede resumir en la siguiente fórmula M-D-M, era una forma simple de comercio. Con el capitalismo, esta fórmula sufrió importantes cambios, ahora los productores no se conformaban con adquirir dinero para comprar nuevas mercancías, sino que ahora lo importante era vender productos y obtener de estos no solamente la cantidad necesaria para comprar otros, ahora debería de existir un excedente, la fórmula cambiaría a D-M-D, esto es tener dinero para conseguir mercancías y obtener de estas dinero nuevamente.

Sin embargo, el capital tiene un origen, ese origen se encuentra en la **plusvalía**, la plusvalía no es otra cosa que el tiempo de trabajo no remunerado, por ejemplo; un trabajador requiere de 4 horas para producir determinado producto, pero el trabajador labora 8 horas, esas 4 horas de trabajo adicional no son pagados pero el producto elaborado durante esas horas sí le da al patrón una mercancía que puede ser vendida y por lo tanto una ganancia. Ese es el origen del capital.

El sistema capitalista basa su funcionamiento en la producción mercantil, el cual había nacido desde la desaparición de la comunidad primitiva, pero lo que caracteriza al capitalismo es que los productos están destinados desde su origen a la venta, es decir, a la producción de mercancías. Por otro lado, es en el sistema capitalista que la producción mercantil adquiere una carácter universal, ya que todo lo relacionado a él se convierte en una mercancía, es así que, el mismo trabajo humano, es considerado en el capitalismo como una mercancía más, ya que, el trabajador vende su fuerza de trabajo por una cantidad determinada de dinero (el salario).

Lo que hace más característico al capitalismo no es la propiedad privada de los medios de producción, sino la explotación del trabajo asalariado.

Al principio el salario era pagado en mercancías que el trabajador necesitaba para su sobre vivencia (alimento, casa, ropa, etc.), después el salario era pagado en dinero, con el cual los trabajadores compraban artículos que adquirirían normalmente en las tiendas que el mismo patrón tenía, sin embargo, actualmente la forma dominante de pago del salario es el dinero.

El salario pagado con dinero se denomina **salario nominal**, pero éste no refleja el nivel verdadero de retribución del trabajo, ya que, es muy diferente lo que puede ganar un trabajador a los que puede adquirir con él. El **salario real** es el que determina el nivel de retribución, y se expresa por la cantidad de productos necesario y no necesarios que puede adquirir el trabajador con su salario nominal.

El salario real se ve afectado por distintos factores como:

- a. El alza de precios: en la mayoría de las ocasiones los salarios no aumentan en la misma proporción que los salarios disminuyendo con ello su valor real.
- b. Elevación de impuestos: cuando nos referimos a los impuestos, no solamente nos referimos a los impuestos de las mercancías, nos referimos también a los impuestos que se pagan en servicios (agua, luz, predial, renta, etc.).
- c. Discriminación sexual: es un hecho conocido que en muchos países no se le paga igual a una mujer que a un hombre que ocupan puestos similares.
- d. Discriminación racial: al igual que el anterior, en algunos países no se paga igual a un trabajador de un tipo racial que a otro, podría

ejemplificar esto con lo que sucede con los trabajadores mexicanos en los Estados Unidos.

- e. Por el país en que se vive: sabemos que el salario de un trabajador de un país desarrollado no es el mismo que un trabajador de un país en desarrollo, a pesar de que realicen la misma función.

El desempleo

Sin duda alguna el desempleo juega un papel importante en el sistema capitalista, pero ¿cuál es su causa, las formas que presenta y su importancia?. La causa principal del desempleo se debe al aumento de la composición orgánica del capital, cuando un capitalista invierte en una nueva maquinaria, por lo general ésta desplaza a uno o más obreros. También son causa del desempleo, la prolongación de la jornada laboral y el aumento en la intensidad del trabajo, pues muchos de los trabajadores incrementan su ritmo ya que sienten que pueden perder su trabajo en cualquier momento y que fácilmente puede ser sustituidos por cualquier otro que se encuentre desempleado. La incorporación de la mujer y de los niños a la producción, también contribuyó y sigue contribuyendo al incremento del desempleo. Por último, la ruina o quiebra de un gran número de pequeñas industrias que no pueden competir con las grandes empresas y monopolios, arrojan a un gran número de trabajadores al desempleo.

La importancia del desempleo para el sistema capitalista radica en varios aspectos. En primer lugar tenemos que el desempleo permite al capitalista reducir el salario de los trabajadores y así incrementar su plusvalía. En segundo lugar en la creación de leyes laborales ventajosas para el capitalista. En tercer lugar, el divisionismo existente entre los trabajadores en la lucha por ocupar y conservar un trabajo Y por último, la manipulación y

el corporativismo de la clase trabajadora a favor del sistema capitalista. Todas estas ventajas se deben al temor que existe dentro de la clase trabajadora de perder su trabajo, lo que al capitalista no le afecta en nada, ya que, atrás de un trabajador, siempre existirá una docena de desempleados impacientes por ocupar cualquier plaza vacante y bajo cualquier condición laboral.

Todo esto conduce al empeoramiento relativo y absoluto de los trabajadores, pues con el crecimiento de la riqueza social (todas las mercancías producidas), decrece la parte correspondiente a los trabajadores en todo el valor creado nuevamente por la sociedad (en la renta nacional) y aumenta la parte de los capitalistas. A esto se le conoce como **depauperación relativa**.

Mientras que la depauperación absoluta consiste en el empeoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores (alza de precios, impuestos, etc.).

Pero la depauperación de la clase trabajadora trae consigo consecuencias que le son inherentes al sistema capitalista como son: la contracción del mercado por falta de recursos para la adquisición de lo producido por la sociedad, el desempleo, la inseguridad, etc.

Sin embargo, el sistema capitalista continúa declarando que los salarios de los trabajadores son cada vez más altos y que día a día se reduce la distancia entre los ricos y pobres y los trabajadores adquieren con sus sueldos, una mayor cantidad de productos (automóviles, casas, etc.) y que todo trabajador, si se lo propone, podrá algún día ser un capitalista más.

Por otro lado, si existen nuevos empleos estos se concentran en ramas de la producción que no producen bienes materiales: comercio, sistema financiero, servicios comunales, etc.

Sin embargo, el capitalismo reduce los estímulos de perfeccionamiento de la técnica de la producción, es decir que crea el estancamiento de ella. Frecuentemente ocurre que los grandes monopolios adquieren los nuevos descubrimientos tecnológicos pero estos no son para aplicarlos inmediatamente en provecho de la producción y del ser humano, sino por el contrario, los monopolios adquieren dichos descubrimientos para evitar que caigan en manos de otros monopolios y poderlos utilizar en el momento en que a ellos les sea realmente ventajoso.

1.1.1. SUELDOS Y SALARIOS

La principal preocupación que ha tenido el hombre desde siempre ha sido contar con medios o recursos para aliviar sus necesidades. El hombre primitivo satisfacía sus propias necesidades en forma precaria, gracias a dos factores: Su trabajo personal y las bondades de la naturaleza. Por lo que poco a poco se fue requiriendo modificar la cantidad y la calidad.

ÉPOCA COLONIAL:

Antes de ser colonizada América, los indios no conocían de sistemas esclavizantes ni de retribuciones por su trabajo, A la llegada de los españoles se creó un terrorismo contra ellos, se aplicaron las leyes que prevalecían en España, los encomenderos explotaban a los indios, los saqueaban y cometían actos criminales para poder mantenerlos a su disposición. Este sistema prevaleció hasta que la Reina Isabel la Católica estableció las denominadas LEYES DE LAS INDIAS. Estas leyes eran una

especie de legislación descentralizada, la cual dictaba algunas ordenanzas que iban desde la reglamentación del trabajo en las diversas industrias de esa época, y de las cuales destacan la agricultura, ganadería, minería y los obrajes entre otras, hasta la fijación del salario. Entre estas ordenanzas se encontraban las prestaciones aledañas originadas en la relación del trabajo, la prohibición del trabajo forzoso, maltrato a los trabajadores, la libre voluntad para trabajar donde desearan, sin que de manera alguna pudieran ser adquiridos los indios por compra o mediante alguna otra disposición o convenio.

ÉPOCA INDEPENDENTISTA:

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

Más tarde la Revolución de Ayutla estableció la Declaración de Derechos durante los años de 1856 y 1857. Fue en esta parte donde se escribieron las primeras bases para la creación de algunos artículos contenidos en la Ley Federal del Trabajo y bajo el principio de Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

El pago de los salarios tiene un desarrollo relativamente reciente. En casi todos los períodos de la historia existieron transacciones que se podrían describir como empleo de fuerza laboral contra una retribución. Pero es hasta el surgimiento del sistema industrial, que se sientan las bases para un sistema general de salarios.

1.1.2. PREVISIÓN SOCIAL

Don José María Morelos y Pavón, en su mensaje dirigido al congreso de CHILPANCINGO, denominado SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN en el aspecto social se proclama que no hay esclavos y que todos son iguales ante la ley. En el aspecto económico quería moderar la opulencia entre los ricos y suavizar la indigencia entre Los pobres y mejorar sus costumbres alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto. Una de las disposiciones se refería al fraccionamiento de las grandes haciendas, porque el beneficio de la agricultura consiste en que muchos puedan subsistir con su trabajo e industria, y que no un solo particular tenga mucha extensión de tierra infructífera.

El estatuto del Imperio, consignó la libertad del trabajo, la ley para protección de las clases menesterosas, impuso a la junta que creó la facultad de proponer reglamentos que ordenen el trabajo y fijen la cantidad y el modo de retribuirlo.

La ley sobre los trabajadores del 1° de Noviembre de 1865, reguló la jornada de trabajo, otorgó los descansos de los domingos y días feriados, obligó al pago de los salarios en moneda; permitiendo descontar la quinta parte del salario para el pago de las deudas pendientes del trabajador.

En el año de 1929 se formuló y proyectó el código federal del trabajo, éste fue redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu: a este proyecto se le conoció como proyecto PORTES GIL es este el antecedente directo de la ley del trabajo, en el cual se aprobó la importante reforma a la fracción XXIX del Artículo 123, dando pauta a la creación del seguro social y la inclusión del arbitraje obligatorio de las huelgas.

En las leyes de 1931 y 1970 se fortalecieron las organizaciones sindicales en el país, permitiendo el avance y consolidación del movimiento obrero organizado en el país. La Ley Federal del Trabajo de 1970 estableció un procedimiento para la determinación de los salarios mínimos, la participación en las utilidades, la seguridad e higiene en las empresas y la seguridad social.

En 1980 se reformó la Ley Federal del Trabajo, enfocándose principalmente al procedimiento ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, estableciéndose la figura de la suplencia de la queja del trabajador. En cuanto al procedimiento de huelga, se trataba de evitar este tipo de conflictos mediante la figura de arbitraje ante la Junta. Se instituyó la notificación del pliego de peticiones al patrón, con el fin de fomentar el diálogo de las partes en conflicto. Esta reforma logró dar seguridad jurídica tanto a patrones y trabajadores a fin de que resolvieran sus controversias de una manera pacífica y armoniosa.

La clase trabajadora ha ido obteniendo beneficios a través de la historia de una manera muy lenta pero actualmente cuenta ya con factores que le permite vivir mejor; y a través del tiempo se ha ido codificando el marco jurídico que regula las relaciones laborales así se puede señalar la relación de trabajo individual y colectiva, salario, jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, aguinaldos, reparto de utilidades, asociaciones sindicales, derecho de huelga etc. Es de suponer que la legislación actual muestre cambios, sin duda hoy la clase trabajadora vive una mejor situación, sin embargo, aún existen muchos rezagos que se deben subsanar, para poder garantizar el bienestar y justicia social más aún, con la nueva apertura económica de nuestro país.

1.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR, SUELDO y, SALARIO.

Constitucionalmente se halla consagrado el principio que sostiene que: NADIE PUEDE SER OBLIGADO A PRESTAR TRABAJOS PERSONALES SIN LA JUSTA RETRIBUCIÓN, Y SIN SU PLENO CONSENTIMIENTO; este principio tiene su antecedente en la Constitución de 1857. Así Asimismo el salario debe satisfacer las necesidades de la más diversa índole del trabajador y su familia, por lo que también se contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerador.

1.2.1. TRABAJADOR

TRABAJO: En el diccionario de la real academia española se conceptúa al trabajo como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. En efecto y de acuerdo con los antes mencionado, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.¹

El origen etimológico de la palabra trabajo según algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo. A lo que coadyuvamos que el término trabajo, es toda actividad humana intelectual o material, entendiendo que es el esfuerzo del ser humano para producir riqueza.

Por su parte, el legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal de Trabajo Art. 8, segundo párrafo, una definición de trabajo:

¹ Derecho del Trabajo. José Dávalos. Editorial. PORRUA S.A. 1988.

"Se entiende por trabajo cada actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".²

TRABAJADOR: Es la persona física que presta a otra física o moral, sus servicios de carácter subordinado a cambio de una remuneración económica.

PATRÓN: Es la persona física o moral que utiliza los servicios subordinados de uno o varios trabajadores mediante la retribución del salario.

1.2.2. SUELDO

Su etimología: Sueldo, proviene de Sólidus, moneda de oro de peso cabal, nace con la primera acuñación de la moneda a través de una soldadura.³

Concepto: Sueldo. Es toda retribución que percibe una persona a cambio de un servicio de tipo intelectual, administrativo, de supervisión ó de oficina.

Sueldo: Es la retribución que recibe un empleado de confianza en virtud de un contrato de trabajo.

1.2.3. SALARIO

Su etimología: La palabra Salario proviene de latín e indica que una parte del estipendio de los soldados romanos se pagaba en sal. En la edad media, sólo recibían sal los miembros de la familia, para marcar así una separación con la servidumbre. Según la Biblia Sal es signo de la inviolabilidad de la alianza de Dios con su Pueblo.⁴

² Ley Federal del Trabajo.- Artículo 8.

³ Administración de Sueldos y Salarios 2ª Parte. Agustín Reyes Poncc. Editorial. LIMUSA.

⁴ Nueva Enciclopedia Temática. Editorial CUMBRE, S.A. 1982.

Concepto: El término Salario deriva de SAL, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.

Salario: Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Sin embargo se debe aclarar que el salario no solamente es aquella cantidad que se determina en el contrato, sino que el salario está integrado por todos los pagos hechos en efectivo, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie así como cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Salario: Es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.⁵

Salario: "Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa".⁶

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

El salario está protegido por el principio de igualdad en el trabajo y en el salario, lo que significa que a trabajo igual corresponde salario igual. Si el salario se paga de alguna forma diferente que por día, el mismo deberá ser remunerador. Esto significa, que trabajando en condiciones normales, lo que se gane sea un importe decoroso y nunca inferior a los mínimos legales.

⁵ Derecho Del Trabajo I, José Dávalos, Editorial PORRUA.

⁶ De La Cueva Mario; OP Cit. Pág. 297.

EL SALARIO PUEDE FIJARSE POR:

Unidad de tiempo.

Unidad de obra.

Comisión.

A precio alzado.

O de cualquier otra manera.

Unidad de tiempo.

Se entiende por unidad de tiempo cuando el trabajador perciba un salario en función del tiempo, que dedica al trabajo, ó sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar su servicio.

Unidad de Obra.

"Además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia; del trabajo".⁷

Cuando el salario se determina por el número de unidades producidas, salario a destajo. estamos hablando del salario por unidad de obra.

⁷ Ley Federal del Trabajo.- Artículo 53.

Comisión.

El salario por comisiones; pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida.

A precio Alzado.

El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado.

O de cualquier otra manera.

El salario denominado de cualquier otra manera incluye todos aquellos diferentes a los anteriores, particularmente se encuentran los trabajadores especiales (trabajos en buques, en auto transportes, en eventos artísticos o deportivos etc.)

DIFERENTES CALIFICATIVOS ASIGNADOS AL SALARIO

Salarios devengados.

Es el salario de los días que se trabajaron y que aún no sean cobrado. La Ley prohíbe a los trabajadores renunciar al salario devengado, también contempla el delito de fraude laboral para el patrón que retenga el salario devengado o bien que pague menor cantidad de la ganada efectivamente por el trabajador. (ART. 99 L.F.T.)

Salarios vencidos o caídos.

El trabajador que ha sido despedido injustificadamente de su empleo, o bien que le ha sido rescindido su contrato de trabajo, y en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causal de dicha rescisión o despido, tendrá derecho a que se le pague los salarios vencidos o caídos

Definición de Trabajador, Sueldo, Salario.

desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo o la sentencia respectiva dictada por la junta, condenando al patrón.

Esta prestación que al inicio de un conflicto laboral prácticamente no se toma en cuenta; la mayoría de las veces resulta ser la prestación de cuantía, pues es un juego de azar todos los salarios que se acumulen durante el juicio, desde el despido hasta que se pague la sentencia; y si consideramos que los juicios laborales duran hasta 2 años o más, será entonces esta prestación la más alta de todas.

El salario base para esta prestación será el último que haya percibido el trabajador, y estará señalado en el laudo o sentencia de la junta, y no tendrá aumento ni variaciones durante, el juicio.

Salario Mínimo.

Es la mínima cantidad en efectivo que recibe un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligada de los hijos.

El salario mínimo puede ser de dos tipos:

- 1) Salario Mínimo General. Que se determina para una o varias áreas geográficas que puede extenderse a una o más entidades federativas.
- 2) Salario Mínimo Profesional. Que se determina para una rama específica de actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales.

Salario Real.

Consiste en el poder de adquisición del trabajador en el mercado para satisfacer sus necesidades, analizándose este poder a precios constantes en relación con un año que se toma como base arbitrariamente.

Salario Nominal.

Es la cantidad de dinero que ganará el trabajador, ya sea por tiempo o por destajo. La Oficina Internacional del Trabajo lo define como la ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Salario Integrado.

El salario se integra con la cuota diaria en efectivo, y todas las demás prestaciones en dinero ó en especie que reciba el trabajador. Para indemnizar y liquidar a los trabajadores debe tomarse el salario integrado y no el salario diario sencillo, correspondiente al último día del trabajo, si el salario era fijo; y el salario era a destajo o variable por ejemplo: comisiones etc. se promediará el salario de los últimos treinta días efectivamente laborados.

Para saber el salario diario semanal, quincenal o mensual, se dividirá entre 7, 15 ó 30 según el Caso.

DIFERENCIA ENTRE SUELDO Y SALARIO

La principal diferencia es de índole sociológica: el salario se aplica más bien a trabajos manuales, de taller, el sueldo a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión, de oficina, siendo estos últimos por lo regular empleados de confianza.

El sueldo se paga por quincena o decenalmente mientras que el salario se paga por hora, por día, aunque se liquide semanalmente.

En el sentido estricto tanto sueldo como salario puede definirse como toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo.

1.2.4. PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Este concepto no se encuentra definido en nuestra legislación mexicana, sin embargo, existen diversas opiniones y acepciones sustentadas por estudiosos de la materia laboral además de las tesis de los tribunales que han permitido aclarar dicho concepto como:

Toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.

Estos son los elementos más relevantes de la previsión social:

1. Tienden a cuidar los beneficios que establece el Seguro Social.
2. Abarca todos los beneficios que establece el Seguro Social.
3. Procura la asistencia alimentaria y la educación del trabajador y su familia.

4. Eleva el nivel de vida del trabajador, sus familiares, así como de sus dependientes.
5. Se otorga en forma general a los trabajadores.

En conclusión, el término de Previsión Social se compone de dos partes:

PREVISIÓN:

Significa acción o efecto de prever o también acción de disponer lo conveniente para atender a necesidades previsibles. Y prever es ver, conocer con anticipación lo que ha de pasar.

SOCIAL:

Es un término relativo a la sociedad y en otra acepción es relativo al mejoramiento de la condición de los que trabajan.

En consecuencia, la Previsión Social significa prever y tomar acciones para atender las necesidades que coadyuvan al mejoramiento de la condición social, económica y humana de los trabajadores.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Con la finalidad de hacer más claro este concepto, de conformidad con el artículo 11° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se aplicará de forma supletoria la Ley Federal del Trabajo, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad, en los casos no previsto por dicha Ley o en caso de disposiciones especiales.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 2, establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre patrones y trabajadores.

En la última parte de esta explicación, la justicia social busca el mejoramiento económico de los trabajadores, tutela la dignidad humana del trabajador y la reivindicación de sus derechos.

Al encontrarse la disposición antes señalada en el Título Primero, denominado principios generales que comprende de los artículos 1 al 19 de esa Ley, la finalidad prevista por el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo es aplicable a la conceptualización de la Previsión Social que es una figura eminentemente laboral; de esta manera, esta ley, la del Seguro Social y demás ordenamientos aplicables reconocen la figura de la previsión social aceptando como tal a las prestaciones entregadas a los trabajadores para hacer frente a acontecimientos imprevistos como son:

- fallecimientos,
- incapacidades,
- enfermedades,
- jubilaciones,
- y el desempleo.

Las prestaciones que se otorgan para prever estas contingencias se dan en función del criterio tradicional de que son circunstancias que pueden acontecer a futuro.

Pero la Previsión Social ha avanzado en función de la interrelación obrero patronal, las condiciones de trabajo, aspectos sociales, económicos e incluso por la propia legislación.

En este sentido, la previsión social no sólo abarca situaciones o circunstancias a futuro como son los fallecimientos, incapacidades, enfermedades, etc., sino también aspectos inmediatos como son: Educación para el trabajador y sus hijos, actividades culturales y deportivas, guarderías Infantiles, los fondos de ahorro, etc., en cuyo caso las prestaciones preventivas que se otorgan a los trabajadores ya no son prestaciones a futuro o inciertas como se consideran en el criterio tradicional de previsión social, sino que son prestaciones para prever a mediano y corto plazo las contingencias que puedan afectar a los trabajadores y a sus dependientes económicos e incluso llegar a regular situaciones del presente.

De tal forma que las prestaciones se otorgan conjuntamente con el salario del trabajador en forma semanal o quincenal, tal es el caso de las guarderías infantiles, los fondos de ahorro, las becas educacionales para los trabajadores o sus hijos y las actividades culturales y deportivas.

Esto es, que la Previsión Social en la actualidad ha avanzado no sólo para prever las contingencias a futuro e inciertas, sino que también ahora sirve para prever las contingencias a corto y mediano plazo e incluso las contingencias para afrontar el presente.

En este último caso, es bastante acertado el avance hacia el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores en el presente y no solamente hacia el futuro.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

La Ley del Impuesto Sobre la Renta reconoce las contingencias a corto y mediano plazo, así como las necesidades que suceden en el presente.

De esta manera reconoce el derecho de los trabajadores a gozar de la previsión social, aceptando que corresponden a este rubro:

- jubilaciones,
- fallecimientos,
- invalidez,
- servicios médicos y hospitalarios,
- subsidios por incapacidad,
- becas educacionales para el trabajador y sus hijos,
- fondos de ahorro,
- guarderías infantiles,
- actividades culturales,
- actividades deportivas y
- otras de naturaleza análoga.

Los gastos anteriores tendrán las siguientes limitaciones, de acuerdo a lo establecido en los Artículos 19 al 23 del Reglamento del I.S.R.

- Se establezcan planes conforme a plazos y requisitos, determinándose:

- **Constitución del plan**
- **Objeto y duración del plan**
- **Sector aplicable**
- **Requisitos de exigibilidad**
- **Beneficiarios**
- **Procedimientos para determinar el monto de las prestaciones**
- **Basadas en disposiciones de carácter general.**
- **Publicidad.**
- **Los otorgados a empleados de confianza no serán superiores a los otorgados a trabajadores, considerados conjuntamente con los que proporcionen las instituciones Públicas de Seguridad Social.**
- **Participación mínima del 75% de los elegibles si existe aportación por parte del personal.**
- **Los beneficios sólo podrán recibirlos el trabajador o sus familiares que dependan económicamente de él.**
- **Las pensiones o jubilaciones serán deducibles como rentas vitalicias adicionales a las del IMSS (ó ISSSTE), cumpliendo con ciertos requisitos adicionales.**
- **Las aportaciones al fondo de ahorro no excederán del 13% de los salarios (máximo 10 SMG), retirándose cada año o al término del contrato y se destinarán para préstamos al personal**

y el remanente invertido en certificados y pagarés de la Tesorería de la Federación y en valores autorizados.

- Y las erogaciones por seguros de Técnicos o dirigentes, deberán ajustarse con ciertos requisitos.

Por otra parte, hay otras prestaciones que se entregan al trabajador por concepto de previsión social, las que se señalan en el artículo 109 fracción VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta como "... y otras de naturaleza análoga".

PRESTACIONES ANÁLOGAS.

ANALOGÍA.- Según el Diccionario enciclopédico visual, es: Relación de semejanza que existe entre cosas distintas.

ANALOGÍA JURÍDICA. Según el diccionario jurídico Mexicano.- Analogía, viene del griego Analogía: proporción, semejanza.

Con la expresión *analogía jurídica* los juristas entienden una semejanza entre hechos o situaciones que se encuentran en la base de la interpretación analógica, extensión analógica o razonamiento analógico.

Al referirse el legislador a otras prestaciones análogas, se deja la puerta abierta para que patrón y trabajadores puedan pactar otras prestaciones de previsión social, con la única condición de que se cumplan los requisitos de generalidad y que se otorguen a los propios trabajadores, familiares o beneficiarios y con el propósito de mejorar su nivel de vida en lo económico, social, cultural o integral.

Al cumplirse estos requisitos se tipifica la analogía a que se refiere dicho numeral.

Los conceptos de previsión social que considera el artículo 109 fracción VI de la Ley del Impuesto Sobre la Renta es enunciativa, al señalar "... otras de naturaleza análoga."

De ninguna manera es restrictiva como en algunos casos han pretendido considerar las autoridades fiscales al señalar que por no estar indicados los vales de despensa en la especie de dicho artículo 109 fracción VI, no deben considerarse como previsión social.

Por lo anteriormente citado, consideramos entre otros como gastos de previsión social análogos los siguientes:

- Vales de despensa
- Ayuda para renta de casa
- Premios por puntualidad
- Servicios de comedor ó comida

Con esto cabe subrayar que el razonamiento analógico puede explicar el peso y fuerza de un argumento, pero no garantiza su validez jurídica. Ya que una aplicación analógica del derecho sólo es válida si es realizada por un órgano autorizado por el derecho a tal efecto (por ejemplo un tribunal).

Considerando que la previsión social en esencia tiene su fundamento en la Ley Federal de Trabajo y que de acuerdo con el artículo 16 de la misma, en caso de duda en la interpretación de sus disposiciones se aplicará la que más le favorezca al trabajador y considerando la finalidad citada en su artículo 2, la previsión social no es restrictiva en cuanto a los conceptos mencionados en la Ley del Impuesto Sobre la Renta y el propio legislador al señalar como figuras de previsión social en esta última Ley a otras distintas

de las que se han manejado tradicionalmente, sienta el precedente al establecer que cumpliendo con los requisitos esenciales como es la generalidad, que debe ser para el trabajador, familiares o beneficiarios con el objeto de elevar su nivel de vida en lo económico, social, cultural o integral en el presente y en lo futuro, la previsión social ha avanzado al ritmo que crece la sociedad y sus necesidades.

Cabe señalar, por otra parte, que la previsión social no sólo nace por voluntad del legislador (Ley Federal de Trabajo y Ley del Impuesto Sobre la Renta) sino también por voluntad contractual entre el trabajador y patrón. Esto es, que la previsión social independientemente de su origen legal, también puede nacer en virtud de los contratos de trabajo, sean individuales, colectivos o en su caso el contrato ley; en estos contratos, las partes pueden establecer las condiciones a su libre albedrío partiendo de la afirmación legal "... y otras de naturaleza análoga", sin mayores requisitos que los establecidos en la Ley; esto es, que sean en forma general para todos los trabajadores, que se destinen para los trabajadores, sus familiares o beneficiarios y que tengan el propósito de elevar el nivel de vida en todos sus aspectos.

1.3. RELACIÓN LABORAL

La relación laboral se entiende establecida entre el trabajador y quien lo contrata, pudiendo establecerse de las siguientes formas:

RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO: Esta relación individual ocurre cuando el trabajo no está organizado en sindicato. Ahora bien, como la relación individual de trabajo se establece entre una persona determinada y un patrón, se puede afirmar que la relación individual de trabajo consiste en la prestación de un servicio personal subordinado. Se debe prestar especial atención a la palabra personal, toda vez que hace referencia precisamente a la relación laboral que surge entre una persona y un patrón.

RELACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: Las relaciones colectivas de trabajo se refieren no a un trabajador aislado sino a un conjunto o grupo de trabajadores de una determinada empresa que se encuentren organizados en un sindicato.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, por ese solo hecho está obligado a celebrar un contrato colectivo con éste, si así lo solicita.

El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, y se hará por triplicado. Una copia es para el patrón, otra para el sindicato, y la última debe depositarse en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

FALTAN
LAS
PÁGINAS

34 | A | 35 |

2.1. NOMBRAMIENTO

Según texto del artículo doceavo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el trabajador burocrático la calidad de trabajador se adquiere por la expedición de un nombramiento o bien por su inclusión en las listas de raya de trabajadores temporales, y por lo que están excluidos los Trabajadores de confianza que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios (Art. 8)⁸, así mismo, no puede ser presumible la relación laboral en los términos de los artículo 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo que, además, no pueden tener aplicación supletoria al caso por no estar contemplada en la Ley burocrática la figura jurídica de la presunción de la relación laboral.

REQUISITOS DEL NOMBRAMIENTO

Los nombramientos deberán contener (Art. 15 LFTSE):

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- II. Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible;
- III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- IV. La duración de la jornada de trabajo;
- V. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y
- VI. El lugar en que prestará sus servicios.

⁸ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En lo referente al carácter del nombramiento del inciso III, se debe observar lo siguiente:

Los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, clasifican conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participan conjuntamente los titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos (Art. 20 LFTSE).

CARÁCTER DEL NOMBRAMIENTO

El nombramiento puede ser de carácter definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada según las siguientes descripciones:

Nombramiento definitivo.- Se expide conforme al proceso escalafonario respectivo para cubrir una plaza de base de nueva creación o que haya quedado definitivamente vacante, por las causas señaladas en la Ley. El trabajador será inamovible después de 6 meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

Nombramiento interino.- Cuando se expide en favor de un trabajador para ocupar una plaza vacante temporal que no exceda de 6 meses. El titular nombrará y removerá libremente al trabajador interino.

Nombramiento provisional.- Se expide en favor de un trabajador para cubrir una plaza temporal mayor de 6 meses, las cuales serán ocupadas por riguroso escalafón, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresa al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón, por lo que el último trabajador designado dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.

También será considerado nombramiento provisional, el que se expida para cubrir aquella vacante que se origine cuando se dicte el cese de un trabajador, y éste reclame su reinstalación ante el Tribunal hasta en tanto quede firme el laudo dictado por haber causado ejecutoria;

Nombramiento por tiempo fijo.- Se expide con fecha precisa de terminación para trabajadores eventuales o de temporada.

Nombramiento por obra determinada.- Se otorga para realizar tareas directamente ligadas a una obra determinada que por su naturaleza no es permanente. La duración de la relación en este caso será mientras se realice la obra materia del nombramiento.

Los nombramientos interinos, por tiempo fijo y por obra determinada no crean derechos escalafonarios.

TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

El nombramiento del trabajador dejará de surtir efectos sin responsabilidad para la Institución, por las siguientes causas:

- I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la vida o salud de las personas, en los términos que señalan estas Condiciones, así como las disposiciones que de ellas se derivan;
- II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

- III. Por muerte del trabajador;
- IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores, previo dictamen médico en los términos de la Ley del ISSSTE; o
- V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los siguientes casos:
 - a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes, o subordinados, o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;
 - b) Por inasistencia a sus labores sin causa justificada por más de tres días hábiles consecutivos;
 - c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
 - d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo;
 - e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo;
 - f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;

- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores, en todo lo concerniente al puesto que desempeña;
- h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de estupefacientes, sustancias psicotrópicas o drogas enervantes;
- i) Por falta comprobada de cumplimiento a las presentes Condiciones; o
- j) La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo.

SE CONSIDERA ABANDONO DE EMPLEO:

- a) Cuando el trabajador no asista a sus labores seis días hábiles consecutivos, sin aviso ni causa justificada; o
- b) Desde el primer día de inasistencia de un trabajador, cuando tratándose de personal de apoyo en manejo de fondos, valores o bienes, la falta haya tenido por causa la comisión de algún delito contra los intereses encomendados a su cuidado.

TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO POR RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE:

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 46, fracción V, inciso i) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, si el trabajador ha incurrido en faltas comprobadas de cumplimiento a las Condiciones Generales de Trabajo, el titular de la Unidad Administrativa podrá solicitar la

resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para justificar el cese de un trabajador, cuando durante un año de calendario acumule:

- I. Más de tres suspensiones de sueldo y funciones;
- II. Más de dos remociones a unidad administrativa distinta;
- III. Sin necesidad de acumulación, en los casos que a continuación se señalan, debidamente comprobados:
 - a) Tengan cinco faltas de asistencia en un período de treinta días sin causa justificada;
 - b) Actúe como procurador, gestor o agente particular y tome a su cuidado el trámite de asuntos relacionados con el Instituto aún fuera del horario de trabajo;
 - c) Solicite, insinúe o acepte del público, gratificaciones u obsequios, por dar preferencia en el desempeño de los asuntos, por no obstaculizar su trámite o resolución u otras que impliquen una prerrogativa o ventaja, particular en el trámite administrativo; o
 - d) Comprometa o ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la del centro de trabajo.

PRESCRIPCIÓN

Las acciones que nazcan de la Ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año.

2.2. TABULADOR DE SUELDOS

MARCO NORMATIVO EN SERVICIOS PERSONALES Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Debido a que el nombramiento debe sujetarse a la disponibilidad en el presupuesto de egresos correspondiente, es necesario establecer el siguiente marco normativo:

De conformidad con la fracción XXIV del artículo 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público es la facultada para ejercer el control presupuestal de los servicios personales así como, de aprobar las estructuras orgánicas de las entidades de la Administración Pública Federal, así como establecer las normas y lineamientos en materia de administración de personal.

Así mismo, la Secretaría de Programación y Presupuesto está facultada por la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público en artículos 1, 5 y 38, para normar y regular las actividades de programación, control y evaluación del gasto público, por lo que los entidades federales, deben observar las disposiciones que el efecto expida esta secretaría.

La Secretaría de Programación y Presupuesto, a través de la Unidad de Servicio Civil, es quien regula el marco normativo para el ejercicio del presupuesto por lo que es competencia de la Unidad de Servicio Civil.⁹

- Expedir normas en materia de catálogos de puestos, tabuladores de sueldos, sistemas escalafonarios, pago de remuneraciones, prestaciones, servicios personales y, en general, sobre administración y

⁹ Subsecretaría de Egresos.- Unidad de Servicio Civil; Constituyentes 1001, Edificio B, Piso 3, Col. Belén de las Flores, Delegación Álvaro Obregón, C. P. 01110 México, D. F.

desarrollo de personal, así como operar el sistema de información y registro respectivos y, en su caso, emitir los dictámenes que en dichas materias corresponda;

- Fijar las políticas generales para el establecimiento y revisión de las condiciones generales de trabajo de las dependencias y entidades y diseñar los procedimientos para la integración, reubicación y reasignación de personal;
- Establecer políticas y expedir normas sobre las estructuras ocupacionales para racionalizar el aprovechamiento y magnitud de la fuerza de trabajo de las dependencias y entidades;
- Autorizar y registrar, conjuntamente con la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo en el ámbito de sus respectivas competencias, las estructuras orgánicas y ocupacionales de las dependencias y entidades de la administración pública federal, así como sus modificaciones;
- Estudiar y emitir resoluciones, en los términos de las disposiciones legales aplicables, sobre beneficios con cargo al erario federal, respecto de pensiones, haberes de retiro, jubilaciones y compensaciones;
- Establecer y expedir la normatividad de los programas de productividad y capacitación del servidor público;
- Ejercer el control presupuestal de los servicios personales, así como dictar y expedir las normas y metodologías, criterios y establecer los procedimientos a que deberá sujetarse la formulación del presupuesto en materia de servicios personales de las dependencias y entidades,

para su posterior integración al Presupuesto de Egresos de la Federación;

- Verificar, en coordinación con las áreas competentes de la Secretaría, que los cambios de organización de las dependencias y entidades de la administración pública federal, que impliquen modificaciones a su estructura orgánica básica, se lleven a cabo de conformidad con las disposiciones aplicables.

PLANTILLAS DE PERSONAL

La Unidad de Servicio Civil (USC) en su facultad de Establecer los criterios y acciones mediante los cuales las dependencias y entidades obtienen la información necesaria para identificar y describir las características y contenido de los puestos, a fin de contar con los elementos que permitan asignarle un valor y de esa manera, establecer criterios de comparación que ayude a definir una política salarial competitiva respecto al mercado laboral y equitativa dentro de la Administración.

Para la interpretación de los tabuladores de sueldos y la elaboración de las plantillas de personal, se establecen las siguientes definiciones:

Por la naturaleza de los puestos la se dividen en:

Puestos Operativos: Son los que proporcionan de manera directa el apoyo administrativo, técnico, manual y de servicios a los servidores públicos de mando para el óptimo desempeño de sus funciones. Estos puestos se ubican en los niveles actuales del 14 al 27 del Tabulador de Sueldos Federal.

Puestos de Enlace: Son los que realizan funciones de coordinación y vínculo entre las actividades básicamente operativas y las de mando medio. Estos puestos se ubican en los actuales niveles del 27Z al 27C del Tabulador de Sueldos Federal.

Puestos de Mandos Medios: Se caracterizan por la determinación de objetivos sustantivos e intermedio y la toma de decisiones, la formulación de políticas y directrices que coadyuvan a la consecución de los objetivos generales de la organización. Estos puestos se ubican en los actuales niveles del 28 ó MC07 hasta N-33A ó MG02.

Puestos de Mandos Superiores: Se caracterizan por tomar decisiones; formular políticas; elaborar directrices; determinar las líneas generales de acción en forma directa y determinantemente con lo objetivos institucionales y llevar a cabo funciones de alta dirección cuyos niveles de responsabilidad corresponden a grados superiores de autoridad.

PERCEPCIONES

El sistema de compensación para las dependencias y entidades de la Administración Pública, se conforma por:

Percepción ordinaria.- La percepción ordinaria consiste en el ingreso mensual fijo que reciben los funcionarios públicos, que debe cubrirse en periodos no mayores de quince días. Se integra del sueldo base y de la compensación garantizada conforme al Tabulador de Percepciones Ordinarias.

El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados (Art. 32 párrafo 1° LFTSE).

La compensación garantizada no se considera para el cálculo y pago de las cuotas y aportaciones de seguridad social, ni de la gratificación de fin de año y prima vacacional.

Los importes del Tabulador de Percepciones Ordinarias, no podrán ser modificados en tanto la USC no emita nuevos tabuladores.

Prestaciones.- Son los beneficios adicionales a la percepción ordinaria que reciben los funcionarios públicos, estas prestaciones se clasifican en:

- seguridad social;
- económicas;
- seguros, e
- inherentes al puesto.

2.3. DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- Desempeñar las funciones propias de su cargo, conforme a su nombramiento;
- A que el Instituto les proporcione oportunamente los elementos necesarios para la ejecución del trabajo convenido;
- Percibir el salario que les corresponda de conformidad con el Catálogo de Puestos por la prestación de los servicios sin más descuentos que los legales;
- Percibir la remuneración adicional que de acuerdo a la Ley, les corresponda cuando trabajen horas extraordinarias;
- Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan derivadas de riesgos de trabajo, conforme a la Ley Federal del Trabajo y Ley del ISSSTE;
- Recibir un aguinaldo anual de conformidad con las reglas que dicte para el efecto el Ejecutivo Federal;
- Recibir los premios, estímulos y recompensas conforme a lo señalado en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles;
- Participar en los concursos y movimientos escalafonarios y ser promovidos cuando el dictamen de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, los favorezca;

Derechos, Obligaciones y Prohibiciones.

- Disfrutar de licencias con o sin goce de sueldo, de descansos y vacaciones de acuerdo a la Ley y estas Condiciones;
- Cambiar de adscripción:
 - a) Por solicitud expresa del trabajador previa conformidad de los responsables de las Unidades Administrativas involucradas;
 - b) Por permuta en los términos del Reglamento de Escalafón;
 - c) Por razones de salud, en los términos de estas Condiciones;
 - d) Por reorganización de los servicios debidamente justificada; o
 - e) Por desaparición del centro de trabajo.
- Instruirse y capacitarse preferentemente dentro del horario de labores, de conformidad con el Reglamento del Comité Nacional Mixto de Capacitación, para desempeñar eficientemente las labores que tengan encomendadas o para ocupar puestos de superior categoría, aprovechando las facilidades que al respecto otorgue el Instituto;
- Gozar de los servicios sociales que presta el Instituto;
- Poder participar en las actividades deportivas, recreativas y culturales que sean compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud cuando estas actividades sean organizadas por el Comité Nacional Mixto de Cultura, Deporte y Recreación;
- Ocupar el puesto que desempeñaban en los casos de que se reintegren al servicio después de ausencias motivadas por licencias otorgadas por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, por enfermedad o maternidad, por el

desempeño de comisiones sindicales, licencias sin goce de sueldo o bien, en los casos de suspensión de la relación laboral en los términos de la Ley, y de las presentes Condiciones;

- No ser separado de su empleo sino por alguna de las causas previstas en el artículo 132 de las presentes Condiciones;
- A que se les conceda por una sola vez, licencia con goce de sueldo por diez días hábiles cuando contraigan matrimonio;
- Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores y compañeros;
- Renunciar a su empleo;
- Manifestar previamente y por escrito su conformidad al cambio de puesto, cuando pase de base a confianza;
- A que se les otorgue apoyo consistente en la impresión de su tesis profesional para obtener título de licenciatura o de postgrado, previa comprobación de ello, sin que exceda de 25 ejemplares y en edición rústica;
- Tratándose de madres trabajadoras tendrán derecho a:
 - a. Descansar el 10 de mayo;
 - b. Que se les justifique su inasistencia hasta por cinco días hábiles en un mes, cuando su hijo menor de 8 años, requiera de la atención personal por enfermedad, con base en el comprobante "Hoja de Cuidados Maternos" expedida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;

- c. Que se les justifique ausentarse del centro de trabajo cuando se les notifique que el menor debe ser retirado de la estancia de bienestar infantil o escuela respectiva, sujeta a comprobación; y
 - d. Recibir un regalo por el equivalente a tres días de salario mínimo general vigente;
- Descansar el día del cumpleaños, registrado por el trabajador;
 - Recibir un apoyo económico durante el tercer trimestre de cada año, como ayuda para la adquisición de útiles escolares, previa presentación de la constancia de inscripción correspondiente, en los siguientes términos:
 - a. El equivalente a 5 días de salario mínimo general, para los hijos que cursen primaria y secundaria; o
 - b. El equivalente a 7 días de salario mínimo general, para los hijos que cursen bachillerato.

El trabajador podrá recibir máximo el apoyo correspondiente a dos hijos, con independencia del grado que cursen, previo señalamiento.

- A que se les cubra el costo de anteojos con precios económicos y por una sola vez cada dos años, cuando éstos sean bajo prescripción médica del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- A concursar para la obtención de becas para sus hijos que el Instituto otorgará conforme al reglamento correspondiente y de acuerdo a las siguientes bases:

- a. 120 becas por el equivalente a 10 días de salario mínimo general, anuales cada una, para estudiantes de primaria y secundaria;
- b. 70 becas por el equivalente a 15 días de salario mínimo general, anuales cada una, para estudiantes de bachillerato; y 45 becas por el equivalente a 25 días de salario mínimo general, anuales cada una, para estudiantes de educación superior.

Las becas no usadas en cualquiera de los rangos descritos, se redistribuirán en aquel que presente mayor demanda no atendida y mejores calificaciones.

- En caso de defunción de padres, esposo o esposa, o hijos, a que se les concedan 5 días económicos con goce de sueldo, excepto cuando dichos días económicos se hayan agotado, en cuya situación se otorgarán 3 días más con goce de sueldo;
- Obtener permiso para asistir a las asambleas o actos sindicales que se programen dentro del horario de labores, previo acuerdo del responsable de la Unidad Administrativa; y
- A que se les cubra el importe de los días económicos no ejercidos, señalados en el artículo 57 de estas Condiciones, de acuerdo al salario que perciban, en los siguientes términos: 100% del total cuando no se disfruten los 12 días; 70% de los días no disfrutados si éstos fueron de 9 a 11; y 50% de los días no disfrutados, cuando éstos fueron de 7 a 8.

Esta prestación se cubrirá únicamente a los trabajadores que no hubieren disfrutado más de la mitad de los días económicos a que se refiere el artículo 57 de estas Condiciones.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- **Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos vigentes;**
- **Guardar la compostura y disciplina debidas dentro de las horas de trabajo;**
- **Dar trato cortés, diligente y respetuoso a sus compañeros de trabajo y al público en general;**
- **Conservar en buen estado y presentación los instrumentos, mobiliario, equipo y útiles de trabajo. No siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa fabricación;**
- **Informar a sus superiores inmediatos de los desperfectos de los bienes señalados en la fracción anterior tan pronto lo adviertan, sin que ello implique responsabilidad para el trabajador, salvo prueba en contrario;**
- **Asistir al trabajo presentándose puntualmente así como cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobar su asistencia;**
- **Dar aviso inmediato a su superior jerárquico, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;**
- **Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del Instituto, siempre y cuando no pongan en peligro su integridad física o su vida;**

Derechos, Obligaciones y Prohibiciones.

- Someterse a los exámenes médicos establecidos por el Instituto o la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene;
- Hacer del conocimiento del Instituto o de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene, las enfermedades contagiosas que padezcan él o sus compañeros, tan pronto como conozcan el hecho;
- Guardar reserva de los asuntos de que tengan conocimiento con motivo de su trabajo;
- Responder del manejo apropiado de los documentos, correspondencia, fondos, valores o bienes cuya administración o guarda esté a su cuidado;
- Dar a conocer a la Unidad de Administración y Servicios al Personal, cuando se le requiera o en el momento en que ocurra un cambio, los datos de carácter personal indispensables para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de trabajo y previsión social;
- Evitar la ejecución de actos u omisiones que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros y la de los bienes del Instituto;
- Asistir a los cursos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia;
- No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo, salvo aquella autorizada por la autoridad competente;

- Cumplir con todas las normas de orden técnico y administrativo que dicte el Titular a través de manuales, reglamentos, instructivos, circulares o reglas de carácter especial;
- Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que contemplen los ordenamientos legales respectivos; y
- Las demás que impongan la Ley, las Condiciones y demás ordenamientos legales aplicables.

PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

- Penetrar o permanecer en el centro de trabajo fuera de las horas de servicio, sin autorización superior;
- Usar el mobiliario, equipo y útiles de trabajo para fines distintos de aquellos a los que están destinados;
- Hacer cualquier clase de propaganda dentro del centro de trabajo;
- Organizar, realizar o participar en colectas, ventas, rifas, tandas o cualquier acto de comercio dentro del centro de trabajo, durante o después de la jornada de labores;
- Hacer uso indebido o excesivo de los medios de comunicación del Instituto;
- Alterar el orden y disciplina, formando indebidamente grupos en pasillos, oficinas, locales o cualquier lugar del centro de trabajo;
- Realizar actividades indebidas y ajenas al trabajo que obstaculicen o entorpezcan el servicio;

Derechos, Obligaciones y Prohibiciones.

- Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren en el Instituto, salvo en caso en que dentro de las funciones del trabajador se contemple el hecho de prestar sus servicios a aquéllas, o bien se trate de usuarios del servicio;
- Aprovechar los servicios de los trabajadores para asuntos particulares o ajenos a los oficiales del propio Instituto;
- Faltar a sus labores sin causa justificada o sin previo permiso de sus superiores;
- Hacer préstamos con interés a sus compañeros;
- Permitir que otras personas manejen la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente;
- Marcar, firmar o alterar la tarjeta, lista o cualquier otro medio de control de asistencia de un trabajador, o permitir que lo hagan por él;
- Cambiar de turno con otro trabajador, sin autorización de su jefe inmediato o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar sus funciones;
- Suspender las labores propias o de otros trabajadores injustificadamente;
- Sustraer del centro de trabajo documentos, útiles, papeles y pertenencias del Instituto;
- Concurrir a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún psicotrópico, o droga enervante, salvo que en éste último

caso exista prescripción médica de Institución Oficial, notificada previamente;

- Portar armas de cualquier clase durante el trabajo, a menos que la naturaleza de éste lo exija;
- Propiciar el abandono de las labores propias o la de otros trabajadores, sin que medie autorización expresa de su jefe inmediato;
- Proporcionar sin la debida autorización documentos, datos, o informes de los asuntos del Instituto;
- Alterar, ocultar, modificar o destruir indebidamente así como falsificar correspondencia, documentos, comprobantes y controles del Instituto;
- Ser procurador, gestor, agente particular o tomar a su cuidado a título personal, el trámite de asuntos directamente relacionados con el Instituto, aún fuera de sus labores;
- Introducir o ingerir alimentos dentro del área de trabajo, salvo autorización en casos especiales;
- Dar referencias sobre el comportamiento y servicio de los trabajadores;
- Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización de riesgos de trabajo;
- Solicitar, insinuar o aceptar del público, gratificaciones u obsequios por dar preferencia en el desempeño de los asuntos, por no obstaculizar su trámite o resolución o por motivos análogos;
- Conducirse o expresarse en forma ofensiva para sus compañeros, inferiores o superiores, dentro o fuera de la jornada de trabajo;

Derechos, Obligaciones y Prohibiciones.

- Faltar cinco veces en un período de treinta días sin permiso del Instituto o sin causa justificada;
- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la del centro de trabajo; y
- Las demás que le impongan las leyes y las presentes Condiciones.

2.4. PRESTACIONES

PRESTACIONES DE LEY

Las prestaciones mínimas de Ley se encuentran establecidas en el Artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y son las siguientes:

- Jornada máxima de ocho horas, y el pago de horas extraordinarias al cien por ciento cuando no sean mayores de tres horas diarias y tres veces por semana.
- Un día de descanso por cada seis de trabajo.
- Vacaciones de veinte días al año.
- Salarios fijados en base a presupuestos, e Indemnización de ley en caso de separación injustificada o por suspensión de plazas.
- La seguridad social en caso de:

Accidentes

Enfermedades

Maternidad

Jubilación

Invalidez

Vejez y muerte

- Tres meses de descanso durante el periodo de parto, una hora de descanso extraordinaria por día durante el periodo de lactancia, medicinas, ayudas para la lactancia, y servicio de guarderías infantiles;
- Centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares; y
- Habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, así como de un fondo nacional de la vivienda para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.
- Los cargos de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Las prestaciones de seguridad social son los beneficios que reciben los funcionarios públicos, de conformidad con la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

PRESTACIONES ECONÓMICAS

Las prestaciones económicas son las que reciben los funcionarios públicos conforme a la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y su Reglamento y, acuerdos del Ejecutivo Federal, cuyas previsiones se contienen en el PEF.

- a) prima quinquenal,
- b) prima vacacional,

- c) gratificación de fin de año,
- d) pagas de defunción y ayuda para despensa.
- a) La prima quinquenal es un complemento a la percepción ordinaria que se otorga en razón de la antigüedad, a los funcionarios públicos, por cada cinco años de servicios efectivos prestados en el Gobierno Federal hasta llegar a veinticinco años.

Esta prestación se cubre mensualmente al personal de la siguiente manera:

\$46.00 de 5 a menos de 10 años.

\$55.00 de 10 a menos de 15 años.

\$82.00 de 15 a menos de 20 años.

\$120.00 de 20 a menos de 25 años.

\$136.00 de 25 años en adelante.

- b) La prima vacacional es el importe que reciben los funcionarios públicos, a fin de contar con mayor disponibilidad de recursos durante los dos periodos vacacionales a que tienen derecho anualmente. Dichos periodos vacacionales consisten en 10 días hábiles cada uno de ellos, sujetos a los calendarios previamente establecidos y de acuerdo a las necesidades del servicio.

Esta prima equivale al 50% de 10 días de sueldo base, que se otorga por cada uno de los dos periodos vacacionales, a los funcionarios públicos que hayan cumplido más de seis meses de servicio

consecutivo en el Gobierno Federal. Esta prima se cubrirá conforme al calendario que para tales efectos establezca la dependencia.

- c) La gratificación de fin de año se otorga a los funcionarios públicos, en los términos del Decreto Presidencial que para tal efecto emita el Ejecutivo Federal anualmente, debiéndose pagar un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero.

De acuerdo con el Decreto para el pago de aguinaldo, publicado el 12 de diciembre de 2001, el monto a pagar será equivalente a 40 días de salario sin deducción alguna, de las remuneraciones con cargo a las siguientes partidas del clasificador por objeto del gasto: Sueldos base; sueldos base al personal eventual.

- d) La paga de defunción es una prestación de carácter económico para sufragar los gastos por concepto de sepelio, inhumación o cremación que se hayan realizado con motivo del fallecimiento de los funcionarios públicos.

Dicha prestación consiste en el pago de hasta cuatro meses de la última percepción ordinaria mensual.

- e) La ayuda para despensa es un beneficio para la economía de los funcionarios públicos, establecido de conformidad con el Acuerdo Presidencial del 15 de septiembre de 1982. El monto de esta prestación es de \$77.00 mensuales.

SEGUROS

Los seguros son beneficios adicionales. Estas prestaciones las establece el Ejecutivo Federal en consideración a las necesidades de los funcionarios

públicos, con el fin de coadyuvar a su estabilidad económica y al bienestar de su familia. Estos seguros protegen a los funcionarios públicos en materia de vida, incapacidad total y permanente, baja del servicio, gastos médicos mayores, separación individualizada y riesgos en el desempeño profesional.

- a) **El seguro institucional** es un beneficio que otorga el Ejecutivo Federal a los funcionarios públicos, que tiene por objeto cubrir los siniestros de fallecimiento o de incapacidad total y permanente de los mismos, con el que se garantiza su seguridad y la de su familia, mediante el pago de una suma asegurada básica que consiste en un pago de 40 meses de percepción ordinaria.

Las dependencias cubren el pago de la prima correspondiente a la suma asegurada básica, la cual equivale al 1.7% de la percepción ordinaria del funcionario público. La suma asegurada básica puede en forma voluntaria ser potenciada por el funcionario público a 74, 91 o 108 meses de percepción ordinaria, para lo cual debe cubrir un porcentaje adicional equivalente al 1, 1.5 o 2% de su percepción ordinaria, respectivamente.

- b) **El seguro colectivo de retiro** es un beneficio económico en favor de los funcionarios públicos que causen baja o se jubilen en los términos que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para hacer frente a las contingencias inherentes a la separación del servicio. Este apoyo consiste en el otorgamiento de una suma asegurada que va de \$12,000.00 a \$25,000.00 de acuerdo a los años de servicio. Las primas mensuales de este seguro son de \$7.90 con cargo a los funcionarios públicos y de \$13.49 que cubre el Ejecutivo Federal.

- c) **El seguro de gastos médicos mayores** es un beneficio que cubre a los funcionarios públicos, así como a su cónyuge e hijos, ante la eventualidad de un accidente o enfermedad que requiera tratamiento médico, cirugía u hospitalización.

La suma asegurada básica tiene un rango de 111 a 333 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el Distrito Federal, dependiendo del nivel del funcionario público, cuya prima, así como las de su cónyuge e hijos son cubiertas por la Secretaría, por disposición del Ejecutivo Federal.

El funcionario público puede voluntariamente hacer extensiva la suma asegurada básica a que se refiere el párrafo anterior para proteger a sus ascendientes, en cuyo caso debe pagar la prima que corresponda, de conformidad con lo establecido en la Póliza del Seguro que al efecto se expida.

La suma asegurada básica puede voluntariamente ser ampliada a rangos superiores y hasta 1,000 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el Distrito Federal, mediante el pago de la prima por parte del funcionario público, que al efecto determine la Aseguradora.

- d) **El seguro de separación individualizado** es un beneficio establecido en favor de los funcionarios públicos, que otorga el Ejecutivo Federal, con la finalidad de fomentar el ahorro de los funcionarios públicos en activo y proporcionar una seguridad económica, en tanto se reincorporan, en su caso, al mercado laboral, ante la eventualidad de su separación del servicio público.

Para el seguro a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal cubrirá un monto equivalente al 2, 4, 5 o 10% de la percepción ordinaria del funcionario público que se incorpore al mismo, según corresponda por concepto de aportación ordinaria que éste elija.

Los montos asegurados se cubrirán a favor de los funcionarios públicos, de conformidad con lo establecido en la Póliza del Seguro. La prima correspondiente a este seguro corre a cargo del Ejecutivo Federal.

OTRAS PRESTACIONES

Seguro de accidentes personales.- Los montos asegurados se cubrirán en favor de los funcionarios públicos, de conformidad con lo establecido en la Póliza del Seguro. La prima correspondiente a este seguro corre a cargo del Ejecutivo Federal. Director General y Regional: \$11,640.33 anual, Director de Área \$3,593.75 anual. Subdirector: \$2,695.30 anual.

Medicinas y material de curación.- Un botiquín por cada 50 trabajadores \$1,000.00 anuales.

Viáticos nacionales para servidores públicos en el desempeño de funciones oficiales.

Apoyo para acudir al CLIDDA (clínica de detección y diagnóstico automatizado).- Se otorga a todo el personal operativo un día de viáticos \$390.00 y Boletos de Viaje redondo vía terrestre de su Unidad Administrativa a la Ciudad de México.

Estímulos por puntualidad y asistencia.- Dos días de salario si en un lapso de un mes natural el servidor público no hubiere incurrido en ningún

retardo ni tampoco en alguna falta de asistencia. Seis o cinco días de salario según el puesto cuando en el lapso de un año u once meses, respectivamente de enero a diciembre hubiere asistido en los términos del párrafo anterior. Solo personal de base. 12 días si en el transcurso de dos años anteriores, de enero a diciembre, haya obtenido el premio anual de 6 días. En los años siguientes se otorgarán 6 días mas de salario por cada año, cuando sean consecutivos.

Becas para estudios y lo capacitación. (apoyo económico para realización de estudios de licenciatura o postgrado).- Para nivel Licenciatura: hasta \$5,500.00 anuales sin excederse de 5 años. Para nivel Maestría o Doctorado: hasta \$8,000.00 anuales sin excederse de dos años para maestría y tres años para Doctorado. Para todo el personal que tenga un mínimo de 2 años de antigüedad.

Premio nacional de antigüedad (premios por años de servicio).- Recompensa en la cantidad de \$20,000.00. Medalla en cuatro grados: PRIMER GRADO.- \$25,000.00 por 50 años de servicios; SEGUNDO GRADO \$20,000.00 por 40; TERCER GRADO \$18,000.00 por 30; CUARTO GRADO \$16,000.00 por 25.

Ayuda para licencia de conducir.- Cubrir el costo de renovación de licencias de chofer a los operadores de vehículos. Extensiva a todo el personal con funciones de chofer.

Ayuda para útiles escolares.- 6 días de salario mínimo general para los hijos que cursen primaria y secundaria. 8 días de salario mínimo general, para los hijos que cursen bachillerato. Sin exceder de dos hijos por trabajador. Si ambos cónyuges trabajan, solo dos hijos diferentes por

cónyuge. Para el personal técnico operativo del programa de plaza presupuestal.

Ayuda para anteojos.- Hasta de \$300.00 una vez cada dos años. Personal de base.

Ayuda para impresión de tesis.- Apoyo hasta de \$1,500.00 para la impresión de tesis, examen profesional o seminario de titulación. Extensivo a todo el personal.

Día de la madre.- \$300.00 por madre (desayuno y regalos). Regalo adicional a madres de base por 4 salarios mínimos en el Distrito Federal.

Día de reyes.- Se realiza festejo para los hijos de todos los trabajadores de edades de 1 mes de nacidos a 12.6 años. \$100.00 por niño. Adicionales \$60.00 por niño, solo personal de base.

Torneos deportivos internos.- Un uniforme deportivo por persona por cada disciplina organizada por la Unidad Ejecutora, incluye material deportivo y trofeos. \$500.00 por persona participante.

Días económicos.- 100% del total cuando no se disfruten los 12 días; 70% de los días no disfrutados si estos fueron de 9 a 11; y 50% de los días no disfrutados, cuando estos fueron de 7 a 8. Cuando se disfrutaron más de la mitad de los días económicos ya no se cubrirá esta prestación. Solo personal de base.

Estímulos y recompensas.- Recompensa \$7,500.00 de uno por cada 250 trabajadores. Extensiva a todo el personal.

Estancias infantiles ISSSTE.- \$900 mensuales por hijo de madre trabajadora.

Servidor público del mes.- 10 días de salario mínimo vigente en el Distrito Federal. Un premio por cada 20 trabajadores. Solo personal Técnico operativo.

PRESTACIONES INHERENTES A PUESTOS DE MANDO

Las prestaciones inherentes al puesto son los apoyos económicos o en especie que se otorgan en función del grupo al que pertenezcan los funcionarios públicos y tienen como propósito coadyuvar al mejor desempeño de sus funciones y cumplimiento de sus responsabilidades. Estas prestaciones se sujetarán en todo momento a las disposiciones que se establezcan en el PEF, y consisten en:

- a) Uno o más vehículos conforme a los mecanismos que se establezcan en las disposiciones que al efecto emitan la Secretaría y la Contraloría en el ámbito de sus respectivas competencias.

Los vehículos para la prestación de los servicios generales y de apoyo, en ningún momento deberán ser asignados a un funcionario público en particular.

- b) La asignación de radiolocalizador o radiocomunicador y teléfono celular.

Computadoras personales portátiles a los funcionarios públicos que lo requieran en virtud de sus actividades.

- c) Los gastos para alimentación de funcionarios públicos, los cuales están sujetos a los criterios de austeridad, y estarán limitadas a eventos relacionadas con la función que se tiene encomendada.

3.1. BASE DEL IMPUESTO

La LISR grava en el Capítulo I, del Título IV, a los ingresos por salarios y en general, por la prestación de un servicio personal subordinado. Los contribuyentes contenidos en este capítulo no son únicamente las personas sujetas a una relación laboral, sino también otras personas que por efectos de la LISR se asimilan a los trabajadores, pero sin que este tratamiento afecte su condición natural. Las disposiciones que se refieren a dichos ingresos, están contenidas en los artículos 106 a 119 del mencionado ordenamiento. Asimismo, encontramos disposiciones relativas a este Capítulo, en los artículos 81 a 96 del RISR.

Para efectos de lo anterior, se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Cuando no se demuestre la relación de trabajo mediante la exposición del nombramiento por parte del trabajador, se entenderá establecida la relación laboral cuando este hecho se demuestre efectivamente por otros medios independientemente de la existencia del nombramiento respectivo, pues la responsabilidad de expedir tal nombramiento es del patrón no del trabajador.

Como se puede observar, el elemento básico para demostrar una relación laboral, es la subordinación que no se precisa en la LFT, por lo que, en este caso, se recurre a la jurisprudencia emitida por el Tribunal Fiscal de la Federación:

"SUBORDINACIÓN LABORAL PARA EFECTOS FISCALES. CONCEPTO DE LA MISMA. La subordinación que deriva de una relación laboral consiste

en la facultad jurídica del patrón de dar órdenes e instrucciones relacionadas con el servicio personal que le presta el trabajador, quien tiene el deber de sujetarse a ellas; es, pues, un poder jurídico de mando que se refiere estrictamente a los servicios contratados, el cual es correlativo a una obligación de obediencia por parte de quien los presta..."¹⁰.

3.1.1. INGRESOS GRAVADOS

SUELDOS

De esta manera, el grupo de los trabajadores estaría integrado por las personas que perciban los siguientes ingresos:

- a) Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, las entidades federativas y los municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.
- b) Las demás prestaciones que deriven de la relación laboral. A este respecto, es conveniente señalar que el artículo 91 de la LFTSE estable que "las condiciones generales de trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento".

¹⁰ Revista del Tribunal Fiscal de la Federación. Segunda Época. Año IX. No. 95. Noviembre 1987. P.501.

- c) La prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Con relación a este punto, el artículo 46 de la LFTSE establece que el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

De forma supletoria, el artículo 48 de la LFT establece, que en caso de que el trabajador considere que ha sido despedido por causa injustificada, 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 impone de tres meses de salario. Sin embargo, esta indemnización puede incrementarse si el patrón no comprueba la causa de la rescisión, o bien, si no desea reinstalar al trabajador. Asimismo, al momento de la rescisión, tendrán que liquidarse al trabajador las prestaciones pendientes de pago a esa fecha.

La Secretaría de Hacienda mediante reglas de carácter general, establece los planes de indemnización y de retiro.

Así mismo, la propia Secretaría dictará las percepciones que se tomará en cuenta como base para el cálculo de las indemnizaciones.

En virtud de lo anterior, en la página siguiente se presenta un cuadro con las cantidades a pagar, en caso de rescisión de la relación de trabajo.¹¹

¹¹ Norma emitida por la Unidad de Servicio Civil.- USC-RT01-2002.

Indemnizaciones en caso de rescisión de la relación laboral por parte del patrón:

Concepto	Fundamento Legal	Monto	En caso de:
Prima de antigüedad	Numeral 6.4.3. USC-RT01-2002.	12 días por cada año de servicio	Incorporación al sistema de retiro voluntario. Mínimo de 15 años de servicio.
Indemnización	Numeral 6.4.1. USC-RT01-2002.	3 meses de sueldo bruto.	Incorporación al sistema de retiro voluntario y despido injustificado por parte del patrón
Indemnización	Numeral 6.4.2. USC-RT01-2002.	20 días de sueldo por cada año de servicio	Incorporación al sistema de retiro voluntario y negativa por parte del patrón a reinstalar al trabajador
Parte proporcional de aguinaldo	Numeral 6.4.4. USC-RT01-2002.	40 días de sueldo	Renuncia / despido
Parte proporcional de prima vacacional	Numeral 6.4.4. USC-RT01-2002.	10 días de sueldo.	Renuncia / despido
Pago Adicional			
Más de 03 a 07 años	Numeral 6.4.5. USC-RT01-2002.	1 mes	Incorporación al sistema de retiro voluntario
Más de 07 a 11 años		2 meses	
Más de 11 a 15 años		3 meses	
Más de 15 a 19 años		4 meses	
Más de 19 a 23 años		5 meses	
Más de 23 años		6 meses	

ASIMILADOS A SUELDOS

El grupo de los asimilados a salarios, estaría integrado por las personas que perciban los siguientes ingresos:

- a) Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo, en las instalaciones de este último.**

Se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario, en el año de calendario inmediato anterior, representen mas de 50% del total de los obtenidos por los conceptos a que se refiere el artículo 120 de la LISR.

Antes de que se efectuó el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, el prestador del servicio deberá comunicar al prestatario del mismo, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario, en el año inmediato anterior excedieron de 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere el artículo 120 de la LISR. En caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado, a efectuar las retenciones correspondientes.

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

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

3.1.2. INGRESOS EXENTOS

Con relación a los ingresos señalados con anterioridad, existen algunos conceptos que están exentos del pago del ISR, es decir, que aun cuando en principio están sujetos al pago de este gravamen, no lo causan por disposición expresa de la Ley. Los ingresos exentos correspondientes a este capítulo, están contenidos en el artículo 109, fracciones I a XIII de la LISR.

3.1.3. GENERALIDADES DE LOS INGRESOS

Una vez descritos los ingresos sujetos a este impuesto, comentaremos algunas condiciones generales relativas a los mismos:

Los ingresos pueden ser en efectivo, en bienes, en servicios o de cualquier otro tipo.

Ingresos en bienes.- Por lo que se refiere a los ingresos en bienes, el artículo 110, último párrafo de la LISR establece, que no se consideraran 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 sus actividades propias de estos y que están de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

Ingresos en servicios.- Estos conceptos sólo serán acumulables en los casos que la Ley señale, estableciéndose para este trabajo únicamente el siguiente supuesto, y por el monto que se determine según lo que se indica.

Ingreso por automóviles asignados a funcionarios públicos.- El artículo 111 de la Ley de ISR establece, que se considerará ingreso en servicios la cantidad que no sea deducible para fines del ISR de los automóviles asignados a los funcionarios de la Federación, las Entidades Federativas o los Municipios que no sean utilitarios, acumulando mes a mes la doceava parte de la deducción anual del saldo pendiente de deducir, además de los gastos de mantenimiento y reparación.

Ingresos diferidos.- En los términos del artículo 109 (últimos tercer y cuarto párrafos) de la LISR, las aportaciones que efectúe el Gobierno Federal a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del ISSSTE, incluyendo los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en el que se aporten o generen, según corresponda, sino hasta el momento en que se efectuó el retiro correspondiente.

Lo mismo ocurre con las aportaciones que efectúe el Gobierno Federal, a la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del ISSSTE, lo cual también aplica a los rendimientos que generen.

Ingresos en crédito.- En los términos del artículo 110, penúltimo párrafo, de la LISR, los ingresos en crédito se declararan y se calculara el impuesto que les corresponda, hasta el año de calendario en que sean cobrados.

Ingresos percibidos por la persona que realiza el trabajo.- De este modo, en el artículo 110, penúltimo párrafo, del mismo ordenamiento, se establece que dichos ingresos son obtenidos en su totalidad por la persona que realiza el trabajo, es decir, que en este capítulo no tiene validez alguna la celebración de convenios o contratos con terceras personas, por medio de los cuales se estableciera la participación del producto del trabajo del contribuyente, como pudiera ser el caso del contrato de matrimonio bajo el régimen de sociedad conyugal.

3.2. RETENCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

En los términos del artículo 113 de la LISR, la obligación de retener el impuesto, recae en las personas que hagan pagos por los conceptos señalados con anterioridad, las cuales deberán realizar las retenciones en forma mensual, estando relevados de esta obligación, cuando los pagos se realicen a personas que únicamente perciban el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Dicha retención tendrá el carácter de pago provisional, a cuenta del impuesto anual.

La retención referida se compone de los siguientes elementos:

- El ISR causado, que se determina a través de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de la LISR. La tarifa aplicable será la que se encuentre en vigor al momento de efectuar la retención, conforme lo establece la fracción LXXXVII de las disposiciones transitorias.
- El subsidio que se resta al ISR, causado, que se determina a través de la aplicación de la tabla del artículo 114 de la LISR. Del mismo modo que en el caso de la tarifa del artículo 113 de la LISR, la tabla aplicable será, la que se encuentre en vigor al momento de efectuar la retención.
- Cabe señalar, que en este caso el subsidio aplicable está condicionado, en el caso de trabajadores, al monto de las percepciones gravadas que éstos perciban. En los demás casos, para los sujetos asimilados a salarios, el subsidio correspondiente se aplica al 100%.
- Por otro lado, si el subsidio aplicable es mayor que el ISR causado, la diferencia no dará lugar a compensación o devolución alguna. En todo caso, el ISR causado será igual a cero.

El crédito al salario que se resta al ISR causado, disminuido con el subsidio, que se determinan a través de la aplicación de la tabla del artículo 114 de la LISR, serán las que se encuentren en vigor, al momento de efectuar la retención.

Cabe señalar, que en este caso, se aplicará el crédito al salario contenido en la tabla del artículo 115 de la LISR al grupo de los trabajadores y, en caso de que el crédito al salario resulte mayor que el ISR causado disminuido con el subsidio, la diferencia se entregará al trabajador, conjuntamente con el pago de salarios por el que se haya determinado dicha diferencia.

3.3. SUBSIDIO

La LISR establece un subsidio sobre el ISR causado a retener, el cual en el caso de trabajadores, no se aplica al 100% sino en forma proporcional a los ingresos gravados de este impuesto, por lo que el empleador deberá calcular la proporción por aplicar.

La mecánica para la determinación de la proporción, se encuentra descrita en el artículo 114 de la LISR, que establece que la misma se calculara para todos los trabajadores del empleador, mediante la siguiente fórmula:

MONTO TOTAL DE LOS PAGOS QUE SIRVAN DE BASE PARA DETERMINAR EL ISR (GRAVADOS) EFECTUADOS EN EL EJERCICIO INMEDIATO ANTERIOR.

TOTAL DE EROGACIONES EFECTUADAS EN EL EJERCICIO INMEDIATO ANTERIOR POR CUALQUIER CONCEPTO RELACIONADO CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS.

Para determinar el importe relativo al total de erogaciones efectuadas por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, se aplicarán las siguientes reglas:

- a) Se incluirán, entre otras, las inversiones y gastos efectuados con relación en previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aun cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador este sujeto al pago del impuesto, por el ingreso derivado de las mismas.
- b) No se incluirán los útiles, instrumentos, y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.

- c) Tratándose de inversiones, se considerará como erogación efectuada en el ejercicio, el monto de la deducción de dichas inversiones, que en ese mismo ejercicio sea deducible para efectos del ISR; y en el caso de inversiones que no sean deducibles en los términos de la LISR, las que se registren para efectos contables.
- d) No se considerarán en este renglón, los viáticos que sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna requisitos fiscales.
- e) Tampoco se considerarán como erogaciones, los pagos de contribuciones que originalmente corresponden al propio empleador, como son las cuotas del ISSSTE y del FOVISSSTE.
- f) Para efectos de determinar, los conceptos que deben considerarse como erogaciones efectuadas en el ejercicio, entre otras, se mencionan las siguientes:
1. Sueldos y salarios.
 2. Rayas y jomales.
 3. Gratificaciones y aguinaldo.
 4. Indemnizaciones.
 5. Prima de vacaciones.
 6. Prima de antigüedad.
 7. Premios de puntualidad y asistencia.
 8. Seguro de vida.

9. Medicinas v honorarios médicos.
10. Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas.
11. Gastos de comedor.
12. Previsión social.
13. Seguro de gastos médicos mayores.
14. Fondo de ahorro.
15. Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa.
16. Programas de salud ocupacional.
17. Depreciación de equipo de comedor.
18. Depreciación de equipo de transporte para el personal.
19. Depreciación de instalaciones deportivas.
20. Gastos de transporte de personal.
21. Cuotas sindicales pagadas por el patrón.
22. Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.
23. Prima de antigüedad (aportaciones).
24. Gastos por fiesta de fin de año y otros.
25. Subsidios por incapacidad.
26. Becas para trabajadores.
27. Depreciación y gastos de guarderías infantiles.

28. Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.
29. Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.
30. Intereses subsidiados en créditos al personal.
31. Horas extras.
32. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.

Notas adicionales sobre el subsidio:

Cuando la proporción determinada, sea inferior al 50%, no se tendrá derecho al subsidio.

Los únicos casos en que la proporción del subsidio será el 100%, son aquellos en que no existe relación laboral pero que la LISR los asimila a salarios.

La afirmación anterior, se basa en lo dispuesto por el artículo 114, segundo párrafo posterior a la tarifa, de la LISR que establece que la proporción del subsidio se calculará para todos los trabajadores del empleador.

Asimismo, el segundo párrafo siguiente a la tarifa del artículo 178 de la misma Ley, dispone que tratándose de los ingresos a que se refiere el Capítulo I de este Título, el empleador deberá calcular y comunicar a las personas que le hubieran prestado servicios personales subordinados, a más tardar el 15 de febrero de cada año, el monto del subsidio acreditable y el no acreditable, respecto a dichos ingresos, calculados conforme al procedimiento descrito en el artículo 114 de la Ley.

No obstante, la Normatividad del SAT, en la regla 3.5.4. establece que para los efectos de la retención que se realice a las personas físicas que

perciban ingresos asimilados a los ingresos derivados de la prestación de un servicio personal subordinado, de conformidad con las fracciones I a VI del artículo 110 de la Ley del ISR, el monto del subsidio acreditable deberá, en todo caso, calcularse en los términos del artículo 114 de la misma Ley.

Por lo que pareciera que el SAT pretende, que se aplique la proporción del subsidio de los trabajadores, a todos los sujetos de este capítulo, sin embargo, al señalar que el monto del subsidio debe calcularse en los términos del artículo 114 de la LISR y habiendo analizado lo dispuesto en dicho artículo, concluimos que la proporción de subsidio es de 100% para los contribuyentes de este capítulo, no sujetos a una relación laboral.

La RRM 3.18.6 establece que los empleadores que deban calcular el subsidio contra el impuesto a cargo de sus trabajadores, podrán obtener la proporción prevista en dicha disposición, con el monto total, de los pagos efectuados en el período comprendido entre el 1° de enero del año de que se trate y la fecha en se determine el impuesto, así como el total de erogaciones, efectuadas en el mismo período por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, a que se refiere dicho artículo, siempre que dicha proporción resulte mayor en más de un 10% en relación con la del ejercicio inmediato anterior.

En los términos del primer párrafo, siguiente a la tabla del artículo 115, no se incluirán en el cálculo de esta proporción las cantidades por concepto de crédito al salario entregadas a los trabajadores.

3.4. DETERMINACIÓN DEL ISR A CARGO O CRÉDITO AL SALARIO A FAVOR DEL TRABAJADOR

CÁLCULO DEL ISR

A la totalidad de los ingresos obtenidos en el mes de calendario, se aplicará la tarifa del artículo 113 de la LISR, para el periodo de que se trate, el resultado será, el impuesto causado o a cargo.

A continuación se presenta la tarifa en vigor al 1° de enero de 2002:

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Tasa sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	429.44	0.00	3.00
429.45	3,644.94	12.88	10.00
3,644.95	6,405.65	334.43	17.00
6,405.66	7,446.29	803.76	25.00
7,446.30	8,915.24	1,063.92	32.00
8,915.25	17,980.76	1,533.98	33.00
17,980.77	52,419.18	4,525.60	34.00
52,419.19	En adelante	16,234.65	35.00

Ejemplo:

Para ejemplificar la aplicación de la tarifa, utilizaremos un ingreso base de ISR de \$ 5,000.00. Lo primero que tenemos que hacer, es ubicar esta cantidad entre los límites inferior y superior de la tarifa, para luego proceder a su aplicación como sigue:

	Ingresos gravados	5,000.00
(-)	Límite inferior	3,644.95
	Excedente	1,355.05
(x)	% s / excedente	17.00
(=)	Impuesto marginal	230.35
(+)	Cuota fija	334.43
(=)	ISR causado	564.78

CÁLCULO DEL SUBSIDIO

Posteriormente, se procederá al cálculo del subsidio, para lo cual se considerará el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa, contenida en el artículo 114 de la LISR. La mecánica se detalla a continuación:

- a) A la totalidad de los ingresos obtenidos en el mes de calendario, disminuidos con las cantidades exentas del pago del ISR, se aplicará la tarifa del artículo 114 de la LISR vigente, para el periodo que se trate.

Limite inferior	Limite superior	Cuota fija	Tasa.
\$	\$	\$	%
0.01	429.44	0.00	50.00
429.45	3,644.94	6.44	50.00
3,644.95	6,405.65	167.22	50.00
6,405.66	7,446.29	401.85	50.00
7,446.30	8,915.24	531.96	50.00
8,915.25	17,980.76	766.98	40.00
17,980.77	28,340.15	1,963.65	30.00
28,340.16	En adelante	3,020.30	0.00

Ejemplo:

Para ejemplificar la aplicación de la tabla, utilizaremos el mismo ingreso base de ISR de \$5,000.00. Lo primero que tenemos que hacer es, ubicar esta cantidad entre los límites inferior y superior de la tabla, para luego proceder a su aplicación como sigue:

	Impuesto marginal (IM)	230.35
(x)	% de subsidio sobre IM	<u>50.00</u>
(=)	Subsidio sobre IM	115.17
(+)	Subsidio sobre cuota fija	<u>167.22</u>
(=)	Subsidio total	<u><u>282.39</u></u>

La definición de impuesto marginal está contenida en el párrafo siguiente a la tabla del subsidio (ISR Art. 114) que establece que el impuesto marginal es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde en la tarifa del artículo 113 de esta Ley al ingreso excedente del límite inferior.

- b) El subsidio que se determine conforme al numeral anterior, se disminuirá con el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio, por el doble de la diferencia entre la unidad y la proporción patronal.

Ejemplo:

Para ejemplificar lo anterior, utilizaremos los siguientes datos:

(A) Monto total de pagos gravados, efectuados en el ejercicio inmediato anterior 1'000,000.00

(B) Total de erogaciones efectuadas en el ejercicio inmediato anterior, por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados 1'250,000.00

$(A / B) =$ Proporción de subsidio bruta $= 0.80$

$1 (-) 0.80 = 0.20$ (\times) 2 $= 0.40 =$ Proporción de subsidio no acreditable

$1 (-) 0.40 = 0.60 =$ Proporción de subsidio acreditable

	Subsidio total	282.39
(\times)	Proporción de subsidio acreditable	0.60
(=)	Subsidio acreditable	<u>169.43</u>

La definición de impuesto marginal, está contenida en el párrafo siguiente a la tabla del subsidio (LISR Art. 114) que establece que el impuesto marginal, es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde en la tarifa del artículo 113 de esta Ley al ingreso excedente del límite inferior.

- b) El subsidio que se determine conforme al numeral anterior, se disminuirá con el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio, por el doble de la diferencia entre la unidad y la proporción patronal.

Ejemplo:

Para ejemplificar lo anterior, utilizaremos los siguientes datos:

(A) Monto total de pagos gravados, efectuados en el ejercicio inmediato anterior 1'000,000.00

(B) Total de erogaciones efectuadas en el ejercicio inmediato anterior, por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados 1'250,000.00

$(A / B) = \text{Proporción de subsidio bruta} = 0.80$

$1 (-) 0.80 = 0.20$ (x) $2 = 0.40 = \text{Proporción de subsidio no acreditable}$

$1 (-) 0.40 = 0.60 = \text{Proporción de subsidio acreditable}$

	Subsidio total	282.39
(x)	Proporción de subsidio acreditable	<u>0.60</u>
(=)	Subsidio acreditable	<u>169.43</u>

IMPUESTO CAUSADO

El subsidio acreditable se restará del ISR que se determinaron conforme a los apartados anteriores, y la cantidad que resulte será el impuesto causado disminuido con el subsidio.

Ejemplo:

	ISR causado	564.78
(-)	Subsidio acreditable	<u>169.43</u>
	ISR causado disminuido con el subsidio	<u>395.35</u>

CRÉDITO AL SALARIO

Una vez determinado el impuesto causado disminuido con el subsidio, se comparará con el crédito al salario determinado, con base en la tabla del artículo 115 de la LISR vigente. Aplicaremos el crédito al salario mensual cuando se trate de trabajadores, excepto en los casos de ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación.

ISR A CARGO O CRÉDITO AL SALARIO A FAVOR

Cuando el crédito al salario mensual de los trabajadores, resulte mayor que el ISR causado por el contribuyente después del subsidio, la diferencia se entregará conjuntamente con el pago de salarios de que se trate.

Cuando el crédito al salario mensual de los trabajadores resulte menor que el ISR causado disminuido con el subsidio, la diferencia será el impuesto a retener.

Impuesto Sobre la Renta.

Para ingresos de:	Hasta ingresos de:	Crédito al Salario Mensual
\$	\$	\$
0.01	1,531.38	352.35
1,531.39	2,254.86	352.20
2,254.87	2,297.02	352.20
2,297.03	3,006.42	352.01
3,006.43	3,062.72	340.02
3,062.73	3,277.13	331.09
3,277.14	3,849.02	331.09
3,849.03	4,083.64	306.66
4,083.65	4,618.85	281.24
4,618.86	5,388.68	255.06
5,388.69	6,158.47	219.49
6,158.48	6,390.86	188.38
6,390.87	En adelante	153.92

Ejemplo:

Para ejemplificar la aplicación de la tabla, utilizaremos el mismo ingreso base de ISR de \$5,000.00. Lo primero que tenemos que hacer, es ubicar esta cantidad entre los límites inferior y superior de la tabla, para luego proceder a su aplicación como sigue:

ISR causado disminuido con el subsidio	395.35
(-) Crédito al salario mensual	<u>255.06</u>
(=) ISR a retener	<u>140.29</u>

En los términos del penúltimo párrafo del arrieno 115 de la LISR, las cantidades entregadas en efectivo a los trabajadores por concepto de crédito al salario no serán acumulables ni formaran parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución, por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

3.5. IMPUESTO O CRÉDITO AL SALARIO ANUAL

DE LOS TRABAJADORES

Las personas obligadas a efectuar retenciones, calcularán el impuesto anual de cada una de las personas que les hubieren prestado servicios en el ejercicio, debiendo enterar el impuesto que resulte a pagar, a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate y, en caso de que resulte un saldo a favor del contribuyente, este deberá ser compensado, contra la retención de diciembre y en las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario inmediato posterior, pudiendo el contribuyente solicitar la devolución de las cantidades no compensadas. La mecánica de cálculo es la siguiente:

A los ingresos gravados obtenidos en el ejercicio se aplicará la tarifa del artículo 177, la cual proporcionará el ISR causado en el ejercicio.

El ISR causado se disminuirá con el subsidio del artículo 178, de acuerdo con la proporción aplicable, con lo que se obtendrá el ISR causado después de subsidio.

Al ISR obtenido de esta forma, se disminuirá el crédito al salario anual del artículo 116.

Si el ISR causado después de subsidio, es mayor que el crédito al salario anual, el importe obtenido será el ISR causado en el ejercicio.

Si el crédito al salario del ejercicio, es mayor que el ISR después de subsidio, el importe obtenido será el crédito al salario anual del ejercicio.

De lo anterior:

Si resulta con ISR a cargo, se deberán agregar las cantidades pagadas en efectivo durante el ejercicio por concepto de CAS, con lo que se tendría el total de ISR a cargo en el ejercicio.

Así mismo, se deben disminuir del total de ISR causado, los importes retenidos durante el ejercicio por concepto de ISR, con lo que resultaría el ISR, pendiente de retener.

En caso contrario:

Si resulta crédito al salario a favor, a la cantidad anual determinada, se disminuirá el importe del crédito al salario entregado mes a mes durante el ejercicio.

Si el importe del crédito al salario pagado durante el ejercicio, excede del importe anual determinado, el resultado será ISR a cargo del trabajador.

Si la cantidad entregada al trabajador durante el ejercicio fuese menor que la cantidad anual determinada, el resultado será CAS pendiente de devolver al trabajador.

Notas relativas a la determinación del impuesto anual de los trabajadores:

- 1 La RRM 3.29.1 establece, que los contribuyentes que percibieron ingresos de los señalados en el Capítulo I del Título IV de la LISR, de dos o mas empleadores, para calcular el subsidio acreditable a que se refiere el artículo 178 de la Ley citada, deberán determinar la siguiente proporción:

Se dividirá la suma del monto de los subsidios acreditables, entre la suma de los montos de los subsidios acreditables y no acreditables, respecto a dicho ingreso. El cociente que resulte, será la proporción del subsidio acreditable correspondiente.

- 2 El retenedor considerará como ISR a cargo del trabajador**
- a) La diferencia entre el crédito al salario anual, causado en el ejercicio y la suma del crédito al salario, entregado mes a mes cuando esta suma sea mayor.**
 - b) La suma del crédito al salario entregado mes a mes, cuando se obtenga ISR causado en el ejercicio.**

- 3 El retenedor deberá entregar al trabajador, la diferencia entre el crédito al salario anual causado y el crédito entregado mes a mes, a más tardar conjuntamente con el primer pago de salarios, que efectúe en el mes de marzo del año siguiente a aquél por el que se haya determinado dicha diferencia.**

La cantidad así entregada tendrá el mismo tratamiento fiscal, que el crédito al salario mensual. Asimismo, no será acumulable, ni formará parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución, por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

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

- 4 La diferencia que resulte a cargo del trabajador, se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. El saldo a favor del trabajador, deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y dentro de las**

retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El trabajador podrá solicitar a las autoridades fiscales, la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale la SHCP mediante reglas de carácter general.

Adicionalmente, el artículo 92 del Reglamento de la Ley de ISR, establece que el retenedor podrá compensar los saldos a favor de un trabajador, contra las cantidades retenidas a otro trabajador, siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de trabajadores que presten servicios a un mismo patrón y no estén obligados a presentar declaración anual.
- b) Que recabe documentación comprobatoria, de que entregó la cantidad compensada al trabajador con saldo a favor.

Cuando la compensación de los saldos a favor de un trabajador, solo se efectúe en forma parcial y éste solicite la devolución correspondiente, el retenedor deberá señalarla compensación respectiva, en la constancia de percepciones y retenciones.

ASIMILADOS A SALARIOS

A los ingresos gravados obtenidos en el ejercicio se aplicará la tarifa del artículo 177, la cual proporcionará el ISR causado en el ejercicio.

El ISR causado se disminuirá con el subsidio del artículo 178, aplicada al 100 %, con lo que se obtendrá el ISR causado del ejercicio.

Si el subsidio acreditable resultase mayor que el impuesto causado, la diferencia no será acreditable ni procederá su devolución.

De lo anterior:

Si resulta con ISR a cargo, se deben disminuir del total de ISR causado, los importes retenidos durante el ejercicio por concepto de ISR.

Si después de disminuir los importe retenidos durante el ejercicio, el importe retenido resulta mayor que el impuesto causado en el ejercicio, la diferencia será considerado como saldo a favor del trabajador.

pero si la diferencia resulta a cargo del trabajador, esta representará el ISR pendiente de retener.

Notas relativas a la determinación del impuesto anual de los asimilados:

- 1 La diferencia que resulte a cargo del contribuyente, se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente, al año de calendario de que se trate. Si resulta saldo a su favor deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y dentro de 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 no compensadas, en los términos que señale la SHCP mediante reglas de carácter general.

3.6. OBLIGACIONES DE LOS CONTRIBUYENTES

ENTERO DE LA RETENCIÓN DEL ISR

Las personas físicas, así como las personas morales no contribuyentes del ISR, enterarán las retenciones correspondientes a más tardar el día 17, de cada uno de los meses de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

A continuación analizaremos paso a paso, el cálculo de la retención a efectuar o crédito al salario a devolver en forma mensual, este último aplicable únicamente a las personas sujetas a una relación laboral.

OBLIGACIONES DE QUIENES PERCIBEN INGRESOS DE LOS GRAVADOS POR ESTE IMPUESTO

El artículo 117 de la LISR establece, que las personas que obtengan ingresos de los señalados en este capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Proporcionar a las personas, que hagan los pagos a que se refiere este capítulo, los datos necesarios, para que dichas personas realicen su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien, proporcionar la clave de registro, cuando ya la tuvieren.
- b) Solicitar la constancia de percepciones y retenciones, y proporcionarla al empleador dentro del mes siguiente, a aquel en que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia, al empleador que llaga la liquidación del año.

c) Presentar declaración anual en los siguientes casos:

- Cuando obtengan ingresos acumulables, distintos de los señalados en este capítulo.
- Cuando se hubiera comunicado al empleador, que presentará declaración anual. A este respecto, el artículo 93 del RLISR, establece que la fecha límite para comunicar al empleador, que se ejercerá esta opción es el 31 de diciembre del año por el que se va a presentar la declaración.
- Cuando dejen de prestar servicios a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate, o cuando a dicha fecha se preste servicios a dos o más empleadores.

El artículo 94 del RLISR establece, que los contribuyentes que hayan dejado de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate, podrán no presentar la declaración del ejercicio, cuando la totalidad de sus percepciones, provengan únicamente de ingresos obtenidos por la prestación en el país de un servicio personal subordinado, estos no excedan de \$ 300,000.00 y no deriven de la prestación de servicios, a dos o más empleadores en forma simultánea.

Esta opción no es aplicable, tratándose de los ingresos por honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, así como honorarios a personas que presten servicios preponderantemente

a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

- Cuando obtengan ingresos de fuente de riqueza, ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones, por concepto de sueldos y salarios.
 - Cuando obtengan ingresos anuales, por los conceptos a que se refiere este capítulo que excedan a \$ 300,000.00.
- d) Comunicar por escrito al empleador, antes de que le efectúen el primer pago, por la prestación de servicios personales subordinados, en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y este les efectúa el acreditamiento de subsidio y crédito al salario, a fin de que no realice dicho acreditamiento.

DE QUIENES REALICEN PAGOS POR LOS CONCEPTOS GRAVADOS POR EL IMPUESTO

El artículo 118 de la LISR, establece que las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113 y entregar en efectivo el crédito al salario, que resulte a favor del trabajador.
- b) Calcular el impuesto anual de las personas que hubieren prestado servicios subordinados. En este caso, el artículo 93 del RLISR establece, que el retenedor no estará obligado a efectuar el cálculo del impuesto anual por aquellos trabajadores que le hubieran presentado

aviso, de que presentaran ellos mismos su declaración anual a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate.

- c) 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 aquel en que ocurra la separación.

Asimismo, el artículo 95 del RLISR establece, que los empleadores deberán consignar en estas constancias, todos los datos de la persona que le hubiera prestado servicios personales subordinados y devolver al trabajador, el original de las constancias expedidas por otros empleadores que le hubiera entregado el trabajador, durante el año de calendario de que se trate, conservando copia de estas últimas.

- d) Solicitar, en su caso, las constancias a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten, para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en se inicie la prestación y cerciorarse que estén inscritos en el RFC.
- e) Solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito, antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados, en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y este les efectúa el acreditamiento al salario, a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

- f) Presentar ante las oficinas autorizadas en el mes de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les haya entregado cantidades en efectivo, por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que emita la SHCP.

Asimismo, quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, deberán presentar, en el mes de febrero de cada año, información sobre el nombre, clave del registro federal de contribuyentes, remuneraciones cubiertas, retenciones efectuadas y en su caso, el monto del impuesto anual, correspondientes a cada una de las personas, que les hubieran prestado servicios en el año de calendario anterior. La información contenida en las constancias de percepciones y retenciones se incorporara en la misma declaración.

- g) Solicitar a las personas que contraten, para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlos en el RFC, o bien, cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, los proporcionen su clave de registro.
- h) Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 109, fracción XIII de esta Ley.
- i) Quedan exceptuados de la obligaciones señaladas en este artículo, los organismos internacionales, cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, así como los estados extranjeros.

4.1. IMPUESTO SUSTITUTIVO DEL CRÉDITO AL SALARIO

ANTECEDENTES

Lo que anteriormente era un subsidio a cargo del Gobierno, financiado por las Instituciones a favor de los Trabajadores, ahora será absorbido por las Instituciones sin la posibilidad de recuperarlo, convirtiéndose en un gasto deducible. Si la Institución desea recuperarlo, deberán pagar un nuevo impuesto a su cargo llamado Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario:

Ley del Impuesto Sobre la Renta (Artículos transitorios).

Artículo tercero.- Están obligadas al pago de este impuesto las personas Físicas y Morales que realicen erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado en territorio nacional.

BASE DEL IMPUESTO

Total de erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado.

Demás prestaciones en efectivo o especie. (1)

Ingresos asimilados a salarios. (2)

Vigésima primera Resolución Miscelánea, DOF 14/ene/02.

(1) Se entiende por prestaciones en efectivo o especie, aquellas que de conformidad con la Ley del ISR se encuentren también gravadas.

(2) Los conceptos asimilados a salarios solamente se considerarán gravados para el impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario cuando la Ley del ISR prevea que se les pueda aplicar dicho crédito.

TASA DEL IMPUESTO

La base del impuesto se multiplicara por la tasa del 3%.

MOMENTO DE CAUSACIÓN DEL IMPUESTO

Dicho impuesto se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado y se efectuaran pagos provisionales mensuales a cuenta del impuesto del ejercicio, a mas tardar el día 17 siguiente en que se realicen las erogaciones, conjuntamente con las demás contribuciones a las que está sujeto el contribuyente; debiendo efectuar cálculo anual deducido por los pagos provisionales, presentándolo en las mismas fechas de la declaración anual del ISR.

Se podrá optar por no pagar el Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario, siempre que no se efectúe la disminución del Crédito al Salario pagado a los trabajadores. (párrafo séptimo).

Quando el monto del Crédito al Salario sea mayor al Impuesto Sustitutivo y el Contribuyente haya optado por no pagar dicho impuesto, podrá deducir del Impuesto Sobre la Renta a su cargo o el retenido a terceros, únicamente la diferencia que exista entre el Crédito al Salario y el Impuesto Sustitutivo causado, siempre y cuando se cumpla con los siguientes requisitos:

Nota: Se hace mención a los requisitos del artículo 120 LISR debiendo ser al artículo 119 LISR:

1. Identificar a los Contribuyentes que se les pague el Crédito al Salario.
2. Conservara los comprobantes de pago del ISR retenido o el crédito a su favor.

3. Cumplir con las obligaciones de las fracciones I, II, V y VI del Art. 118 LISR.
4. Hayan pagado las aportaciones de Seguridad Social.
5. Presentar ante el IMSS con copia para la SHCP dentro de los cinco días inmediatos siguientes al mes de que se trate la nómina de los trabajadores que tengan derecho al Crédito al Salario.
6. Pagar mensualmente y por separado en fecha distinta el Crédito al Salario.

A continuación analizaremos un ejemplo ilustrativo con dos ejercicios. En uno de ellos el Crédito al Salario pagado a sus trabajadores es mayor que el Impuesto Sustitutivo y en el otro, el Impuesto Sustitutivo es mayor que el Crédito al Salario.

CASO 1

Trabajador	1	2	3	4	5	TOTAL
Sueldo mensual	1,500.00	2,000.00	3,000.00	4,000.00	5,000.00	15,500.00
ISR	(90.25)	(127.75)	(202.75)	(298.90)	(426.40)	
Crédito al salario	347.71	347.57	335.55	302.63	251.70	
Crédito pagado	257.46	219.82	132.80	3.73	0.00	613.81
ISR retener a					(174.70)	(174.70)
Neto recibir a	1,757.46	2,219.82	3,132.80	4,003.73	4,825.30	

Crédito pagado: 613.81

Impuesto Sustitutivo (15,500 X 3%) : 465.00

Diferencia (crédito a recuperar) : 148.81

En éste caso, si la Institución opta pagar el impuesto sustitutivo podrá disminuir el Crédito al Salario efectivamente pagado a sus trabajadores, lo que le representaría una recuperación del crédito pagado en \$148.81 y deberá cumplir con los requisitos del Art. 119 LISR.

Si optara por no pagar el Impuesto Sustitutivo, estará en el supuesto de que no puede deducir el Crédito al Salario pagado a sus Trabajadores Vs ISR causado y/o retenido; sin embargo al ser el Crédito al Salario mayor, podrá deducir del ISR a su cargo o el retenido a terceros, la diferencia entre el crédito pagado y el impuesto sustitutivo resultante, esto es, podrá disminuir \$148.81 cumpliendo con los requisitos del Art. 119 LISR.

Observaciones:

La Institución está pagando el Impuesto Sustitutivo de una u otra forma, lo importante es que el contribuyente (Patrón) evalúe su propio caso antes de optar por el pago del Impuesto Sustitutivo, ya que si por alguna razón su Crédito al Salario fuera menor que el impuesto sustitutivo, entonces pagaría un impuesto mayor

CASO 2

Trabajador	1	2	4	5	6	TOTAL
Sueldo	1,500.00	2,500.00	4,500.00	6,500.00	10,000.00	25,000.00
ISR	(90.25)	(165.25)	(362.65)	(628.39)	(1,452.69)	
Crédito al salario	347.71	346.35	277.54	151.89	151.89	
Crédito pagado	257.46	182.10				439.59
ISR a retener			(85.11)	(476.50)	(1,300.80)	(1,862.41)

Crédito pagado: 439.59

Impuesto Sustitutivo (25,000 X 3%) : 750.00

Diferencia (crédito a recuperar) : (310.41)

En este caso, a la Institución no le conviene pagar el Impuesto Sustitutivo, ya que resulta mayor que el Crédito al Salario, por lo tanto le conviene absorber el costo del Crédito al Salario, convirtiéndose en un gasto deducible; y no se lo podrá acreditar contra ISR causado o retenido.

Observaciones:

Si por alguna razón decidiera pagar el impuesto Sustitutivo, podrá acreditarse el Crédito al Salario pagado, pero en este caso, estaría pagando un impuesto mayor en la proporción de \$310.41, y deberá cumplir con los requisitos del Art. 119 LISR.

4.2. IMPUESTO SOBRE NÓMINAS

ANTECEDENTE

Con base en la Ley de Ingresos del Distrito Federal, en lo referente a la obligación de las dependencias y órganos desconcentrados a contribuir al gasto público, debemos establecer los criterios para el pago de las contribuciones objeto de nuestro análisis, pues de conformidad con el artículo 178 del Código Financiero de 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 remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

EROGACIONES GRAVADAS

Los conceptos que se deben considerar como erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado son las siguientes:

- a) Sueldos y salarios;**
- b) Tiempo extraordinario de trabajo;**
- c) Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos;**
- d) Compensaciones;**
- e) Gratificaciones y aguinaldo;**
- f) Participación patronal al fondo de ahorros;**
- g) Primas de antigüedad;**
- h) Indemnización por despido o terminación de la relación laboral;**

- i) Comisiones; y**
- j) Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.**

EROGACIONES EXENTAS

Para efectos de este impuesto, quedan exentas las erogaciones que se mencionan en el artículo 178-A del Código Financiero, las cuales deberán estar registrados en la contabilidad del contribuyente:

- a) Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;**
- b) Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro;**
- c) Gastos funerarios;**
- d) Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro;**
- e) Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y al Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores;**
- f) Cuotas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;**
- g) 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, del Sistema Obligatorio y las que fueren aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones,**

establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro;

- h) Gastos de representación y viáticos;**
- l) alimentación, habitación y despensas onerosas;**
- j) Intereses subsidiados en créditos al personal;**
- k) Primas por seguros obligatorios por disposición de Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora;**
- l) Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo;**
- m) Las participaciones en las utilidades de la empresa; y**
- n) Personas contratadas con discapacidad.**

TASA DEL IMPUESTO

Según el artículo 179 del Código Financiero, 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.

ENTERO DEL IMPUESTO

El impuesto sobre nóminas se pagará mediante declaración, en la forma oficial aprobada, y deberá presentarse a más tardar el día diecisiete del mes siguiente al que se realicen las erogaciones por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado (Artículo 180 CFDF).

OBLIGACIONES DE LOS CONTRIBUYENTES

Son obligaciones de los contribuyentes (Art. 63 CFDF):

- a) Inscribirse ante la autoridad fiscal en los padrones que les corresponda, por las obligaciones fiscales a su cargo previstas en el Código, en un plazo que no excederá de quince días a partir de la fecha en que se dé el hecho generador del crédito fiscal, utilizando las formas oficiales que apruebe la Secretaría de acuerdo con el procedimiento que la misma determine mediante reglas de carácter general.
- b) Presentar los avisos que modifiquen los datos registrados en los padrones del Distrito Federal, en un plazo que no excederá de quince días a partir de la fecha en que se dé la modificación;
- c) Llevar un registro acorde con sus sistemas de contabilidad, en el que se consignarán tanto el monto de las erogaciones realizadas para remunerar el trabajo personal subordinado en el Distrito Federal, como los conceptos por los cuales efectuaron tales erogaciones. El registro deberá conformarse en un plazo que no excederá de cuarenta y cinco días naturales a partir de la fecha de presentación del aviso de inscripción al padrón del impuesto sobre nóminas, o de la fecha en que se realice el primer hecho generador del impuesto;

- d) Conservar la documentación y demás elementos contables y comprobatorios, en domicilio ubicado en el Distrito Federal durante el período de cinco años.

OBLIGACIÓN DE DICTAMINAR

Los organismos descentralizados del sector público están obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones fiscales ante el Gobierno del Distrito Federal, por contar en el año anterior con un promedio superior a trescientos trabajadores y por estar constituido como organismos descentralizados en términos de las leyes de la materia (Art. 64 CFDF).

Por lo anterior, están obligados a presentar el aviso de dictamen a las autoridades fiscales en la forma oficial aprobada, dentro de los cinco meses siguientes a la terminación del período a dictaminar (Art. 65 CFDF).

El dictamen deberá presentarse dentro de los nueve meses siguientes al cierre del período a dictaminar (Art. 66 CFDF).

Debido a las modificaciones en el Código financiero del Distrito Federal, es necesario observar las disposiciones de los artículos transitorios para 2001, publicados en la Gaceta Oficial del Distrito Federal del 31 de diciembre de 2000.

ARTICULO PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor a partir del día primero de enero del año 2001.

ARTICULO QUINTO.- Las modificaciones a los artículos 178 y 178-A del Código Financiero del Distrito Federal, no darán derecho a los contribuyentes de solicitar devolución alguna con el argumento de que previamente a las mismas efectuaron el pago de alguno de los conceptos

que con motivo de dichas modificaciones se excluyen del impuesto sobre nóminas.

ARTICULO DECIMO PRIMERO.- A partir de la fecha en que entre en vigor el presente Decreto, quedan sin efecto las disposiciones reglamentarias y administrativas, resoluciones, consultas, interpretaciones, autorizaciones o permisos de carácter general que se opongan a lo establecido en este Decreto.

4.3. FONDO DE GARANTÍA PARA REINTEGROS AL ERARIO FEDERAL

ANTECEDENTES

Esta figura impositiva está creada con la finalidad de salvaguardar los intereses de la Hacienda Pública en razón de la frecuente imposibilidad de hacer efectivas las responsabilidades surgidas en razón de las pérdidas que sufre el Erario Federal provenientes de los ilícitos del personal con funciones de recaudación, manejo, custodia o administración de fondos, bienes y valores de la propiedad o al cuidado del Gobierno Federal¹².

ACTOS Y FUNCIONES A CAUSIONAR

De tal forma, tiene por objeto caucionar el manejo, custodia o administración de fondos y valores de la propiedad o al cuidado del Gobierno Federal¹³, que comprende la realización de cualquiera de los actos siguientes: recaudar, recibir, aceptar, cobrar, expedir, rematar y vender, guardar, almacenar, conducir, concentrar, pagar, entregar, remitir, depositar y distribuir, autorizar, destruir e incinerar valores, cancelar y reestructurar créditos, dirigir, ordenar o autorizar cualquiera de los actos anteriores, determinar y liquidar créditos a favor o en contra del Gobierno Federal, calificar, aceptar, cancelar y hacer efectivas las garantías y otorgar avales, imponer, reducir y condonar multas y revisar, supervisar, certificar e intervenir previa, simultánea o posteriormente a la realización de dichos actos u otros similares que impliquen funciones sujetas a caución.

¹² Instructivo del Sistema del Fondo de Garantía para Reintegros al Erario Federal SHCP.

¹³ Ley del Servicio de Tesorería de la Federación, Título IV, Capítulo II.

CAUCIÓN POR PUESTO

En atención a que cada uno de los puestos que conforman el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, está registrado en base a una cédula de identificación en la que se describen las funciones para las cuales fueron creados, la TESOFE a resumido en 7 grupos los puestos y/o actividades similares con las funciones que de acuerdo al reglamento de la Ley del Servicio de Tesorería de la federación, son de considerarse como de manejo, custodia o administración de fondos, bienes y valores:¹⁴

- 001 Servidores públicos superiores.
- 002 Servidores públicos de mandos medios.
- 003 Personal de inspección, supervisión, y vigilancia.
- 004 Personal con funciones de manejo de fondos, valores y bienes.
- 005 Personal liquidador de créditos a favor o en contra del Gobierno Federal.
- 006 Servidores públicos con funciones de Delegado y/o Representante.
- 007 Personal habilitado.

La presentación de dichos grupos está determinada a través de los dictámenes 001 al 007 emitidos por el Departamento del Fondo de Garantía, de la TESOFE, en base a los discernimientos siguientes:

¹⁴ Dirección de Procedimientos Legales de la TESOFE.- Dictamen 001 al 007.

Dictamen 001.- Servidores Públicos Superiores.- La función de estos servidores públicos es la de administrar, que implica acción o actuación y toma de decisiones condicionadas por el contexto de leyes, reglamentos y disposiciones administrativas vigentes, entre las que figuran las que tienen como contenido y sentido específico la recaudación, manejo, custodia o administración de fondos y valores y bienes de la propiedad o al cuidado del gobierno federal, así como las de intervenir en la determinación, autorización y contratación de créditos a favor o en contra del propio gobierno.

Dictamen 002.- Servidores Públicos de Mandos Medios.- Este personal es de apoyo ejecutivo para los funcionarios superiores y por lo tanto es quien regularmente consume los planes, programas y presupuestos, independientemente de ejercer la custodia y cuidado de los documentos e información de su competencia, impidiendo o evitando el uso, la sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebida de los mismos.

También lleva implícita la responsabilidad del manejo y funcionamiento de las áreas, oficinas o talleres a su cargo, tanto de los recursos materiales, como de la estricta observancia de las normas establecidas.

Dictamen 003.- Personal de Inspección, Supervisión y Vigilancia.- La función esencial de este personal, es la de revisar, supervisar, certificar e intervenir previa, simultánea o posteriormente a la realización de actos ejercidos por servidores públicos que físicamente manejan fondos, bienes y valores de la Nación o a su cuidado.

Considerando que aunque regularmente se interpreta, que en ninguno de los servicios que desempeña este personal, maneja físicamente fondos,

bienes y valores, es de apreciarse que el artículo 191 del reglamento vigente de la ley de la Tesorería de la Federación, define los actos concretos que, por su realización, son determinantes de lo que debe entenderse por manejo, custodia o administración de fondos, bienes y valores, autorización y determinación de créditos, como son los de revisar, supervisar, certificar e intervenir previa, simultanea o posteriormente a la realización de los actos u otros similares que impliquen funciones sujetas a caución a través del fondo, y siendo dichos actos una característica de las funciones derivadas de los servicios de referencia, los cuales se ejercen sobre quienes los manejan físicamente, es incuestionable que el personal que ocupe estos puestos, debe afectarse como contribuyente al Fondo de Garantía para Reintegros al Erario Federal.

Dictamen: 004.- Personal con Funciones de Manejo de Fondos, Valores y Bienes.- Estos puestos están directamente vinculados con lo instituido en los artículos 55 de la Ley de Servicio de Tesorería de la Federación y 191 del Reglamento vigente de la Ley de la Tesorería de la Federación, respecto a las funciones de recaudación, manejo, custodia o administración de fondos, valores y bienes (dinero, mobiliario, equipo, materiales, documentos, etc.) de la propiedad o al cuidado del Gobierno Federal.

Dictamen 005.- Personal liquidador de créditos a favor o en contra del Gobierno Federal.- Las funciones para las que fueron creados estos puestos, entre otras, llevan implícitas las actividades de calificar multas, proyectos o presupuestos, determinación de contribuciones, aplicar tarifas y autorizar o determinar créditos a favor o en contra del Gobierno Federal.

bienes y valores, es de apreciarse que el artículo 191 del reglamento vigente de la ley de la Tesorería de la Federación, define los actos concretos que, por su realización, son determinantes de lo que debe entenderse por manejo, custodia o administración de fondos, bienes y valores, autorización y determinación de créditos, como son los de revisar, supervisar, certificar e intervenir previa, simultanea o posteriormente a la realización de los actos u otros similares que impliquen funciones sujetas a caución a través del fondo, y siendo dichos actos una característica de las funciones derivadas de los servicios de referencia, los cuales se ejercen sobre quienes los manejan físicamente, es incuestionable que el personal que ocupe estos puestos, debe afectarse como contribuyente al Fondo de Garantía para Reintegros al Erario Federal.

Dictamen: 004.- Personal con Funciones de Manejo de Fondos, Valores y Bienes.- Estos puestos están directamente vinculados con lo instituido en los artículos 55 de la Ley de Servicio de Tesorería de la Federación y 191 del Reglamento vigente de la Ley de la Tesorería de la Federación, respecto a las funciones de recaudación, manejo, custodia o administración de fondos, valores y bienes (dinero, mobiliario, equipo, materiales, documentos, etc.) de la propiedad o al cuidado del Gobierno Federal.

Dictamen 005.- Personal liquidador de créditos a favor o en contra del Gobierno Federal.- Las funciones para las que fueron creados estos puestos, entre otras, llevan implícitas las actividades de calificar multas, proyectos o presupuestos, determinación de contribuciones, aplicar tarifas y autorizar o determinar créditos a favor o en contra del Gobierno Federal.

Dictamen 006.- Servidores públicos con funciones de Delegado y/o Representante.- A fin de coadyuvar y dar mayor celeridad a la ejecución legal de los planes y programas de las Secretarías de Estado, se han creado diversos organismos auxiliares, como son las Delegaciones, Representaciones, Residencias etc., mismas que por sus características conllevan como función principal la administración y por consecuencia la responsabilidad en la aplicación de los presupuesto correspondientes.

Dictamen 007.- Personal Habilitado.- Con la finalidad de atender oportuna y debidamente los planes y programas que son responsabilidad de las unidades administrativas de las Secretarías de Estado, es común en tanto se regularizan las plantillas del personal de las mismas o para cubrir interinatos, se habilite a los servidores públicos para el desempeño de funciones propias de puestos ajenos a los de su nombramiento.

Personal de Honorarios.- Adicionalmente, se deben considerar las facultades atribuidas a los puestos o cargos que desempeñen, inclusive los servidores públicos contratados bajo el régimen de honorarios, a quienes les resulten aplicables las disposiciones a que se refieren la Ley.¹⁵

TASA VIGENTE DEL IMPUESTO

Para efectos de aportación al patrimonio del Fondo de Garantía para Reintegros al Erario Federal desde el 1° de enero de 1985, la tasa aplicable para la retención a que alude el artículo 61 de la Ley de Tesorería de la Federación es del 0.1 % (uno al millar).¹⁶

¹⁵ Reglamento de la Ley del Servicio de TESOFE, Artículos 155 y 157.

¹⁶ Dirección de Procedimientos Legales de la TESOFE, Acuerdo 401-50397.

BASE DEL IMPUESTO

La tasa se aplicará sobre el total de las percepciones a que tenga derecho el personal del Gobierno Federal y sus asimilados.¹⁷

ENTERO DEL IMPUESTO

Antes del día 17 de cada mes, en el formato FMP-1 expedido para tal efecto por la oficina del SAT correspondiente.

¹⁷ Dirección de Procedimientos Legales de la TESOFE, Acuerdo 401-50397.

4.4. APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

4.4.1. CUOTAS Y APORTACIONES AL ISSSTE

BASE PARA EL CÁLCULO DE CUOTAS AL ISSSTE

De conformidad con el artículo 196 de la Ley del ISSSTE, la Secretaría de Programación y Presupuesto en el artículo 8 del Clasificador por Objeto del Gasto (anexo 1), establece:

I. Para el pago de las cuotas del gobierno federal a favor del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (**ISSSTE**); del Fondo Nacional de Vivienda de los trabajadores a cargo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (**FOVISSSTE**), y del sistema de ahorro para el retiro (**SAR**), se considera como base del cálculo las remuneraciones que se cubran con cargo a las partidas siguientes:

1103 Sueldos base.

1104 Sueldos base al personal obrero.

1102 Sueldos base al personal eventual.

1316 Liquidaciones por indemnizaciones y por sueldos y salarios caídos.

1322 Compensaciones adicionales por servicios especiales.

II.- Las partidas que se afectarán para cubrir las cuotas correspondientes al trabajador a favor del ISSSTE, además de las señaladas en la fracción I de este artículo, son los siguientes:

1204 Retribuciones por servicios de carácter social.

1301 Prima quinquenal por años de servicios prestados.

TASA APLICABLE A CUOTAS DEL ISSSTE

Todo trabajador incorporado al régimen de este ordenamiento, deberá cubrir al ISSSTE una cuota fija de ocho por ciento (8%) del sueldo básico de cotización (artículo 16, Ley del ISSSTE).

TASA DE APORTACIONES AL ISSSTE

Las dependencias y entidades públicas sujetas al régimen de esta Ley cubrirán como aportaciones al ISSSTE, el equivalente al 12.75% del sueldo básico de cotización de los trabajadores (artículo 21, Ley del ISSSTE).

LÍMITE DE COTIZACIÓN

La suma cotizable, no rebasará de diez veces el salario mínimo general (artículo 15 penúltimo párrafo, Ley del ISSSTE).

FECHA DEL ENTERO

El entero se realizará quincenalmente, y se entregará al ISSSTE, a más tardar los días 10 y 25 de cada mes (artículo 22 Ley del ISSSTE).

PENSIONISTAS

Para la cotización del seguro de enfermedades, de maternidad y medicina preventiva que se establecen a favor de los pensionistas y sus familiares derechohabientes, la dependencia o entidad cubrirá una cuota del 4% sobre la pensión, y se enterará al ISSSTE de forma mensual (artículo 25 fracción II, Ley del ISSSTE).

4.4.2. APORTACIONES AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

TASA DE APORTACIONES AL SAR

Las aportaciones serán por el importe equivalente a dos por ciento (2%) del sueldo básico de cotización del trabajador (artículo 90 Bis – B, Ley del ISSSTE).

LÍMITE DE COTIZACIÓN

El límite de la cotización será equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal (artículo 90 Bis – B, LISSSTE).

FECHA DEL ENTERO

El entero de las aportaciones al sistema de ahorro para el retiro será por bimestres vencidos a más tardar el día diecisiete de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año (artículo 22 penúltimo párrafo, Ley del ISSSTE).

4.4.3. APORTACIONES AL FONDO PARA LA VIVIENDA

TASA DE APORTACION AL FOVISSSTE

Los recursos del fondo para vivienda se integran con las aportaciones que las dependencias y entidades enteren al ISSSTE por el equivalente a un 5% sobre el sueldo básico de sus trabajadores (artículo 21 fracción VI; artículo 101 fracción I, Ley del ISSSTE).

LÍMITE DE COTIZACIÓN

La suma cotizable, no rebasará de diez veces el salario mínimo general (artículo 15 penúltimo párrafo, Ley del ISSSTE).

FECHA DEL ENTERO

El pago de las aportaciones, será por bimestres vencidos, a más tardar el día diecisiete de los meses de enero, marzo, mayo, julio, setiembre y noviembre de cada año (artículo 126 último párrafo, Ley del ISSSTE).

Las aportaciones al Fondo de la Vivienda se efectuarán mediante la entrega simultánea de los recursos de SAR y FOVISSSTE, en los términos del artículo 90 Bís – C de la Ley del ISSSTE (artículo 106, Ley del ISSSTE).

4.4.4. CONCEPTOS ADICIONALES

Para efectos del cálculo de cuotas y aportaciones a favor del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), es necesario ampliar las siguientes definiciones:

Entidades de la Administración Pública. Son los organismos, empresas y las instituciones públicas paraestatales que se incorporen al régimen de esta Ley (Artículo 5 fracción II de la Ley del ISSSTE).

Se entiende por trabajador a toda persona que preste sus servicios en las dependencias o entidades mencionadas, mediante designación legal o nombramiento, o por estar incluido en las listas de raya de los trabajadores temporales, con excepción de aquellos que presten sus servicios mediante contrato sujeto a la legislación común y a los que perciban sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios (Art. 5 fracción III, Ley del ISSSTE).

Sueldo Básico.- Se integra por el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación, excluyéndose cualquier otra prestación que el trabajador perciba con motivo de su trabajo (Artículo 15, Ley del ISSSTE).

Sueldo Presupuestal.- Es la remuneración ordinaria señalada en la designación o nombramiento del trabajador.

Sobresueldo.- Es la remuneración adicional concedida al trabajador en atención a circunstancias de insalubridad o carestía de la vida del lugar en que presta sus servicios.

Compensación.- Es la cantidad adicional al sueldo presupuestal y al sobresueldo que se otorgan discrecionalmente en cuanto a su monto y duración a un trabajador en atención a las responsabilidades o trabajos extraordinarios relacionados con su cargo o por servicios especiales que desempeñe y que se cubre con cargo a la partida específica denominada "compensaciones adicionales por servicios especiales".

Cotización del SAR.- Las aportaciones de se calcularán en forma mensual, por el importe equivalente al dos por ciento del sueldo de tabulador conforme al puesto y nivel de cada trabajador, que serán cubiertas con cargo al presupuesto de las dependencias y entidades, estableciéndose como límite superior de dicho sueldo de tabulador, el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal, elevado al mes.¹⁸

¹⁸ Artículo Tercero, Decreto de SAR, Diario Oficial de la Federación, viernes 27 de marzo 1992.

DESARROLLO DEL CASO PRÁCTICO:

Para el desarrollo del caso práctico se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

Ámbito de desarrollo:	Distrito Federal.
Volumen de personal contratado:	1,080 plazas totales 670 eventuales 410 permanentes.
Realizan análisis presupuestal:	4 personas.
Tiempo límite para la integración:	2 meses.

Descripción: Este caso práctico no pretende abarcar el total de las operaciones que se realizan en esta Institución Pública, por lo que se ha seleccionado solamente al personal de contratación eventual que es el más significativo en cuanto a cantidad de personal en servicio.

Considerando que la contratación de personal se rige por un clasificador de sueldos, el cual determina su nivel salarial y las demás percepciones a las que tendrá derecho, y que tanto el personal como las percepciones se mantienen constantes durante un ejercicio de calendario fiscal, el caso práctico consiste en lo siguiente:

Integración del presupuesto:

- 1.- Elaborar una cédula de Integración, calculando el importe de cada una de las obligaciones fiscales, con base en el nivel salarial, de acuerdo con los ingresos y los límites que integran la base de cálculo de cada impuesto, utilizando los criterios estudiados para la determinación del crédito fiscal (Cédulas I, II, III, IV, y V).
- 2.- Elaborar una cédula de consolidación por cada nivel salarial, que permita integrar el importe total de las obligaciones patronales, por concepto de sueldo y retenciones fiscales (Cédula VI).
- 3.- Elaborar un proyecto presupuestal, considerando el tipo y la cantidad de personal que se pretende contratar para el cumplimiento de los programas de trabajo, con el fin de obtener el presupuesto mensual de gasto (Cédula VI).

Registro de variaciones del gasto:

De mantenerse constantes tanto el personal, como los ingresos, y los factores para el cálculo de las obligaciones fiscales, sería suficiente con calcular al presupuesto del gasto y pagar las obligaciones en base a este, sin embargo, existen diversos factores que afectan el pago de los conceptos previamente calculados, por lo que se pretende obtener el registro de esas variaciones, e identificar con oportunidad si provienen de errores de cálculo, o simplemente se derivan de incidencias del personal (Cédula V).

Cumplimiento de obligaciones:

Habiendo disminuido en el presupuesto las variaciones del gasto, se obtiene de manera confiable el importe global que se utilizará para el cumplimiento de las obligaciones patronales (Cédula V).

Cabe señalar que el cálculo del presupuesto del gasto, solo se realizará al inicio de las operaciones, pues cada nuevo periodo de pago, estará determinado por el resultado final del periodo anterior, en el que se habrán registrado el incremento, o la disminución, las obligaciones patronales. De esta modo se formará un registro del momento en que se tienen modificaciones significativas en las obligaciones.

El resultado de las operaciones de este procedimiento, puede servir para comparar el proceso actual de trabajo en lo referente al cálculo, registro, y liquidación de las obligaciones fiscales de la Dirección Regional del Distrito Federal, o simplemente puede servir como referencia para el capacitar al personal que desarrolla las integraciones.

CÁLCULO DE LA PROPORCIÓN DE SUBSIDIO

CÉDULA I

CONCEPTO	PARCIAL	EXENTO	GRAVADO	TOTAL
SUELDOS Y SALARIOS		0.00	72,178,220.54	72,178,220.54
SUELDO PERSONAL DE BASE	18,658,181.97			
SUELDO BASE PERSONAL EVENTUAL	26,933,159.84			
INCENTIVOS	490,682.01			
COMPENSACIÓN GARANTIZADA	24,824,578.82			
ESTÍMULOS POR PRODUCTIVIDAD	1,271,617.90			
GRATIFICACIONES Y AGUINALDO		3,622,455.12	0.00	3,622,455.12
AGUINALDO	3,622,455.12			
INDEMNIZACIONES		0.00	0.00	0.00
LITIGIO LABORAL	0.00			
PRIMA DE VACACIONES		1,275,357.35	0.00	1,275,357.35
PRIMA VACACIONAL	1,275,357.35			
PREMIOS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA		950,381.96	0.00	950,381.96
PREMIO DE RECOMPENSAS CIVILES	18,602.10			
PUNTUALIDAD, ASISTENCIA Y DIAS ECON.	931,778.96			
SEGURO DE VIDA		1,122,479.41	0.00	1,122,479.41
CUOTAS PAR EL SEGURO DE VIDA	1,122,479.41			
EQUIPO DE DEPORTES Y MANTTO. DE INSTAL. DEPORT.		135,586.55	0.00	135,586.55
EVENO DEPORTIVO	135,586.55			
PREVISIÓN SOCIAL		8,892,284.22	0.00	8,892,284.22
APORTACIONES AL ISSSTE	4,858,175.66			
APORTACIONES AL FOVISSSTE	2,286,869.14			
APORTACIONES AL SAR	914,753.80			
PRIMA QUINQUENAL	334,047.70			
APOYO ECN./PADQ.DE ANTEOJOS	6,300.00			
APOYO ECN./PADQ.DE LIC.MANEJO	2,460.00			
DIA DE LAS MADRES	7,200.00			
DIA DE REYES	35,000.00			
DIA DEL TRABAJO	10,000.00			
DESPENSA, PSM, APOYO CAPACITACIÓN	1,425,039.07			
PLAN VACACIONAL	12,418.85			
SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES		0.00	0.00	0.00
GASTOS MÉDICOS MAYORES	0.00			
VALES DE DESPENSA RESTAURANTE, GASOLINA		277,463.59	0.00	277,463.59
VALES DE DESPENSA	277,463.59			
GASTOS PARA TRANSPORTE DE PERSONAL		35,000.00	0.00	35,000.00
SERV. DE TRANSPORTE	35,000.00			
BECAS PARA TRABAJADORES		42,735.70	0.00	42,735.70
APOYO P/IMPRESION DE TESIS	2,305.00			
ÚTILES ESCOLARES P/HIJOS DE TRAB.	40,430.70			
DEPRECIACIÓN Y GASTOS DE GUARDERÍAS INFANTILES		67,000.00	0.00	67,000.00
ESTANCIA INFANTIL	67,000.00			
AYUDA A LOS TRABAJADORES PARA GASTOS DE FUNERAR		47,444.00	0.00	47,444.00
PAGO DE MARCHA	47,444.00			
JUBILACIONES, PENSIONES Y HABERES DE RETIRO		325,984.85	32,598.49	325,984.85
RETIROS VOLUNTARIOS	325,984.85			
OTROS GASTOS		1,696,619.07	0.00	1,696,619.07
IMPUESTO SOBRE NÓMINA	1,696,619.07			
TOTAL DE EROGACIONES POR SERVICIOS PERSONALES:		19,458,172.44	72,210,819.03	91,668,991.48

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

CÁLCULO DE LA PROPORCIÓN DE SUBSIDIO**CÉDULA I**

TOTAL DE EROGACIONES POR SERVICIOS PERSONALES	91,668,991.46
(MENOS) APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	8,059,798.60
APORTACIONES AL ISSSTE	4,858,175.66
APORTACIONES AL FOVISSSTE	2,286,869.14
APORTACIONES AL SAR	914,753.80
	<u>83,609,192.86</u>

PROPORCIÓN DEL SUBSIDIO PATRONAL:

TOTAL DE EROGACIONES GRAVADAS	72,210,819.03	
TOTAL DE EROGACIONES - SEGURIDAD SOCIAL	83,609,192.86	0.86

Fuente:

Los datos reflejados en la cédula I representan aproximadamente el gasto correspondiente al Distrito Federal; no concuerdan exactamente con los Estados Financieros de la Dirección Regional Centro del INEGI.

Para el caso práctico, se tomó como referencia la proporción de subsidio calculada en 0.86, en las Oficinas Centrales del INEGI, quien acumula los costos a nivel Nacional en la Ciudad de Aguascalientes.

CÁLCULO DE ISR ó CAS

CÉDULA II

Ejemplo:

Proporción Patronal del Subsidio		0.86
Subsidio no acreditable	$2 \times (1 - 0.86)$	0.28
Subsidio acreditable	$1 - (2 \times (1 - 0.86))$	0.72

NIVEL 04, AUXILIAR DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO				
CONCEPTO		Cálculo	Parcial	Total
ISR	Sueldo integrado	2,940.00		
	Límite inferior	439.20		
	Excedente del límite inferior	2,500.80		
	Cuota fija		13.17	
	%/Excedente de límite inferior	10.00		
	Impuesto marginal		250.08	
ISR				263.25
SUBSIDIO	Cuota fija		6.59	
	% Sobre impuesto marginal	50.00		
	Subsidio / Impuesto marginal		125.04	
	Total de Subsidio		131.63	
	% Subsidio acreditable	0.72		
Subsidio acreditable				94.77
CAS	Límite inferior	2,349.17		
	Límite superior	3,074.67		
	Crédito aplicable			360.00
Impuesto Sobre la Renta ó Crédito Al Salario				-191.52

Este es el procedimiento que se sigue para el cálculo del impuesto por cada uno de los niveles de sueldo existentes.

El resultado del cálculo para cada nivel, se refleja en el cuadro de la página siguiente.

Fuentes:

Tablas de ISR para el segundo semestre de 2002.

Tabulador de sueldos vigente, y proporción de subsidio determinada por las oficinas centrales del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, en la Ciudad de Aguascalientes, para el ejercicio fiscal 2002.

CÁLCULO DE ISR ó CAS**CÉDULA II**

Tabla de referencia para determinar el importe del impuesto, que corresponde a cada nivel salarial.

NIVEL	SUELDO INTEGRADO	ISR	CRÉDITO	ISR RETENIDO	CAS PAGADO
04	2,940.00	168.48	360.00	0.00	191.52
05	3,030.00	174.24	360.00	0.00	185.76
06	3,220.00	186.40	338.61	0.00	152.21
07	3,280.00	190.24	338.61	0.00	148.37
08	3,350.00	194.72	338.61	0.00	143.89
09	3,480.00	203.04	338.61	0.00	135.57
10	3,630.00	212.64	338.61	0.00	125.97
11	4,000.00	248.51	313.62	0.00	65.11
12	4,590.00	312.70	287.62	25.08	0.00
13	4,980.00	355.14	260.85	94.29	0.00
27A	7,351.63	654.20	157.41	496.79	0.00
27B	8,340.46	844.87	157.41	687.46	0.00
27C	9,902.73	1,188.51	157.41	1,031.10	0.00
OA1	16,744.84	2,796.13	157.41	2,638.72	0.00
NA1	24,808.22	4,893.54	157.41	4,736.13	0.00
NA2	28,157.33	5,786.28	157.41	5,628.87	0.00
NC2	39,203.44	9,481.28	157.41	9,323.87	0.00
NC3	47,044.14	12,147.12	157.41	11,989.71	0.00

El importe del sueldo reflejado se integra por el Sueldo Tabular más Compensación Garantizada.

Fuentes:

Tabulador de sueldos vigente del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, para el ejercicio fiscal 2002, concertado con la Unidad de Servicio Civil de la SHCP.

FONDO DE GARANTÍA PARA REINTEGROS AL ERARIO FEDERAL

Tabla de referencia para determinar el importe del impuesto, por cada nivel salarial.

De acuerdo con la normatividad emitida por la Dirección de Procedimientos Legales de la TESOFE, en los Dictámenes 001 al 007, se tiene lo siguiente:

Los niveles del 04 al 12, no son sujetos a causión por el manejo de fondos o valores propiedad de la federación, ya que son considerados con las funciones de Técnico Operativo.

Los niveles del 27A al 27C, son considerados Puestos de Enlace, por lo que son sujetos a causión.

Los niveles del OA1 al NC3, son niveles de Mando Superior, sujetos a causión.

NIVEL	SUJETO A CAUSIÓN	SUELDO TABULAR	1/1000	FOGAREF
04	NO	2,940.00	0.000	0.00
05	NO	3,030.00	0.000	0.00
06	NO	3,220.00	0.000	0.00
07	NO	3,280.00	0.000	0.00
08	NO	3,350.00	0.000	0.00
09	NO	3,480.00	0.000	0.00
10	NO	3,630.00	0.000	0.00
11	NO	3,740.00	0.000	0.00
12	NO	3,860.00	0.000	0.00
13	SI	3,930.00	0.001	3.93
27A	SI	3,917.97	0.001	3.92
27B	SI	3,963.16	0.001	3.96
27C	SI	4,019.75	0.001	4.02
OA1	SI	4,274.65	0.001	4.27
NA1	SI	5,074.55	0.001	5.07
NA2	SI	5,074.55	0.001	5.07
NC2	SI	8,012.90	0.001	8.01
NC3	SI	8,012.90	0.001	8.01

El importe del sueldo reflejado corresponde únicamente al Sueldo Tabular sin Compensaciones.

Fuentes:

Tabulador de sueldos vigente del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, para el ejercicio fiscal 2002, concertado con la Unidad de Servicio Civil de la SHCP.

**CUOTAS AL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

Tabla de referencia para determinar el importe de las aportaciones y retenciones, por cada nivel salarial.

El importe de las cuotas al ISSSTE, se determina por la proporción del 12.75% aplicable al sueldo tabular más la prima quinquenal; para la retención se aplica la proporción del 8%; para las aportaciones al FOVISSSTE, se aplica la proporción del 5%:

LÍMITE DE COTIZACIÓN: 10 SMGD ELEVADO AL MES

SMG: 42.15
10 SMGD: 421.50
MENSUAL: 12,645.00

NIVEL	SUELDO TABULAR	QUINQUENIO	IMPORTE COTIZABLE	CUOTAS AL ISSSTE 12.75%	RETENCIÓN DE ISSSTE 8%	CUOTAS AL FOVISSSTE 5%
04	2,940.00	0.00	2,940.00	374.85	235.20	147.00
05	3,030.00	0.00	3,030.00	386.33	242.40	151.50
06	3,220.00	0.00	3,220.00	410.55	257.60	161.00
07	3,280.00	0.00	3,280.00	418.20	262.40	164.00
08	3,350.00	0.00	3,350.00	427.13	268.00	167.50
09	3,480.00	0.00	3,480.00	443.70	278.40	174.00
10	3,630.00	0.00	3,630.00	462.83	290.40	181.50
11	3,740.00	0.00	3,740.00	476.85	299.20	187.00
12	3,860.00	0.00	3,860.00	492.15	308.80	193.00
13	3,930.00	0.00	3,930.00	501.08	314.40	196.50
27A	3,917.97	0.00	3,917.97	499.54	313.44	195.90
27B	3,963.16	0.00	3,963.16	505.30	317.05	198.16
27C	4,019.75	0.00	4,019.75	512.52	321.58	200.99
OA1	4,274.65	0.00	4,274.65	545.02	341.97	213.73
NA1	5,074.55	0.00	5,074.55	647.01	405.96	253.73
NA2	5,074.55	0.00	5,074.55	647.01	405.96	253.73
NC2	8,012.90	0.00	8,012.90	1,021.64	641.03	400.65
NC3	8,012.90	0.00	8,012.90	1,021.64	641.03	400.65

El importe del sueldo reflejado corresponde únicamente al Sueldo Tabular sin Compensaciones.

Fuentes:

Tabulador de sueldos vigente del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, para el ejercicio fiscal 2002, concertado con la Unidad de Servicio Civil de la SHCP.

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

Tabla de referencia para determinar el importe de las cuotas, por cada nivel salarial.

El importe de las aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro, se determina por la proporción del 2% aplicable al sueldo tabular más la prima quinquenal:

LÍMITE DE COTIZACIÓN: 25 SMGD ELEVADO AL MES

SMGD: 42.15
 25 SMGD: 1,053.75
 MENSUAL: 31,612.50

NIVEL	SUELDO TABULAR	QUINQUENIO	IMPORTE COTIZABLE	CUOTAS AL SAR 2%
04	2,940.00	0.00	2,940.00	58.80
05	3,030.00	0.00	3,030.00	60.60
06	3,220.00	0.00	3,220.00	64.40
07	3,280.00	0.00	3,280.00	65.60
08	3,350.00	0.00	3,350.00	67.00
09	3,480.00	0.00	3,480.00	69.60
10	3,630.00	0.00	3,630.00	72.60
11	3,740.00	0.00	3,740.00	74.80
12	3,860.00	0.00	3,860.00	77.20
13	3,930.00	0.00	3,930.00	78.60
27A	3,917.97	0.00	3,917.97	78.36
27B	3,963.16	0.00	3,963.16	79.26
27C	4,019.75	0.00	4,019.75	80.40
OA1	4,274.65	0.00	4,274.65	85.49
NA1	5,074.55	0.00	5,074.55	101.49
NA2	5,074.55	0.00	5,074.55	101.49
NC2	8,012.90	0.00	8,012.90	160.26
NC3	8,012.90	0.00	8,012.90	160.26

El importe del sueldo reflejado corresponde únicamente al Sueldo Tabular sin Compensaciones.

Fuentes:

Tabulador de sueldos vigente del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, para el ejercicio fiscal 2002, concertado con la Unidad de Servicio Civil de la SHCP.

**CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA BASE DE CALCULO DEL IMPUESTO
SOBRE NÓMINAS**

PARTIDA	DESCRIPCIÓN	BASE DE CALCULO		FUNDAMENTO LEGAL
		SI	NO	
1103	Sueldos Base.- Remuneraciones al personal civil de carácter permanente.	X		• Art. 178 fracción I, Código financiero del D.F.
1201	Honorarios por Servicios Profesionales Independientes.- Asignaciones destinadas a cubrir el pago por la prestación de servicios contratados con personas físicas, como profesionistas, técnicos, expertos y peritos, entre otros.		X	• Título IV, capítulo II de la Ley del ISR.
1202	Sueldos base al personal eventual.- Remuneraciones al personal que desempeñe labores eventuales por estudios, obras o trabajos determinados.	X		• Art. 178 fracción I, Código financiero del D.F.
1301	Prima quinquenal.- Asignación adicional como complemento al sueldo del personal civil al servicio de las dependencias y entidades, una vez transcurridos los primeros cinco años de servicios.	X		• Art. 178 primer párrafo, Código financiero del D.F.
1305	Prima de vacaciones y dominical.- Asignaciones al personal que tenga derecho a vacaciones o preste sus servicios en domingo.	X		• Art. 178 primer párrafo, Código financiero del D.F.
1306	Gratificación de fin de año.- Asignaciones por concepto de aguinaldo o gratificación de fin de año al personal civil y militar al servicio de las dependencias y entidades.	X		• Art. 178 fracción V, Código financiero del D.F.
1308	Compensación por servicios eventuales.- Asignaciones por servicios eventuales o por sustituciones cuando no se expidan constancias de nombramiento al personal de base o de confianza que labore en forma permanente.	X		• Art. 178 párrafo primero, Código financiero del D.F.
1314	Honorarios especiales.- Honorarios por servicios profesionales asimilados a sueldos y salarios.		X	• Art. 178 párrafo primero, Código financiero del D.F.

**CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA BASE DE CALCULO DEL IMPUESTO
SOBRE NÓMINAS**

PARTIDA	DESCRIPCIÓN	BASE DE CALCULO		FUNDAMENTO LEGAL
		SI	NO	
1316	Liquidaciones por indemnizaciones y por sueldos y salarios caídos.- Liquidaciones que resulten por laudos emitidos o sentencia definitiva dictada por la autoridad competente, favorables a los trabajadores.	X		• Art. 178 fracción VIII, Código financiero del D.F.
1319	Remuneraciones por horas extraordinarias.- Remuneraciones a que tenga derecho el personal de las dependencias y entidades por servicios prestados en horas extraordinarias.	X		• Art. 178 fracción II, Código financiero del D.F.
1401	Cuotas al ISSSTE.- Cuotas del Gobierno Federal, para cubrir los conceptos de seguridad social a cargo del ISSSTE.		X	• Art. 178-A fracción VI, Código financiero del D.F.
1403	Cuotas para la vivienda.- Cuotas al Fondo Nacional de la Vivienda FOVISSSTE.		X	• Art. 178-A fracción V, Código financiero del D.F.
1404	Seguro Institucional.- Primas por concepto de seguro de vida del personal.		X	• Art. 178-A fracción XI, Código financiero del D.F.
1406	Seguro de gastos médicos.- Primas por concepto del seguro de gastos médicos del personal civil a su servicio.		X	• Art. 178-A fracción XI, Código financiero del D.F.
1505	Prestaciones de retiro.- Erogaciones que las dependencias y entidades realizan en beneficio de sus empleados por concepto de otras formas de retiro.	X		• Art. 178 fracción VIII, Código financiero del D.F.
1506	Estímulos por puntualidad y asistencia.- 2 a 12 días de sueldo en los primeros 2 años, 6 más por año consecutivo sin faltas ni retardos, Sólo al personal de base del programa tradicional.	X		• Art. 178 fracción III, Código financiero del D.F.
1506	Becas para estudios y/o capacitación.- Estudios a nivel de licenciatura y superior, a todo el personal.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.

CÉDULA V

CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA BASE DE CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS

PARTIDA	DESCRIPCIÓN	BASE DE CALCULO		FUNDAMENTO LEGAL
		SI	NO	
1506	Días económicos.- 6 a 12 días de sueldo cuando no hubiesen disfrutado de más del 50%. Sólo al personal de base del programa tradicional.	X		• Art. 178 fracción III, Código financiero del D.F.
1506	Acreditación por titulación de licenciatura.-		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1506	Estímulos y recompensas.- Recompensa \$7,500.00 de uno por cada 250 trabajadores. Extensiva a todo el personal.	X		• Art. 178 fracción III, Código financiero del D.F. • Art. 102 de la Ley de premios, estímulos y recompensas
1506	Premios por antigüedad.- Máximo: Recompensa en la cantidad de \$20,000.00. y Medalla de \$25,000.00, por 50 años de servicio prestados.	X		• Art. 178 fracción III, Código financiero del D.F. • Art. 102 de la Ley de premios, estímulos y recompensas
1506	Empleado del mes.- 10 días de salario mínimo vigente en el Distrito Federal. Un premio por cada 20 trabajadores. Solo personal Técnico operativo.	X		• Art. 178 fracción III, Código financiero del D.F.
1506	Pago a instructores internos.- Remuneración adicional, por impartir cursos conforme al programa de capacitación interna.	X		• Art. 178 párrafo primero, Código financiero del D.F.
1506	Incremento S.I.P.- 15 días de sueldo por incremento de nivel o rango, sólo personal del programa tradicional.	X		• Art. 178 fracción III, Código financiero del D.F.
1507	Despensa.- Apoyo económico a todo el personal técnico operativo y de enlace.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1507	Previsión social múltiple.- Apoyo económico a todo el personal técnico operativo y de enlace.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1507	Ayuda para servicios.- Apoyo económico a todo el personal técnico operativo y de enlace.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.

CÉDULA V

CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA BASE DE CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS

PARTIDA	DESCRIPCIÓN	BASE DE CALCULO		FUNDAMENTO LEGAL
		SI	NO	
1507	Desarrollo y capacitación.- Apoyo económico a todo el personal técnico operativo y de enlace.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1507	Ayuda para anteojos.- Apoyo económico hasta de \$300.00 una vez cada dos años. Sólo personal de base del programa tradicional.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1507	Ayuda para licencias de conducir.- Cubrir el costo de renovación de licencias de chofer a los operadores de vehículos. Extensiva a todo el personal con funciones de chofer.		X	• Art. 178-A fracción I, Código financiero del D.F.
1507	Apoyo para útiles escolares.- De 6 a 8 días de salario mínimo general sin exceder de dos hijos por trabajador, sólo personal de base del programa tradicional.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1507	Ayuda para impresión de tesis.- Apoyo hasta de \$1,500.00 para la impresión de tesis, examen profesional o seminario de titulación. Extensivo a todo el personal.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1507	Día de reyes.- Festejo para los hijos de todos los trabajadores de edades de 1 mes de nacidos a 12.6 años. \$100.00 por niño. Adicionales \$60.00 por niño del personal de base del programa tradicional.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1507	Día de la madre.- Desayuno y regalos para todas las madres trabajadoras. \$300.00 por madre. Regalo adicional a madres de base del programa tradicional por 4 salarios mínimos en el Distrito Federal.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1507	Día del padre.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.

**CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA BASE DE CALCULO DEL IMPUESTO
SOBRE NÓMINAS**

PARTIDA	DESCRIPCIÓN	BASE DE CALCULO		FUNDAMENTO LEGAL
		SI	NO	
1507	Día del niño.- Festejo para los hijos de todos los trabajadores de edades de 1 mes de nacidos a 12.6 años. \$100.00 por niño. \$60.00 adicionales por niño del personal de base del programa tradicional.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1507	Apoyo para gastos médicos.- Un botiquín por cada 50 trabajadores \$1,000.00 anuales.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1507	Deportivo Hacienda.- Pago de cuotas bimestrales por el personal inscrito al deportivo.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1507	Transporte de personal.- Renta de servicio de transporte para madres trabajadoras, desde la estancia infantil al centro de trabajo.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1507	Plan vacacional.- Gastos de transportación, acceso a centros recreativos, almuerzo, etc., en favor de los hijos de todos los trabajadores.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1507	Torneos deportivos internos.- Un uniforme deportivo por persona por cada disciplina organizada por la Unidad Ejecutora, incluye material deportivo y trofeos. \$500.00 por persona participante.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1507	Concursos culturales internos.- Pago de los gastos relacionados con la realización del evento.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1507	Vales de fin de año.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1507	Servicios de guarderías.- \$900 mensuales por hijo de madre trabajadora.		X	• Art. 178-A fracción XII, Código financiero del D.F.
1508	Aportaciones al SAR.- Aportaciones de las dependencias y entidades a favor del Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores.		X	• Art. 178-A fracción II, Código financiero del D.F.

CÉDULA V

CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA BASE DE CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS

PARTIDA	DESCRIPCIÓN	BASE DE CALCULO		FUNDAMENTO LEGAL
		SI	NO	
1509	Compensación Garantizada.- Asignaciones que se otorgan de manera regular y se pagan en función de la valuación de puestos y de nivel salarial a los servidores públicos de enlace, de mando y homólogos.	X		• Art. 178 primer párrafo, Código financiero del D.F.
1510	Pagas de defunción.- Asignaciones destinadas a cubrir gastos de esta naturaleza a familiares de servidores públicos, civiles y militares al servicios de las dependencias y entidades, así como a pensionistas directos.		X	• Art. 178-A fracción III, Código financiero del D.F.
1701	Estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño.- Asignaciones destinadas a cubrir los estímulos por productividad, eficiencia y calidad en el desempeño a los servidores públicos de las dependencias y entidades, conforme a los límites máximos mensuales que establezca el Presupuesto de Egresos, y de acuerdo con las normas que emita la Secretaría para su otorgamiento.	X		• Art. 178 fracción III, Código financiero del D.F.
	Incentivos por ventas.	X		• Art. 178 fracción III, Código financiero del D.F.

CONSOLIDADO DE PLAZAS POR NIVEL, CON IMPUESTOS

CÉDULA VI

COSTO MENSUAL DEL NIVEL 27-C

COSTO MENSUAL POR NIVEL DE SUELDO	CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	NIVEL	IMPORTE	
	SUELDO	SUELDOS BASE		27C	4,019.75
		COMPENSACIÓN		27C	5,882.98
	PRESTACIONES	DESPENSA		27C	77.00
		PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE		27C	81.00
		DESARROLLO Y CAPACITACIÓN		27C	0.00
	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	ISSSTE		27C	512.52
		SAR		27C	80.40
	IMPUESTOS A CARGO	FOVISSSTE		27C	200.99
		ISCAS		27C	297.08
	PRESUPUESTO DE GASTO	IMPUESTO SOBRE NÓMINA		27C	201.21
					11,352.93
RETENCIONES FISCALES	IMPUESTO SOBRE LA RENTA		27C	1,031.10	
	CRÉDITO AL SALARIO		27C	0.00	
	SERV. MED. Y MAT. ISSSTE		27C	321.58	
	FOGAREF		27C	4.02	
PRESUPUESTO DE RETENCIONES				1,356.70	

PRESUPUESTO MENSUAL DEL NIVEL 27-C

PLAZAS AUTORIZADAS			45	IMPORTE	
COSTO POR PLANTILLA AUTORIZADA			NIVEL	IMPORTE	
	SUELDO	SUELDOS BASE		27C	180,888.75
		COMPENSACIÓN		27C	264,734.10
	PRESTACIONES	DESPENSA		27C	3,465.00
		PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE		27C	3,645.00
		DESARROLLO Y CAPACITACIÓN		27C	0.00
	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	ISSSTE		27C	23,063.32
		SAR		27C	3,617.78
	IMPUESTOS A CARGO	FOVISSSTE		27C	9,044.44
		ISCAS		27C	13,368.69
	PRESUPUESTO DE GASTO	IMPUESTO SOBRE NÓMINA		27C	9,054.66
					510,881.72
RETENCIONES FISCALES	IMPUESTO SOBRE LA RENTA		27C	46,399.50	
	CRÉDITO AL SALARIO		27C	0.00	
	SERV. MED. Y MAT. ISSSTE		27C	14,471.10	
	FOGAREF		27C	180.89	
PRESUPUESTO DE RETENCIONES				61,051.49	

CONSOLIDADO DE PLAZAS POR NIVEL, CON IMPUESTOS

CÉDULA VI

MODIFICACIONES	CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	NIVEL	IMPORTE	
	SUELDO	SUELDOS BASE		27C	188.04
		COMPENSACIÓN		27C	274.54
	PRESTACIONES	DESPENSA		27C	0.00
		PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE		27C	0.00
		DESARROLLO Y CAPACITACIÓN		27C	0.00
	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	ISSSTE		27C	23.98
		SAR		27C	3.76
		FOVISSSTE		27C	9.40
	IMPUESTOS A CARGO	ISCAS		27C	13.88
		IMPUESTO SOBRE NÓMINA		27C	9.25
	DIFERENCIAS EN GASTO				522.85
	RETENCIONES FISCALES	IMPUESTO SOBRE LA RENTA		27C	-793.50
		CRÉDITO AL SALARIO		27C	0.00
		SERV. MED. Y MAT. ISSSTE		27C	321.58
FOGAREF			27C	0.18	
DIFERENCIAS EN RETENCIONES				-471.74	

*Observación: Las diferencias detectadas se deben al descuento de faltas injustificadas.

LIQUIDACIÓN	SUELDO	DESCRIPCIÓN	NIVEL	IMPORTE	
	SUELDO	SUELDOS BASE		27C	180,700.71
		COMPENSACIÓN		27C	264,459.56
	PRESTACIONES	DESPENSA		27C	3,465.00
		PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE		27C	3,645.00
		DESARROLLO Y CAPACITACIÓN		27C	0.00
	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	ISSSTE		27C	23,039.34
		SAR		27C	3,614.01
		FOVISSSTE		27C	9,035.04
	IMPUESTOS A CARGO	ISCAS		27C	13,354.81
		IMPUESTO SOBRE NÓMINA		27C	9,045.41
	GASTO REALIZADO				510,358.87
	RETENCIONES FISCALES	IMPUESTO SOBRE LA RENTA		27C	47,193.00
CRÉDITO AL SALARIO			27C	0.00	
SERV. MED. Y MAT. ISSSTE			27C	14,149.52	
FOGAREF			27C	180.71	
RETENCIONES EFECTUADAS				61,523.23	

Acumulación de tablas que determinan el importe de las aportaciones y retenciones por cada nivel salarial, combinado con el total de plazas autorizadas.

Fuente:

Liquidación de nómina y obligaciones fiscales del mes de agosto, por la Dirección Regional Centro en el Distrito Federal, del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

CONSOLIDADO DE PLAZAS POR NIVEL, CON IMPUESTOS

CÉDULA VI

PRESUPUESTO MENSUAL DE TODOS LOS NIVELES

PLAZAS AUTORIZADAS			659	
			TOTAL	
COSTO POR PLANTILLA AUTORIZADA	SUELDO	SUELDOS BASE	2,320,899.36	
		COMPENSACIÓN	1,221,091.21	
	PRESTACIONES	DESPENSA	50,743.00	
		PREVISIÓN SOCIAL MULTIPLE	57,447.00	
		DESARROLLO Y CAPACITACIÓN	99,600.00	
	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	ISSSTE	295,914.67	
		SAR	46,417.99	
		FOVISSSTE	116,044.97	
	IMPUESTOS A CARGO	ISCAS	106,259.72	
		IMPUESTO SOBRE NOMINA	74,895.61	
	PRESUPUESTO DE GASTO			4,389,413.52
	RETENCIONES FISCALES	IMPUESTO SOBRE LA RENTA	230,872.39	
		CRÉDITO AL SALARIO	68,890.09	
		SERV. MED. Y MAT. ISSSTE	185,707.95	
		FOGAREF	882.30	
	PRESUPUESTO DE RETENCIONES			486,008.73

CONSOLIDADO DE PLAZAS POR NIVEL, CON IMPUESTOS

CÉDULA VI

VARIACIÓN TOTAL CONTRA EL PRESUPUESTO

MODIFICACIONES	CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	TOTAL	
	SUELDO	SUELDOS BASE		-15,852.86
		COMPENSACIÓN		850.37
	PRESTACIONES	DESPENSA		-441.46
		PREVISIÓN SOCIAL MULTIPLE		-550.40
		DESARROLLO Y CAPACITACIÓN		-1,146.66
	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	ISSSTE		-2,021.24
		SAR		-317.06
		FOVISSSTE		-792.64
	IMPUESTOS A CARGO	ISCAS		-450.07
		IMPUESTO SOBRE NÓMINA		-342.82
	DIFERENCIAS EN GASTO			-21,064.84
	RETENCIONES FISCALES	IMPUESTO SOBRE LA RENTA		-3,244.61
		CRÉDITO AL SALARIO		272.09
		SERV. MED. Y MAT. ISSSTE		554.88
FOGAREF			-1,487.32	
DIFERENCIAS EN RETENCIONES			-3,904.96	

DATOS CONSOLIDADOS PARA EL LLENADO DE DECLARACIONES

LIQUIDACIÓN	SUELDO	SUELDOS BASE	2,336,752.22	
		COMPENSACIÓN	1,220,240.84	
	PRESTACIONES	DESPENSA	51,184.46	
		PREVISIÓN SOCIAL MULTIPLE	57,997.40	
		DESARROLLO Y CAPACITACIÓN	100,746.66	
	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	ISSSTE	297,935.91	
		SAR	46,735.04	
		FOVISSSTE	116,837.61	
	IMPUESTOS A CARGO	ISCAS	106,709.79	
		IMPUESTO SOBRE NÓMINA	75,338.43	
	GASTO REALIZADO			4,410,476.37
	RETENCIONES FISCALES	IMPUESTO SOBRE LA RENTA	233,881.00	
		CRÉDITO AL SALARIO	68,582.00	
SERV. MED. Y MAT. ISSSTE		185,117.07		
FOGAREF		2,333.62		
RETENCIONES EFECTUADAS			489,913.69	

Acumulación de tablas que determinan el importe de las aportaciones y retenciones por cada nivel salarial, combinado con el total de plazas autorizadas.

Fuente:

Liquidación de nómina y obligaciones fiscales del mes de agosto, por la Dirección Regional Centro en el Distrito Federal, del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

FORMULARIOS DE LIQUIDACIÓN Y PAGO DE IMPUESTOS

(datos de la Cédula VI del cuadro de liquidación)

Para el llenado del Formulario 1-D, del SAT

Impuesto Sobre la Renta:

Saldo: \$ 233,881.00

Crédito al Salario.

En este caso tenemos la opción de pagar el Impuesto Sustitutivo, y así poder compensar el saldo del Crédito Al Salario efectivamente pagado al trabajador contra el ISR retenido a otros trabajadores.

Debemos considerar que el importe de cualquiera de los conceptos representa un gasto en servicios personales, y que no es posible determinar utilidad fiscal pues las Instituciones Públicas no son lucrativas.

Por lo anterior, considerando cual de las dos opciones representa un gasto menor se tiene:

Si CAS = \$ 68,582.00; y
Sustitutivo = \$ 106,709.79.

En este caso, la opción de absorber el importe del Crédito Al Salario representa la mejor opción, por lo que se deberá reclasificar a la cuenta de gastos, sin opción de compensar contra el ISR retenido a otros trabajadores, o deducirlo del resultado fiscal.

FORMULARIOS DE LIQUIDACIÓN Y PAGO DE IMPUESTOS

(datos de la Cédula VI del cuadro de liquidación)

Para el llenado del formato “Liquidación de Obligaciones de Pago de las Dependencias, Entidades u Organismos”, del ISSSTE

Sueldos cotizables: \$ 2,336,752.22

Aportaciones 12.75% (Dependencias): \$ 297,935.91

Cuotas 8% (Del trabajador): \$ 185,117.07

Número de trabajadores: 659

FORMULARIOS DE LIQUIDACIÓN Y PAGO DE IMPUESTOS

(datos de la Cédula VI del cuadro de liquidación)

Para la liquidación de FOGAREF.

En este caso, dado que no existe un formulario específico para la liquidación de este impuesto federal, se procede a presentar la declaración mediante escrito libre ante el SAT.

FOGAREF \$ 2,333,62



INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA,
GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA

DIRECCION REGIONAL CENTRO

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

OFICIO DE ENTERO DE RETENCIONES
FISCALES R.F.C.: INE830121220

1.7.8J.02/

MÉXICO, D.F., 04 septiembre, 2002.

" México cuenta con el INEGI "

SECRETARIA DE HACIENDA
Y CRÉDITO PÚBLICO
ADMINISTRACIÓN LOCAL CENTRO
AV. INSURGENTES SUR 14
COL. JUÁREZ, DEL. CUAHUTEMOC
C.P. 006600
PRESENTE



Por medio del presente me permito informarle usted, que la Unidad Registral con domicilio fiscal en Calle Balderas No. 71 3er. piso, Col. Centro, procede por conducto de la administración local centro, de esta ciudad a efectuar el entero del FOGAFIF del personal del programa Censos Nacionales, correspondiente al mes de agosto del año en curso, a través del cheque No. 0533282 del Scotiabank Inverlat, por un importe de: \$, 2,334.00 (DOS MIL TRESCIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS 62/100 M.D.), como sigue:

CXLC	PROGRAMA	IMPORTE
2071	CENSOS NACIONALES	\$ 2,333.62

Lo anterior, con la finalidad de que se efectúe el pago respectivo.

Sin otro particular por el momento, recibiendo un cordial saludo.

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
EL SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO

LIC. EDUARDO DE LA PAZ VEGA

C.c.p. Act. Victor F. Guerrero M.- Director Regional en el D.F.
C.c.p. C.P. Ma. Concepción Rojas.- Jefe del Depto. Prog. Presup.
EPV/MCR/ggr.

FORMULARIOS DE LIQUIDACIÓN Y PAGO DE IMPUESTOS

(datos de la Cédula VI del cuadro de liquidación)

Para el llenado del Formato Universal de la Tesorería del Distrito Federal.

De acuerdo con la clasificación de conceptos que gravan el impuesto:

Sueldos:	\$	2,336,752.22
Compensación	\$	1,220,240.84
Despensa	\$	51,184.46
Previsión Social Múltiple	\$	57,997.40
Desarrollo y Capacitación	\$	<u>100,746.66</u>
Total:	\$	<u>3,766,921.50</u>
2%	\$	75,338.43
Número de trabajadores:		659



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL

México

SECRETARÍA DE FINANZAS
TESORERÍA

FORMATO UNIVERSAL DE LA TESORERÍA 2002

(PARA PAGO EN SUCURSALES BANCARIAS. FAVOR DE NO USAR CENTAVOS
ANTES DE LLENAR ESTE FORMATO, CONSULTE LA GUÍA ADJUNTA, ESCRIBA CON LETRA DE MOLDE)

**ILLENE UNA
SOLA SECCIÓN!**

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA

NOMBRE, DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL

BALDERAS #71 COL. CENTRO C.P. 06040

CALLE, NÚMERO, COLONIA Y CÓDIGO POSTAL

TRÁNSITO, VIALIDAD Y MEDIO AMBIENTE (Claves 1 a la 51)

CLAVE DE PAGO	No. DE PLACA	MARCA	MODELO	FOLIO DE INFRACCIÓN	IMPORTE

TRÁMITES DEL REGISTRO CIVIL (Claves 55 y 56)

CLAVE DE PAGO	NO. DE COPIAS	PRECIO	IMPORTE	COSTO CORREO	IMPORTE
	MISMO DOCUMENTO	CUJ	SIN CORREO	OPCIONAL	CON CORREO
CLAVE DE PAGO					IMPORTE

(Claves 57 a la 75)

SERVICIOS DE LA POLICÍA (Claves 78 y 79)

CLAVE DE PAGO	FOLIO DE FACTURA	IMPORTE

IMPUESTO PREDIAL (Claves 80 y 81)

CLAVE DE PAGO	No. DE CUENTA	BIMESTRE	AÑO	IMPORTE DE LA BOLETA

DERECHOS POR SUMINISTRO DE AGUA (Claves 82 y 83)

CLAVE DE PAGO	No. DE CUENTA	BIMESTRE	AÑO	IMPORTE DE LA BOLETA

TENENCIA Y DERECHOS VEHICULARES (Claves 84 a la 87)

CLAVE DE PAGO	MARCA	MODELO	No. DE CILINDROS	EJERCICIO FISCAL
SUBMARCA	PLACA	VALOR FACTURA DEL VEHÍCULO		

OTROS IMPUESTOS (Claves 88 a la 93)

CLAVE DE PAGO	R.F.C.	No. CUENTA PREDIAL	MES	AÑO

ESTE FORMATO SÓLO ES VÁLIDO CON LA CERTIFICACIÓN O RECIBO UNIVERSAL DEL BANCO Y CON LA FIRMA Y SELLO DEL CAJERO

Las cantidades anotadas en este formato deberán ajustarse a pesos, de conformidad con el artículo 46 del Código Financiero del Distrito Federal. Hasta 50 centavos al peso inferior y a partir de 51 centavos al peso superior.

Con fundamento en el artículo 83, fracción I, incisos c) y e), del Código Financiero del Distrito Federal, declaro bajo protesta de decir verdad que los datos asentados en esta declaración son verídicos.

AVISO IMPORTANTE PARA LLENADO DEL FORMATO

Es indispensable contar con su línea de captura y la fecha de vigencia. Para obtenerlas, llame a Locatel al 5658-1111, o consulte en internet en: www.finanzas.df.gob.mx y tenga a la mano la información que se solicita en el formato

VIGENCIA VÁLIDA HASTA: Día Mes Año

LÍNEA DE CAPTURA

8 8 I N E B 3 I P X 2 2 0 7 C 0 5 8 2 3

LIC. EDUARDO DE LA PAZ VEGA

Nombre y firma del Contribuyente ó Representante Legal

IMPORTE	75338
DERECHOS	0
ACTUALIZACIÓN	0
RECARGOS	0
OTROS	
TOTAL A PAGAR	75338

8 8 I N E B 3 I P X 2 2 0 7 C 0 5 8 2 3

LÍNEA DE CAPTURA

CLAVE DE PAGO 8 8



FORMATO UNIVERSAL DE LA TESORERÍA 2002

GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México

SECRETARÍA DE FINANZAS
TESORERÍA

IMPORTANTE: SI NO CUENTA CON SU LÍNEA DE CAPTURA, NO PODRÁ REALIZAR SU PAGO EN EL BANCO

COPIA PARA EL USUARIO Ó CONTRIBUYENTE

IMPORTE	75338
DERECHOS	0
ACTUALIZACIÓN	0
RECARGOS	0
OTROS	
TOTAL A PAGAR	75338

IMPUESTO SUSTITUTIVO DE CRÉDITO AL SALARIO

OBSERVACIONES

Mediante el procedimiento aplicado en el caso práctico anterior, se efectuó un análisis comparativo del proceso para el pago de nómina en el mes de abril del ejercicio 2002, detectando que se realiza el pago del Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario, cuando aparentemente no debería realizarse, de esto, se derivan las siguientes observaciones:

Sueldos

Inferiores a \$ 4,151.61. En este caso, el Crédito al Salario (CAS) es mayor que el Impuesto Sobre la Renta, por lo tanto, los trabajadores con estos sueldos reflejan un incremento en su pago. Esto representa al Crédito al Salario *efectivamente pagado* al trabajador.

Superiores a \$ 4,151.61 y hasta \$ 111,579.67. En este caso, el Impuesto Sobre la Renta (ISR) es mayor que el Crédito al Salario determinado, por lo que los trabajadores con estos sueldos, reflejan una disminución en su pago. Esto representa el Impuesto Sobre la Renta *retenido* al trabajador.

Cuentas Por Liquidar

Actualmente reflejan los importes del Impuesto Sobre la Renta y de Crédito Al Salario acumulados de manera global, es decir, no se determina si existe CAS efectivamente pagado al trabajador, o ISR retenido, sino que se mezcla con el que corresponde a todos los niveles de sueldo, lo que provoca que el saldo en cada concepto no corresponda al CAS pagado efectivamente o al ISR retenido.

Formulario 1-D para la declaración de pagos provisionales..., y retención de impuestos federales

Para los efectos e interpretación de las disposiciones del Impuesto Sustitutivo del Crédito Al Salario, es indispensable señalar, que sólo deberá considerarse como un gasto, o disminuirse del ISR retenido, el Crédito al Salario efectivamente pagado al trabajador.

Estados Financieros

Para precisar con más exactitud los efectos del registro inadecuado de los importes de CAS efectivamente pagado, e ISR retenido, se analizó el proceso del registro contable mediante dos ejercicios prácticos, tomando los datos del pago correspondiente al mes de abril de 2002, los cuales se reflejan en el Cuadro A, dado que el saldo del Crédito Al Salario en los Estados Financieros, no reflejan de manera adecuada los importes de crédito al salario efectivamente pagado.

Primer caso: Opción de pagar el Impuesto Sustitutivo de Crédito al Salario.

Los movimientos contables son:

- A) Liberación de Cuentas por Liquidar para el pago de nómina.
- B) Liberación de Cuentas por liquidar de operaciones ajenas para el pago de impuestos retenidos a favor de terceros.
- C) Liberación de Cuentas por Liquidar para el pago del Impuesto Sustitutivo de Crédito Al Salario.
- D) Liberación de Cuentas por Liquidar por el pago de Impuesto Sobre la Renta.

Segundo caso: Opción de no pagar el Impuesto Sustitutivo.

Los movimientos contables son:

- A) Liberación de Cuentas por Liquidar para el pago de nómina.
- B) Liberación de Cuentas por liquidar de operaciones ajenas para el pago de impuestos retenidos a favor de terceros.
- C) Reclasificación del Gasto por concepto de Crédito al Salario.
- D) Liberación de Cuentas por Liquidar por el pago de Impuesto Sobre la Renta.

RESUMEN DE RETENCIÓN DE I.S.R. Y PAGO DE C.A.S. E IMPUESTO SUSTITUTIVO DE C.A.S.
CORRESPONDIENTE AL MES DE ABRIL 2002.

Cuadro A

INEGI

DIRECCIÓN REGIONAL CENTRO.

NIVEL	PUESTO DESCRIPCIÓN	SUELDO	ISPT REGISTRADO	CAS REGISTRADO	ISR RETENIDO	CAS PAGADO
01	ASISTENTE.	2,215.64	123.00	-352.00	0.00	-229.00
01	ASISTENTE.	14,635.08	822.00	-2,112.00	0.00	-1,290.00
18	AUXILIAR DE SERVS. Y MANT.	27,540.70	1,551.00	-3,872.00	0.00	-2,321.00
20	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 'B'	5,357.88	306.00	-704.00	0.00	-398.00
01	ASISTENTE.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
01	ASISTENTE.	63,709.06	3,652.00	-8,066.00	0.00	-4,444.00
21	OFICIAL SERVS.Y MANT.	504,823.49	28,974.00	-63,955.00	0.00	-34,981.00
02	TECNICO.	109,208.16	6,417.00	-11,940.00	0.00	-5,523.00
23	OFICIAL TECNICO	233,823.05	13,378.00	-26,157.00	0.00	-12,779.00
24	SECRETARIA EJECUTIVA 'D'	49,808.15	2,872.00	-5,282.00	0.00	-2,410.00
25	TECNICO EN COMPUTACION	217,894.58	12,687.00	-22,637.00	0.00	-9,950.00
02	TECNICO	18,760.66	1,113.00	-1,980.00	0.00	-867.00
26	SECRETARIA EJECUTIVA 'C'	104,253.91	6,144.00	-10,332.00	0.00	-4,188.00
02	TECNICO.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
01	ASISTENTE	332,225.00	19,919.00	-32,010.00	0.00	-12,081.00
27	ESPECIALISTA TECNICO	106,176.25	6,203.00	-10,231.00	0.00	-4,028.00
03	SRIA. JEFE DE DEPTO.	44,701.54	2,680.00	-4,290.00	0.00	-1,630.00
05	SECRETARIA DE SUBDIRECTOR.	29,496.80	1,810.00	-2,640.00	0.00	-830.00
02	TECNICO.	240,249.60	15,148.00	-20,208.00	0.00	-5,080.00
04	ESPECIALISTA.	7,528.16	460.00	-660.00	0.00	-200.00
27Z	TECNICO ESPECIALIZADO	79,875.61	5,164.00	-8,423.00	0.00	-1,259.00
05	SECRETARIA DE SUBDIRECTOR.	12,122.28	792.00	-840.00	0.00	-48.00
02	TECNICO.	45,426.26	3,071.00	-3,080.00	0.00	-9.00
04	ESPECIALISTA.	66,425.60	4,448.00	-4,480.00	0.00	-32.00
27ZA	COORDINADOR DE TECNICOS ESP.	8,660.00	580.00	-580.00	20.00	0.00
02	TECNICO.	17,805.04	1,257.00	-1,120.00	137.00	0.00
04	ESPECIALISTA.	59,371.28	4,206.00	-3,328.00	878.00	0.00
27ZB	TECNICO SUPERIOR	191,388.40	14,587.00	-9,349.00	5,248.00	0.00
07	SRIA. DE DIRECTOR DE AREA	4,781.60	379.00	-254.00	125.00	0.00
04	ESPECIALISTA	53,641.50	3,948.00	-2,794.00	1,154.00	0.00
06	RESPONSABLE DE PROYECTO.	29,987.36	2,180.00	-1,524.00	638.00	0.00
04	ESPECIALISTA.	53,652.00	4,115.00	-2,180.00	1,935.00	0.00
06	RESPONSABLE DE PROYECTO.	10,876.24	834.00	-436.00	398.00	0.00
04	ESPECIALISTA.	17,587.74	1,394.00	-654.00	740.00	0.00
04	ESPECIALISTA.	5,931.84	470.00	-218.00	252.00	0.00
06	RESPONSABLE DE PROYECTO.	5,989.98	474.00	-218.00	256.00	0.00
27A	PROF. DE SERVS. ESP.	211,051.20	18,570.00	-4,580.00	14,010.00	0.00
06	RESPONSABLE DE PROYECTO	67,223.18	6,354.00	-1,368.00	4,988.00	0.00
27B	PROF. DICT. DE SERVS. ESP.	320,747.00	32,174.00	-6,081.00	28,083.00	0.00
06	SUBJEFE DE DEPARTAMENTO.	8,013.08	812.00	-152.00	660.00	0.00
06	RESPONSABLE DE PROYECTO.	57,139.32	5,930.00	-1,064.00	4,875.00	0.00
06	SUBJEFE DE DEPTO.	8,862.28	987.00	-152.00	835.00	0.00
06	RESPONSABLE DE PROYECTO.	17,821.72	2,011.00	-304.00	1,707.00	0.00
27C	PROF. EJEC. DE SERVS. ESP.	403,065.38	49,381.00	-6,234.00	43,147.00	0.00
06	SUBJEFE DE DEPARTAMENTO.	105,632.34	12,882.00	-1,872.00	11,210.00	0.00
06	SUBJEFE DE DEPARTAMENTO.	21,649.56	2,850.00	-304.00	2,546.00	0.00
0A1	JEFE DE DEPARTAMENTO	32,486.17	5,887.00	-153.00	5,734.00	0.00
0A1	JEFE DE DEPARTAMENTO	1,123,999.40	184,367.00	-7,601.00	176,768.00	0.00
0B1	JEFE DE DEPARTAMENTO.	190,940.82	38,273.00	-1,034.00	37,209.00	0.00
0C1	JEFE DE DEPARTAMENTO.	26,358.60	5,384.00	-152.00	5,232.00	0.00
NA1	SUBDIRECTOR DE AREA	462,541.38	90,752.00	-1,824.00	88,928.00	0.00
NA2	SUBDIRECTOR DE AREA.	156,607.12	35,213.00	-608.00	34,605.00	0.00
NB2	SUBDIRECTOR DE AREA	47,542.72	11,604.00	-152.00	11,452.00	0.00
NC20	SUBDIRECTOR DE AREA	160,252.02	39,434.00	-456.00	38,978.00	0.00
NC3	COORDINADOR.	280,941.06	78,755.00	-608.00	78,147.00	0.00
LD2	DIRECTOR REGIONAL.	151,363.02	48,720.00	-152.00	48,568.00	0.00
TOTAL DE NOMINAS		6,628,937.87	849,477.88	-399,677.88	648,807.88	-184,867.88
HONORARIOS		0.00	10,255.60	0.00	10,255.60	0.00
FALTAS:		3,997.35	0.00	0.00	0.00	0.00
RESPONSABILIDADES		814.54	0.00	0.00	0.00	0.00
SUMA DE LAS PARTIDAS 1103, 1202, 1509		6,628,025.78	850,732.88	-399,677.88	659,063.48	-184,867.88
DECLARACION PROVISIONAL DE ABRIL			551,156.60		551,156.60	

POLIZAS DE DIARIO E INGRESOS

CASO 1

A) POR LA LIBERACIÓN DE LAS CxLC PARA EL PAGO DE LA NÓMINA.

POLIZA DE DIARIO:	CARGO	ABONO
PRESUPUESTO EJERCIDO	7,917,104.04	
1103 SUELDOS TRADICIONAL 1,550,264.37		
1202 SUELDOS EVENTUAL 2,069,484.67		
1301QUINQUENIO 29,736.50		
1506 PUNTUALIDAD 1,228.50		
1507 OTRAS PRESTACIONES 109,681.51		
1509 COMPEN. GARANTIZADA 3,006,091.28		
1511 PREST. ADICIONALES 250,617.21		
CUENTAS POR LIQUIDAR		5,711,418.52
IMPUESTOS RETENIDOS DERIVADOS		540,900.00
ISPT 645,467.00		
CAS -104,567.00		
DESCUENTOS A FAVOR DE TERCEROS		764,785.52
PRESTAMOS ISSSTE 55,504.92		
ISSSTE 289,985.03		
FONAC 56,473.62		
FOGAREF 3,617.84		
RESPONSABILIDADES 285.42		
FIPROVI 8,716.40		
SEGURO INSTITUC. 157,743.47		
AHISA ADICIONAL 2,970.40		
CRED. HIP. FIJO 1,919.92		
CRED. HIP. VAR. 16,567.02		
CUOTA SINDICAL 9,063.99		
SEGURO FOVISSSTE 85.00		
AHISA VOLUNTARIO 18,421.67		
SEGURO COMERCIAL 19,984.06		
G. M. M. 9,055.40		
SEGURO DE RETIRO 8,436.31		
SEGURO DE SEPARACION 105,955.05		
SUMAS TOTALES:	7,917,104.04	7,917,104.04
POLIZA DE INGRESOS	CARGO	ABONO
BANCOS 5711418.52		
ACREEDORES		5711418.52
SUMAS TOTALES:	5,711,418.52	5,711,418.52

POLIZAS DE DIARIO E INGRESOS

CASO 1

B) POR LA LIBERACIÓN DE LAS CxLC PARA EL PAGO DE OPERACIONES AJENAS DE DESC. A FAVOR DE TERCEROS.

POLIZA DE DIARIO:	CARGO	ABONO
DESCUENTOS A FAVOR DE TERCEROS	764,785.52	
PRESTAMOS ISSSTE	55,504.92	
ISSSTE	289,985.03	
FONAC	56,473.62	
FOGAREF	3,617.84	
RESPONSABILIDADES	285.42	
FIPROVI	8,716.40	
SEGURO INSTITUC.	157,743.47	
AHISA ADICIONAL	2,970.40	
CRED. HIP. FIJO	1,919.92	
CRED. HIP. VAR.	16,567.02	
CUOTA SINDICAL	9,063.99	
SEGURO FOVISSSTE	85.00	
AHISA VOLUNTARIO	18,421.67	
SEGURO COMERCIAL	19,984.06	
G. M. M.	9,055.40	
SEGURO DE RETIRO	8,436.31	
SEGURO DE SEPARACION	105,955.05	
CUENTAS POR LIQUIDAR		764,785.52
SUMAS TOTALES:	764,785.52	764,785.52
POLIZA DE INGRESOS	CARGO	ABONO
BANCOS ACREEDORES	764,785.52	764,785.52
SUMAS TOTALES:	764,785.52	764,785.52

POLIZAS DE DIARIO E INGRESOS

CASO 1

C) POR LA LIBERACIÓN DE LAS CxLC PARA EL PAGO DE OPERACIONES AJENAS POR CONCEPTO DE IMPUESTOS SUSTITUTIVO DE CRÉDITO AL SALARIO.

POLIZA DE DIARIO:	CARGO	ABONO
PRESUPUESTO EJERCIDO CUENTAS POR LIQUIDAR	202,643.22	202,643.22
SUMAS TOTALES:	202,643.22	202,643.22
PÓLIZA DE INGRESOS	CARGO	ABONO
BANCOS ACREEDORES	202,643.22	202,643.22
SUMAS TOTALES:	202,643.22	202,643.22

D) POR LA LIBERACIÓN DE LAS CxLC PARA EL PAGO DE OPERACIONES AJENAS DE IMPUESTOS DERIVADOS.

POLIZA DE DIARIO:	CARGO	ABONO
IMPUESTOS RETENIDOS DERIVADOS ISPT 645,467.00 CAS -104,567.00	540,900.00	
CUENTAS POR LIQUIDAR		540,900.00
SUMAS TOTALES:	540,900.00	540,900.00
PÓLIZA DE INGRESOS	CARGO	ABONO
BANCOS ACREEDORES	540,900.00	540,900.00
SUMAS TOTALES:	540,900.00	540,900.00

ESQUEMAS DE MAYOR

CASO 1

Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario Dirección Regional Centro del INEGI.

PRESUPUESTO EJERCIDO	
A)	7,017,104.04
C)	202,643.22
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 7,219,747.26 </div>	
0.00	

CUENTAS POR LIQUIDAR	
	5,711,418.52 (A)
	764,785.52 (B)
	202,643.22 (C)
	540,900.00 (D)
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 0.00 </div>	
7,219,747.26	

IMPUESTOS RETENIDOS DERIVADOS	
D)	540,900.00
	645,487.00 (A)
	-104,567.00 (A)
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 540,900.00 </div>	
540,900.00	

DESCUENTOS A FAVOR DE TERCEROS	
B)	764,785.52
	764,785.52 (A)
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 764,785.52 </div>	
764,785.52	

BANCOS	
A)	5,711,418.52
B)	764,785.52
C)	202,643.22
D)	540,900.00
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 7,219,747.26 </div>	
0.00	

ACREEDORES	
	5,711,418.52 (A)
	764,785.52 (B)
	202,643.22 (C)
	540,900.00 (D)
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 0.00 </div>	
7,219,747.26	

POLIZAS DE DIARIO E INGRESOS

CASO 2

A) POR LA LIBERACIÓN DE LAS CxLC PARA EL PAGO DE LA NÓMINA.

POLIZA DE DIARIO:		CARGO	ABONO
PRESUPUESTO EJERCIDO		7,017,104.04	
1103 SUELDOS TRADICIONAL	1,550,264.37		
1202 SUELDOS EVENTUAL	2,069,484.67		
1301QUINQUENIO	29,736.50		
1506 PUNTUALIDAD	1,228.50		
1507 OTRAS PRESTACIONES	109,681.51		
1509 COMPEN. GARANTIZADA	3,006,091.28		
1511 PREST. ADICIONALES	250,617.21		
CUENTAS POR LIQUIDAR			5,711,418.52
IMPUESTOS RETENIDOS DERIVADOS			540,900.00
ISPT	645,467.00		
CAS	-104,567.00		
DESCUENTOS A FAVOR DE TERCEROS			764,785.52
PRESTAMOS ISSSTE	55,504.92		
ISSSTE	289,985.03		
FONAC	56,473.62		
FOGAREF	3,617.84		
RESPONSABILIDADES	285.42		
FIPROVI	8,716.40		
SEGURO INSTITUC.	157,743.47		
AHISA ADICIONAL	2,970.40		
CRED. HIP. FIJO	1,919.92		
CRED. HIP. VAR.	16,567.02		
CUOTA SINDICAL	9,063.99		
SEGURO FOVISSSTE	85.00		
AHISA VOLUNTARIO	18,421.67		
SEGURO COMERCIAL	19,984.06		
G. M. M.	9,055.40		
SEGURO DE RETIRO	8,436.31		
SEGURO DE SEPARACION	105,955.05		
SUMAS TOTALES:		7,017,104.04	7,017,104.04
PÓLIZA DE INGRESOS		CARGO	ABONO
BANCOS		5711418.52	
ACREEDORES			5711418.52
SUMAS TOTALES:		5,711,418.52	5,711,418.52

POLIZAS DE DIARIO E INGRESOS

CASO 2

B) POR LA LIBERACIÓN DE LAS CxLC PARA EL PAGO DE OPERACIONES AJENAS DE DESC.
A FAVOR DE TERCEROS.

POLIZA DE DIARIO:		CARGO	ABONO
DESCUENTOS A FAVOR DE TERCEROS		764,785.52	
PRESTAMOS ISSSTE	55,504.92		
ISSSTE	289,985.03		
FONAC	56,473.62		
FOGAREF	3,617.84		
RESPONSABILIDADES	285.42		
FIPROVI	8,716.40		
SEGURO INSTITUC.	157,743.47		
AHISA ADICIONAL	2,970.40		
CRED. HIP. FIJO	1,919.92		
CRED. HIP. VAR.	16,567.02		
CUOTA SINDICAL	9,063.99		
SEGURO FOVISSSTE	85.00		
AHISA VOLUNTARIO	18,421.67		
SEGURO COMERCIAL	19,984.06		
G. M. M.	9,055.40		
SEGURO DE RETIRO	8,436.31		
SEGURO DE SEPARACION	105,955.05		
CUENTAS POR LIQUIDAR			764,785.52
SUMAS TOTALES:		764,785.52	764,785.52
PÓLIZA DE INGRESOS		CARGO	ABONO
BANCOS		764,785.52	
ACREEDORES			764,785.52
SUMAS TOTALES:		764,785.52	764,785.52

POLIZAS DE DIARIO E INGRESOS

CASO 2

C) RECLASIFICACIÓN DEL GASTO POR CONCEPTO DE CRÉDITO AL SALARIO.

POLIZA DE DIARIO:	CARGO	ABONO
PRESUPUESTO EJERCIDO	104,567.00	
IMPUESTOS RETENIDOS DERIVADOS		104,567.00
CAS 104,567.00		
SUMAS TOTALES:	104,567.00	104,567.00

D) POR LA LIBERACIÓN DE LAS CxLC PARA EL PAGO DE OPERACIONES AJENAS DE IMPUESTOS DERIVADOS.

POLIZA DE DIARIO:	CARGO	ABONO
IMPUESTOS RETENIDOS DERIVADOS	645,467.00	
ISPT 645,467.00		
CUENTAS POR LIQUIDAR		645,467.00
SUMAS TOTALES:	645,467.00	645,467.00
PÓLIZA DE INGRESOS	CARGO	ABONO
BANCOS	645,467.00	
ACREEDORES		645,467.00
SUMAS TOTALES:	645,467.00	645,467.00

ESQUEMAS DE MAYOR

CASO 2

**Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario
Dirección Regional Centro del INEGI.**

PRESUPUESTO EJERCIDO	
A)	7,017,104.04
C)	104,567.00
<hr/>	
	7,121,671.04
	0.00

CUENTAS POR LIQUIDAR	
	5,711,418.52 (A)
	764,785.52 (B)
	645,467.00 (D)
<hr/>	
0.00	7,121,671.04

IMPUESTOS RETENIDOS DERIVADOS	
D)	645,467.00
	645,467.00 (A)
	-104,567.00 (A)
	104,567.00 (C)
<hr/>	
645,467.00	645,467.00

DESCUENTOS A FAVOR DE TERCEROS	
B)	764,785.52
	764,785.52 (A)
<hr/>	
764,785.52	764,785.52

BANCOS	
A)	5,711,418.52
B)	764,785.52
D)	645,467.00
<hr/>	
7,121,671.04	0.00

ACREEDORES	
	5,711,418.52 (A)
	764,785.52 (B)
	645,467.00 (D)
<hr/>	
0.00	7,121,671.04

CONCLUSIONES

Formulario 1-D para la declaración de pagos provisionales..., y retención de impuestos federales

De acuerdo con el análisis presentado, resulta incorrecto haber presentado en la declaración correspondiente al mes de abril \$ 850,732.60 de ISR retenido, y \$ 299,577.00 de CAS pagado, pues se debió presentar por \$ 655,722.60 de ISR retenido, y \$ 104,567.00 de CAS efectivamente pagado al trabajador.

Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario

El monto pagado del impuesto sustitutivo de crédito al salario correspondiente al mes de abril, es de \$ 202,643.00, y el importe del crédito al salario efectivamente pagado al trabajador es de 104,567.00. Por lo anterior, se ha pagado en exceso la cantidad de 98,076.00.

Por lo anterior, en mi opinión, se debe optar por no pagar el Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario, de acuerdo con el párrafo séptimo del artículo tercero transitorio de la LISR de 2002.

CONCLUSIÓN GENERAL

Comparando el resultado que muestran los Estados del Ejercicio, contra el resultado de aplicar el procedimiento propuesto en este trabajo de seminario, se concluye que el proceso de análisis que se manejó mediante el caso práctico, si cumple con los objetivos planteados, pues permite detectar diferencias en el registro y en el cálculo de las obligaciones fiscales, lo que además de resultar en un buen cumplimiento de las obligaciones, podría representar una economía en el gasto por concepto de servicios personales, ejemplificada en el caso de la Dirección Regional Centro del INEGI.

ABREVIATURAS

Art.	Artículo.
CFDF.	Código Financiero del Distrito Federal.
FMP-1.	Fomulario Múltiple de Pago número uno.
FOGAREF.	Fondo de Garantía para Reintegros al Erario Federal.
FOVISSSTE.	Fondo de la Vivienda de los Trabajadores asegurados por el ISSSTE.
IMSS.	Instituto Mexicano de Seguridad Social.
ISSSTE.	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al servicio del Estado.
LFT.	Ley Federal del Trabajo.
LFTSE.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
LISR.	Ley del Impuesto Sobre la Renta.
PEF.	Presupuesto de Egresos de la Federación.
RFC.	Registro Federal de Contribuyentes.
RLISR.	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
RM.	Resolución Miscelánea.
SAT.	Servicio de Administración Tributaria.
SHCP.	Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
SMG.	Salario Mínimo General.

TESOFE. **Tesorería de la Federación.**

USC. **Unidad de Servicio Civil, de la Secretaría de Hacienda.**

• **BIBLIOGRAFÍA:**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Compilación de Leyes Fiscales 2002, edición en disco compacto.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta.- Compilación de Leyes Fiscales 2002, edición en disco compacto.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.- Compilación de Leyes Laborales 2002, edición en disco compacto.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al servicio del Estado. Edición 1998.
- Administración de planes sobre Previsión Social. C.P. Luis Carlos Ledesma Villar, Editorial ISEF, edición 2000.
- Esquemas procesales, legislación, jurisprudencia, formularios.- Compilación del proceso individual de trabajo 2002, edición en disco compacto.
- Reglamento del la Ley del Impuesto Sobre la Renta.- Compilación de Leyes Fiscales edición 2002, en Disco Compacto.
- Reglamento para la determinación del Fondo de Garantía para Reintegros al Erario Federal.- Oficina del Fondo de Garantía, Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Condiciones Generales de Trabajo, INEGI, Noviembre 1998.
- Encuesta Nacional de Empleo 2000, INEGI.
- Encuesta Nacional de Empleo 2000, Distrito Federal, INEGI

- Guía para el desarrollo de diferentes tipos de Tesis (Tesis), Seminario de titulación FESc-4.
- Apuntes sobre los principios de economía política marxista.- Miguel Santana Cerda.- www.universidadabierta.edu.mx
- Apuntes sobre los Requisitos de los Planes de Previsión Social.- www.cmrasesores.com

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**