

10621
89

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

**"IMPLANTACION DE UN SISTEMA DE NOMINA Y LA
IMPORTANCIA DEL RECURSO HUMANO EN UNA
PEQUEÑA EMPRESA"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A N :
ROCIO MATIAS RAMIREZ
JAVIER VILLANUEVA MORALES

ASESOR: L.C. EDUARDO SOLARES UGALDE

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

2003

A



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.



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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLÁN

DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

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

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

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

"Implantación de un sistema de nómina y la importancia del Recurso Humano en una pequeña empresa"

que presenta in pasante: Rocio María Ramírez
con número de cuenta: 9225273-4 para obtener el título de:
Licenciada en Contaduría

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

A T E N T A M E N T E

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 3 de marzo de 2003

PRESIDENTE	<u>C.P. Elsa Margarita Galicia Laguna</u>	
VOCAL	<u>Dr. José Vili Martínez González</u>	
SECRETARIO	<u>L.C. Eduardo Solares Ugalde</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C. Juan Carlos Correa Uribe</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Alejandro Rodrigo Bautista Cruz</u>	

B



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MEXICO

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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

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



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

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

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

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

"Implantación de un sistema de nómina y la importancia del Recurso Humano en una pequeña empresa"

que presenta el pasante: Javier Villanueva Morales
con número de cuenta: 9421900-5 para obtener el título de :
Licenciado en Contaduría

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

**ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"**

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 3 de marzo de 2003

PRESIDENTE	<u>C.P. Elsa Margarita Galicia Laguna</u>	
VOCAL	<u>Dr. José Vili Martínez González</u>	
SECRETARIO	<u>L.C. Eduardo Solares Ugalde</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C. Juan Carlos Correa Uribe</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Alejandro Rodrigo Bautista Cruz</u>	

C

A Dios:

Por haberme permitido llegar a esta etapa de mi vida y realizar mi gran sueño, por haberme dado a los mejores padres y hermanos.

U.N.A.M:

Por haberme formado en todas sus aulas, a la F.E.S., por todos mis logros como estudiante y mi mayor orgullo es haber sido parte de la Universidad

A Mis Padres:

A mi Papa por todos tus esfuerzos para formarme como profesionista y por ser el hombre más importante en mi vida. A mi Mama, por ser esa mano dura y precisamente por esa razón soy una mujer fuerte, capaz de enfrentar cualquier adversidad, te amo

A Mis Hermanos:

Teresa, Lucía, Ángel quienes son mi orgullo, por confiar en mí y por todo su apoyo durante mi carrera. A Hugo por ser ese hermano mayor que estuvo conmigo en grandes momentos de mi vida.

A Mauricio:

Este trabajo no solo es mío también es tuyo, por ser mi gran apoyo, por haberme abierto los ojos a la realidad, por alimentar mi espíritu, por aceptarme con esos defectos que no intentas cambiar sino a enseñarme el equilibrio entre ellos, por haber estado en esos terribles momentos, por estar en este momento y porque sigas a mi lado.

A Mis Amigos:

Armando, Antonio Bautista,
Davinci, Antonio Galván,
Oscar, por haber estado
conmigo

A La Familia Huarte:

Elena por sus consejos, por
abrirme las puertas de su casa y
por ser mi amiga; Sra Panchita
"Un viejo amor ni se olvida ni
se deja", porque donde quiera
que se encuentre la llevo en mi
corazón. A Lulú, Gustavo,
Oswaldo, al pequeño Eduardo,
Ivonne y Arturo por todos esos
grandes momentos.

A Mis Grandes Amigas:

Malena, Lulú Y Mónica, por
ser mis confidentes, por estar
conmigo en los amargos
momentos y por disfrutar los
buenos, muchas gracias
chicas.

Alfonso:

Por mostrarme que no hay ser
humano que intente
encadenarte, que puedes
liberarte y dejar lo recorrido
atrás. Por enseñarme a no
cometer errores y aprender de
ellos, por hablarme con la
verdad, y por haber existido
en mi vida gracias.

**Al Mtro. Eduardo Solares
Ugalde.**

Por su asesoría y por confiar
en nuestro trabajo.

**A Mi Amigo y Compañero
Javier:**

Gracias por compartir conmigo
tu amistad y tu sueño, así como
tus conocimientos para el
desarrollo de este trabajo que
entre ambos realizamos y
aprendimos de él



E

A Dios:

Por darme la oportunidad de llegar a este momento crucial de la vida, y poder compartir esta alegría con mi familia y amigos, gracias

A mis padres, Alejandra y Javier:

Ya que con su amor y cariño siempre han sabido guiar mi camino, y por la confianza que han depositado en mi espero nunca defraudarlos.

A la UNAM:

Por cobijarme dentro de tus aulas y darme el orgullo de sentirme universitario que sabré llevar tu nombre con orgullo.

A Paty:

Ya que con tu ejemplo has sido siempre el modelo a seguir, ya que tu nunca desfalleces ante la adversidad, ya que eres la mejor hermana que podemos tener.

A Elizabeth:

Sé que seguirás nuestros pasos de lucha y que no te dejaras alcanzar por la adversidad, y que sabrás elegir el camino que te lleve al éxito.

Al Mtro. Eduardo Solares Ugalde.

Por compartir sus conocimientos en las aulas y su coordinación de este trabajo.

A mis amigos:

Julio Cesar Camacho
Álvaro Sosa
Daniel Ortiz
Por los buenos momentos que pasamos juntos y su amistad.



A mis amigas:

Irma, Arelis, Mayra, Mari, por su amistad y que gracias a su apoyo no dejaron que desfalleciera en el camino.

Al C.P. Pablo Sergio González González:

Por darme la oportunidad de colaborar dentro de su equipo de trabajo y por su ayuda.

A la Familia Figueroa Cuellar:

Gracias a su apoyo, y ejemplo de lucha, que ante la adversidad nunca dejan de luchar.

A Miguel Ángel Barajas Leticia Figueroa.

Ya que cuando he necesitado un consejo me lo dieron y por su afectuoso apoyo que me han brindado

A Rocío Matías:

Este trabajo es el reflejo del esfuerzo y dedicación que gracias a tus aportaciones se pudo realizar este proyecto, es para mi un honor haber trabajado con tigo que la vida te siga si sonriendo, y que Dios te bendiga.

Gracias a todos y cada uno de las personas que ayudaron y colaboraron directa e indirectamente en la culminación de este trabajo, ya que sin ustedes no habremos podido llegar a la culminación de este proyecto, gracias y que Dios ilumine sus caminos.

ÍNDICE

OBJETIVO	Pág.
	I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	II
INTRODUCCIÓN	III
Capítulo 1. Generalidades.	
1.1 Antecedentes.	2
1.2 Constitucionalidad.	3
1.3 Antecedentes del salario.	11
1.4 Antecedentes de relación laboral.	14
1.5 La importancia del factor humano dentro de una organización.	15
Capítulo 2. Ley Federal del Trabajo.	
2.1 Disposiciones generales.	18
2.2 Tipos de contratos de trabajo.	23
2.3 Jornadas de trabajo.	27
2.4 Días de descanso.	28
2.5 Horas extras.	29
2.6 Días festivos.	30
2.7 Prestaciones.	30
2.7.1 Prima de antigüedad.	36
2.7.2 Vacaciones.	37
2.7.3 Aguinaldo.	37
2.7.4 Prima dominical.	38
2.7.5 Prima vacacional.	38
2.8 Prestaciones en especie.	38
2.8.1 Vales de despensa.	39
2.8.2 Premio de puntualidad y asistencia.	40

	Pág.
2.9 Salarios.	40
2.9.1 Concepto de sueldo.	40
2.9.2 Salario mínimo.	41
2.9.3 Normas protectoras y privilegios del salario.	42
2.10 Terminación de las relaciones de trabajo.	43
2.10.1 Finiquito e indemnización.	43
2.11 Participación de las utilidades.	42

CAPITULO 3. Previsión Social

3.1 Obligaciones Patronales.	46
3.2 Aviso de Alta Patronal.	47
3.3 Registro de los trabajadores ante el IMSS.	48
3.4 Entero de las cuotas obrero patronales y su integración.	48
3.5 Riesgos de Trabajo y Determinación del Grado de Riesgo.	50
3.6 Integración del salario diario.	55
3.7 Topes salariales ante el IMSS.	57
3.8 Topes a las aportaciones de AFORES.	57
3.9 Obligaciones y aportaciones al INFONAVIT.	58
3.10 Causas de multas recargos e intereses moratorios.	59

CAPITULO 4. Régimen de Sueldos y Salarios.

4.1. Ingresos.	64
4.2. Ingresos personas físicas.	64
4.2.1. Ingresos por sueldos y asalariados.	64
4.2.1. Ingresos gravables.	66
4.2.1. Ingresos no acumulables.	67
4.2.3. Ingresos exentos.	69
4.3. Obligaciones de los contribuyentes y de los patrones en el Régimen de sueldos y salarios.	69
4.4. Proporción de subsidio.	71

	Pág.
4.5 Procedimientos para el cálculo del impuesto.	72
4.6 Subsidio del impuesto mensual.	72
4.7 Crédito al salario.	73
4.8 Impuesto Sustitutivo al Acreditado al Asalarado.	73
4.9 Declaración anual.	76
4.10 Declaración informativa de crédito al salario pagado en efectivo.	77
4.11 Impuestos estatales.	77
4.11.1 2% Sobre nómina.	78
5. Caso Practico.	81
Anexo 1. Contrato Individual de trabajo por tiempo indeterminado.	IV
Anexo 2. Contrato Individual de trabajo por tiempo determinado.	V
Anexo 3. Finiquito por renuncia voluntaria.	VI
Anexo 4. Carta de renuncia voluntaria.	VII
Anexo 5. Liquidación por despido justificado.	VIII
Conclusiones.	
Bibliografía.	

Objetivos.

En la presente tesis se pretende dar a conocer, la importancia que tienen el "Factor Humano" dentro de cualquier organización, ya que gracias a él se llega a la consecución de los objetivos de la organización, ya que con él se generan los productos y servicios, así como las riquezas de una nación.

La importancia de las obligaciones que se adquieren como empresa, ante una sociedad, trabajadores y leyes reguladoras. Así como el informar los derechos y obligaciones que se adquieren al iniciar un a Relación de Trabajo

Otro objetivo es proponer una serie de soluciones a los problemas que se tienen en las pequeñas empresas que cuentan con un número reducido de trabajadores y dar a conocer sanciones que se pueden crear al no tener conocimiento de las leyes reguladoras hacia el trabajador.

Planteamiento del problema.

El desconocer de manera integral los fundamentos legales en la Ley Federal del Trabajo, puede provocar conflictos entre patrones y trabajadores.

Por otra parte los errores en la aplicación de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, para el calculo de sueldos y salarios en la elaboración de una nomina podría conllevar a la aplicación de descuentos excesivos que perjudiquen al trabajador, o bien al pago de diferencias ante el Sistema de Administración Tributaria, dependiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Publico, así como otros descuentos que se hacen acreedores los trabajadores por el concepto de previsión social que depende del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Introducción.

En todas las organizaciones es de suma importancia el "Factor Humano" ya que gracias a él se llega a la consecución de los objetivos de la organización, por lo que se debe de remunerar el esfuerzo físico e intelectual que realizan los individuos dentro de las organizaciones.

Dentro de nuestra constitución en el artículo 123 nos marca que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley". Por lo que en este artículo en sus apartados "A" y "B" nos fija las bases para la creación de la Ley Federal del Trabajo así como las diferentes prestaciones sociales.

Por lo que concierne a este trabajo nos enfocaremos a la cuantificación de las erogaciones que realizan para cubrir los sueldos y salarios, los conceptos que analizaremos dentro de los sueldos y salarios, es el pago de los impuestos federales, estatales así como de las aportaciones de seguridad social, también de los posibles descuentos a los sueldos y salarios por los distintos conceptos que se generen.

En este trabajo se pretende explicar en forma breve y clara el porque de la elaboración de una nómina, porque es importante tener una visión clara de las leyes que rodean a una relación laboral, como lo explicamos en el capítulo uno, dando antecedentes históricos así como conceptos generales de lo que es una prestación de un servicio personal subordinado.

En él, capítulo dos se analizará el tema de los derechos y obligaciones que se contrae al mantener un servicio personal subordinado, y los derechos del trabajador a través de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta al capítulo tres, se analizará el tema de la Previsión social con una explicación de los artículos más importante de la ley del IMSS, INFONAVIT, SAR.

Así como en el capítulo cuatro hablaremos de los gravámenes que causan los sueldos y los salarios, así como de los respectivos subsidios a los cuales son otorgados a los ya mencionados.

El capítulo cinco se realizara una nómina paso a paso en una hoja de calculo (Excel), tomando como base a 50 trabajadores.

Implantación de un sistema de nómina y la importancia del Recurso Humano en una pequeña empresa

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Capítulo 1
Generalidades

1

Capítulo 1. Generalidades.

1.1 Antecedentes.

Antiguamente no existía una remuneración por el trabajo que se realizaba ya que no existía una moneda de cuño corriente por lo que se manejaba el trueque.

Gracias al capitalismo y a la Revolución Industrial se dio la división del trabajo y con esto nació la nueva clase obrera, que con su trabajo y esfuerzo transforman la materia prima en productos terminados, primero en los pequeños talleres y después en las fábricas, a este proceso de transformación y al esfuerzo de los obreros a los cuales se les da una remuneración que representa, el sueldo de una jornada de trabajo.

En esta etapa las condiciones de trabajo eran insalubres y las jornadas eran exhaustivas no existía una autoridad reguladora en materia laboral, por lo que en su mayoría los patrones abusaban de sus trabajadores, pagando sueldos poco remunerativos, teniendo un lugar de trabajo en condiciones insalubres, contrataban mujeres embarazadas y niños para trabajos pesados y poco seguros.

La clase obrera tardó mucho tiempo en levantar la voz para tener mejores condiciones de trabajo, jornadas dignas y una retribución justa por el trabajo desempeñado.

En México tuvieron que pasar muchas cosas antes de que se le diera el valor al trabajo de los obreros, como lo que paso en 1906 en Cananea, la compañía minera Americana rehusó a las demandas de los obreros, las cuales eran derecho al ascenso, un salario justo, jornadas de ocho horas y un trato más humanitario, el pliego petitorio que fue llevado ante el administrador de la Consolidate Copper Company, apenas empezaba el movimiento cuando la compañía y el gobierno

local pidieron ayuda a las fuerzas militares americanas, para proteger a los trabajadores extranjeros, así como a las instalaciones, reunidos los trabajadores y marchando rumbo a los talleres de carpintería y fueron atacados, murieron más de 20 personas y muchos más heridos, los líderes fueron aprendidos y encarcelados en San Juan de Ulúa.

Otro de los incidentes que marcaron a la lucha obrera fué el de Río Blanco en el centro del país, los obreros de la industria Textil levantaron la voz en busca de trato justo, salarios acordes al esfuerzo, y jornadas de ocho horas, pero los trabajadores de Puebla, Tlaxcala y Veracruz fueron reprimidos por el ejército e hicieron una matanza de trabajadores y fusilamiento de los líderes, para poner un ejemplo de que las huelgas estaban prohibidas.

Como podemos observar en los dos movimientos obreros se piden jornadas de ocho horas, trato justo y humanitario así como un salario remunerativo, lo cual al término de la Revolución se dan cambios dentro de la Constitución, en su artículo 123 el cual abarca las demandas de los trabajadores así como otros aspectos protectores hacia él.

1.2 Constitucionalidad.

Al finalizar la Revolución Mexicana y la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, se le otorga al Poder Legislativo la facultad para legislar la cual emana del artículo 73 fracción X que menciona, "para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, materia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicios de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear, y por expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123". De esta forma tenemos que el Congreso de la Unión tiene gran responsabilidad en la conformación de las leyes que regulen en materia laboral.

Dentro de nuestra Constitución en el Título Sexto llamado Del Trabajo y de la Previsión Social, en su artículo 123 y en el apartado "A" la base para realizar una legislación laboral para aquellas personas que laboran en instituciones privadas y en el apartado "B" es la base para los trabajadores al servicio del Estado.

En el artículo 123 dice "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley".

Así mismo la constitución nos marca en el apartado "A" que "entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años;

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV.- Por cada seis días de trabajo el operario deberá disfrutar de un día de descanso, cuando menos.

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán

dos descansos extraordinarios por día de media hora, cada uno para alimentar a sus hijos;

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

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

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

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

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

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

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

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

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente en un 100% más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un Fondo Nacional de la Vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administren los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.

Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte de mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres

embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII.- Las leyes reconocerán como derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno;

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno;

XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga

lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de prioridad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y revisado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

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

XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados;

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos

1. - Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. - Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. - Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente”.

1.3 Antecedentes del salario.

La figura del salario mínimo se establece con la promulgación de la Constitución General de la República publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917, específicamente en el artículo 123 fracción VI bajo el principio de que el salario mínimo deberá ser suficiente “para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia”. Se determina, asimismo, en la fracción VIII, que el salario mínimo no podrá ser objeto de embargo, compensación o descuento alguno.

Por cuanto a los mecanismos para su fijación, el Constituyente de 1917 dispuso, en la fracción IX del propio artículo 123, que ésta se haría por comisiones especiales que se formarían en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que debería instalarse en cada estado.

Entre 1917 y 1931, este último año en que entró en vigor la primera Ley Federal del Trabajo, el sistema de comisiones especiales previsto por el Constituyente funcionó de manera precaria y anárquica, ya que la expedición de leyes de trabajo locales por cada estado de la federación, dentro del marco establecido por la Constitución, se desarrolló con múltiples limitaciones, dando lugar, en 1929, a las reformas constitucionales en las que se sustentaría la nueva legislación laboral federal.

No obstante, la propia Ley Federal del Trabajo expedida en 1931 y las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 1933, reforzarían la idea de un sistema de fijación de los salarios mínimos constituidos por comisiones especiales integradas en cada municipio.

Aún cuando la federalización de la legislación laboral coadyuvó, en general, al gradual mejoramiento del cumplimiento de las normas laborales, también pudieron apreciarse múltiples deficiencias en el sistema de fijación de los salarios mínimos, derivadas principalmente de la división municipal, producto de diversos fenómenos históricos y accidentes geográficos, no guardaba relación alguna con las características del desarrollo económico regional ni con otros fenómenos económicos de alcance nacional, por lo que no podía servir de fundamento para la determinación de los salarios mínimos en condiciones adecuadas.

Surge así la necesidad, al iniciarse la década de los sesenta, de revisar el sistema y darle una estructura más acorde con la realidad nacional. Así se decide que la fijación de los salarios mínimos debería de hacerse por zonas económicas y no

por municipios y se encarga ese procedimiento a dos instancias capaces de armonizar el conocimiento general de las condiciones sociales y económicas de la República.

En 1963 crearon una Comisión Nacional y 111 Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, resultado de las reformas a la fracción VI del artículo 123 Constitucional y las correspondientes de la Ley Federal del Trabajo en materia de salarios mínimos, cuyo propósito fundamental fue el de procurar un más amplio y efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales en la materia. De esta manera, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se constituyó en el eje central de un mecanismo sui generis, en el que los salarios mínimos eran fijados por Comisiones Regionales que sometían sus determinaciones a la consideración de la Comisión Nacional, que podía aprobarlas o modificarlas, por su forma de organización y por la modalidad eminentemente participativa que revestía su estructura y sus actividades.

El sistema constituyó un mecanismo efectivo para facilitar el conocimiento, por parte de los factores de la producción y del gobierno, de los problemas relacionados con la actividad económica y con el nivel de vida de los trabajadores, a la vez que constituyó un marco adecuado para discusión entre los sectores.

El sistema integrado en la forma descrita continuó prácticamente con la misma estructura hasta 1986, aún cuando es preciso señalar que a lo largo de los 23 años que se mantuvo vigente, tuvieron que realizarse diversos cambios en su estructura regional, que dieron lugar, en sucesivos ajustes, a la operación de un sistema que al finalizar 1986 se integraba con sólo 67 Comisiones Regionales.

En adición a lo anterior y entre los aspectos más importantes de su desarrollo, se debe destacar la virtual desaparición, en 1981, del salario mínimo aplicable a los trabajadores del campo, al decidir el Consejo de Representantes, a partir de

entonces y en lo sucesivo, la igualación de las percepciones de aquellos con las de los trabajadores de las zonas urbanas. Destaca también la reducción del número de salarios diferentes aplicables a las zonas económicas, que se redujo a tan sólo tres niveles, que son los que se aplican actualmente.

En diciembre de 1986, el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados aprobaron una iniciativa del Ejecutivo que reforma sustancialmente el sistema, ya que la fracción VI establece, desde el 1 de enero de 1987, que los salarios mínimos serán fijados por una Comisión Nacional, lo que dio lugar a la desintegración del sistema de Comisiones Regionales vigente hasta el 31 de diciembre de 1986. (Dicha reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1986.)

El nuevo precepto constitucional dispone la más amplia flexibilidad territorial en la fijación de los salarios mínimos, al señalar que éstos serán fijados por áreas geográficas que pueden estar integradas por uno o más municipios, de una o más entidades federativas, sin limitación alguna. Esta disposición permitió corregir deficiencias e inconsistencias observadas en cuanto a las zonas de aplicación de los salarios mínimos, así como tomar en cuenta, cuando es necesario, las características particulares de áreas geográficas de rápido desarrollo o con características especiales.

1.4 Antecedentes de Relaciones Laborales.

Las Relaciones Laborales se dan dentro de los primeros talleres de artesanos que existen en la edad media que posteriormente gracias al capitalismo se convertirían en los grandes centros de trabajo que ahora conocemos.

Como lo marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 párrafo primero "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Por lo que presumimos que la relación de trabajo su origen es cuando un individuo esta bajo las ordenes de otro y por lo tanto el subordinado tendrá que recibir una contra prestación por sus servicios prestados ya sean físicos o intelectuales.

Al paso del tiempo la Relación Laboral que se ha dado nos podemos remontar a los pequeños talleres de artesanos en la edad media, antes de la aparición de las grandes fábricas en donde existía, un maestro que era el dueño del taller, un encargado que podría ser su hijo o un hermano que debería de tener menos tiempo, que el propio maestro en cuanto a los conocimientos, el cual era uno más de los empleados que laboraba dentro del taller, luego seguía el ayudante el cual tenía mas tiempo dentro del taller, posteriormente el aprendiz que era el de más baja jerarquía dentro del taller, como podemos ver es evidente que existía una relación de trabajo ya que el maestro se dedicaba a supervisar el trabajo de los demás subordinados, por lo que se da una Relación de trabajo.

1.5 La importancia del factor humano dentro de una organización.

La importancia del factor humano radica en el hecho de que él es la parte más importante de la organización, ya que las organizaciones existen porque el hombre las creó, para satisfacer sus necesidades, es por ello que las organizaciones son para servir al hombre y no el hombre para servirle a ellas, además las organizaciones están íntimamente relacionadas con la satisfacción de las necesidades del hombre.

Mientras el hombre tenga necesidades que cubrir, existirán las organizaciones, de igual forma si las necesidades se vuelven complejas la organización se volverá de igual forma.

Por lo que la importancia del hombre dentro de una organización radica en que él esta dentro de una organización para satisfacer sus distintas necesidades que tienen.

No hay que olvidar que dentro de las organizaciones todo individuo es importante y valioso, no por las aportaciones que pueda dar a la organización, sino por el solo hecho de ser un individuo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Capítulo 2 Ley Federal del Trabajo

Capítulo 2. Ley Federal del Trabajo.

2.1 Disposiciones generales.

Dentro de las disposiciones generales de la ley se encontraron los principios fundamentales en el artículo 123 de la constitución, que da origen a la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 20 nos marca el concepto de relación de trabajo en el primer párrafo que a la letra dice *“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”* Así mismo dentro de este párrafo nos indica lo que se le debe de retribuir al trabajador a cambio de su trabajo.

El párrafo segundo da pie a lo que comentaremos más adelante que son los tipos de contratos de trabajo *“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”*

El artículo 21 nos marca la presunción del contrato de las personas que actúan dentro del él.

Artículo 22 nos indica *“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.”* Se da la protección de los menores de edad para aquellos trabajos que no deben de interferir con su formación académica.

De acuerdo con el artículo 23 nos sigue dando los elementos protectores hacia el menor de *"Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política.*

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan". Ya que marca los elementos que se deben de tomar en cuenta para la contratación de éste.

Los elementos de protección hacia el trabajador cuando no exista un contrato establecido lo establece el artículo 24 *"Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedara uno en poder de cada parte".*

Así mismo dentro del artículo 25, da los elementos a considerar dentro de un contrato que más adelante se explicaran con más detenimiento.

"El escrito que conste las condiciones de trabajo deberá contener:

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

IX. *Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, acciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.*

Tenemos otro artículo protector a la falta del contrato, con lo cual se prevé la falta de éste, dentro del artículo 26: *"La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad."* Ya que como lo menciona en su parte final el contrato se puede considerar una formalidad, pero a la falta de este no exime al patrón de no dar todos aquellos elementos mínimos que la propia ley marca.

Por lo que en el artículo 27 señala *"Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedara obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento"*. Si al trabajador nunca le establecen dentro de su contrato las tareas que tiene que realizar él tendrá que realizar las tareas que mejor le acomoden de acuerdo con sus aptitudes y, nunca tareas que no se relacionen con el giro de la empresa que lo contrato.

El artículo 28 prevé la situación de que algún trabajador nacional tenga que salir del país a prestar sus servicios al extranjero por parte de una empresa que tenga residencia dentro del país.

Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observaran las normas siguientes:

- 1. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:*
 - a) Los requisitos señalados en el artículo 25.*
 - b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento*

de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

- c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta ley, por lo menos.
 - d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;
- II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;
- III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la junta de conciliación y arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebre, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el banco de México o en la institución bancaria que este designe. El patrón deberá comprobar ante la misma junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;
- IV. El escrito deberá ser revisado por el cónsul de la nación donde deban prestarse los servicios; y,
- V. Una vez que el patrón compruebe ante la junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

Así mismo prevé el posible tráfico de menores ya que dentro del artículo 29 se hace mención de la prohibición de la salida de menores de edad sin la previa autorización de los padres o tutores, siendo una excepción en casos muy especiales. *"Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados"*.

También la ley prevé las grandes distancias, es decir cuando el centro de trabajo quede a más de cien Kilómetros de distancia del lugar de residencia del trabajador, por lo que obliga al patrón a trasladar al trabajador, así como de los gastos extras que se deban de hacer para el traslado del mismo. Dentro del artículo 30 nos dice que *"La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables"*.

El respeto y la obligatoriedad de lo pactado dentro de un contrato es lo que se debe de acatar ya que dentro del artículo 31 hace mención de estos. *"Los contratos y relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad"*.

Así como el patrón esta obligado a acatar lo dispuesto dentro del contrato por lo que el trabajador también es obligado y sancionado en el momento que este no acate lo antes dispuesto, y es sancionado por la autoridad en materia civil, según lo dice el artículo 32. *"El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coaccionar sobre su persona"*.

Dentro del artículo 33, se da a conocer la no-caducidad de los sueldos así como de las indemnizaciones y demás prestaciones a las que el trabajador tiene

derecho, así también se tiene, el cuidado de siempre tener una causal para la terminación de la relación laboral que se tienen con él, ya que dentro de este artículo en su segundo párrafo prevé la posible situación de una separación sin una causal de peso. *"Es nula la renuncia que el trabajador haga de los salarios devengados de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no tenga renuncia de los derechos de los trabajadores"*.

La propia ley prevé los convenios ante los sindicatos y regula también las posibles modificaciones que se puedan hacer dentro de los contratos colectivos de trabajo dando el mismo beneficio a todos los afiliados al sindicato sin distinciones, así también prevé los posibles ajuste de trabajadores dando preferencia a los de mayor antigüedad. El artículo 34 dice que *los convenios celebrados, entre y los sindicatos y los patrones que puedan afectar a los derechos de los trabajadores, se observan las normas siguientes:*

- I. *Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas.*
- II. *No podrá referirse a trabajadores individualmente determinados; y*
- III. *Cuando se trate de reducción de trabajadores, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437".*

2.2 Tipos de contratos de trabajo.

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 objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más

empresas o establecimientos, según lo establece el artículo 386. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite; un contrato colectivo.

Requisitos legales que debe contener el Contrato Colectivo según lo estipulado en el artículo 391.

- I Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II Las empresas y establecimientos que abarque;
- III Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV Las jornadas de trabajo;
- V Los días de descanso y vacaciones;
- VI El monto de los salarios;
- VII Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;
- VIII Disposiciones sobre la capacidad o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X Las demás estipulaciones que convengan las partes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 391.

Contrato-Ley

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas en una o varias áreas geográficas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional, dispuesto en el artículo 404.

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas.

El Contrato-Ley contendrá:

- I Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;
- II La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarquen o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- III Su duración, que no podrá exceder de dos años;
- IV Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, y IX;
- V Las reglas conforme a las cuales se formularan los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,
- VI Las demás estipulaciones que convengán las partes.

El contrato-ley terminará:

- I Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y,
- II Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

Reglamento Interior de Trabajo

Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento artículo 422.

Requisitos mínimos que contendrá el reglamento según artículo 423:

- I Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;
- II Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- IV Días y lugares de pago;
- V Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;
- VI Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- VIII Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- IX Permisos y licencias;
- X Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrán exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser escuchado antes de que se aplique la sanción;
- XI Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Dentro de la formación del reglamento interior del trabajo se observaran las siguientes normas:

- I Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;

- II Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositara ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- III No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley;
- IV Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta ley y demás normas de trabajo.

El reglamento surtirá efectos apartir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijara en los lugares más visibles del establecimiento, según artículo 425.

2.3 Jornadas de trabajo.

Como hemos mencionado anteriormente la lucha de los trabajadores era por una jornada de trabajo que comprendiera de ocho horas por lo que dentro de la Ley Federal del Trabajo en su capítulo II, jornada de trabajo prevé cada una de las posibles situaciones a las que el trabajador como el empleador se puedan enfrentar.

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. De lo anterior podemos considerar que es un concepto de jornada de trabajo lo cual marca el artículo 58.

Así mismo tanto los trabajadores como los empleadores se pondrán de acuerdo para fijar las jornadas de trabajo así como los propios descansos que se consideren, esto lo hace saber dentro del artículo 58.

Hemos hablado de la jornada de trabajo pero, ¿cuánto debe de durar esta?, ¿si se labora de noche o parte de la tarde y noche?, estas y otras preguntas se dará

respuesta, así también, ¿cuánto es lo que debe de pagar por cada una de las situaciones?

Dentro del artículo 60 de la Ley, encontramos cuanto es lo que debe de durar las distintas jornadas:

La jornada diurna es la que comprende entre las seis y las veinte horas, la jornada nocturna esta comprendida entre las veinte y las seis horas.

En el segundo párrafo del artículo 60 menciona *"Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.* De lo anterior podemos comentar que tanto el trabajador como el empleador deben de tener cuidado al marcar las horas mixtas ya que por algún descuido del empleador o del personal administrativo que lleve la cuantificación de las jornadas trabajadas, no considere lo dispuesto en él último renglón del propio párrafo y omita un pago de jornada nocturna o por uno de jornada mixta.

¿Cuánto es lo que debe de durar una jornada de trabajo diurna, nocturna y mixta? Como lo marca el artículo 61, la duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas, la jornada nocturna de siete, y seis horas y media la jornada mixta.

¿Y cuánto debe durar los descansos cuando las jornadas sean continuas? Sólo se concede un descanso por jornada de trabajo y este debe de ser de treinta minutos y esto lo dispone el artículo 63 de la ley.

2.4 Días de descanso.

Los días para descanso también fueron una pugna de los trabajadores asía los patrones ya que había ocasiones en que trabajaban los siete días de la semana

sin ningún día de descanso, es por ello que dentro del capítulo tercero enmarca los días de descanso.

Como lo marca el artículo 69 *"Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, con goce de salario íntegro."*

La ley prevé aquellos trabajos los cuales sean continuos, en los no se pueda parar al menos de que sea una situación extremadamente necesaria, por lo que los trabajadores junto con el patrón tomaran como un acuerdo los días de descanso como lo marca el artículo 70.

Se procurará que el día de descanso sea el domingo de cada semana así lo dispone en el artículo 71.

Así mismo, el trabajador no está obligado a prestar sus servicios al patrón en su día de descanso independientemente del día que le sea otorgado para este fin, si el trabajador presta sus servicios al patrón en su día de descanso este está obligado a pagar el salario correspondiente al día más el doble del salario por el servicio prestado, esto lo encontramos en el artículo 73.

2.5 Horas extras.

Las horas extraordinarias son aquellas que son trabajadas después de la jornada de trabajo, en el artículo 66 nos indica *"podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana"*, así mismo se pagará de acuerdo al artículo 67 segundo párrafo *"la hora extraordinaria se pagará en un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada"* es decir se pagarán dobles las horas.

Si en un momento dado se excede de las nueve horas a la semana de tiempo extraordinario el patrón está obligado a pagar las siguientes horas con un

doscientos por ciento más, es decir se pagarán las horas triples como lo dispone el artículo 68 en su segundo párrafo.

2.6 Días festivos

Los días festivos u obligatorios para descanso que marca la ley en su artículo 74 son:

- El 1 de enero.
- El 5 de febrero.
- El 21 de marzo.
- El 1 de mayo.
- El 16 de septiembre.
- El 20 de noviembre.
- El 1 de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal.
- El 25 de diciembre.
- El que determine las Leyes Federales y locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En el caso de que el trabajador tenga que laborar en algún día de los antes mencionados, el patrón tendrá que pagar aparte de su salario correspondiente por laborar en un día festivo, un doscientos por ciento adicional al salario correspondiente, así como lo marca el artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo.

2.7 Prestaciones.

Definiremos prestaciones como las aportaciones financieras con las que la organización incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario, percibe el trabajador. En otras palabras, son aquellos elementos que, en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en metálico o en especie y que

van a representar un ingreso, o el ahorro de un gasto que de otra manera él hubiera tenido o se hubiese visto obligado a realizar.

Características de las prestaciones;

- a) Las prestaciones y los servicios son beneficios marginales; es decir, adicionales al salario nominal.
- b) Constituyen una ventaja y un valor básico para el trabajador. También se muestran útiles al patrón ya que le ayudan a conservar y a contratar mejores empleados, pero su principal y más inmediato valor es para el empleado mismo.
- c) Son distintamente suplementarios a los salarios nominales. Más aún todavía, no son incentivos, ni gratificaciones otorgadas por aumento de producción ni por ejecución inusitada o sobresaliente, sino son otorgadas a todos los trabajadores por el sólo hecho de pertenecer a la organización.
- d) Están apoyadas o financiadas, en parte o totalmente, por el patrón; por lo menos, este lleva sobre sí la mayor parte de los gastos.
- e) Otorgan un tipo de ayuda que un trabajador, por su propia cuenta y como individuo aislado, no podría o le sería difícil conseguir para sí.

Las prestaciones, desde el punto de vista de la obligación moral y social que encierran o deben contener, se adaptan y proporcionan de acuerdo a la capacidad económica de la organización y con base en las necesidades de los trabajadores de cada lugar y de cada tiempo, no así en el pago de salario justo que es una obligación general impuesta por igual a todos. El valor social de las prestaciones y el verdadero beneficio que reportan, dependen de los principios que las fundamentan y que podríamos definir de la siguiente manera:

- a) No sólo respetar la dignidad del trabajador; sino aún reforzarla y destacarla.
- b) Como consecuencia inmediata de lo anterior, las prestaciones deben proporcionarse despojadas de paternalismo.

- c) Deben otorgarse buscando el beneficio y perfeccionamiento del trabajo, aceptando que este redundara en su trabajo, en la organización y en la sociedad.
- d) Debe ser optativo para el trabajador tanto en teoría como en la práctica, aceptarlas o rechazarlas "a nadie puede beneficiarse contra su voluntad", todo beneficio para serlo verdaderamente, supone que sea aceptado libremente por el que lo recibe.

Clasificación de las Prestaciones:

Entre las muy variadas clasificaciones que se han hecho sobre las prestaciones se encuentra, con mayor frecuencia, la que los agrupa en estas categorías:

- a) En dinero.
- b) En especie.
- c) En facilidades, actividades o servicios.

De la clasificación anterior, se desprende que estrictamente no deberían considerarse como prestaciones, servicios o beneficios, aquellos que la ley establece de manera impositiva: es decir, reparto de utilidades, vacaciones, gratificaciones, etc., puesto que son derechos y forman parte del salario; sin embargo, en nuestro medio se ha generalizado considerar como prestaciones los beneficios que las leyes establecen en forma adicional al salario nominal, originando la siguiente clasificación:

I.- Prestaciones que otorgan las leyes:

- a) Ley Federal del Trabajo.
- b) Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- c) Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

- d) Reglamento de Trabajo de Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

II.- Prestaciones que otorgan las organizaciones:

- a) Financieras directas.
b) Financieras indirectas.

Existe una diferencia en cuanto a las obligaciones que establece la ley para otorgar servicios a los trabajadores. Para las empresas privadas y las cooperativas, obliga la ley de Instituto Mexicano del Seguro Social y para los trabajadores del servicio civil de la Federación, del Departamento del Distrito Federal y de los Territorios Federales, obliga la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. También a los trabajadores de los organismos públicos que por ley o por acuerdo del ejecutivo federal sean incorporados a su régimen. Están considerados como organismos públicos las empresas descentralizadas de participación estatal, gobiernos estatales y municipales, etc. Y para las personas que laboran en bancos, compañías financieras, etc., se aplica el Reglamento de Trabajo de Empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Dentro del tema que hemos desarrollado, sólo incluiremos las prestaciones que son otorgadas por la Ley Federal del Trabajo y en su caso las prestaciones otorgadas por la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y que continuación damos a conocer:

Prestaciones que otorga la Ley Federal del Trabajo.

- a) Jornada de trabajo (artículo 61)
b) Descanso de media hora durante la jornada de trabajo (artículo 63)
c) Pago de horas extras (artículo 67)

- d) Pago de la prolongación del tiempo extraordinario (artículo 68)
- e) Un día de descanso a la semana (artículo 69)
- f) Seis días de descanso obligatorio al año (artículo 74)
- g) Vacaciones (artículo 76 al 81)
- h) Aguinaldo (artículo 87)
- i) Indemnización (artículo 89)
- j) Participación de utilidades (artículos 117 al 131)
- k) Becas. (artículos 132 fracción XIV)
- l) Capacitación y adiestramiento (artículo 132 fracción XV)
- m) Medicina profiláctica (artículo 132 fracción XIX)
- n) Fomento de actividades culturales y deportivas (artículo 132 fracción XXV)
- o) Habitaciones (artículos 136 al 153) El 24 de abril de 1972 entro en vigor la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- p) Ayuda para el pago de renta (artículos 150 y 151)
- q) Prima de antigüedad (artículo 162)
- r) Protección especial a las trabajadoras en los periodos pre y post natal. (artículos 131,166,167,170,171 y 172)
- s) Protección especial a los trabajadores menores de edad. (artículos 173 al 180)
- t) Servicio medico en la empresa. (artículo 504)

Por otra parte mencionaremos las prestaciones que otorga la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para la aplicación de las prestaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social, las personas que las reciben, se dividen en:

Asegurado que es el trabajador que paga su cuota correspondiente, y Beneficiario: cónyuge o concubina (a) del asegurado (a), hijos menores de 16 años, o menores de 25 años si estudian y de cualquier edad si están incapacitados, y los padres del asegurado cuando dependen económicamente y viven con él.

Las prestaciones incluyen tanto al asegurado como a los beneficiarios, salvo casos especiales que se indicarán:

- a) Atención medicoquirúrgica, farmacéutica y hospitalaria. (artículos 63,99 y 101)
- b) Aparatos de ortopedia, en el caso de riesgos de trabajo. (artículo 63 fracción III) Prótesis. (artículo 36 fracción I)
- c) Rehabilitación. (artículo 64 fracción IV)
- d) Traslado de enfermos. (artículo 5° del Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades no Profesionales y Maternidad).
- e) Viáticos de enfermos.(artículo 5° del Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades no Profesionales y Maternidad).
- f) Reintegración de gastos al ser rechazado para atención medica por el Instituto. (artículo 4° del Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales y Enfermedades no Profesionales y Maternidad).
- g) Canastilla para el recién nacido. (artículo102 fracción III)
- h) Ayuda para lactancia. (artículo102 fracción II)
- i) Aguinaldo anual para los pensionados. (artículos 65 fracción IV, 71 y 164)

La atención medica y hospitalaria por maternidad sólo se aplica a la esposa o compañera del asegurado y a la asegurada. No pueden emplearla otras beneficiarias.

Prestaciones que sólo son de aplicación para el asegurado:

- a) Salario o subsidio por accidente de trabajo y enfermedades profesionales. (artículo 65)
- b) Subsidio por enfermedad. (artículo 104)
- c) Subsidio antes y después del parto, a la asegurada. (artículo109)
- d) Pensión por incapacidad total permanente en el caso de riesgos de trabajo. (artículo 65 fracción II)

- e) Pensión por incapacidad parcial permanente, en el caso de riesgos de trabajo. (artículo 65 fracción III)
- f) Pensión por invalidez. (artículo 129)
- g) Pensión por vejez. (artículo 137)
- h) Aumento de la pensión de invalidez, vejez o viudez por asistencia indispensable.
- i) Pensión por cesantía.
- j) Aumento de pensión si continúa asegurado después de haber cumplido 65 años de edad.
- k) Ayuda para gastos de funeral. (Muerte del asegurado)
- l) Pensión a la viuda o viudo.
- m) Pensión a la viuda del pensionado.
- n) Ayuda económica o finiquito a la viuda o concubina pensionada que contraiga nuevas nupcias.
- o) Pensión a los hijos menores de 16 años o mayores que estén totalmente incapacitados, o se encuentren estudiando.
- p) Ayuda económica o finiquito al pensionado que abandona el país en forma definitiva.
- q) Pensión a los padres, sólo se otorgará si no existe viuda, huérfanos o concubina con derecho a pensión.
- r) Dote matrimonial.

2.7.1 Prima de antigüedad.

Los trabajadores tendrán derecho a esta prima por el simple hecho de haber laborado más de quince años y ser de planta de acuerdo con las normas siguientes:

- I La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año laboral.

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

III La Prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

2.7.2 Vacaciones.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 76, que los trabajadores que tengan más de un año de servicios tendrán derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso será menor a seis días laborables, y que aumenta en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

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

2.7.3 Aguinaldo.

Es una gratificación otorgada al trabajador por haber laborado durante todo el año que deberá pagarse antes del día 20 de Diciembre, equivalente a 15 días de salario por lo menos. Cuando un trabajador ha laborado por tiempo discontinuo se remunerara en parte proporcional conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuere este. Está gratificación será excenta de impuesto siempre y cuando se otorgue en forma general y hasta el equivalente a 30 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador según lo establece el artículo 77 fracción XI LISR.

2.7.4 Prima dominical.

El trabajador que tenga que prestar sus servicios en día domingo el patrón tendrá que pagar una prima del 25%, adicional a su salario de los días ordinarios de trabajo, así lo dispone en su segundo párrafo del artículo 72 de la ley del ISR.

Tratándose de prima dominical será exenta hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore según artículo 107 fracción XI LISR.

2.7.5 Prima vacacional.

Según lo establecido en la Ley Federal de trabajo indica que los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional que no debe ser menor al 25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones. Tratándose de prima vacacional será exenta hasta por 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador según artículo 107 fracción XI LISR.

2.8 Prestaciones en especie.

Anteriormente hemos mencionado gran parte de las prestaciones otorgadas a los trabajadores y hemos dado un punto especial a las prestaciones en especie que otorgan algunas organizaciones y que son muy variadas y múltiples en forma adicional a las establecidas por la Ley.

Su amplitud varía de organización a organización, dependiendo de sus políticas, programas y obligaciones contractuales. Por esto, y por el hecho de que muchas de ellas para otorgarse, están condicionadas a que se reúnan determinados requisitos no es posible hacer un análisis detallado de ellas pero mencionaremos algunas:

- a) Tiendas.
- b) Despensas.
- c) Disfrute de vacaciones en casos especiales. Ajuste de días de trabajo
- d) Servicio de comedor.
- e) Concursos diversos: higiene y seguridad, puntualidad, etc.
- f) Descuento en compra de artículos de la empresa.
- g) Ayuda para deportes.
- h) Servicios de transporte.
- i) Consejería personal.
- j) Actividades culturales diversas: conciertos, visitas a museos, etc.
- k) Actividades sociales diversas: encuentros deportivos, cine, posadas, fiestas infantiles, etc.
- l) Facilidades de horario para estudio.
- m) Compra de bienes por medio de la empresa.
- n) Obtención de acciones de la compañía.
- o) Pago completo de la cuota del IMSS.
- p) Permisos con goce de sueldo.
- q) Afianzamiento del personal.
- r) Seguro de automóvil.
- s) Disponibilidad del vehículo de la organización.

2.8.1 Vales de despensa.

Aparte de las prestaciones que les son otorgadas a los trabajadores como lo marca la ley, no son todas las que se le pueden otorgar ya que existen empresas que son generosas y dan más prestaciones a su personal, ya que teniendo a un trabajador con sus necesidades cubiertas este hará su trabajo con mayor ímpetu y la empresa podrá tener asegurado la consecución de sus objetivos y alcanzarlo.

De acuerdo con la ley del IMSS en su artículo 27 fracción VI dice: *"Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal."*

2.8.2 Premio de puntualidad y asistencia.

Así mismo los premios de puntualidad y asistencia son una prestación que se les otorga a los trabajadores esta prestación esta comprendida dentro del artículo 27 fracción VII que a letra dice *"Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización "*

2.9 Salarios.

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, según lo establecido en el artículo 82.

El artículo 84 aclara que: *"El salario se integra por los pagos hechos en efectivo, por una cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo"*.

2.9.1 Concepto de sueldo.

La costumbre ha establecido el uso de este término para referirse a la retribución que recibe el empleado de confianza y a su distinción corresponde únicamente a la periodicidad de pago, que es generalmente mensual, quincenal, decenal o semanal. La ley prohíbe que el plazo para el pago del salario sea mayor de una semana en el caso de "personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores" artículo 18. Sin embargo, el artículo 84 define al salario y nunca se refiere a sueldos.

2.9.2 Salario mínimo.

De acuerdo con la legislación laboral mexicana, salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos según lo establece el artículo 90.

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o varias Entidades Federativas o profesionales, hará una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Salario Nominal:

Es la cantidad de dinero que se conviene que ganará el trabajador, según la unidad adoptada: tiempo, destajo. Se refiere a la cantidad de dinero asignada como paga a cada hora, día, semana, de trabajo o pieza hecha.

Salario Real:

Consiste en el poder adquisitivo o de compra de los salarios, analizándose este poder a precios constantes en relación con un año que se toma más o menos arbitrariamente como base, o bien "la relación entre la paga en dinero que el asalariado recibe por sus servicios y los precios de las mercancías que consume; o dicho de otro modo, es la remuneración del trabajador expresada en una cantidad de bienes directos".

2.9.3 Normas protectoras y privilegios del salario.

El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados. El salario se pagara directamente al trabajador. Sólo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal. Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

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

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

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

Sólo se harán descuentos al salario de los trabajadores en estas circunstancias:

- I Pago de deudas contraídas con el patrón como prestamos personales, errores o pérdidas.
- II Pago de renta, que no debe de exceder al 15% del salario.
- III Pago de abonos correspondientes al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, o reparación.
- IV Pago de cuotas para constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.

2.10 Terminación de las relaciones de trabajo.

Son causas de terminación de las Relaciones de Trabajo:

I El mutuo consentimiento de las partes:

II La muerte del trabajador;

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

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

V Los casos a que se refiere el artículo 434.

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

2.10.1 Finiquito e indemnización.

Las liquidaciones del personal por retiro e indemnizaciones u otros pagos se harán hasta por 90 días de salario más 20 días por cada año de servicios. Más de seis meses se considera como año completo de servicios. Serán exentos hasta por 90 días de salario mínimo general del área geográfica en donde se encuentre ubicado el trabajador.

Las indemnizaciones están exentas por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos ley, artículo 109 fracción II Ley de Impuesto Sobre la Renta.

Tratándose de finiquitos se dice que cuando el trabajador haya laborado por tiempo discontinuo, se calculará de acuerdo al tiempo laborado.

2.11 Participación de las utilidades.

Los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas. El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aún cuando este en tramite objeción de los trabajadores.

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Capítulo 3 Previsión Social

Capítulo 3. Previsión Social

3.1 Obligaciones Patronales.

Las obligaciones que en esta sección se compilan son las más generalizadas en el régimen del seguro social obligatorio, derivado de la relación laboral que se establece entre empresas mercantiles y sus empleados, toda relación conlleva a tener una responsabilidad, en este caso del patrón hacia el trabajador y en sentido contrario. Al tener una relación de trabajo se tienen derechos y obligaciones, por lo que en este apartado hablaremos de las obligaciones a las que el patrón está obligado.

I Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.

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

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

IV Proporcionar al Instituto Mexicano del Seguro Social los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta ley y los reglamentos que correspondan.

V Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto Mexicano del Seguro Social, las que se sujetarán a lo establecido por esta ley, el Código y los reglamentos respectivos.

VI Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos. Las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos. Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aún en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta ley, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan.

VII Cumplir con las obligaciones que les impone el Capítulo Sexto del Título II de esta ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

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

IX Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

3.2 Aviso de Alta Patronal.

A partir de la fecha en que se den inicio las relaciones laborales en una empresa, como regla general, la misma debe afiliarse al IMSS, contándose con un plazo de cinco días hábiles para hacerlo. Para efectos del seguro de riesgo del trabajo se

deben llenar debidamente el formato denominado inscripción de la Empresa en el Seguro de Riesgos de Trabajo, así como el aviso de inscripción patronal o de modificación en su registro, además de los formatos se debe de llevar la siguiente documentación, todo en original y copia para su cotejo, R.F.C, Formato R-1, Acta constitutiva, poder notarial e identificación del representante legal, comprobante de domicilio a nombre de la empresa o patrón, en caso de que no sea el representante legal el que realice el trámite, deberá anexar carta poder simple e identificación oficial vigente, así como anexar croquis de ubicación del centro de trabajo para una visita posterior.

Al llenar sus formatos deberá de tener cuidado de no omitir alguna información que se le requiera, así como de no llenar los espacios que son de uso exclusivo del IMSS, ya que al invadir estos espacios u omitir algún detalle en cuanto a la información será motivo de devolución de dichos formatos.

3.3 Registro de los trabajadores ante el IMSS.

El patrón deberá registrar a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en un tiempo no mayor a cinco días hábiles mediante el aviso de inscripción del trabajador formato AFIL-02.

En caso de que el trabajador sea inscrito por primera vez, deberá proporcionar a la empresa y al Instituto Mexicano del Seguro Social copia de su acta de nacimiento y el formato debidamente llenado de la inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.4 Entero de las cuotas obrero patronales y su integración

Este entero será por medios magnéticos si el patrón tiene más de cinco trabajadores a su cargo, el cual informa todas las incidencias hechas en el mes o bimestre que haya sido causada por los trabajadores, se determinan por medio del

sistema proporcionado por el IMSS denominado Sistema Único de Autodeterminación (SUA), o podrá hacerlo por medio de las cédulas que el Instituto le proporcione sólo si tiene cinco o menos trabajadores.

El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir, siempre y cuando el trabajador obtenga más de tres salarios mismos generales de Distrito Federal, así como las aportaciones voluntarias al fondo de retiro.

Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al IMSS las cuotas obrero patronales, en los términos establecidos por esta Ley y sus reglamentos.

Los conceptos por los cuales se integraran las cuotas obrero patronal son:

Riesgo de trabajo, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, con un 1.05%, esta aportación la hará el gobierno, riesgo de trabajo variara de acuerdo al cálculo de la prima de riesgo que tendrá como un mínimo de 0.31% y una máximo del 15.00%, cuota fija 16.50%, cuota adicional 4.04%, prestación en dinero 0.70%, Invalidez y vida 1.75, retiro 2.00%, cesantía en edad avanzada 3.15%, guardería 1.0%.

El día habilitado para el entero de las cuotas obrero patronales es el día 17 de cada mes, si esta fecha es día viernes, sábado o domingo pasa el pago al siguiente día hábil.

3.5 Riesgos de Trabajo y Determinación del Grado de Riesgo

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

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

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador de su domicilio al lugar de trabajo y en sentido contrario.

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios según artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando los riesgos se realizan pueden producir según artículo 477 la Ley Federal del Trabajo.

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total; y
- IV. La muerte.

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

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
- II. Servicio de hospitalización.
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia.
- IV. Rehabilitación.

Para determinar la prima de siniestralidad de trabajo se efectuara conforme al artículo 74 de la Ley del Seguro Social la revisión de este que menciona se deberá de revisar la prima siniestralidad anualmente par verificar si está cambia o se mantiene la misma.

Todos los patrones que coticen en el seguro de riesgo de trabajo y que además hayan completado un período anual en su actividad económica (del 1° de enero al 31 de diciembre) y cuya prima se deba modificar con respecto al período anterior, independientemente de que haya ocurrido o no caso de riesgo de trabajo en la empresa, oficina, taller, negocio, etc.

Los formularios los proporcionara el mismo instituto sin costo alguno el cual consta de una carátula y relación de casos de riesgos de trabajos terminados, mismos que se elaboraran en original y copia.

Los datos que se deberán poner en la carátula son registro patronal, nombre o razón social, domicilio, teléfono, actividad económica o giro, clase de riesgo, fracción y prima anterior (con la que cotizó hasta febrero del año en curso).

Los datos para la determinación de la prima de siniestralidad laboral registrada en la empresa, esto es el resumen de la información de los accidentes y enfermedades de los trabajadores, derivados de su actividad laboral, que ocurrieron y terminaron durante el período del 1° de enero al 31 de diciembre del año que se reporta, así como el resultado de la determinación de la nueva prima.

En la relación de caso de riesgo de trabajo terminados, se deberán de desglosar todos los accidentes y enfermedades de trabajo que sin importar la fecha en que haya ocurrido, terminaron durante el período que se revisa.

Los patrones que no están obligados a presentar la Declaración de Prima del Seguro de Riesgo de Trabajo, derivada de la revisión anual de la siniestralidad son

a los patrones que al determinar su nueva prima, esta resulte igual a la del período comprendido entre el 2 de enero y el 31 de diciembre del año que corresponda al período de revisión y cuando exista un restablecimiento y conserve la misma actividad durante el período que se revisa y haya transcurrido un tiempo mayor a seis meses entre éste y la fecha de la baja, y sólo se presentará la declaración en el mes de febrero en la oficinas administrativas del Instituto Mexicano del Seguro Social que corresponda al domicilio de la empresa declarante.

De acuerdo con el artículo 72 de la Ley de Seguro Social, marca los lineamientos a seguir para la obtención de la prima de riesgo que se mantendrá por un año a partir de primer día del mes de marzo al último día del mes de febrero.

Para los efectos de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y al producto se le sumará el 0.0031. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

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

Donde:

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

F = 2.9, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

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

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

D = Número de defunciones.

M = 0.0031, que es la prima mínima de riesgo.

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán, en la clase que les corresponda conforme al reglamento, la prima media.

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

Para efectos administrativos se recomienda llevar un control de los accidentes que se lleven, de esta forma no se omitirá algún detalle de estos cuando se determine la nueva prima de riesgo ya que la omisión de una incapacidad no declarada conllevará a una multa por la falsedad de lo declarado.

Los datos que puede llevar la cédula de incapacidades terminadas son.

Trabajador	Número de Registro - IMSS	Fecha del accidente	Días subsidiados	Porcentaje de incapacidad	Dafunciones	Fecha de reintegración a sus actividades
------------	---------------------------	---------------------	------------------	---------------------------	-------------	--

Así mismo, necesitaremos el número de trabajadores promedio que estuvieron expuestos a algún tipo de riesgo, así como los días de cotización por o que podremos tener otra cédula que no ayude.

Número de trabajadores por mes	Meses	Días del mes	Días por cotizar	Menos días subsidiados	Días cotizados
--------------------------------	-------	--------------	------------------	------------------------	----------------

Así mismo de acuerdo con las Reformas aplicadas al Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, dentro del Capítulo II denominado de la Clasificación de las Empresas y Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgo de Trabajo específicamente en los artículos 27, 35, 43, 47, 49, llevados a cabo en el mes de octubre y publicadas las reformas en el Diario Oficial de la Federación el 1 de noviembre de 2002 e integradas por el texto final que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 2002.

Estas reformas a los registros patronales y a las primas de riesgo, son en sentido de que el Instituto quiere simplificar los trámites y reducir los costos que generan a los patrones.

De acuerdo con el artículo 27, menciona que se introducirá un registro patronal único y como lo mencionábamos anteriormente reducir costos a los patrones siempre que la empresa solicite el registro único es como se le otorgará.

Las reglas para la clasificación de las empresas son las siguientes si todos los registros patronales en fracciones y clases son iguales, se respetarán para la clasificación de la empresa.

La segunda regla es en el sentido de que si los registros patronales con diferentes fracciones y clases, las clasificaciones se realizaran sobre las empresas en división económica, fracción y clase según la actividad a la que se dediquen de acuerdo al catálogo de actividades.

Para que el registro patronal se unifique se tienen que realizar lo siguiente.

Por cada registro patronal a sustituir la prima asignada se multiplicará por el total de salarios base de cotización de los trabajadores comprendidos en el mismo, es decir:

Si se tienen tres registros se tendrán tres primas distintas, estas se multiplicarán por el número de salarios base de cotización y al resultado se le sumará el producto de cada cuota de riesgo de trabajo que se haya pagado en el periodo de marzo a octubre de 2002.

A la suma del producto obtenido conforme al párrafo anterior se dividirá entre la suma de los salarios base de cotización del total de los trabajadores comprendidos en todos los registros patronales a sustituir.

Al resultado obtenido de la división se aplicará al registro único patronal que le sea asignado por el Instituto, y este será vigente hasta que entre en vigor la prima derivada de la revisión anual de siniestralidad a que se refiere el artículo 32 del Reglamento en cuestión.

De lo anterior se refieren aquellos registros patronales en fracción y clase igual, por lo que respecta aquellos registros, fracciones y clases diferentes se realizarán conforme a lo explicado en los párrafos anteriores, y de igual forma se determinará la nueva prima hasta que entre en vigor la prima derivada de la revisión anual.

3.6 Integración del salario diario

Para la integración de salario base de cotización se tomarán los siguientes elementos a considerar:

- Pago en efectivo cuota diaria
- Gratificación
- Alimentos
- Habitación
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Cualquier cantidad o prestación (premios, bonos etc.)

Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, estas se sumaran a dichos elementos fijados.

Si por naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumaran los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período.

En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Reglas para determinar la cotización.

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

El mes natural será el período de pago de cuotas.

Para fijar el salario diario en caso que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por periodos distintos a los señalados.

Si por naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal;

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

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

VIII.- Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

IX.- El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón

3.7 Topes salariales ante el IMSS.

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

3.8 Topes a las aportaciones de AFORES.

Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador

incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

3.9 Obligaciones y aportaciones al INFONAVIT.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley del INFONAVIT, es obligación de los patrones inscribirse en el Instituto, inscribir a sus trabajadores, pagar las aportaciones y enterará los importes retenidos a sus trabajadores acreditados para amortizar los créditos de vivienda que le hubieran sido concedidos. Así mismo, en términos del artículo 31 de la ley en referencia, es obligación presentar los avisos de alta de los trabajadores, aviso de baja y de modificación al salario.

Por otra parte de acuerdo con el artículo 42 y 46 del reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT, se establece que los patrones son responsables solidarios del entero de los descuentos desde que reciban el aviso de retención, hasta que presenten el aviso de baja del trabajador o reciban aviso de suspensión a la retención.

Las aportaciones que efectuará el patrón a la cuenta del Instituto serán del 5% con base al salario diario integrado que se dio a conocer mediante el alta del trabajador.

Los descuentos que se le realizaran a los trabajadores no serán menores a un 5% y no mayor del 20% de su salario nominal, siempre y cuando el trabajador tenga algún crédito que amortizar.

Las aportaciones que se deben de hacer hacia el instituto de deberán enterar a más tardar el día 17 de cada mes, si este día fuera viernes, sábado o domingo se

traslada el día de pago al siguiente día hábil, los pagos de los créditos y aportaciones se deberán enterar en las sucursales bancarias, o directamente en las oficinas del Instituto.

Los pagos se realizarán mediante el sistema SUA, o las cédulas de información que el propio INFONAVIT hace llegar al patrón cada bimestre si este cuenta con un número menor o igual a cinco trabajadores si no está en este supuesto tendrá que pagar con el Sistema Único de Autodeterminación, mediante la generación de los dispositivos magnéticos.

3.10 Causas de multas recargos e intereses moratorios.

Las causas de las multas y recargos son por muy diferentes razones ya que dentro del reglamento en el artículo 6 se da a conocer las causales para ser multado y dentro del artículo 19 se dan a conocer los rangos de las multas y conceptos:

En la fracción a) del citado artículo se aplicará de tres a ciento cincuenta veces el salario mínimo que rija al Distrito Federal, a los que no formulen las aclaraciones respectivas, cuando hubiere incurrido en error u omisión en la información que tienen obligación de presentar al instituto en los términos de la ley y sus reglamentos. Así también a los que no entreguen a cada trabajador constancia escrita, semanal o quincenal, del número de días trabajados y del salario percibido, tratándose de patrones dedicados a la construcción. Y a los que no presenten copia con firma autógrafa del dictamen de la situación fiscal con los anexos correspondientes cuando estén obligados de acuerdo con el Código Fiscal y su Reglamento.

En el b) se multará de ciento cincuenta y uno a doscientas veces el salario, si la violación es la de negarse por cualquier causa a recibir la documentación enviada por el Instituto, para efectos del cumplimiento de sus obligaciones y, en su caso, para entregarla a sus trabajadores.

En el c) de doscientas uno a doscientas cincuenta veces el salario, si la violación es la señalada en la fracción XIII, que dice No conservar en su domicilio fiscal la documentación correspondiente a la contabilidad de la empresa relativa al cumplimiento de sus obligaciones patronales para con el Instituto, así como la documentación comprobatoria del pago de aportaciones y entero de descuentos, dentro de los plazos que al efecto establece el Código, excepto cuando cuente con autorización de la Secretaría para conservar la documentación en domicilio diferente.

En el inciso d) dice que de doscientas cincuenta y uno a trescientas veces el salario, si la violación es por:

Proporcionar datos falsos en la información relativa a su inscripción, en la de los trabajadores a su servicio, así como en la que requiere en los diversos avisos que deba presentar. Por la omisión de presentar los avisos de cambio de domicilio y denominación o razón social de la empresa, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, incluyendo el estallamiento de huelga y la terminación de la misma, clausura, fusión, enajenación y declaración de quiebra, o suspensión de pagos, así como cualquier otra circunstancia que afecte su registro ante el Instituto o presentarlos extemporáneamente. También por no presentar los avisos de alta, baja, modificaciones de salario, ausencias incapacidades y demás datos de los trabajadores necesarios para el Instituto, para dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en la ley, o presentarlos fuera del término establecido al efecto.

También sé infraccionará con las multas que marca el inciso d) por no proporcionar al Instituto, cuando éste lo solicite, la información relacionada con el cumplimiento de sus obligaciones en materia del pago de aportaciones, entero de descuentos, demás necesidades para el cumplimiento de sus fines. Y no presentar o proporcionar al Instituto, la información necesaria para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, por los trabajadores a su servicio.

En el inciso e) nos marca que la multa irá de trescientas uno a trescientas cincuenta veces el salario mínimo general en el Distrito Federal si la infracción es por no inscribirse en el Instituto, hacerlo fuera del plazo establecido en la ley y el Reglamento de inscripción, pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores. Omitir la inscripción a sus trabajadores en el instituto o hacerlo en forma extemporánea. La omisión de inscribir a un trabajador constituye una violación por sí misma con relación a cada caso individual.

El no presentar dentro de los plazos previstos el pago total de las aportaciones o el entero de los descuentos en las oficinas autorizadas. Y el no permitir la realización de inspecciones o visitas domiciliarias que practique el Instituto de acuerdo con el Código.

Dentro del inciso f) menciona que la multa será la que resulte mayor de entre la cincuenta por ciento de las aportaciones no individualizadas, y la que corresponda al máximo de trescientas cincuenta veces el salario mínimo, si la infracción es por no presentar la información necesaria para llevar a cabo la indemnización de las aportaciones y descuentos de los trabajadores por quienes efectuó el pago o el entero correspondiente.

Y por último en el inciso g) marca que de cien a ciento cincuenta veces el salario por la comisión de cualquier otro acto u omisión que infrinja disposiciones de la ley y de sus reglamentos, que causen daño o perjuicio al Instituto, a los trabajadores o a los beneficiarios de éstos.

Para la aplicación de las multas la autoridad tomará los siguientes criterios.

- I. El número de trabajadores involucrados con motivo de la infracción o el daño ocasionado al Instituto.
- II. Las circunstancias especiales, razones particulares y antecedentes del infractor.

- III. La gravedad de la infracción cometida.
- IV. La capacidad económica del patrón infractor.
- V. La reincidencia del patrón en la comisión de infracciones.

Para la ejecución de los pagos de las multas impuestas a los patrones deberán ser cubiertas por este dentro de los cuarenta y cinco días hábiles siguientes a que surta efecto su notificación.

En el caso de que no exista reincidencia por parte del patrón y sin necesidad de que la autoridad que impuso la multa dicte una nueva resolución, el monto de ésta disminuirá:

- a) En un veinte por ciento de su monto si el patrón paga la multa dentro del plazo señalado.
- b) En un veinticinco por ciento, cuando el patrón se haya hecho dictaminar por contador público autorizado.

Las multas y las actualizaciones, cuando ésta proceda, se pagarán en las oficinas del Instituto o en las en las entidades receptoras autorizadas conjuntamente por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en moneda nacional, a través del formato que para este efecto se autorice.

Cuando las multas no se paguen dentro de los cuarenta y cinco días hábiles, el monto de las mismas se actualizará desde el mes en que se debió hacerse el pago y hasta que este se efectúe conforme a lo dispuesto por el Código.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Capítulo 4
Régimen de sueldos y salarios

Capítulo 4. Régimen de sueldos y salarios.

4.1 Ingresos.

Son los recursos obtenidos por una persona física o moral por la venta de bienes o bien por la prestación de servicios profesionales, según el giro con el cual compute en el mercado.

En este capítulo abarcaremos el Título IV, capítulo I de los sueldos y salarios asimilados.

4.1.1 Ingresos Personas físicas.

Están obligadas al pago del impuesto establecido según artículo 106 Ley del Impuesto Sobre la Renta, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios en los casos que señale Ley del Impuesto Sobre la Renta, o de cualquier otro tipo. También están obligadas al pago del impuesto, las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes, en el país, a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a este.

4.1.2 Ingresos por sueldos y salarios.

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una Relación Laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

No se consideran ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de estos siempre que, en este último caso los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado según artículo 110 Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Quienes hagan pagos por los conceptos de sueldos y salarios están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente según artículo 113 Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo por los ingresos señalados con anterioridad, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente, el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 114 Ley del Impuesto Sobre la Renta. En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad acreditable, la diferencia no podrá acreditarse contra el impuesto que resulte a su cargo posteriormente. Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 Ley del Impuesto Sobre la Renta, salvo en el caso del cuarto párrafo siguiente a la tarifa de este artículo, calcularán el impuesto en los términos de este artículo aplicando el crédito al salario contenido en el artículo 115 Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con los requisitos que establezca el Reglamento de la Ley Impuesto Sobre la Renta, en las disposiciones de dicho Reglamento se

preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

Los contribuyentes a que se refiere este capítulo gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del Artículo 113 Ley del Impuesto Sobre la Renta. El impuesto marginal mencionado en la tabla según artículo 114 Ley del Impuesto Sobre la Renta, es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde en la tarifa del artículo 113 Ley del Impuesto Sobre la Renta, al ingreso excedente del límite inferior.

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes en los términos del artículo 113 Ley del Impuesto Sobre la Renta, disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 114 Ley del Impuesto Sobre la Renta de la misma por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la tabla del artículo 115 Ley del Impuesto Sobre la Renta.

4.2.1 Ingresos Gravables.

Acumularan la totalidad de los ingresos en efectivo, en bienes, en servicio, en crédito o de cualquier otro tipo, que obtengan en el ejercicio, inclusive los provenientes del extranjero.

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

4.2.2 Ingresos no acumulables.

No se pagará el Impuesto Sobre la Renta por la obtención de los siguientes ingresos:

- I.- Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así, como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores.
- II.- Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos ley.
- III.- Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general de área geográfica del contribuyente.
- IV.- Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalario y de funeral, que se concedan de manera general. De acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
- V.- Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

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

VII.- La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título III de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

VIII.- Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad.

IX.- La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por el patrón.

X.- Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

4.1.3. Ingresos exentos.

Serán exentos los ingresos obtenidos por la terminación de una relación laboral hasta por noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio.

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

4.2 Obligaciones de los contribuyentes y de los patrones en el régimen de sueldos y salarios.

De conformidad con el artículo 117 de la ley, los trabajadores, además del pago del impuesto tendrá las siguientes obligaciones:

Artículo 117.....
Inscribir a los trabajadores en el IMSS.

- I. Proporcionar a las personas que les haga los pagos a que se refiere este capítulo, los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.

Solicitar su constancia de retención del ISR.

- II. Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta ley y proporcionarlas 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.

Presentar declaración anual.

- III. Presentar declaración anual en los siguientes casos.

- a) Cuando obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este Capítulo.
 - b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentara declaración anual.
 - c) Cuando dejen de prestar servicios a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.
 - d) Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este capítulo, de fuentes de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 113 de esta ley.
 - e) Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo que excedan de \$300,000.00.
- IV. Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les 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 aplica el crédito al salario a que se refiere el artículo 115 de esta Ley, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

Solicitud de inscripción en el RFC.

La inscripción en el RFC deberá efectuarse en la forma R-1 y su anexo, de conformidad con la resolución.

Solicitud de constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118.

La constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118 es la de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate, así como el monto de las disminuciones por concepto de aportaciones voluntarias, constancias que todo patrón debe proporcionar la trabajador a más tardar el 31 de enero de cada año, dentro del mes siguiente o bien cuando ocurra su separación.

La constancia antes mencionada la exige la SHCP con la finalidad de que el patrón tenga la oportunidad de realizar el cálculo anual si el trabajador ya había laborado parte del año con otro patrón.

4.3 Proporción de subsidio.

Para la determinación de la proporción de subsidio se calculara para todos los trabajadores del empleador, dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva como base para determinar el impuesto en los términos del capítulo I de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, entre el monto que se obtenga de restar al total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte

proporcionados a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador este sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del trabajo, las cuotas patronales pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social y las aportaciones efectuadas por el patrón al instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o al Instituto de Seguridad y Servicio del Estado y al Sistema de Ahorro para el retiro. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

4.4 Procedimientos para el cálculo del impuesto.

Para el cálculo del impuesto que se debe de realizar para cada trabajador con forme al artículo 113 de la ley del Impuesto Sobre la Renta se calcularán de la siguiente manera.

A la totalidad de ingresos obtenidos en un mes de calendario, se le aplicará la tarifa de dicho artículo, excepto a los de salario mínimo.

Por lo que el procedimiento de acuerdo al artículo 113 es que a los ingresos acumulables del trabajador se disminuye el límite inferior de la tarifa al resultado se le aplica el porcentaje de la tarifa, y así obtenemos el Impuesto marginal a este se le adiciona la cuota fija de la misma tarifa y así obtenemos el impuesto mensual antes de subsidio.

4.5 Subsidio del impuesto mensual.

El subsidio acreditable según el artículo 114, como lo menciona en su primer párrafo, al que se refiere este capítulo gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 113.

El subsidio se calculará conforme a lo siguiente, del impuesto marginal que resulte se le aplicará la tasa de la tabla, a lo que resulte se le adicionara la cuota fija y se le aplica el porcentaje de la proporción de subsidio antes calculada.

4.6 Crédito al Salario.

El crédito al salario es un subsidio fiscal que tiene sus orígenes en el año de 1993 y consiste en la aplicación de una tabla complementaria a la de los artículos 113 y 114 de la ley. Cuando de la aplicación combinada de estas tablas y tarifas se obtenga un saldo negativo, favorable al trabajador el importe deberá enterárselo al trabajador, por lo tanto el crédito al salario es un subsidio del estado que es entregado por el patrón a sus trabajadores, directamente y por mandato de ley.

4.7 Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario.

Este impuesto fue creado con la finalidad disminuir la carga fiscal del estado en su subsidio a los trabajadores de menor ingreso trasladado hasta un tres por ciento de los ingresos gravados del trabajador esta a cargo del patrón, esto fue durante el ejercicio fiscal de 2002, ya que durante el período de sesiones comprendido del 1 de septiembre de 2002 al 31 de diciembre del mismo año, para sacar el proyecto de Reformas Fiscales que mando el ejecutivo al de H. Congreso de la Unión, el Gobierno Federal pretendía subir este impuesto hasta en un cien por ciento, ya de pagar un tres por ciento se elevaría a seis puntos porcentuales.

A pesar de que se derogo el impuesto sunuario, no tuvo efecto el seis por ciento que se quería incrementar al ISCAS, ya que se quedo en un cuatro por ciento para efectos del ejercicio fiscal 2003.

Este impuesto fue creado con la finalidad disminuir la carga fiscal del estado en su subsidio a los trabajadores de menor ingreso trasladado hasta un tres por ciento de los ingresos gravados del trabajador esta a cargo del patrón.

Las personas que están obligadas al pago del Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario establecido en el artículo tercero de las disposiciones transitorias, las personas físicas y las morales que realicen erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado en el territorio nacional.

Así mismo, se debe de considerar las erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones en efectivo o en especie que sean pagadas por la persona física o moral a quienes les presten un servicio personal subordinado. Para estos efectos, también se consideran erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado aquellas erogaciones que para los efectos de la ley del Impuesto Sobre la Renta se consideran asimilados a salario.

Se consideran como erogaciones los siguientes conceptos, los salarios, prestaciones en efectivo, en especie, y los ingresos asimilables a salario.

El impuesto establecido en este artículo se determinará aplicando al total de las erogaciones realizadas por la prestación de un servicio personal subordinado, a la tasa del 3% para 2002.

El impuesto del ejercicio, deducidos los pagos provisionales del mismo, se pagará en el año de 2003 mediante declaración que se presentara ante las oficinas autorizadas, en las mismas fechas de pago que las establecidas para el impuesto sobre la renta.

Los pagos provisionales a que se refiere los pagos del impuesto efectuarán pagos provisionales mensuales a cuenta del impuesto del ejercicio mediante declaración que presentaran antes las oficinas autorizadas a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente a aquel en el que se realicen dichas erogaciones. El pago provisional se calculara aplicando la tasa establecida en el párrafo tercero de este

artículo sobre el total de las erogaciones efectuadas en el mes al que corresponda el pago.

Se tendrá la opción de no pagar el impuesto siempre y cuando no efectúen la disminución del crédito al salario pagado a sus trabajadores establecida en los artículos 116, 117 y 120 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Cuando el Crédito al Salario sea mayor que el Impuesto Sustitutivo, se podrá disminuir del ISR el monto que exceda.

La propia ley da los elementos para optar por no pagar el ISCAS, ya que menciona que si al comparar el Crédito al Salario que se determino por tablas con el ISCAS, el primero es mayor que el propio impuesto este no se entera, pero si el impuesto resulta mayor que el Crédito al Salario entonces este impuesto es el que se pagará.

Podemos observar con mayor objetividad lo que anteriormente se explico con el ejemplo que continuación se muestra.

Sueldos	Crédito al Salario Art.115	ISCAS 4%
\$50,000.00	\$10,000.00	\$2,000.00

Comparando:

Crédito al Salario.	10,000.00
(-) ISCAS.	2,000.00
(=) Diferencia	8,000.00

En este ejemplo tenemos que el Crédito al Salario es mayor que el propio impuesto entonces se puede optar por no pagar este impuesto y la diferencia se

acredita contra el Impuesto Sobre la Renta en los pagos mensuales que corresponda.

4.8 Declaración Anual.

Conforme al artículo 175 de la ley del impuesto sobre la renta indica que las personas físicas que obtengan ingresos en un año de calendario, a excepción de los exentos y de aquellos por los que se haya pagado impuesto definitivo, están obligadas a pagar su impuesto anual mediante declaración que presentarán en el mes siguiente ante las oficinas autorizadas.

Así mismo en el último párrafo del mismo artículo menciona que los contribuyentes que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, estarán a lo dispuesto en el artículo 117 de esta ley.

Se realizarán mediante declaración que presentarán en el mes de abril del año siguiente, ante las oficinas autorizadas por las SHCP.

Las personas que no están obligadas a presentar declaración, serán solo las personas físicas que hayan obtenido ingresos acumulables por los conceptos a que se refieren los capítulos I y II, siempre y cuando los ingresos no excedan de \$300,000.00, siempre que los ingresos por conceptos de intereses reales no excedan de \$100,000.00, y sobre dichos ingresos se haya aplicado la retención a que se refiere el primer párrafo del artículo 160 de esta ley.

Las personas físicas que están obligadas a presentar su declaración anual por el concepto de sueldos y salarios asimilados, son las que marca el artículo 106 y 175 los cuales indican quienes tienen la obligación de presentar declaración anual por este concepto.

4.9 Declaración Informativa del Crédito al Salario pagado en efectivo.

La declaración informativa es un informe que presenta el patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de las Oficinas del Sistema de Administración Tributaria, para informar a la autoridad de las erogaciones que se realizaron por concepto de sueldos y salarios además del crédito al salario que fue pagado al trabajador en el año, además de la determinación de la proporción de subsidio que fue aplicada a los trabajadores.

Estas declaraciones son entregadas en las Oficinas del SAT, ya sea por formulario número 26 Declaración anual del Crédito al Salario pagado en efectivo correspondiente al año 2002.

O bien por medios magnéticos, para el cumplimiento de esta obligación la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través del Diario Oficial de la Federación, dictara las reglas y disposiciones para que se realice oportunamente el entero de la declaración.

4.10 Pago de impuestos estatales.

Dentro del marco jurídico, las entidades federativas se les ha otorgado las facultades para que estas realicen el cobro de algunos impuestos, este es el caso del Impuesto sobre nóminas, el impuesto predial, la Tenencia Vehicular entre otras.

Las disposiciones que obligan al contribuyente al pago de estos impuestos emana del Código Financiero del Distrito Federal.

4.10.1 Determinación de 2% sobre nóminas.

Dentro del Código financiero del Distrito Federal en el capítulo V, en su artículo 178, menciona que, que se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas todas las personas físicas y morales que en el Distrito Federal realicen erogaciones en dinero o especie por el concepto de remuneración al trabajador personal subordinado, independiente de la designación que se le otorgue.

Para los efectos de este impuesto, se considera erogaciones distintas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes:

- I. Sueldos y Salarios
- II. Tiempo extraordinario de trabajo.
- III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.
- IV. Compensaciones.
- V. Gratificaciones.
- VI. Participación patronal al fondo de ahorros.
- VII. Primas de antigüedad.
- VIII. Indemnización por despido o terminación de la relación laboral.
- IX. Comisiones.
- X. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

Dentro del artículo 178 fracción A muestra los conceptos que no se consideran para causar el impuesto, y son todos aquellos instrumentos y materiales necesarios para ejecución del trabajo, aportaciones al sistema de ahorro para el retiro, los gastos funerarios, las jubilaciones, pensiones, las aportaciones al INFONAVIT y al FOVISSSTE, destinados al crédito para la vivienda de sus trabajadores.

Las cuotas al IMSS y al ISSSTE, todas las aportaciones que convengan al patrón con sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, entre otras.

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

El impuesto sobre nómina se causará en el momento en que se realice las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pague mediante declaración, que deberá de presentarse a más tardar el día 17 del mes siguiente.

Capítulo 5 Caso practico

CAPÍTULO 5. CASO PRÁCTICO.

Antecedentes.

Representaciones Insercom S.A. de C.V. fue constituida en 1989 siendo el objeto social la compra-venta, venta, distribución, elaboración, importación, exportación, consignación y comercio en general de toda clase de artículos lícitos.

Durante más de once años, a abastecido a empresas privadas e instituciones públicas de diversos insumos y servicios. Dado que las políticas de crecimiento de la empresa han contemplado un desarrollo basado en sus propios recursos y en expectativas acordes con nuestros medios, actualmente contamos con un sólido y sano respaldo financiero, lo que nos permite hacer frente a nuestros compromisos de manera eficiente y puntual.

La empresa esta conformada por las siguientes áreas:

- Gerencia Administrativa.
- Departamento de Recursos Humanos.
- Departamento de Finanzas.
- Departamento de Ventas.
- Departamento de Telemarketing.
- Departamento de Informática.

Problemática.

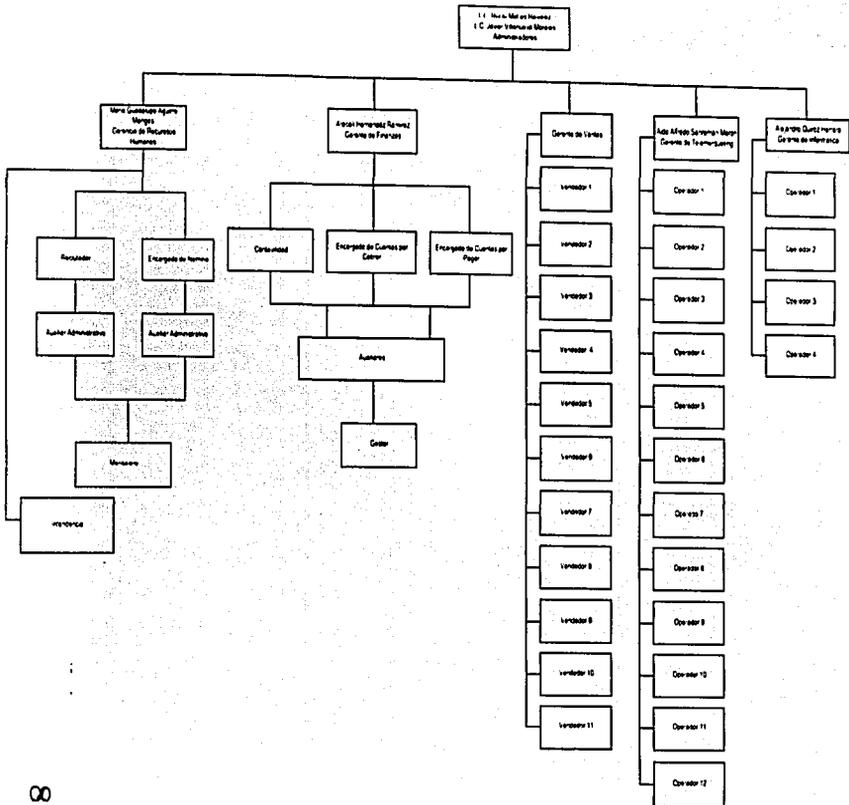
La problemática dentro de Representaciones Insercom S.A. de C.V., se presento en el momento en que empezó a crecer su planta laboral, siendo un empresa en expansión se necesitaba de un sistema de nómina que tuviera las siguientes características, de un costo bajo, fácil de operar y que amoldara a las características de crecimiento de la comercializadora.

Otro de los problemas que se enfrentó fue el desconocimiento de manera integral los fundamentos legales en la Ley Federal del Trabajo, ya que puede provocar conflictos entre patrón y trabajadores.

Por otra parte los errores en la aplicación de la Ley de Impuesto Sobre la Renta, para él cálculo de los sueldos y salarios en la elaboración de una nómina podría conllevar a la aplicación de descuentos excesivos que perjudicaran al trabajador o bien, al pago de diferencias ante el Sistema de Administración Tributaria que depende de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El sistema esta basado en hoja de calculo (Excel) la cual es un herramienta muy versátil y en todo equipos de computo, que tenga el sistema operativo de MS-DOS, que se adquieren cuenta con un programa de estas características con el cual esta basado este sistema de nómina.

REPRESENTACIONES INSERCOM S.A. DE C.V.
ORGANIGRAMA



REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A. DE C.V.

	NOMBRE	PUESTO	RFC	No IMSS
1	AGUILAR GORDONA OSCAR FRANCISCO	TELEMARKETING	AUCC-811202-LZ1	11-00-81-2381-8
2	AGUIRRE MANGAS MARIA GUADALUPE	GERENCIA RECURSOS HUMANOS	AUMG-041029-UF1	03-81-04-1032-0
3	ALVARADO ALFARO LORE NA I ABOLA	TELEMARKETING	AAAL-781027-610	11-02-70-0356-3
4	AVINA LOPEZ ADRIANA GUADALUPE	CUENTAS POR PAGAR	AE-A-781103-728	11-08-79-5077-8
5	BADAGER QUINTANA CINTHA	TELEMARKETING	BACQ-811030-UV7	20-00-81-1758-5
6	BARRERA CAMARA JAQUELIN MAGDALENA	INTENDENCIA	BACJ-740331-GX3	01-97-74-0981-8
7	BRAGANA BUEÑEDA LAURA ELFINA	INTENDENCIA	BABL-751011-2D3	37-99-75-0803-8
8	BULLE DIAZ ALFREDO	INTENDENCIA	BUIDA-801126-G42	30-01-80-1145-9
9	CAMPOS SANCHEZ RADIA INEGRE	VENTAS	CASM-710112-J71	00-08-77-1896-3
10	CAMPOS SOTO MARIO HELIOS	GERENTE DE VENTAS	CASM-550512-G08	03-81-55-0326-1
11	CARRILLO HERNANDEZ MARIA ISABEL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CAUH-730010-EA1	13-89-73-0784-4
12	CARRILLO RIVAS MARCELA	TELEMARKETING	CARM-670418-M1A	08-99-67-2042-3
13	CASILLAS MERY TERAN JOSE SANTIAGO	INTENDENCIA	CAMS-791128-LF9	11-97-79-1068-3
14	CHICO MENDOZA FRANCISCO ALL JANDRO	VENTAS	CMF-690804-6U1	37-88-69-1718-8
15	COLIN PEREZ JORGE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	COFJ-770112-999	40-83-77-1361-4
16	CONTRERAS AGUIAR ERICK DAMIAN	CUENTAS POR COBRAR	COAI-780506-SB5	11-02-78-0558-8
17	CRUZ PROZCO MARISELA OFELIA	VENTAS	CUOM-690808-AE7	30-95-69-0980-5
18	DE LA ROSA GARCIA LIBIANA PATRICIA	TELEMARKETING	ROGI-810208-BR9	11-01-81-1104-4
19	DE LA ROSA SALAS LAURA PATRICIA	GESTOR	FOSL-821114-PH7	11-02-82-1088-9
20	GARCIA ALVAREZ ALFREDO	VENTAS	GAUA-790731-E03	37-98-79-1088-8
21	GARCIA OCHOA JORGE DE AF	TELEMARKETING	GAOJ-750127-BE0	07-01-75-0145-8
22	GONZALEZ GOMEZ MONTESSERRAT	INFORMATICA	GOGM-790129-D50	01-02-79-0112-1
23	GONZALEZ SANCHEZ MONICA STEFANIA	VENTAS	GOSM-800525-D00	00-01-801096-5
24	HERNANDEZ GARCIA JUANA	GERENTE DE FINANZAS	HEGG-780311-04A	11-98-78-1701-5
25	HERNANDEZ RAMIREZ ARACELI	CONTADOR	HE RA-510404-KPA	11-72-51-0378-4
26	HERREIAS GUTMAN DANIE LA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	HE GD-790608-CV8	11-00-79-2137-9
27	LUNA MARTINEZ YVES BELENCE	VENTAS	HEGY-751213-GW3	37-95-75-2075-3
28	MANGOS ESPINOZA LUIS ALFONSO	TELEMARKETING	MAEL-790106-A00	11-98-79-0376-0
29	MARQUEZ LOPEZ DANIEL	INFORMATICA	MALG-800711-RM0	02-07-80-0350-4
30	MARTINEZ CORTES GABRIEL	VENTAS	MACD-721127-LA81	20-90-72-7387-1
31	MARTINEZ DUEÑAS PAULINA	INFORMATICA	MAOP-771218-MU8	11-02-77-0249-2
32	MARTES RAMIREZ ROCIO	GERENTE GENERAL	MARE-780404-NH4	39-62-78-3478-5
33	MARTINEZ VELLEDA MARIA GUADALUPE	INFORMATICA	MAVG-780104-7A3	39-02-78-0728-0
34	MAYA PERIA MARIA TERESA	TELEMARKETING	MAPT-781125-083	11-01-78-0302-0
35	MAZA ANAYA ROBERTO CARLOS	VENTAS	MAAR-750129-S06	82-90-75-0724-0
36	MIENDOZA TRADDO JURY CRISTY	TELEMARKETING	ME TJ-800724-SC7	30-00-80-1488-1
37	OLIVERA CASTO BLANCA MARIA	TELEMARKETING	OE CH-780506-117	30-99-78-0003-9
38	ORTELAS GARCIA CRISTINA	VENTAS	OC CZ-70124-103	37-98-70-0702-5
39	PALMA PORTUGAL LAURA	AUXILIAR DE NOMINA	PAPI-781218-S89	39-02-78-0572-8
40	PEREZ GARCIA ALEJANDRO	TELEMARKETING	PEGA-781224-1N2	20-06-78-0050-8
41	PINEDO BARRERA MARIA TERESA	TELEMARKETING	PEPI-820803-DW	84-08-81-1872-1
42	QUINTANA LABRADOR MIRIAM	GERENTE DE INFORMATICA	QUIM-890807-C74	30-81-89-0182-8
43	QUIROZ HERRERA ALEJANDRO	TELEMARKETING	QUHA-720424-8P4	39-81-73-5738-4
44	ROCHA BUSTILLOS JORGE EDUARDO	GERENTE DE TELEMARKETING	ROBJ-811210-MUJ3	11-99-81-0150-3
45	SANROMAN MORON ALDO ALFREDO	TELEMARKETING	SAMA-730426-SL4	11-02-73-0182-8
46	SANCHEZ FUENTES VERONICA ANGELICA	TELEMARKETING	SAFV-780014-7B	37-98-78-0861-7
47	SAUCE DA ESPINOZA ALVARO	VENTAS	SAFA-760413-AE6	37-96-78-1250-5
48	VILLANUEVA MORALES JAVIER	GERENTE GENERAL	VI MJ-780206	39-97-78-9016-7
49	ZALDIVAR OLIVERA ROSKRY MAYRA	VENTAS	ZACR-780905-S05	11-01-01-0945-3
50	ZAMORA CASTILLO HAUIL	RECLUTADOR	ZACR-700602-SVZ	20-99-70-0750-1

REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A. DE C.V.

CEDULA DE SUELDOS

NOMBRE	PUESTO	SALARIO AL AÑO	LEVAJOS AL AÑO	SALARIO MENSUAL	QUINCENA	SALARIO DIARIO
1 ADULAR COHONA OSCAR FRANCISCO	TELEMARKETING	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
2 ADURRE MANGAS MARIA GUADALUPE	GERENCIA RECURSOS HUMANOS	\$210.75	\$76 923.75	\$6 410.31	\$3 205.16	\$213.68
3 ALVARADO ALFARO LORENA FABIOLA	TELEMARKETING	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
4 AVILA LOPEZ ADRYANA GUADALUPE	CUENTAS POR PAGAR	\$126.45	\$46 154.25	\$3 846.19	\$1 923.09	\$128.21
5 BADAGER QUINTANA CINTHIA	TELEMARKETING	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
6 BARRERA CAMARA JAQUELINE MAGDALENA	INTENDENCIA	\$63.23	\$23 077.13	\$1 923.09	\$961.55	\$64.10
7 BRAGANA BUENIA LAURA ELENA	INTENDENCIA	\$63.23	\$23 077.13	\$1 923.09	\$961.55	\$64.10
8 BULLE DIAZ ALFREDO	INTENDENCIA	\$63.23	\$23 077.13	\$1 923.09	\$961.55	\$64.10
9 CAMPOS SANCHEZ MADIA NANCY	VENTAS	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
10 CAMPOS SOTO MARIO HELIOS	GERENTE DE VENTAS	\$210.75	\$76 923.75	\$6 410.31	\$3 205.16	\$213.68
11 CARRILLO HERNANDEZ MARIA ISABEL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
12 CARRILLO RIVAS MARCELA	TELEMARKETING	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
13 CASILLAS MER Y TERAN JOSE SANTIAGO	INTENDENCIA	\$63.23	\$23 077.13	\$1 923.09	\$961.55	\$64.10
14 CHICO MENDOZA FRANCISCO ALEJANDRO	VENTAS	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
15 COLIN PEREZ JORGE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	\$105.38	\$38 461.88	\$3 205.16	\$1 602.58	\$106.84
16 CONTRERAS AGUILAR ERICH DAMIAN	CUENTAS POR COBRAR	\$126.45	\$46 154.25	\$3 846.19	\$1 923.09	\$128.21
17 CRUZ OROZCO MARCELA OFELIA	VENTAS	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
18 DE LA ROSA GARCIA LILIANA PATRICIA	TELEMARKETING	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
19 FLORES SAULAS LARA PATRICIA	GESTOR	\$63.23	\$23 077.13	\$1 923.09	\$961.55	\$64.10
20 GARCIA ALVAREZ ALFREDO	VENTAS	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
21 GARCIA OCHOA JORGE DRAF	TELEMARKETING	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
22 GONZALEZ GOMEZ MONTESERAF	INFORMATICA	\$126.45	\$46 154.25	\$3 846.19	\$1 923.09	\$128.21
23 GONZALEZ SANCHEZ MONICA ESTEFANA	VENTAS	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
24 HERNANDEZ GARCIA JUAN A	GERENTE DE FINANZAS	\$210.75	\$76 923.75	\$6 410.31	\$3 205.16	\$213.68
25 HERNANDEZ RAMIREZ ARACELI	CONTADOR	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
26 HERRERAS GUDIVAN DANIELA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	\$105.38	\$38 461.88	\$3 205.16	\$1 602.58	\$106.84
27 LUNA MARTINEZ YURY BERENICE	VENTAS	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
28 MANGOS ESPINOZA LUIS ALFONSO	TELEMARKETING	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
29 MARQUEZ LOPEZ GLAUDA	INFORMATICA	\$126.45	\$46 154.25	\$3 846.19	\$1 923.09	\$128.21
30 MARTINEZ CORTEZ DANIEL	VENTAS	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
31 MARTINEZ DUEÑAS PAULINA	INFORMATICA	\$126.45	\$46 154.25	\$3 846.19	\$1 923.09	\$128.21
32 MATIAS RAVREZ ROCO	GERENTE GENERAL	\$379.35	\$138 462.75	\$11 538.56	\$5 769.28	\$384.62
33 MARTINEZ VILLEDA MARIA GUADALUPE	INFORMATICA	\$126.45	\$46 154.25	\$3 846.19	\$1 923.09	\$128.21
34 MAYA PEÑA MARIA TERESA	TELEMARKETING	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
35 MAYA MAYA ROBERTO CARLOS	VENTAS	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
36 MENDOZA TRABO ALICIA CRISTY	TELEMARKETING	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
37 OLEDA CASTIL BLANCA MARIA	TELEMARKETING	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
38 ORTIZ GARCIA CRISTINA	VENTAS	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
39 PALMA PORTUGAL LAURA	AUXILIAR DE NOMINA	\$126.45	\$46 154.25	\$3 846.19	\$1 923.09	\$128.21
40 PEREZ GARCIA ALEJANDRO	TELEMARKETING	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
41 PINEDO BARRERA MARIA TERESA	TELEMARKETING	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
42 QUINTANILLA BRAVO MARIA	GERENTE DE INFORMATICA	\$210.75	\$76 923.75	\$6 410.31	\$3 205.16	\$213.68
43 QUIROZ HERRERA ALEJANDRO	TELEMARKETING	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
44 ROCCHA BUSTILLOS JORGE EDUARDO	GERENTE DE TELEMARKETING	\$210.75	\$76 923.75	\$6 410.31	\$3 205.16	\$213.68
45 SANROMAN MORDON ALDO ALFREDO	TELEMARKETING	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
46 SANCHEZ FUENTES VERONICA ANGELICA	TELEMARKETING	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
47 SAUCEDA ESPINOZA ALVARO	VENTAS	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
48 WILLANUEVA MORALES JAVIER	GERENTE GENERAL	\$379.35	\$138 462.75	\$11 538.56	\$5 769.28	\$384.62
49 ZALDIVAR GUTIERREZ NORI MAYRA	VENTAS	\$84.30	\$30 769.50	\$2 564.13	\$1 282.06	\$85.47
50 ZAMORA CASTILLO RAUL	RECLUTADOR	\$168.60	\$61 539.00	\$5 128.25	\$2 564.13	\$170.84

REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A. DE C.V.

Determinación de la Proporción de Subsidio			
Conceptos	Erogaciones	Exentos	Gravados
Sueldos	1.984.566,40		1.984.566,40
Vacaciones	7.589,00		7.589,00
Prima Vacacional	337,98		337,98
Prima de antigüedad	4.578,56	4.578,56	
Aguinaldo	86.302,13	61.644,38	24.657,75
Prima Dominical	0,00	0,00	
Horas Extras	0,00	0,00	
Bonos de Productividad	0,00	0,00	
Compensación	0,00	0,00	
Otras percepciones			
Cuotas al IMSS e INFONAVIT			
Total	2.083.374,07	66.222,94	2.017.151,13

$$1 - ((2 * (1 - p)))$$

donde

$$1 - ((2 * (1 - 0,961)))$$

y realizando las operaciones

respectivas encontramos la proporción de subsidio acreditable.

0,96821361

0,03178639

0,06357278

0,92642722

0,92

REPRESENTACIONES INSECOM, S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL DEL IMPUESTO, SUBSIDIO Y CREDITO AL SALARIO

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CONCEPTOS		SMG 2	SMG 5	SMG 2	SMG 3	SMG 2	SMG 1.1/2	SMG 1.1/2	SMG 1.1/2	SMG 2	SMG 5
	Ingreso Mensual	85,47	213,68	85,47	128,21	85,47	64,10	64,10	64,10	85,47	213,68
(-)	Limite inferior art. 113	2.564,13	6.410,31	2.564,13	3.846,19	2.564,13	1.923,09	1.923,09	1.923,09	2.564,13	6.410,31
(=)	Excedente	2.099,55	2.677,55	2.099,55	148,55	2.099,55	1.467,15	1.467,15	1.467,15	2.099,55	2.677,55
(X)	% c/excedente del art. 113	0,10	0,17	0,10	0,17	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,17
(=)	Impuesto Marginal	209,96	455,18	209,96	25,25	209,96	146,72	146,72	146,72	209,96	455,18
(+)	Cuota Fija	12,88	334,43	12,88	334,45	12,88	12,88	12,88	12,88	12,88	334,43
(=)	ISR mensual	222,84	789,61	222,84	359,70	222,84	159,60	159,60	159,60	222,84	789,61
	Impuesto Marginal	209,96	455,18	209,96	25,25	209,96	146,72	146,72	146,72	209,96	455,18
(X)	% sub s/impuesto marginal art. 114	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
(=)	Subsidio acreditable	104,98	227,59	104,98	12,63	104,98	73,36	73,36	73,36	104,98	227,59
(+)	Cuota fija	6,44	167,22	6,44	167,22	6,44	6,44	6,44	6,44	6,44	167,22
(=)	Subsidio total	111,42	394,81	111,42	179,85	111,42	79,80	79,80	79,80	111,42	394,81
(X)	% Subsidio acreditable	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92
(=)	Subsidio acreditable	102,50	363,23	102,50	165,46	102,50	73,41	73,41	73,41	102,50	363,23
	ISR Mensual	222,84	789,61	222,84	359,70	222,84	159,60	159,60	159,60	222,84	789,61
(-)	Subsidio acreditable	102,50	363,23	102,50	165,46	102,50	73,41	73,41	73,41	102,50	363,23
(-)	Crédito al salario art. 115	352,01	188,38	352,01	331,09	352,01	352,20	352,20	352,20	352,01	188,38
(=)	Crédito a pagar o retener	-231,68	238,01	-231,68	-136,85	-231,68	-266,02	-266,02	-266,02	-231,68	238,01

REPRESENTACIONES INSECOM, S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL DEL IMPUESTO, SUBSIDIO Y CREDITO AL SALARIO

		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
CONCEPTOS		SMG 2	SMG 2	SMG 1.1/2	SMG 2	SMG 2 1/2	SMG 3	SMG 2	SMG 2	SMG 1.1/2	SMG 2
		85.47	85.47	64.10	85.47	106.84	128.21	85.47	85.47	64.10	85.47
	Ingreso Mensual	2,564.13	2,564.13	1,923.09	2,564.13	3,205.16	3,846.19	2,564.13	2,564.13	1,923.09	2,564.13
(-)	Limite inferior art. 113	429.45	429.45	429.45	429.45	429.45	3,644.95	429.45	429.45	429.45	429.45
(=)	Excedente	2,099.55	2,099.55	1,497.15	2,099.55	2,731.65	148.55	2,099.55	2,099.55	1,467.15	2,099.55
(X)	% s/excedente del art. 113	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.17	0.10	0.10	0.10	0.10
(-)	Impuesto Marginal	209.96	209.96	146.72	209.96	273.17	25.25	209.96	209.96	146.72	209.96
(*)	Cuota Fija	12.88	12.88	12.88	12.88	12.88	334.45	12.88	12.88	12.88	12.88
(=)	ISR mensual	222.84	222.84	159.60	222.84	286.05	359.70	222.84	222.84	159.60	222.84
	Impuesto Marginal	209.96	209.96	146.72	209.96	273.17	25.25	209.96	209.96	146.72	209.96
(X)	% sub s/impuesto marginal art. 114	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50
(-)	Subsidio acreditable	104.98	104.98	73.36	104.98	136.58	12.63	104.98	104.98	73.36	104.98
(*)	Cuota fija	6.44	6.44	6.44	6.44	6.44	187.22	6.44	6.44	6.44	6.44
(=)	Subsidio total	111.42	111.42	79.80	111.42	143.02	179.85	111.42	111.42	79.80	111.42
(X)	% Subsidio acreditable	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92
(=)	Subsidio acreditable	102.50	102.50	73.41	102.50	131.58	165.46	102.50	102.50	73.41	102.50
	ISR Mensual	222.84	222.84	159.60	222.84	286.05	359.70	222.84	222.84	159.60	222.84
(-)	Subsidio acreditable	102.50	102.50	73.41	102.50	131.58	165.46	102.50	102.50	73.41	102.50
(-)	Crédito al salario art. 115	352.01	352.01	352.20	352.01	332.09	331.09	352.01	352.01	352.20	352.01
(=)	Crédito a pagar o retener	-231.68	-231.68	-268.02	-231.68	-177.63	-136.85	-231.68	-231.68	-268.02	-231.68

REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A. DE C.V.
 CALCULO MENSUAL DEL IMPUESTO, SUBSIDIO Y CREDITO AL SALARIO

		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
CONCEPTOS		SMG 2	SMG 3	SMG 2	SMG 5	SMG 2	SMG 2 1/2	SMG 2	SMG 2	SMG 3	SMG 2
	Ingreso Mensual	85.47	128.21	85.47	213.68	85.47	106.84	85.47	85.47	128.21	85.47
	2.564,13	3.846,19	2.564,13	6.410,31	2.564,13	3.205,16	2.564,13	2.564,13	2.564,13	3.846,19	2.564,13
(-)	Limite inferior art. 113	429,45	3.644,95	429,45	3.644,95	429,45	429,45	429,45	429,45	3.644,95	429,45
(=)	Excedente	2.099,55	148,55	2.099,55	2.677,55	2.099,55	2.731,65	2.099,55	2.099,55	148,55	2.099,55
(X)	% s/excedente del art. 113	0,10	0,17	0,10	0,17	0,10	0,10	0,10	0,10	0,17	0,10
(=)	Impuesto Marginal	209,96	25,25	209,96	455,18	209,96	273,17	209,96	209,96	25,25	209,96
(*)	Cuota Fija	12,88	334,45	12,88	334,43	12,88	12,88	12,88	12,88	334,45	12,88
(=)	ISR mensual	222,84	359,70	222,84	789,61	222,84	286,05	222,84	222,84	359,70	222,84
	Impuesto Marginal	209,96	25,25	209,96	455,18	209,96	273,17	209,96	209,96	25,25	209,96
(X)	% sub impuesto marginal art. 114	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
(=)	Subsidio acreditable	104,98	12,83	104,98	227,59	104,98	136,58	104,98	104,98	12,83	104,98
(*)	Cuota fija	6,44	167,22	6,44	167,22	6,44	6,44	6,44	6,44	167,22	6,44
(=)	Subsidio total	111,42	179,85	111,42	394,81	111,42	143,02	111,42	111,42	179,85	111,42
(X)	% Subsidio acreditable	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92
(=)	Subsidio acreditable	102,50	165,46	102,50	363,23	102,50	131,58	102,50	102,50	165,46	102,50
	ISR Mensual	222,84	359,70	222,84	789,61	222,84	286,05	222,84	222,84	359,70	222,84
(-)	Subsidio acreditable	102,50	165,46	102,50	363,23	102,50	131,58	102,50	102,50	165,46	102,50
(-)	Crédito al salario art. 115	352,01	331,09	352,01	188,38	352,01	332,09	352,01	352,01	331,09	352,01
(=)	Crédito a pagar o retener	-231,68	-136,85	-231,68	238,01	-231,68	-177,63	-231,68	-231,68	-136,85	-231,68

REPRESENTACIONES INSECOM, S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL DEL IMPUESTO, SUBSIDIO Y CREDITO AL SALARIO

	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
CONCEPTOS	SMG 3	SMG 9	SMG 3	SMG 2	SMG 3	SMG 2				
Ingreso Mensual	128.21	384.82	128.21	85.47	85.47	85.47	85.47	85.47	128.21	85.47
(-) Limite inferior art. 113	3,846.19	11,538.58	3,846.19	2,564.13	2,564.13	2,564.13	2,564.13	2,564.13	3,846.19	2,564.13
(=) Excedente	148.55	2,462.25	148.55	2,099.55	2,099.55	2,099.55	2,099.55	2,099.55	148.55	2,099.55
(X) % s/excedente del art. 113	0.17	0.33	0.17	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.17	0.10
(=) Impuesto Marginal	25.25	812.54	25.25	209.96	209.96	209.96	209.96	209.96	25.25	209.96
(-) Cuota Fija	334.45	1,533.98	334.45	12.88	12.88	12.88	12.88	12.88	334.45	12.88
(=) ISR mensual	359.70	2,346.52	359.70	222.84	222.84	222.84	222.84	222.84	359.70	222.84
Impuesto Marginal	25.25	812.54	25.25	209.96	209.96	209.96	209.96	209.96	25.25	209.96
(X) % sub s/impuesto marginal art. 114	0.50	0.40	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50
(=) Subsidio acreditable	12.63	325.02	12.63	104.98	104.98	104.98	104.98	104.98	12.63	104.98
(*) Cuota fija	187.22	766.98	187.22	6.44	6.44	6.44	6.44	6.44	187.22	6.44
(=) Subsidio total	179.85	1,092.00	179.85	111.42	111.42	111.42	111.42	111.42	179.85	111.42
(X) % Subsidio acreditable	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92
(=) Subsidio acreditable	165.46	1,004.64	165.46	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	165.46	102.50
ISR Mensual	359.70	2,346.52	359.70	222.84	222.84	222.84	222.84	222.84	359.70	222.84
(-) Subsidio acreditable	165.46	1,004.64	165.46	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	165.46	102.50
(-) Crédito al salario art. 115	331.09	335.09	331.09	352.01	352.01	352.01	352.01	352.01	331.09	352.01
(=) Crédito a pagar o retenir	-136.85	1,006.80	-136.85	-231.68	-231.68	-231.68	-231.68	-231.68	-136.85	-231.68

REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A. DE C.V.
CALCULO MENSUAL DEL IMPUESTO, SUBSIDIO Y CREDITO AL SALARIO

CONCEPTOS	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
	SMG 2	SMG 5	SMG 2	SMG 5	SMG 2	SMG 2	SMG 2	SMG 9	SMG 2	SMG 4
	85.47	213.68	85.47	213.68	85.47	85.47	85.47	384.62	85.47	170.94
Ingreso Mensual	2,564.13	6,410.31	2,564.13	6,410.31	2,564.13	2,564.13	2,564.13	11,538.56	2,564.13	5,128.25
(-) Limite inferior art. 113	429.45	3,644.95	429.45	3,644.95	429.45	429.45	429.45	8,918.25	429.45	3,644.95
(-) Excedente	2,099.55	2,677.55	2,099.55	2,677.55	2,099.55	2,099.55	2,099.55	2,462.25	2,099.55	1,413.05
(X) % s/excedente del art. 113	0.10	0.17	0.10	0.17	0.10	0.10	0.10	0.33	0.10	0.17
(-) Impuesto Marginal	209.96	455.18	209.96	455.18	209.96	209.96	209.96	812.54	209.96	240.22
(+) Cuota Fija	12.88	334.43	12.88	334.43	12.88	12.88	12.88	1,533.98	12.88	337.45
(-) ISR mensual	222.84	789.61	222.84	789.61	222.84	222.84	222.84	2,346.52	222.84	577.67
Impuesto Marginal	209.96	455.18	209.96	455.18	209.96	209.96	209.96	812.54	209.96	240.22
(X) % sub s/impuesto marginal art 114	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.40	0.50	0.50
(-) Subsidio acreditable	104.98	227.59	104.98	227.59	104.98	104.98	104.98	325.02	104.98	120.11
(+) Cuota fija	6.44	167.22	6.44	167.22	6.44	6.44	6.44	788.68	6.44	167.22
(-) Subsidio total	111.42	394.81	111.42	394.81	111.42	111.42	111.42	1,062.00	111.42	287.33
(X) % Subsidio acreditable	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92
(-) Subsidio acreditable	102.50	363.23	102.50	363.23	102.50	102.50	102.50	1,004.64	102.50	264.34
ISR Mensual	222.84	789.61	222.84	789.61	222.84	222.84	222.84	2,346.52	222.84	577.67
(-) Subsidio acreditable	102.50	363.23	102.50	363.23	102.50	102.50	102.50	1,004.64	102.50	264.34
(-) Crédito al salario art. 115	352.01	188.38	352.01	188.38	352.01	352.01	352.01	335.09	352.01	352.01
(-) Crédito a pagar o retener	-231.68	238.01	-231.68	238.01	-231.68	-231.68	-231.68	1,006.80	-231.68	-38.68

REPRESENTACIONES INSERCOM, S A DE CV

LONDRES 188 COL JUAREZ DELEG CUAUHTEMOC, MEXICO D.F. C.P. 06600

RIN-891010-KF5
Y-54-27064-9

QUINCENA No 1

ENERO 1° AL 15 ENERO DE 2003

	NOMBRE	SALARIO MENSUAL	PERCEPCION QUINCENAL	SALARIO DIARIO	DIAS # PAGAR	APORTE	CREDITO A SALARIO	OTROS INGRESOS	SUMA	ISR	IMSS	OTROS DECRETOS	SUMA	NETO A PAGAR
1	11-00-81-2501-8 AGUIAR CORONA OSCAR FRANCISCO TELEMARKETING	2,504.13	1,287.00	85.47	15	1,287.00	115.84	-	1,300.34				17.07	1,300.34
2	01-81-54-1033-9 AGUIAR MANGAS MARIA GUADALUPE GERENCIA RECURSOS HUMANOS	6,410.31	3,205.10	213.68	15	3,205.10	-	-	3,161.25	50.51	83.87		123.38	3,037.88
3	11-02-73-0358-3 ALVARADO ALFARO LORENA FABOLA TELEMARKETING	2,504.13	1,282.00	85.47	15	1,282.00	115.84	-	1,300.34				17.07	1,300.34
4	11-06-73-5077-8 ALCALA TOPILES TONI Cuentas por pagar	3,840.19	1,920.00	128.21	15	1,920.00	68.43	-	1,905.18		28.23		28.23	1,936.99
5	30-00-81-1756-5 BACOC-811038-DV7 BANCOS CUATANA CINTEA TELEMARKETING	2,504.13	1,282.00	85.47	15	1,282.00	115.84	-	1,300.34				17.07	1,300.34
6	01-07-74-0961-8 BACOS-803331-023 BARRERA CAMARA JUAN LUIS MARGALINA INTENDENCIA	1,923.00	961.50	64.10	15	961.50	133.01	-	1,081.30		12.84		12.84	1,098.45
7	37-00-75-0003-8 BARRERA-731011-023 BARRERA BUEHENA LAURA ELENA INTENDENCIA	1,923.00	961.50	64.10	15	961.50	133.01	-	1,081.30		12.84		12.84	1,098.45
8	30-01-80-1145-9 BUDA-80126-042 BULE DIAZ ALFREDO INTENDENCIA	1,923.00	961.50	64.10	15	961.50	133.01	-	1,081.30		12.81		25.61	1,055.78
9	00-08-77-1896-3 CASA-771017-071 CAMPOS SANCHEZ RAMONA MARY VENTAS	2,504.13	1,282.00	85.47	15	1,282.00	115.84	-	1,300.34				34.14	1,340.20
10	11-81-54-1033-9 CASAS-501612-406 CAMPOS SOTO MARIO MELUS GERENTE DE VENTAS	6,410.31	3,205.10	213.68	15	3,205.10	-	-	3,161.25	50.51	83.87		123.38	3,037.88

QUINCENA No 1

ENERO 1° AL 15 ENERO DE 2003

	NOMBRE	SALARIO MENSUAL	PERCEPCION QUINCENAL	SALARIO DIARIO	DIAS A PAGAR	IMPORTE	DEBITO A SALARIO	OTROS INGRESOS	CLIMA	ISR	IMSS	OTROS DESCUENTOS	SUMA	RETO A PAGAR
11	13-89-73-0704-4 CAH=20004-E41 CARRILLO HERNANDEZ MARIA ISABEL AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2,594.13	1,292.06	85.47	15	1,282.06	115.84	-	1,300.34		17.07		17.07	1,353.27
12	88-88-01-2042-3 CARILAT=1018-1A CARRILLO RIVAS MARCELA TELEMARKETING	2,594.13	1,292.06	85.47	15	1,282.06	115.84	-	1,300.34		17.07		17.07	1,353.27
13	11-87-78-1008-3 CAMK=701128-LF8 CASALAS MER Y TERAN JOSE SANTIAGO INTENDENCIA	1,023.00	961.55	64.10	15	961.55	133.01	-	1,081.30		12.81		12.81	1,098.58
14	37-88-06-1718-8 CPS=400004-8U1 CENCO MENDOZA FRANCISCO ALEJANDRO VENTAS	2,594.13	1,292.06	85.47	15	1,282.06	115.84	-	1,300.34		12.81		12.81	1,397.54
15	60-93-77-1361-4 ECPJ=710112-6-9 COLIN PEREZ ADRIE AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3,205.16	1,602.58	108.84	15	1,602.58	88.82	-	1,696.45		21.75		21.75	1,647.60
16	11-87-78-0568-8 COAE=786308-588 CONTRERAS AGUILAR ERICA DAMIAN CUENTAS POR COBRAR	3,846.19	1,923.09	128.21	15	1,923.09	98.43	-	1,965.18		28.23		28.23	1,936.95
17	30-45-90-0098-5 CUJAN=80008-4E7 FRUZE SMOZCO MARCELA OFELIA VENTAS	2,594.13	1,292.06	85.47	15	1,282.06	115.84	-	1,300.34		17.07		17.07	1,353.27
18	11-01-81-1104-4 ROGL=810208-BR9 DE LA ROSA GARCIA LAURA PATRICIA TELEMARKETING	2,594.13	1,292.06	85.47	15	1,282.06	115.84	-	1,300.34		17.07		17.07	1,353.27
19	11-02-82-1065-9 FOQE=821116-PH7 DONES SALAS LAURA PATRICIA GESTOR	1,923.00	961.55	64.10	15	961.55	133.01	-	1,081.30		12.81		12.81	1,098.58
20	37-86-78-1008-8 GAAA=70031-EC2 GARCIA ALVAREZ ALFREDO VENTAS	2,594.13	1,292.06	85.47	15	1,282.06	115.84	-	1,300.34		17.07		17.07	1,353.27

QUINCENA No 1

ENERO 1° AL 15 ENERO DE 2003

	NOMBRE	SALARIO MENSUAL	PERCEPCION QUINCENAL	SALARIO DIARIO	DIAS A PAGAR	IMPORTE	CREDITO AL SALARIO	OTROS AGREGOS	SEMA	ISR	IVSS	OTROS DESCUENTOS	SEMA	NETO A PAGAR
	01-01-75-0145-8 GADQ-750127-BEQ GARCIA OCHOA JORGE OLAF TELEMARKEING	2 584.13	1 282.06	85.47	15	1 282.06	115.84	-	1 380.34		17.07		17.07	1 363.27
72	01-02-70-0112-1 72GCM-70102-050 GONZALEZ GOMEZ MONTSERRAT INFORMATICA	3 840.19	1 920.09	128.21	15	1 920.09	68.43	-	1 995.18		28.23		28.23	1 926.95
73	20-01-801805-5 GOSIA-800525-DGO GONZALEZ SANCHEZ MONICA ESTEFANIA VENTAS	2 584.13	1 282.06	85.47	15	1 282.06	115.84	-	1 380.34		17.07		17.07	1 363.27
24	11-05-76-1701-5 11EG-760311-8AA HERNANDEZ GARCIA JUANA GERENTE DE FINANZAS	6 410.31	3 205.16	213.68	15	3 205.16	-	-	3 101.25	50.51	63.87		123.38	3 037.86
25	11-72-81-0228-4 11ERA-810404-NPA HERNANDEZ RAMIREZ ARACELI CONTADOR	2 584.13	1 282.06	85.47	15	1 282.06	115.84	-	1 380.34		17.07		17.07	1 363.27
26	11-00-70-2137-0 11HEG-700008-C7B HERRERAS GUZMAN DANIELA AJUSTAR ADMINISTRATIVO	3 205.16	1 602.58	108.84	15	1 602.58	86.82	-	1 689.45		17.07		17.07	1 652.38
27	31-06-70-2207-0 31LUM-701213-FWQ LUNA MARTINEZ MURY BERENICE VENTAS	2 584.13	1 282.06	85.47	15	1 282.06	115.84	-	1 380.34		17.07		17.07	1 363.27
28	11-06-70-0378-0 11HEL-700306-ABD MANGOS ESPINOZA LUIS ALFONSO TELEMARKEING	2 584.13	1 282.06	85.47	15	1 282.06	115.84	-	1 380.34		17.07		17.07	1 363.27
29	02-02-80-0350-4 02MCS-800715-0RQ MARGOZEE LOPEZ GILDA INFORMATICA	3 840.19	1 920.09	128.21	15	1 920.09	68.43	-	1 995.18		28.23		28.23	1 926.95
30	20-00-72-7307-1 20MCO-721217-4X1 MARTINEZ CORTEZ DANIEL VENTAS	2 584.13	1 282.06	85.47	15	1 282.06	115.84	-	1 380.34		17.07		17.07	1 363.27

REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A DE CV

LONDRES 188 COL JUAREZ DELEG CUAUHTEMOC, MEXICO D.F. C.P. 06600 RIN-891010-KF5

Y-54-27064-9

QUINCENA No 1

ENERO 1° AL 15 ENERO DE 2003

	NOMBRE	SALARIO MENSUAL	PERIODO QUINCENAL	SALARIO DIARIO	DIAS A PAGAR	IMPORTE	CREDITO A SALARIO	OTROS CARGOS	SUMA	ISR	IVSS	OTROS DEDUCCIONES	SUMA	NETO A PAGAR
31	11-02-77-0420-3 MADP-771210-3A10 MARTINEZ DUEÑAS PAULINA INFORMATICA	3,848.10	1,023.00	128.21	15	1,923.05	88.43	-	1,965.18		28.23		28.23	1,929.95
32	30-02-76-3426-5 MRR-760404-114 MATA RAMIREZ ROCIO GERENTE GENERAL	11,538.50	5,769.25	384.62	15	5,769.25	-	-	5,769.25	251.70	135.16		386.86	5,303.39
33	30-02-78-0726-0 WVU-781004-7A3 MARTINEZ ALLEDA MARIA GUADALUPE INFORMATICA	3,848.10	1,023.00	128.21	15	1,923.00	88.43	-	1,965.18		28.23		28.23	1,936.95
34	11-01-74-0302-0 KAPU-741215-793 MAYAPESA MARIA TERESA TELEMARKETING	2,564.13	1,282.06	85.47	15	1,282.09	115.84	-	1,300.34		17.07		17.07	1,303.27
35	07-05-75-0724-0 WARR-750726-506 MARRAZA ROBERTO CARLOS VENTAS	2,564.13	1,282.06	85.47	15	1,282.09	115.84	-	1,300.34		17.07		17.07	1,303.27
36	30-09-80-1489-1 WET-800724-5C7 MENDOZA FRACDO MAYCRISTY TELEMARKETING	2,564.13	1,282.06	85.47	15	1,282.09	115.84	-	1,300.34		17.07		17.07	1,303.27
37	30-06-78-0003-0 GECB-780504-17 DUEÑAS CASTO, BLANCA MARIA TELEMARKETING	2,564.13	1,282.06	85.47	15	1,282.09	115.84	-	1,300.34		17.07		17.07	1,303.27
38	31-06-77-0822-5 GEOG-770724-TD8 DUEÑAS GARCIA CRISTINA VENTAS	2,564.13	1,282.06	85.47	15	1,282.09	115.84	-	1,300.34		17.07		17.07	1,303.27
39	30-02-78-0572-8 PAPL-781218-500 PARRERA PORTUGAL LAURA ANEXO AL DE MEXICO	3,848.10	1,023.00	128.21	15	1,923.00	88.43	-	1,965.18		28.23		28.23	1,936.95
40	20-05-79-0050-8 PEGA-791224-102 PARRERA PORTUGAL LAURA TELIMARKETING	2,164.13	1,282.06	85.47	15	1,282.09	115.84	-	1,300.34		17.07		17.07	1,303.27

QUINCENA No 1

ENERO, 1° AL 15 ENERO DE 2003

	NOMBRE	CALIBRO MEZCLA	PERCEPCION SUPERFICIAL	CALIBRO CIENPO	DIAGN FALSA	487911	PRECINTO AL CALIBRO	OTROS PAQUETES	JAMA	15W	1W 5.5	OTROS CARGAMENTOS	PARA	REPRESENTACION
	54-08-01-1872-1 P87-700803-DW0 41 PEDRO BARRERA MORA TERESA TELEMARKETING	2 564 13	1 282 06	85 47	15	1 282 06	115 84	-	1 380 34		17 07		17 07	1 383 27
	30-91-90-3150-2 QUJBA-900807-C7A 42 QUINTANA BRAVO MORA GERENTE DE INFORMATICA	8 410 31	3 205 10	213 68	15	3 205 10	-	-	3 101 25	50 51	63 87		123 38	3 037 88
	30-91-73-5730-4 QUJA-720424-9P4 43 QUIROZ HERRERA ALEJANDRO TELEMARKETING	2 564 13	1 282 06	85 47	15	1 282 06	115 84	-	1 380 34		17 07		17 07	1 383 27
	30-91-73-5730-4 QUJA-720424-9P4 44 QUIROZ HERRERA ALEJANDRO TELEMARKETING	8 410 31	3 205 10	213 68	15	3 205 10	-	-	3 101 25	50 51	63 87		123 38	3 037 88
	11-00-81-0150-3 ROBLA-811210-ARJ 45 RUCHA BUSTILLOS JORGE EDUARDO GERENTE DE TELEMARKETING	2 564 13	1 282 06	85 47	15	1 282 06	115 84	-	1 380 34		17 07		17 07	1 383 27
	11-02-73-0183-4 SAGA-730426-SL4 46 SANDOVAL MORA ALDO ALFREDO TELEMARKETING	2 564 13	1 282 06	85 47	15	1 282 06	115 84	-	1 380 34		17 07		17 07	1 383 27
	37-08-78-0801-7 SAFU-780916-779 47 SANCHEZ FUENTES VERONICA ANGELICA TELEMARKETING	2 564 13	1 282 06	85 47	15	1 282 06	115 84	-	1 380 34		17 07		17 07	1 383 27
	37-00-76-1250-5 SAEA-700413-AE8 48 SAUCEDA ESPINOZA ALVARO VENTAS	2 564 13	1 282 06	85 47	15	1 282 06	115 84	-	1 380 34		17 07		17 07	1 383 27
	30-97-79-0010-7 VAAU-780206 49 VILLALBA MORALES JAVIER GERENTE GENERAL	11 538 50	5 769 28	384 02	15	5 769 28	115 84	-	1 380 34		17 07		17 07	1 383 27
	37-01-78-0045-0 ZAGN-780015-EE5 50 ZALDYAR CUTERREZ MORA MAYRA VENTAS	5 128 25	2 564 13	170 94	15	2 564 13	19 34	-	2 548 34		40 05		40 05	2 522 20
	TOTAL	172,884,29	83,880,95	5,753,48		87,560,77	4,584,56	-	80,888,66	800,93	1,410,11	-	2,240,91	88,045,78

REPRESENTACIONES INSECOM, S.A. DE C.V.
DETERMINACION DEL CALCULO ANUAL 2003

CONCEPTOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ingresos totales	31 612,50	79 031,25	30 348,00	45 522,00	30 348,00	22 759,20	22 759,20	22 759,20	30 348,00	75 870,00
(=) Base gravable	31 612,50	79 031,25	30 348,00	45 522,00	30 348,00	22 759,20	22 759,20	22 759,20	30 348,00	75 870,00
(-) Limite inferior	5 211,78	44 235,73	5 211,78	5 211,78	5 211,78	5 211,78	5 211,78	5 211,78	5 211,78	44 235,73
(=) Exc. s/lim inferior	26 400,72	34 795,52	25 136,22	40 310,22	25 136,22	17 547,42	17 547,42	17 547,42	25 136,22	31 634,27
(X) % s/exc limite inferior	0,10	0,17	0,10	0,17	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,17
(=) Impuesto Marginal	2 640,07	5 915,24	2 513,62	6 852,74	2 513,62	1 754,74	1 754,74	1 754,74	2 513,62	5 377,83
(+) Cuota fija	156,31	4 058,71	156,31	4 058,71	156,31	156,31	156,31	156,31	156,31	4 058,71
(=) Impuesto a cargo art. 177	2 796,38	9 973,95	2 669,93	10 911,45	2 669,93	1 911,05	1 911,05	1 911,05	2 669,93	9 436,54
Impuesto Marginal	2 640,07	5 915,24	2 513,62	6 852,74	2 513,62	1 754,74	1 754,74	1 754,74	2 513,62	5 377,83
(X) % sub. s/impuesto marginal	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
(=) Subsidio acreditable	1 020,04	2 957,62	1 256,81	3 426,37	1 256,81	877,37	877,37	877,37	1 256,81	2 688,91
(+) Cuota fija	78,16	2 029,42	78,16	2 029,42	78,16	78,16	78,16	78,16	78,16	2 029,42
(=) Subsidio total	1 398,20	4 987,04	1 334,97	5 455,79	1 334,97	955,53	955,53	955,53	1 334,97	4 718,33
(X) % Subsidio acreditable	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92
(=) Subsidio acreditable art. 178	1 286,34	4 588,08	1 228,17	5 019,33	1 228,17	879,09	879,09	879,09	1 228,17	4 340,87
Base del Impuesto	31 612,50	79 031,25	30 348,00	45 522,00	30 348,00	22 759,20	22 759,20	22 759,20	30 348,00	75 870,00
Impuesto a cargo art. 177	2 796,38	9 973,95	2 669,93	10 911,45	2 669,93	1 911,05	1 911,05	1 911,05	2 669,93	9 436,54
(-) Subsidio acreditable art. 178	1 286,34	4 588,08	1 228,17	5 019,33	1 228,17	879,09	879,09	879,09	1 228,17	4 340,87
(=) Diferencia	1 510,04	5 385,87	1 441,76	5 892,12	1 441,76	1 031,96	1 031,96	1 031,96	1 441,76	5 095,67
(-) Crédito al salario anual	4 272,06	2 286,22	4 272,06	4 018,17	4 272,06	4 274,37	4 274,37	4 274,37	4 272,06	2 286,22
(=) Diferencia	-2 762,02	3 099,65	-2 830,30	1 873,95	-2 830,30	-3 242,41	-3 242,41	-3 242,41	-2 830,30	2 809,45
(-) Crédito al salario pagado ene-dic	2 780,16		2 780,16	1 642,32	2 780,16	3 192,24	3 192,24	3 192,24	2 780,16	
(=) Impuesto a favor art. 177 parrafo 5	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
(-) ISR Retenido ene-dic		-2 856,24								-2 856,24
(=) Saldo a cargo		243,41								-46,79

REPRESENTACIONES INSECOM, S.A. DE C.V.
DETERMINACION DEL CALCULO ANUAL 2003

CONCEPTOS	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Ingresos totales	30 348.00	30 348.00	22 759.20	30 348.00	37 933.20	45 522.00	30 348.00	30 348.00	22 759.20	30 348.00
(=) Base gravable	30 348.00	30 348.00	22 759.20	30 348.00	37 933.20	45 522.00	30 348.00	30 348.00	22 759.20	30 348.00
(-) Limite inferior	5 211.78	5 211.78	5 211.78	5 211.78	5 211.78	44 235.73	5 211.78	5 211.78	5 211.78	5 211.78
(=) Exc. s/lim. inferior	25 136.22	25 136.22	17 547.42	25 136.22	32 721.42	1 286.27	25 136.22	25 136.22	17 547.42	25 136.22
(X) % s/exc. limite inferior	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.17	0.10	0.10	0.10	0.10
(=) Impuesto Marginal	2 513.62	2 513.62	1 754.74	2 513.62	3 272.14	2 187.67	2 513.62	2 513.62	1 754.74	2 513.62
(+) Cuota fija	156.31	156.31	156.31	156.31	156.31	4 058.71	156.31	156.31	156.31	156.31
(-) Impuesto a cargo art. 177	2 669.93	2 669.93	1 911.05	2 669.93	3 428.45	4 277.38	2 669.93	2 669.93	1 911.05	2 669.93
Impuesto Marginal	2 513.62	2 513.62	1 754.74	2 513.62	3 272.14	2 187.67	2 513.62	2 513.62	1 754.74	2 513.62
(X) % sub s/impuesto marginal	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50
(=) Subsidio acreditable	1 256.81	1 256.81	877.37	1 256.81	1 636.07	109.33	1 256.81	1 256.81	877.37	1 256.81
(+) Cuota fija	78.16	78.16	78.16	78.16	78.16	2 029.42	78.16	78.16	78.16	78.16
(=) Subsidio total	1 334.97	1 334.97	955.53	1 334.97	1 714.23	2 138.75	1 334.97	1 334.97	955.53	1 334.97
(X) % Subsidio acreditable	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92
(=) Subsidio acreditable art. 178	1 228.17	1 228.17	879.09	1 228.17	1 577.09	1 967.65	1 228.17	1 228.17	879.09	1 228.17
Base del Impuesto	30 348.00	30 348.00	22 759.20	30 348.00	37 933.20	45 522.00	30 348.00	30 348.00	22 759.20	30 348.00
Impuesto a cargo art. 177	2 669.93	2 669.93	1 911.05	2 669.93	3 428.45	4 277.38	2 669.93	2 669.93	1 911.05	2 669.93
(-) Subsidio acreditable art. 178	1 228.17	1 228.17	879.09	1 228.17	1 577.09	1 967.65	1 228.17	1 228.17	879.09	1 228.17
(-) Diferencia	1 441.76	1 441.76	1 031.96	1 441.76	1 851.36	2 309.72	1 441.76	1 441.76	1 031.96	1 441.76
(-) Crédito al salario anual	4 272.06	4 272.06	4 274.37	4 272.06	4 018.17	4 018.17	4 272.06	4 272.06	4 274.04	4 272.06
(=) Diferencia	-2 830.30	-2 830.30	-3 242.41	-2 830.30	-2 166.81	-1 708.45	-2 830.30	-2 830.30	-3 242.07	-2 830.30
(-) Crédito al salario pagado ene-dic	2 780.16	2 780.16	3 192.24	2 780.16	2 131.68	1 642.32	2 780.16	2 780.16	3 192.24	2 780.16
(=) Impuesto a favor art. 177 parrafo 5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
(-) ISR Retenido ene-dic										
(=) Saldo a cargo										

REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A. DE C.V.
DETERMINACION DEL CALCULO ANUAL 2003

CONCEPTOS	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Ingresos totales	30 348,00	45 522,00	30 348,00	75 870,00	30 348,00	37 933,20	30 348,00	30 348,00	45 522,00	30 348,00
(-) Base gravable	30 348,00	45 522,00	30 348,00	75 870,00	30 348,00	37 933,20	30 348,00	30 348,00	45 522,00	30 348,00
(+) Limite inferior	5 211,78	44 235,73	5 211,78	44 235,73	5 211,78	5 211,78	5 211,78	5 211,78	44 235,73	5 211,78
(-) Exc. sfim. inferior	25 136,22	1 286,27	25 136,22	31 634,27	25 136,22	32 721,42	25 136,22	25 136,22	1 286,27	25 136,22
(X) % s/exc. limite inferior	0,10	0,17	0,10	0,17	0,10	0,10	0,10	0,10	0,17	0,10
(-) Impuesto Marginal	2 513,62	218,67	2 513,62	5 377,83	2 513,62	3 272,14	2 513,62	2 513,62	218,67	2 513,62
(*) Cuota fija	156,31	4 058,71	156,31	4 058,71	156,31	156,31	156,31	156,31	4 058,71	156,31
(-) Impuesto a cargo art. 177	2 669,93	4 277,38	2 669,93	9 436,54	2 669,93	3 428,45	2 669,93	2 669,93	4 277,38	2 669,93
Impuesto Marginal	2 513,62	218,67	2 513,62	5 377,83	2 513,62	3 272,14	2 513,62	2 513,62	218,67	2 513,62
(X) % sub s/impuesto marginal	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
(=) Subsidio acreditable	1 256,81	109,33	1 256,81	2 688,91	1 256,81	1 636,07	1 256,81	1 256,81	109,33	1 256,81
(*) Cuota fija	78,16	2 029,42	78,16	2 029,42	78,16	78,16	78,16	78,16	2 029,42	78,16
(=) Subsidio total	1 334,97	2 138,75	1 334,97	4 718,33	1 334,97	1 714,23	1 334,97	1 334,97	2 138,75	1 334,97
(X) % Subsidio acreditable	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92
(=) Subsidio acreditable art. 178	1 228,17	1 967,65	1 228,17	4 340,87	1 228,17	1 577,09	1 228,17	1 228,17	1 967,65	1 228,17
Base del impuesto	30 348,00	45 522,00	30 348,00	75 870,00	30 348,00	37 933,20	30 348,00	30 348,00	45 522,00	30 348,00
Impuesto a cargo art. 177	2 669,93	4 277,38	2 669,93	9 436,54	2 669,93	3 428,45	2 669,93	2 669,93	4 277,38	2 669,93
(+) Subsidio acreditable art. 178	1 228,17	1 967,65	1 228,17	4 340,87	1 228,17	1 577,09	1 228,17	1 228,17	1 967,65	1 228,17
(=) Diferencia	1 441,76	2 309,72	1 441,76	5 095,67	1 441,76	1 851,36	1 441,76	1 441,76	2 309,72	1 441,76
(+) Crédito al salario anual	4 272,06	4 018,17	4 272,06	2 286,22	4 272,06	4 018,17	4 272,06	4 272,06	4 018,17	4 272,06
(=) Diferencia	-2 830,30	-1 708,45	-2 830,30	2 809,45	-2 830,30	-2 166,81	-2 830,30	-2 830,30	-1 708,45	-2 830,30
(-) Crédito al salario pagado ene-dic	2 780,16	1 642,32	2 780,16		2 780,16	2 161,88	2 780,16	2 780,16	1 642,32	2 780,16
(-) Impuesto a favor art. 177 parrafo 5	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
(+) ISR Retenido ene-dic				-2 856,24						
(=) Saldo a cargo				-46,79						

REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A. DE C.V.
DETERMINACION DEL CALCULO ANUAL 2003

CONCEPTOS	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
Ingresos totales	45 522,00	136 566,00	45 522,00	30 348,00	30 348,00	30 348,00	30 348,00	30 348,00	45 522,00	30 348,00
(=) Base gravable	45 522,00	136 566,00	45 522,00	30 348,00	30 348,00	30 348,00	30 348,00	30 348,00	45 522,00	30 348,00
(-) Limite inferior	44 235,73	108 197,15	44 235,73	5 211,78	5 211,78	5 211,78	5 211,78	5 211,78	44 235,73	5 211,78
(=) Exc. s/lim. inferior	1 286,27	28 368,85	1 286,27	25 136,22	25 136,22	25 136,22	25 136,22	25 136,22	1 286,27	25 136,22
(X) % s/exc. limite inferior	0,17	0,33	0,17	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,17	0,10
(=) Impuesto Marginal	218,67	9 361,72	218,67	2 513,62	2 513,62	2 513,62	2 513,62	2 513,62	218,67	2 513,62
(*) Cuota fija	4 058,71	16 616,69	4 058,71	156,31	156,31	156,31	156,31	156,31	4 058,71	156,31
(=) Impuesto a cargo art. 177	4 277,38	27 978,41	4 277,38	2 669,93	2 669,93	2 669,93	2 669,93	2 669,93	4 277,38	2 669,93
Impuesto Marginal	218,67	9 361,72	218,67	2 513,62	2 513,62	2 513,62	2 513,62	2 513,62	218,67	2 513,62
(X) % sub. s/impuesto marginal	0,50	0,40	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
(=) Subsidio acreditable	109,33	3 744,69	109,33	1 256,81	1 256,81	1 256,81	1 256,81	1 256,81	109,33	1 256,81
(*) Cuota fija	2 029,42	9 308,22	2 029,42	78,16	78,16	78,16	78,16	78,16	2 029,42	78,16
(=) Subsidio total	2 138,75	13 052,91	2 138,75	1 334,97	1 334,97	1 334,97	1 334,97	1 334,97	2 138,75	1 334,97
(X) % Subsidio acreditable	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92
(=) Subsidio acreditable art. 178	1 967,65	12 008,68	1 967,65	1 228,17	1 228,17	1 228,17	1 228,17	1 228,17	1 967,65	1 228,17
Base del Impuesto	45 522,00	136 566,00	45 522,00	30 348,00	30 348,00	30 348,00	30 348,00	30 348,00	45 522,00	30 348,00
Impuesto a cargo art. 177	4 277,38	27 978,41	4 277,38	2 669,93	2 669,93	2 669,93	2 669,93	2 669,93	4 277,38	2 669,93
(-) Subsidio acreditable art. 178	1 967,65	12 008,68	1 967,65	1 228,17	1 228,17	1 228,17	1 228,17	1 228,17	1 967,65	1 228,17
(=) Diferencia	2 309,72	15 969,73	2 309,72	1 441,76	1 441,76	1 441,76	1 441,76	1 441,76	2 309,72	1 441,76
(-) Crédito al salario anual	4 018,17	1 868,00	4 018,17	4 272,06	4 272,06	4 272,06	4 272,06	4 272,06	4 018,17	4 272,06
(=) Diferencia	-1 708,45	14 101,73	-1 708,45	-2 830,30	-2 830,30	-2 830,30	-2 830,30	-2 830,30	-1 708,45	-2 830,30
(-) Crédito al salario pagado ene-dic	1 642,32		1 642,32	2 780,16	2 780,16	2 780,16	2 780,16	2 780,16	1 642,32	2 780,16
(=) Impuesto a favor art. 177 parrafo 5	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
(-) ISR Retenido ene-dic		-12 081,60								
(=) Saldo a cargo		2 020,13								

REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A. DE C.V.
DETERMINACION DEL CALCULO ANUAL 2003

CONCEPTOS	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
Ingresos totales	30 348,00	75 870,00	30 348,00	75 870,00	30 348,00	30 348,00	30 348,00	136 566,00	30 348,00	60 696,00
(+) Base gravable	30 348,00	75 870,00	30 348,00	75 870,00	30 348,00	30 348,00	30 348,00	136 566,00	30 348,00	60 696,00
(-) Limite inferior	5 211,78	44 235,73	5 211,78	44 235,73	5 211,78	5 211,78	5 211,78	108 197,15	5 211,78	44 235,73
(-) Exc. s/lim inferior	25 136,22	31 634,27	25 136,22	31 634,27	25 136,22	25 136,22	25 136,22	28 368,85	25 136,22	16 460,27
(X) % s/exc. limite inferior	0,10	0,17	0,10	0,17	0,10	0,10	0,10	0,33	0,10	0,17
(-) Impuesto Marginal	2 513,62	5 377,83	2 513,62	5 377,83	2 513,62	2 513,62	2 513,62	9 361,72	2 513,62	2 798,25
(+) Cuota fija	156,31	4 058,71	156,31	4 058,71	156,31	156,31	156,31	18 616,69	156,31	4 058,71
(=) Impuesto a cargo art. 177	2 669,93	9 436,54	2 669,93	9 436,54	2 669,93	2 669,93	2 669,93	27 978,41	2 669,93	6 856,96
Impuesto Marginal	2 513,62	5 377,83	2 513,62	5 377,83	2 513,62	2 513,62	2 513,62	9 361,72	2 513,62	2 798,25
(X) % sub s/impuesto marginal	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,40	0,50	0,50
(-) Subsidio acreditable	1 256,81	2 688,91	1 256,81	2 688,91	1 256,81	1 256,81	1 256,81	3 744,69	1 256,81	1 399,12
(+) Cuota fija	78,16	2 029,42	78,16	2 029,42	78,16	78,16	78,16	9 308,22	78,16	2 029,42
(=) Subsidio total	1 334,97	4 718,33	1 334,97	4 718,33	1 334,97	1 334,97	1 334,97	13 052,91	1 334,97	3 428,54
(X) % Subsidio acreditable	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92
(=) Subsidio acreditable art. 178	1 228,17	4 340,87	1 228,17	4 340,87	1 228,17	1 228,17	1 228,17	12 008,68	1 228,17	3 154,26
Base del Impuesto	30 348,00	75 870,00	30 348,00	75 870,00	30 348,00	30 348,00	30 348,00	136 566,00	30 348,00	60 696,00
Impuesto a cargo art. 177	2 669,93	9 436,54	2 669,93	9 436,54	2 669,93	2 669,93	2 669,93	27 978,41	2 669,93	6 856,96
(-) Subsidio acreditable art. 178	1 228,17	4 340,87	1 228,17	4 340,87	1 228,17	1 228,17	1 228,17	12 008,68	1 228,17	3 154,26
(=) Diferencia	1 441,76	5 095,67	1 441,76	5 095,67	1 441,76	1 441,76	1 441,76	15 969,73	1 441,76	3 702,70
(+) Crédito al salario anual	4 272,06	2 286,22	4 272,06	2 286,22	4 272,06	4 272,06	4 272,06	1 868,00	4 272,06	3 095,46
(=) Diferencia	-2 830,30	2 809,45	-2 830,30	2 809,45	-2 830,30	-2 830,30	-2 830,30	14 101,73	-2 830,30	607,24
(-) Crédito al salario pagado ene-dic	2 780,16		2 780,16		2 780,16	2 780,16	2 780,16		2 780,16	464,16
(=) Impuesto a favor art. 177 parrafo 5	0,00		0,00		0,00	0,00	0,00		0,00	0,00
(-) ISR Retenido ene-dic		-2 856,24		-2 856,24				-12 081,60		
(=) Saldo a cargo		-46,79		-46,79				2 020,13		

REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A. DE C.V.

CALCULO DE GRATIFICACION

	NOMBRE	GRATIFICACION ANUAL	DIAS DEL AÑO	PROPORCION DIARIA	DIAS LABORADOS	SUELDO DIARIO	GRATIFICACION PROPORCIONAL	EXCENTOS 30 SMG	GRATIFICACION GRAVABLE
1	AGUILAR CORONA OSCAR FRANCISCO	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
2	AGUIRRE MANGAS MARIA GUADALUPE	15	365	0.041096	365	210.75	3 161.25	1 309.50	1 851.75
3	ALVARADO ALFARO LORENA FABIOLA	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
4	AVINA LÓPEZ ADRIANA GUADALUPE	15	365	0.041096	365	126.45	1 896.75	1 309.50	587.25
5	BADAGER QUINTANA CINTHIA	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
6	BARRERA CAMARA JAQUELINE MAGDALE	15	365	0.041096	365	63.23	948.38	1 309.50	-361.13
7	BRAGANA BUENDIA LAURA ELENA	15	365	0.041096	365	63.23	948.38	1 309.50	-361.13
8	BULLE DIAZ ALFREDO	15	365	0.041096	365	63.23	948.38	1 309.50	-361.13
9	CAMPOS SANCHEZ NADIA NANCY	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
10	CAMPOS SOTO MARIO HELIOS	15	365	0.041096	365	210.75	3 161.25	1 309.50	1 851.75
11	CARRILLO HERNANDEZ MARIA ISABEL	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
12	CARRILLO RIVAS MARCELA	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
13	CASILLAS MIER Y TERAN JOSE SANTIAGO	15	365	0.041096	365	63.23	948.38	1 309.50	-361.13
14	CHICO MENDOZA FRANCISCO ALEJANDR	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
15	COLIN PEREZ JORGE	15	365	0.041096	365	105.38	1 580.63	1 309.50	271.13
16	CONTRERAS AGUILAR ERICK DAMIAN	15	365	0.041096	365	126.45	1 896.75	1 309.50	587.25
17	CRUZ OROZCO MARISELA OFELIA	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
18	DE LA ROSA GARCIA LILIANA PATRICIA	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
19	FLORES SALAS LAURA PATRICIA	15	365	0.041096	365	63.23	948.38	1 309.50	-361.13
20	GARCIA ALVAREZ ALFREDO	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
21	GARCIA OCHOA JORGE OLAF	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
22	GONZALEZ GOMEZ MONTSERRAT	15	365	0.041096	365	126.45	1 896.75	1 309.50	587.25
23	GONZALEZ SANCHEZ MONICA ESTEFANIA	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
24	HERNANDEZ GARCIA JUANA	15	365	0.041096	365	210.75	3 161.25	1 309.50	1 851.75
25	HERNANDEZ RAMIREZ ARACELI	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
26	HERRERIAS GUZMAN DANIELA	15	365	0.041096	365	105.38	1 580.63	1 309.50	271.13
27	LUNA MARTINEZ YURY BERENICE	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
28	MANGOS ESPINOZA LUIS ALFONSO	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
29	MARQUEZ LÓPEZ GILDA	15	365	0.041096	365	126.45	1 896.75	1 309.50	587.25

REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A. DE C.V.

CALCULO DE GRATIFICACION

	NOMBRE	GRATIFICACION ANUAL	DIAS DEL AÑO	PROPORCION DIARIA	DIAS LABORADOS	SUELDO DIARIO	GRATIFICACION PROPORCIONAL	EXCENTOS 30 SNG	GRATIFICACION GRAVABLE
30	MARTINEZ CORTEZ DANIEL	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
31	MARTINEZ DUENAS PAULINA	15	365	0.041096	365	126.45	1 896.75	1 309.50	587.25
32	MATIAS RAMIREZ ROCIO	15	365	0.041096	365	379.35	5 690.25	1 309.50	4 380.75
33	MARTINEZ VILLEDA MARIA GUADALUPE	15	365	0.041096	365	126.45	1 896.75	1 309.50	587.25
34	MAYA PEÑA MARIA TERESA	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
35	MAZA ANAYA ROBERTO CARLOS	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
36	MENDOZA TIRADO JULY CRISTY	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
37	OJEDA CASTOL BLANCA MARIA	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
38	ORNELAS GARCIA CRISTINA	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
39	PALMA PORTUGAL LAURA	15	365	0.041096	365	126.45	1 896.75	1 309.50	587.25
40	PEREZ GARCIA ALEJANDRO	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
41	PINEDO BARRERA MARIA TERESA	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
42	QUINTANILLA BRAVO MIRIAM	15	365	0.041096	365	210.75	3 161.25	1 309.50	1 851.75
43	QUIROZ HERRERA ALEJANDRO	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
44	ROCHA BUSTILLOS JORGE EDUARDO	15	365	0.041096	365	210.75	3 161.25	1 309.50	1 851.75
45	SANROMAN MORON ALDO ALFREDO	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
46	SANCHEZ FUENTES VERONICA ANGELICA	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
47	SAUCEDA ESPINOZA ALVARO	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
48	VILLANUEVA MORALES JAVIER	15	365	0.041096	365	379.35	5 690.25	1 309.50	4 380.75
49	ZALDIVAR GUTIERREZ NORAY MAYRA	15	365	0.041096	365	84.30	1 264.50	1 309.50	-45.00
50	ZAMORA CASTILLO RAUL	15	365	0.041096	365	168.60	2 529.00	1 309.50	1 219.50
	TOTALES						66,302.13		20,827.13

REPRESENTACIONES INSECOM, S.A. DE C.V.

LONDRES 188 COL JUAREZ DELEG. CUAUTEMOC, MEXICO D.F. C.P. 06600

RIN-891010-KF5

20 DE DICIEMBRE DE 2003

Y-54-27064-9

	NOMBRE	SALARIO DIARIO	DIAS A PAGAR	IMPORTE	PARTE EXCENTA	ISR	NETO A PAGAR
1	11-00-81-2391-8 AUCCO-811202-121 AGUILAR CORONA OSCAR FRANCISCO TELEMARKETING	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50	1 282.06
2	63-81-64-1032-6 AJUMG-641028-LUF1 AGUIRRE MANGAS MARIA GUADALUPE GERENCIA RECURSOS HUMANOS	3 205.16	213.68	15	3 205.16	1 309.50	91.82 3 113.34
3	11-02-79-0356-3 AAAL-791027-610 ALVARADO ALFARO LORENA FABOLA TELEMARKETING	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50	1 282.06
4	11-98-79-5077-8 ALA-791103-726 AVINA LOPEZ ADRIANA GUADALUPE CUENTAS POR PAGAR	1 923.09	128.21	15	1 923.09	1 309.50	24.84 1 898.25
5	30-99-81-1756-5 BAQC-811030-LV7 BADAGER QUINTANA CYNTHIA TELEMARKETING	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50	1 282.06
6	01-97-74-0661-8 BACJ-740331-GX3 BARRERA CAMARA JAQUELINE MAGDALENA INTENDENCIA	961.55	64.10	15	961.55	1 309.50	961.55
7	37-99-75-0603-8 BABL-751011-203 BRAGAÑA BUENHA LAURA ELENA INTENDENCIA	961.55	64.10	15	961.55	1 309.50	961.55
8	30-01-80-1145-9 BUDA-801126-G42 BULLE DIAZ ALFREDO INTENDENCIA	961.55	64.10	15	961.55	1 309.50	961.55
9	90-98-77-1896-3 CASN-771017-J71 CAMPOS SANCHEZ NADIA NANCY VENTAS	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50	1 282.06
10	63-81-55-0326-1 CASM-550512-4GG CAMPOS SOTO MARIO FELIX GERENTE DE VENTAS	3 205.16	213.68	15	3 205.16	1 309.50	91.82 3 113.34

REPRESENTACIONES INSECOM. S.A. DE C.V. LONDRES 188 COL. JUAREZ DELEG. CUAUHTEMOC, MEXICO D.F. C.P. 06600
RIN-891010-KF5
Y-54-27064-9

20 DE DICIEMBRE DE 2003

	NOMBRE		SALARIO DIARIO	DIAS A PAGAR	IMPORTE	PARTE EXCENTA	IS R	NETO A PAGAR
11	13-89-73-0764-4 CAH-730616-EA1 CARRILLO HERNANDEZ MARIA ISABEL AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50		1 282.06
12	88-86-67-2042-3 CARRILLO RIVAS MARCELA TELEMARKETING	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50		1 282.06
13	11-97-79-1068-3 CASAS MIER Y TERAN JOSE SANTIAGO INTENDENCIA	961.55	64.10	15	961.55	1 309.50		961.55
14	37-88-69-1718-8 CHICO MENDOZA FRANCISCO ALEJANDRO VENTAS	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50		1 282.06
15	40-93-77-1361-4 COLIN PEREZ JORGE AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1 602.58	106.84	15	1 602.58	1 309.50	7.53	1 595.05
16	11-02-78-0558-6 CONTRENAS AGUILAR ERICK DAMIAN CUENTAS POR COBRAR	1 923.09	128.21	15	1 923.09	1 309.50	24.84	1 898.25
17	30-95-69-0968-5 CRUZ ORZCO MAHSA I DE ELIA VENTAS	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50		1 282.06
18	11-01-81-1104-4 DE LA ROSA GARCIA LILIANA PATRICIA TELEMARKETING	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50		1 282.06
19	11-02-82-1086-9 FLORES SALAS LAURA PATRICIA GESTOR	961.55	64.10	15	961.55	1 309.50		961.55
20	37-88-79-1068-6 GARCIA ALVAREZ ALFREDO VENTAS	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50		1 282.06

20 DE DICIEMBRE DE 2003

	NOMBRE		SALARIO DIARIO	DÍAS A PAGAR	IMPORTE	PARTE EXCENTA	ISR	NETO A PAGAR
21	07-01-75-0145-8 GAOJ-750127-BEO GARCIA OCHOA JORGE OLAF TELEMARKETING	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50		1 282.06
22	01-02-79-0112-1 GOGM-790102-DS9 GONZALEZ GOMEZ MONTSERRAT INFORMATICA	1 923.09	128.21	15	1 923.09	1 309.50	24.84	1 898.25
23	90-01-801696-5 GOSM-800525-DGO GONZALEZ SANCHEZ MONYCA ESTEFANIA VENTAS	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50		1 282.06
24	11-96-76-1701-5 HEGJ-760311-8AA HERNANDEZ GARCIA AJANA GERENTE DE FINANZAS	3 205.16	213.68	15	3 205.16	1 309.50	91.82	3 113.34
25	11-72-51-0328-4 HERA-510404-KPA HERNANDEZ RAMIREZ ARACELI CONTADOR	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50		1 282.06
26	11-00-79-2137-9 HEGO-790608-CY8 HERRERAS GUZMAN DANIELA AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1 602.58	106.84	15	1 602.58	1 309.50	7.53	1 595.05
27	37-96-79-2307-9 LUMY-791213-FW0 LUNA MARTINEZ YURY BERENICE VENTAS	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50		1 282.06
28	11-98-79-0376-9 MAEL-790106-A0 MANGOS ESPINOZA LUIS ALFONSO TELEMARKETING	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50		1 282.06
29	92-02-80-0350-4 MALG-800711-RN6 MARQUEZ LOPEZ GALDA INFORMATICA	1 923.09	128.21	15	1 923.09	1 309.50	24.84	1 898.25
30	20-98-72-7397-1 MAGD-721217-4X1 MARTINEZ CORTEZ DANIEL VENTAS	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50		1 282.06

REPRESENTACIONES INSECOM, S.A. DE C.V. LONDRES 188 COL JUAREZ DELEG. CUAUHTEMOC, MEXICO D.F. C.P. 06600
 RIN-891010-KF5
 Y-54-27064-9

20 DE DICIEMBRE DE 2003

	NOMBRE		SALARIO DIARIO	DIAS A PAGAR	IMPORTE	PARTE EXCENTA	ISR	NETO A PAGAR
31	11-02-77-0429-2 MADP-771219-ALUG MARTINEZ DUEÑAS PAULINA INFORMATICA	1,923.09	128.21	15	1,923.09	1,309.50	24.84	1,898.25
32	39-92-76-3428-5 MARR-760404-AMH4 WATIAS RAMIREZ ROCO GERENTE GENERAL	5,769.28	384.62	15	5,769.28	1,309.50	411.18	5,358.10
33	39-02-78-0726-0 WAVG-780104-7A3 MARTINEZ YULEIDA MARIA GUADALUPE INFORMATICA	1,923.09	128.21	15	1,923.09	1,309.50	24.84	1,898.25
34	11-01-74-0302-0 WAPT-741225-PS3 WAYA PEÑA MARIA TERESA TELEMARKETING	1,282.06	85.47	15	1,282.06	1,309.50		1,282.06
35	82-96-75-0724-9 MAAR-750129-596 WAZA ANAYA ROBERTO CARLOS VENTAS	1,282.06	85.47	15	1,282.06	1,309.50		1,282.06
36	30-99-80-1486-1 WETJ-800724-5C7 WENSODA TRADO JULY CRISTY TELEMARKETING	1,282.06	85.47	15	1,282.06	1,309.50		1,282.06
37	30-99-78-0003-9 OECB-780506-117 QUEDA CASTOL BLANCA MARIA TELEMARKETING	1,282.06	85.47	15	1,282.06	1,309.50		1,282.06
38	37-98-77-0622-5 OEGC-770724-TD8 ORINELAS GARCIA CRISTINA VENTAS	1,282.06	85.47	15	1,282.06	1,309.50		1,282.06
39	39-02-78-0572-8 PAPL-781218-589 PALMA PORTUGAL LAURA AJUXILIAR DE NOMINA	1,923.09	128.21	15	1,923.09	1,309.50	24.84	1,898.25
40	20-86-78-0050-8 PEGA-781224-IN2 PEREZ GARCIA ALEJANDRO TELEMARKETING	1,282.06	85.47	15	1,282.06	1,309.50		1,282.06

REPRESENTACIONES INSECOM, S.A. DE C.V.

LONDRES 188 COL. JUAREZ DELEG. CUAUHTEMOC, MEXICO D.F. C.P. 06600
RIN-891010-KF5

20 DE DICIEMBRE DE 2003

Y-54-27064-9

	NOMBRE	SALARIO DIARIO	DIAS A PAGAR	IMPORTE	PORTE EXCEUTA	ISR	NETO A PAGAR	
	64-08-61-1872-1 PBT-620803-DWO							
41	PINEDO BARRERA MARIA TERESA TELEMARKETING	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50	1 282.06	
	30-91-69-3159-2 QUIJA-690807-C74							
42	QUINTANILLA BRAVO MIRIAM GERENTE DE INFORMATICA	3 205.16	213.68	15	3 205.16	1 309.50	91.82	3 113.34
	39-91-73-5738-4 QUIJA-720424-6P4							
43	OUROZ HERRERA ALEJANDRO TELEMARKETING	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50	1 282.06	
	39-91-73-5738-4 QUIJA-720424-6P4							
44	OUROZ HERRERA ALEJANDRO TELEMARKETING	3 205.16	213.68	15	3 205.16	1 309.50	91.82	3 113.34
	11-99-81-0159-3 ROBL-811210-MU3							
45	ROCHA BUSTILLOS JORGE EDUARDO GERENTE DE TELEMARKETING	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50	1 282.06	
	11-02-73-0183-4 SAMA-730426-SL4							
46	SANROMAN MORON ALDO ALFREDO TELEMARKETING	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50	1 282.06	
	37-98-78-0861-7 SAFY-780514-7F9							
47	SANCHEZ PUENTES VERONICA ANGELICA TELEMARKETING	1 282.06	85.47	15	1 282.06	1 309.50	1 282.06	
	37-99-76-1259-5 SAEA-760413-AE8							
48	SALCEDA ESPINOZA ALVARO VENTAS	1 282.06	85.47	15	1 282.05	1 309.50	1 282.05	
	39-97-78-9016-7 VMAJ-780206-							
49	VILLANUEVA MORALES JAVIER GERENTE GENERAL	5 769.28	384.62	15	5 769.28	1 309.50	411.18	5 358.10
	37-01-78-0946-0 ZAGA-780915-IE5							
50	ZALDIVAR GUTIERREZ NORLY MAYRA VENTAS	2 564.13	170.94	15	2 564.13	1 309.50	59.45	2 504.68
	TOTAL	83 660.93	5 753.48		87 500.75	85 475.00		83 970.90

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**Anexo 1
Contrato por tiempo determinado**

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA QUE CELEBRAN REPRESENTACIONES INTERCOM. S.A. DE C.V., REPRESENTADA POR LIC. RAUL ZAMORA CASTILLO EN LO SUCESIVO LA EMPRESA Y/O PATRÓN, Y EL O LA SR.(A) BARRERA CAMARA JACQUELINE MAGDALENA EN LO SUCESIVO EL TRABAJADOR Y/O EMPLEADO, EL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

I.- LA EMPRESA DECLARA:

- a) ESTAR CONSTITUIDA COMO UNA SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE QUE TIENE COMO FINALIDAD, ENTRE OTROS, LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE PERSONAL A DIVERSOS CLIENTES.
- b) QUE TIENE LA NECESIDAD DE CONTRATAR LOS SERVICIOS DEL TRABAJADOR, EN VIRTUD DE QUE LA OBRA QUE SE DESCRIBE EN ESTE INCISO NO PUEDE SER SATISFECHA POR PERSONAL ORDINARIO DE LA EMPRESA POR TRATARSE DE PROYECTOS ESPECIALES, Y QUE CONSISTE EN EFECTUAR LAS LABORES PROPIAS DE UNA AFANADORA, LA CUAL DURARA APROXIMADAMENTE TREINTA DÍAS, CONTADOS A PARTIR DE LA FIRMA DEL PRESENTE CONTRATO.
- c) QUE TIENE SU DOMICILIO SOCIAL EN LA CALLE DE LONDRES NO.188 COL. JUÁREZ, DEL. CUAUHTÉMOC, MÉXICO, D.F., C.P. 06600.

II.- EL TRABAJADOR DECLARA:

LLAMARSE COMO A QUEDADO INSCRITO, DE NACIONALIDAD MEXICANA, CUARENTA Y TRES AÑOS, SEXO FEMENINO, ESTADO CIVIL CASADA Y CON DOMICILIO AZALEAS NO.19 B, COL. JARDINES DE SANTA CECILIA. TENER LOS CONOCIMIENTOS Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO EVENTUAL PARA EL CUAL SE ELABORA EL

PRESENTE CONTRATO, Y QUE LAS REFERENCIAS RELACIONADAS CON SU PERSONA Y EXPERIENCIA SON AUTÉNTICAS.

- a) ESTAR CONFORME EN PRESTAR SUS SERVICIOS TEMPORALES AL PATRÓN DURANTE EL TIEMPO QUE DURE LA OBRA, SEÑALADO EN LAS DECLARACIONES ANTERIORES, ASÍ MISMO QUE LE CONSTA LO MANIFESTADO POR LA EMPRESA EN LA DECLARACIÓN Y QUE ANTECEDE FUNDAMENTALMENTE LO CONTENIDO EN EL INCISO B, QUE ADEMÁS A RECIBIDO UNA COMPLETA EXPLICACIÓN DE LA NATURALEZA EVENTUAL DE LA OBRA DETERMINADA QUE ES MATERIA DEL PRESENTE CONTRATO.

EN VIRTUD DE LO ANTERIOR, AMBAS PARTES ACEPTAN CELEBRAR EL PRESENTE CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA, EN TÉRMINOS DEL ARTICULO 36 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CONFORME A LO SIGUIENTE:

CLAUSULAS

PRIMERA.- LA EMPRESA CONTRATA LOS SERVICIOS TEMPORALES DEL EMPLEADO COMO AFANADORA DURANTE EL TIEMPO QUE REQUIERA LA REALIZACIÓN DE LA OBRA, ES DECIR CATORCE DÍAS APROXIMADAMENTE A PARTIR DE LA FECHA DEL PRESENTE CONTRATO, CON EL OBJETO DE QUE REALICE LAS LABORES DESCRITAS EN LA DECLARACIÓN I, INCISO B DE ESTE CONTRATO, EN LA INTELIGENCIA DE QUE UNA VEZ CONCLUIDO EL TRABAJO PARA EL QUE A SIDO CONTRATADO EL PRESENTE CONTRATO SE EXTINGUIRÁ SIN RESPONSABILIDAD PARA LA EMPRESA. EN VIRTUD DE QUE SU OBJETO SOCIAL, Y CONSIDERANDO QUE ESTA LE PRESTA SERVICIOS A TERCEROS A TRAVÉS DE UN PRODUCTO DEL EMPLEADO, SIEMPRE SE CONSIDERARA QUE ESTE PRESTA SUS SERVICIOS PARA LA EMPRESA QUIEN ES SU PATRÓN, QUIEN PAGO SU

SALARIO Y A LA CUAL ESTA SUBORDINADO, POR LO QUE LA RELACION LABORAL CONTINUARA EXCLUSIVAMENTE ENTRE AMBOS Y NO CON TERCERAS PERSONAS, CLIENTES Y/O RECEPTORAS DE LOS SERVICIOS DE LA EMPRESA.

SEGUNDA.- EL EMPLEADO DESEMPEÑARA SU TRABAJO SIEMPRE A NOMBRE Y CUENTA DE LA EMPRESA EN LONDRES NO. 188, COL. JUÁREZ, DEL. CUAUHTÉMOC, MÉXICO, D.F., C.P. 06600., O EN EL LUGAR QUE SE LE INDIQUE, PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUE SIEMPRE SERÁ A NOMBRE Y CUENTA DE REPRESENTACIONES INTERCOM, S.A. DE C.V.

EL EMPLEADO REALIZARA EL TRABAJO CONTRATADO PONIENDO SU MEJOR ESFUERZO, PARA LOGRA EL FIN QUE SE BUSCA CON EL PRESENTE CONTRATO, DANDO EL MEJOR USO A LOS ELEMENTOS DE TRABAJO QUE SE LE OTORGUEN PARA EL DESARROLLO DE LA FUNCION ENCOMENDADA POR LOS JEFES O SUPERIORES; ASIMISMO SE SUJETARA A LOS SISTEMAS DE TRABAJO EXISTENTES EN LOS CENTROS DE LABORES Y A LAS INSTRUCCIONES QUE RECIBA DE LA EMPRESA Y DE LAS PERSONAS QUE LA REPRESENTEN, QUEDANDO OBLIGADO A ATENDER CUALQUIER ACTIVIDAD CONEXA A SUS OCUPACIONES PRINCIPALES.

TERCERA.- LAS PARTES CONVIENEN QUE LA EMPRESA PODRÁ DENTRO DE LOS PRIMEROS TREINTA DÍAS DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS, PODRÁ RESCINDIR EL PRESENTE CONTRATO DE TRABAJO SIN NINGUNA RESPONSABILIDAD DE SUS PARTE, SI EL EMPLEADO DEMUESTRA FALTA DE CAPACIDAD, APTITUDES O FACULTADES QUE HAYA MANIFESTADO, O BIEN, DEMUESTRE ENGAÑO EN LOS CERTIFICADOS O REFERENCIAS PERSONALES PROPORCIONADAS POR ESTE.

CUARTA.- LA JORNADA DE TRABAJO SERÁ DE 48 HORAS A LA SEMANA, DISTRIBUIDA DE 6 DÍAS DE CADA SEMANA, CON HORARIO DE LAS 07:00 A 16:00 HORAS, SIENDO QUE TENDRÁ 1 HORA, PARA QUE EL TRABAJADOR GOCE DE UN LAPSO PARA TOMAR ALIMENTOS Y/O DESCANSAR PIDIENDO SALIR AFUERA DE SU LUGAR Y JORNADA DE TRABAJO SIN ESTAR A DISPOSICIÓN DEL PATRÓN. EN LOS DÍAS DE DESCANSO DEL EMPLEADO SERÁ DE UN DÍA DE CADA SEMANA, CON EL PAGO DE SALARIO INTEGRAL, TENIENDO EL PATRÓN EL DERECHO A CAMBIAR EL DÍA DE DESCANSO, POR REQUERIRLO ASÍ LAS NECESIDADES DE TRABAJO. QUEDA EXPRESAMENTE CONVENIDO QUE EL PATRÓN SE RESERVA EL DERECHO DE MODIFICAR EL HORARIO Y/O DÍAS LABORALES, CUANDO SEA NECESARIO Y DE ACUERDO A LOS SERVICIOS CONTRATADOS. PARA EL CASO DE QUE LA EMPRESA DESEE CONTROLAR LA ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD DEL TRABAJADOR, ESTE ÚLTIMO SE OBLIGA A FIRMAR Y/O LLENAR LAS TARJETAS DE ASISTENCIA O MEDIOS DE CONTROL DEL HORARIO DE LABORES QUE EXISTAN EN EL CENTRO DE TRABAJO O EN EL LUGAR EN EL QUE HAYA SIDO ASIGNADA PRESTAR SUS SERVICIOS. CONVIENEN LAS PARTES, QUE POR NINGÚN MOTIVO EL TRABAJADOR PRESTARA SERVICIOS EN JORNADA EXTRAORDINARIA DE LABORES, SALVO QUE EXCEPCIONALMENTE ASÍ LO REQUIERA LA EMPRESA, QUIEN EN TAL CASO LE EXTENDERÁ POR ESCRITO, UNA CONSTANCIA AUTORIZÁNDOLO PARA TRABAJAR DICHAS HORAS EXTRAS, POR LO QUE A FALTA DE ESTA, EL TRABAJADOR ESTA IMPEDIDO PARA LABORARLAS, RESULTANDO IMPROCEDENTE EL COBRO DE ESTE CONCEPTO SIN EL REQUISITO MENCIONADO.

QUINTA.- EL TRABAJADOR PERCIBIRÁ UN SUELDO DE \$1,896.75, MENOS LOS DESCUENTOS DE LEY. EL PAGO SE HARÁ PREVIA FIRMA DEL RECIBO CORRESPONDIENTE EN LA FUENTE DE TRABAJO LOS DÍAS 15 Y 30 DE CADA MES PAGO EN EL QUE QUEDARA INCLUIDO EL IMPORTE DEL (OS) DÍA (S) DE DESCANSO SEMANAL Y DÍAS FESTIVOS, Y LA TOTALIDAD DE

LOS SALARIOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS DEVENGADOS A QUE TUVIERE DERECHO HASTA LA FECHA DEL MISMO, IMPLICANDO QUE LA FIRMA HARÁ LAS VECES DE UN FINIQUITO TOTAL DE LAS CANTIDADES MENCIONADAS HASTA LA FECHA DEL RECIBO CORRESPONDIENTE. EL PAGO DE VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO, DÍAS FESTIVOS Y DESCANSO SEMANAL SE PAGARAN DE ACUERDO A LO PREVISTO EN LA LEY LABORAL VIGENTE.

SEXTA.- DEBIDO A LA INFORMACIÓN LABORAL Y PERSONAL QUE EL TRABAJADOR LE PROPORCIONE EL PATRÓN SERVIRÁ PARA EL CONTROL DE SUS SERVICIOS Y EL BUEN TRATO CON LOS CLIENTES, SE ESTABLECE COMO CAUSA ESPECIAL DE RESCISIÓN CUALQUIER ERROR O FALSIFICACIÓN DE DOCUMENTOS O DATOS VERIFICADOS Y CONFIRMADOS POR EL EMPLEADO, QUE LE SEAN ENTREGADOS AL PATRÓN.

EL TRABAJADOR SE OBLIGA A NO REVELAR A TERCERAS PERSONAS LOS NOMBRES, INFORMACIÓN, PAPELES, CIFRAS, ESTUDIOS, TÉCNICAS DE PRODUCCIÓN O CUALQUIER OTRO DATO PROPORCIONADO CON LA LABOR QUE DESEMPEÑARA REFERENTE A LA EMPRESA Y/O EL CLIENTE AL QUE PRESENTE SUS SERVICIOS A NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE REPRESENTACIONES INTERCOM, S.A. DE C.V. Y A GUARDAR ESCRUPULOSAMENTE LOS SECRETOS TÉCNICOS, COMERCIALES Y DE FABRICACIÓN DE LOS PRODUCTOS EN CUYA ELABORACIÓN INFLUYA DIRECTA O INDIRECTAMENTE Y DE LOS CUALES TENGA CONOCIMIENTO EN RAZÓN DEL TRABAJO QUE VA A REALIZAR, ASÍ COMO DE LOS ASUNTOS ADMINISTRATIVOS RESERVADOS CUYA DIVULGACIÓN PUEDA CAUSAR PERJUICIOS A LA EMPRESA Y/O AL CLIENTE. EL TRABAJADOR SE OBLIGA A CONSERVAR EN BUEN ESTADO, DAR EL MEJOR USO, A LOS ELEMENTOS DE TRABAJO Y BIENES DEL PATRÓN O DE LOS CLIENTES DE ESTE, QUEDANDO BAJO LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR

CUALQUIER FALTANTE DE EQUIPO O MATERIAL QUE ESTE A SU DISPOSICIÓN, EN EL ENTENDIÓ QUE DE NO CUMPLIR CON ESTA DISPOSICIÓN, SE DARÁ LUGAR A UNA CAUSAL DE RESCISIÓN.

SÉPTIMA.- EL TRABAJADOR INFORMARA AL PATRÓN, CUANDO TENGA CONOCIMIENTO, DE CUALQUIER ENFERMEDAD, EMBARAZO O LIMITANTE PERSONAL QUE LE IMPIDA REALIZAR SUS SERVICIOS, CONSIDERANDO PARA ELLO QUE LA SALUD Y PRESENCIA PERSONAL AL 100 % ES PARTE FUNDAMENTAL DE ESTE CONTRATO, SOMETIENDO EL EMPLEADO A LOS EXÁMENES MÉDICOS CORRESPONDIENTES Y NECESARIOS.

OCTAVA.- EL TRABAJADOR SE OBLIGA A PARTICIPAR EN TODOS LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN QUE SE LE REQUIERA Y QUE EN ESTE ACTO EL PATRÓN SE OBLIGA A IMPARTIR A EL 01 SEPTIEMBRE DEL 2002.

LA EMPRESA

EL TRABAJADOR

LIC. RAUL ZAMORA CASTILLO

GARCÍA JURADO MA. LOURDES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Anexo 2

Contrato por tiempo indeterminado

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, POR TIEMPO INDETERMINADO, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A. DE C.V., REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR LA L.C. ROCIO MATIAS RAMIREZ, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL PATRON", Y POR LA OTRA PARTE EL (LA), C. MONSERRAT GOMEZ GONZALEZ, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA EL (LA) TRABAJADOR (A), DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS.

DECLARACIONES

1. DECLARA LA C. ROCIO MATIAS RAMIREZ TENER FACULTADES PARA REPRESENTAR A REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A. DE C.V. Y QUE SU MANDANTE ES UNA SOCIEDAD MEXICANA CON DOMICILIO EN LONDRES, NUMERO 188, COLONIA JUAREZ, C.P. 06600, AGREGA EL PATRON QUE TIENE NECESIDAD DE CONTRATAR LOS SERVICIOS DE UNA PERSONA PARA EJECUCION DE LOS TRABAJOS QUE SE DETALLARAN EN EL CLAUSULADO DE ESTE DOCUMENTO.
2. DECLARA LA SEÑORA MONSERRAT GOMEZ GONZALEZ SER DE NACIONALIDAD MEXICANA Y DE 25 AÑOS DE EDAD, ESTADO CIVIL CASADA, QUE ESTA INSCRITA ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL CON EL NUMERO 01-02-79-0112-1 Y CON EL NUMERO DE REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES GOGM-790102-D59 CON DOMICILIO EN CHIAPAS S/N, COLONIA LOMA SAN MIGUEL, NICOLAS ROMERO, ESTADO DE MEXICO, C.P.. 54449, Y QUE TIENE CONOCIMIENTO DE LA NECESIDAD DE EL PATRON Y QUE POR POSEER LA CAPACIDAD, CONOCIMIENTOS APTITUDES Y EXPERIENCIA SUFICIENTES PARA DESEMPEÑAR DICHOS TRABAJOS, ESTA DISPUESTO A OBLIGARSE EN LOS TERMINOS DEL PRESENTE CONTRATO.

3. EL (LA) TRABAJADOR (A) AUTORIZA EXPRESAMENTE AL PATRON, PARA QUE ESTE VERIFIQUE CUALQUIER REFERENCIA O DOCUMENTACION QUE LE HAYA PROPORCIONADO, POR LA QUE OSTENTA O ACREDITA SU PERSONALIDAD, EXPERIENCIA, CAPACIDAD O ACTUTUD.
4. DECLARAN LAS PARTES QUE ES SU VOLUNTAD ACEPTAR COMO CONDICIONES DEL PRESENTE CONTRATO LO RELACIONADO EN LAS SIGUIENTES.

CLAUSULAS

PRIMERA.- EL PRESENTE CONTRATO TIENE POR OBJETO LA PRESTACION DE SERVICIOS PERSONALES, SUBORDINADOS, DEL TRABAJADOR PARA EL PATRON, BAJO LA DIRECCION SUBORDINACION Y DEPENDENCIA DEL MISMO, POR CONDUCTO DE LA PERSONA O PERSONAS QUE SE DESIGNEN PARA TAL EFECT; SEÑALÁNDOSE QUE EL TRABAJADOR DEBERA DE DESEMPEÑAR SUS LABORES CON EL PUESTO DE AUXILIAR DE OFICINA, CONSISTIENDO LAS LABORES DE DICHO PUESTO, EN FORMA ENEUNCIATIVA Y NO LIMITATIVA, EN TODO LO RELACIONADO CON EL FUNCIONAMIENTO ADMINISTRATIVO DE OFICINA.

SEGUNDA.- EL TRABAJADOR SE OBLIGA A PRESTAR SUS SERVICIOS PERSONALES, SUBORDINADOS, CON LA MAYOR INTENSIDAD Y CALIDAD POSIBLE. TRABAJO QUE DESEMPEÑARA EN BASE A LO SEÑALADO EN LA CALUSULA QUE ANTECEDE PARA EL PATRON, EN LOS LUGARES QUE ESTE INDIQUE, OBLIGACION QUE CONTRAE EL TRABAJADOR, ENTERADO DE SU ALCANCE Y CONSECUENCIAS. ESTANDO DE ACUERDO QUE ESTE CAMBIE SU LUGAR DE DESARROLLO DE SU TRABAJO.

TERCERA.- EL TRABAJADOR MANIFIESTA BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE TIENE LA CAPACIDAD, APTITUDES Y CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD QUE REQUIERE EL PUESTO QUE VA A OCUPAR; POR LO TANTO, LA RELACION LABORAL PODRA SER RESCINDIDA SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON, SI EN SU CONCEPTO, EL TRABAJADOR NO TIENE O DEMUESTRA LA CAPACIDAD Y CONOCIMIENTO CON QUE SE OSTENTA. IGUALMENTE OPERARA LA RESCISION POR FALSEDAD EN LAS DECLARACIONES O EN LOS DOCUMENTOS E INFORMACION PRESENTADA. LAS PARTES CONVIENEN QUE EL TRABAJO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR, LO REALIZARA EN CUALQUIER LUGAR QUE DESIGNE EL PATRON, NO REQUIRIENDO FORMA ESPECIAL PARA SU NOTIFICACION.

CUARTA.- LA DURACION DEL PRESENTE CONTRATO SERA POR TIEMPO INDETERMINADO, CON FUNDAMENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REITERÁNDOSE QUE LA RELACION LABORAL PODRA SER RESCINDIDA SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON, SI EL TRABAJADOR NO DEMUESTRA TENER LA CAPACIDAD Y CONOCIMIENTOS SUFICIENTES PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.

QUINTA.- LA JORNADA DE TRABAJO SERA DE 45 HORAS A LA SEMANA Y COMPRENDERA DE LUNES A VIERNES DE LAS 9:00 HORAS A LAS 18:00 HORAS, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 59 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO OBSTANTE LO ANTERIOR EL PATRON, QUEDA FACULTADO PARA MODIFICAR LAS HORAS DE ENTRADA Y SALIDA A LAS LABORES EN LA FORMA QUE LO ESTIME CONVENIENTE O NECESARIO PARA LA MEJOR EJECUCION DE LOS TRABAJOS. ATENTO A LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 63 DE LEY MENCIONADA, EN LOS CASOS EN QUE ESTABLEZCA JORNADAS CONTINUAS. EL TRABAJADOR DISPONDRA DE 60 MINUTOS PARA TOMAR SUS ALIMENTOS O REPOSAR.

TIEMPO DURANTE EL CUAL NO ESTARA BAJO LA SUBORDINACION DE EL PATRON. POR OTRA PARTE EL TRABAJADOR NO DEBERA LABORAR TIEMPO EXTRAORDINARIO SIN LA AUTORIZACION PREVIA DE EL PATRON.

SEXTA.- EL TRABAJADOR SE SUJETARA AL HORARIO QUE SE LE FIJE O MODIFIQUE, TENIENDO COMO OBLIGACION FIRMAR Y CHECAR SU TARJETA DE ASISTENCIA EN EL RELOJ MARCADOR AL ENTRAR Y SALIR DEL CENTRO DE TRABAJO, O BIEN EN LOS CONTROLES DE ASISTENCIA QUE SE TENGAN ESTABLECIDOS, Y EN SU DEFECTO EN CUALQUIER OTRO TIPO DE CONTROL QUE SE ESTABLEZCA PARA TAL EFECTO POR EL PATRON.

SEPTIMA.- SE CONVIENE COMO SALARIO QUE DEBERA PAGAR EL PATRON A EL TRABAJADOR, POR LOS SERVICIOS PRESTADOS DURANTE LA JORNADA LABORAL, LA CANTIDAD DE \$ 3,793.50 MENSUALES, PAGADEROS EN FORMA QUINCENAL, LOS DIAS 15 Y 30 DE CADA MES, EN LA FUENTE DE TRABAJO DEL PATRON, PREVIA FIRMA DEL RECIBO CORRESPONDIENTE POR PARTE DEL TRABAJADOR, QUEDAN COMPRENDIDOS EN ESTE PAGO REALIZADO POR EL PATON LOS DIAS DE DESCANSO SEMANAL Y LOS DE DESCANSO OBLIGATORIOS, ASI COMO LA PRIMA DOMINICAL Y DIAS FESTIVOS SEÑALADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE CORRESPONDAN, OBLIGÁNDOSE ESTE A OTORGAR LOS RECIBOS CORRESPONDIENTES A FAVOR DEL PATRON, POR LA TOTALIDAD DE LOS SALARIOS Y PERCEPCIONES DEVENGADOS A QUE TENGA DERECHO HASTA LA FECHA DEL MISMO, IMPLICANDO LA FIRMA DEL RECIBO UN FINIQUITO TOTAL HASTA ESE DIA AL FINALIZAR LA JORNADA DIARIA, DIA EN QUE SE PAGUE EN FORMA PERSONAL.

ASI MISMO, QUEDA EN EL ENTENDIDO DE AMBAS PARTES QUE EL SALARIO QUE SE MENCIONA EN ESTA CLAUSULA SERA EL UNICO QUE PERCIBA EL TRABAJADOR POR PARTE DEL PATRON, SIENDO QUE EN EL

CASO DE QUE RECIBIERA EN FORMA INDEBIDA EL TRABAJADOR ALGUNA CANTIDAD EXTRA POR ALGUNO DE LOS CLIENTES DEL PATRON, POR CUALQUIER CONCEPTO QUEDARA FUERA DEL SALARIO Y ESTANDO DE ACUERDO AMBAS PARTES QUE ESTO EN CASO DE SUCEDER NO SERA PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO, POR SER UNA CANTIDAD QUE PERCIBA FUERA DE LA RELACION LABORAL.

OCTAVA.- POR CADA CINCO DIAS DE LABORES CONSECUTIVOS, EL TRABAJADOR GOZARA DE DOS DIAS DE DESCANSO CON GOCE DE SALARIO INTEGRO. ASI MISMO, EL TRABAJADOR MANIFIESTA SU CONFORMIDAD, EN QUE SI ESTE SE AUSENTA DE SUS LABORES INJUSTIFICADAMENTE, SE LE DESCONTARA EL DIA DE SU AUSENCIA, ASI COMO LA PARTE PROPORCIONAL AL DIA DE DESCANSO SEMANAL.

NOVENA.- EL TRABAJADOR GOZARA DE UN PERIODO ANUAL DE VACACIONES QUE SERA DESIGNADO POR EL PATRON, DE ACUERDO A SUS NECESIDADES, Y EN TERMINOS DE LO DISPUESTO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, O BIEN DEL CONTRATO COLECTIVO CUANDO ESTE EXISTA, RECIBIENDO EL PAGO CORRESPONDIENTE A LA PRIMA VACACIONAL.

EL TRABAJADOR, UNA VEZ CUMPLIDO EL PRIMER AÑO DE TRABAJO PARA EL PATRON, DISFRUTARA DE U PERIODO DE VACACIONES, QUE SERA COMO MINIMO LO SEÑALADO EN LA SIGUIENTE TABLA:

AÑOS CUMPLIDOS	DIAS DE DESCANSO
1	6
2	8
3	10
4	12
5	14

ASI SUCESIVAMENTE, AUMENTÁNDOSE DOS DIAS POR CADA CINCO AÑOS DE SERVICIOS CUMPLIDOS, LO ANTERIOR DE CONFORMIDAD CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

DECIMA.- CONVIENEN LAS PARTES EN QUE EL PATRON TIENE LA FACULTAD DE CAMBIAR A EL TRABAJADOR EN LAS DISTINTAS AREAS DE EJECUCION DE LABORES, CON EL UNICO COMPROMISO DE CAPACITARLO CUANDO SE LE ENCOMIENDEN TRABAJOS PARA LOS QUE SE REQUIERA UNA PREPARACION ESPECIALIZADA.

DECIMA PRIMERA.- EL TRABAJADOR SE OBLIGA A PRESTAR SUS SERVICIOS UNICA Y EXCLUSIVAMENTE PARA EL PATRON, Y POR LO TANTO SE OBLIGA A NO REVELAR SECRETOS DEL PATRON A TERCEROS. RESPECTO A INFORMACION TECNICA, ADMINISTRATIVA O DE CUALQUIER OTRA INDOLE, EL INCUMPLIMIENTO DE ESTA CLAUSULA TRAERA COMO CONSECUENCIA LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, SIN PERJUICIO DE LAS ACCIONES PENALES QUE SOBREVENGAN DE ESTE HECHO.

DECIMA SEGUNDA.- LAS PARTES CONVIENEN EN QUE ES OBLIGACION DEL TRABAJADOR SOMETERSE A LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS QUE EL PATRON JUZGUE NECESARIOS, A EFECTO DE ACREDITAR QUE NO PADECE INCAPACIDAD ALGUNA O ENFERMEDAD CONTAGIOSA O INCURABLE, DE CONFORMIDAD CON LA FRACCION X DEL ARTICULO 134 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

DECIMA TERCERA.- EL TRABAJADOR ACEPTA CUMPLIR INTEGRAMENTE CON LAS DISPOSICIONES PREVISTAS EN EL REGLAMENTO INTERIO DE TRABAJO QUE RIGE CON EL PATRON, CONFORME A LO DISPUESTO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

DECIMA CUARTA.- EL PATRON SE OBLIGA A CAPACITAR A EL TRABAJADOR, DE ACUERDO A LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE EXISTAN O SE ESTABLEZCAN CONFORME A LOS DISPUESTO EN LA LEY O EN EL CONTRATO COLECTIVO QUE LE SEA APLICABLE. EL TRABAJADOR POR SU PARTE SE OBLIGA A CUMPLIR CON TODOS LOS PROGRAMAS, CURSOS, SESIONES DE GRUPO, ENTRENAMIENTOS O ACTIVIDADES QUE FORMEN PARTE DE LOS MISMOS. Y A PRESENTAR LOS EXAMENES DE EVALUACION, DE CONOCIMIENTOS Y DE APTIFUDES QUE SEAN REQUERIDOS. ASI COMO DE ATENDER LAS INDICACIONES DE LAS PERSONAS QUE IMPARTAN LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, YA QUE LAS FUNCIONES ANTES MENCIONADAS QUIEREN LA SUPERVISION DEL TRABAJADOR POR PARTE DE LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA, CON EL OBJETO DE ESE TRABAJO SE LLEVE A CABO CON LAS CONDICIONES REQUERIDAS POR LAS NECESIDADES DE LA MISMA.

AMBAS PARTES CONVIENEN EN CONSIDERAR COMO CAUSA DE RESCISION DE ESTE CONTRATO, EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR (no es el patrón) DE LAS OBLIGACIONES QUE EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO LE IMPONE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

DECIMA QUINTA.- EL TRABAJADOR TENDRA DERECHO A RECIBIR UN AGUINALDO ANUAL QUE SE PAGARA ANTES DEL DIA VEINTE DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, EQUIVALENTE A QUINCE DIAS DE SALALRIO BASE, SIENDO QUE PARA EL CASO DE QUE EL TRABAJADOR NO HAYA LABORADO EL AÑO COMPLETO, TENDRA DERECHO A PERCIBIR LA PARTE PROPORCIONAL AL TIEMPO QUE LLEVE LABORANDO, LO ANTERIOR DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 87 DE LA LAY FEDERAL DEL TRABAJO.

DECIMA SEXTA.-PARA LOS EFECTOS CONDUCTENTES, SE RECONOCE AL TRABAJADOR, UNA ANTIGÜEDAD QUE INICIA A PARTIR DEL DIA DE LA SUSCRIPCION DEL PRESENTE CONTRATO.

LEIDO QUE FUE POR LAS PARTES EL PRESENTE DOCUMENTO, Y ENTERADAS DE SU CONTENIDO Y ALCANCE LEGAL, LO FIRMAN DE COMUN ACUERDO AL CALCE, EN MEXICO, D.F. , A LOS 05 DIAS DEL MES DE AGOSTO DE DOS MIL DOS.

"EL TRABAJADOR"

"EL PATRON"
REPRESENTANTES INSERCOM. S.A.
DE C.V

MONSERRAT GOMEZ GONZALEZ

L.C. ROCIO MATIAS RAMIREZ

TESTIGO

TESTIGO

L. C. JAVIER VILLANUEVA MORALES

L.A. RAUL CASTILLO ZAMORA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Anexo 3
Finiquito por renuncia voluntaria

REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A. DE C.V.

FINIQUITO POR RENUNCIA VOLUNTARIA.

BARRERA CAMARA JAQUELINE MAGDALENA.
R.F.C. BACJ 7510112D3.
IMSS 3799750603-8
INTENDENCIA.

FECHA DE INGRESO: 01 DE SEPTIEMBRE DE 2002.
FECHA DE BAJA: 31 DE DICIEMBRE DE 2002.
DÍAS LABORADOS: 122
S.D.I. 66,8

FINIQUITO:

AGUINALDO	$15/365 = 0.042 \times 122 = 5.124 \times 66.80 = 342.69$
TOTAL:	342,69
VACACIONES	$6/365 = 0.0164 \times 122 = 2.0008 \times 66.80 = 133.65$
TOTAL:	133,65
PRIMA VACACIONAL	$133.65 \times .25 = 33.41$
TOTAL:	33,41
SUMATORIA	509,75

RECIBI DE REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A. DE C.V., LA CANTIDAD DE \$ 509.75 (QUINIENTOS NUEVE PESOS 75/100 M.N) POR EL CONCEPTO DE FINIQUITO POR RENUNCIA VOLUNTARIA.

BARRERA CAMARA JAQUELINE MAGDALENA.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Anexo 4
Carta de renuncia voluntaria

Carta de Renuncia Voluntaria

México D.F., a 31 de diciembre de 2002

Estimados señores:

Por medio de la presente me permito poner de su conocimiento que con esta fecha, en forma unilateral y voluntaria por convenir así a mis intereses, doy por terminada la relación de trabajo que me unía con la empresa Representaciones Insercom, S.A. de C.V.

Manifiesto expresamente que no se me adeuda cantidad alguna por ningún concepto, en virtud de haber sido pagado de todas y cada una de las prestaciones a las que tuve derecho, como salarios devengados, pago de períodos extraordinarios, vacaciones y su prima, aguinaldo, prima de antigüedad, séptimos días y días de descanso obligatorio, etc., y declaro no haber sufrido ningún riesgo, ni enfermedad profesional, durante mis labores en esa empresa, y declaro que no me reservo acción ni derecho alguno que ejercitar en su contra, por ningún concepto.

Sólo me resta agradecer como lo hago, las atenciones recibidas durante mi trabajo

Atentamente

En la misma fecha, el señor (la señorita) _____ ratifica
en todo y cada uno de sus puntos, la carta-renuncia anterior.

Testigo

Testigo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Anexo 5
Liquidación por despido justificado

REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A. DE C.V.

LIQUIDACION POR DESPIDO JUSTIFICADO.

ALVARADO ALFARO LORENA FABIOLA.
R.F.C. AAAL 791027 610
IMSS. 1102790356-3
TELEMARKETING.

FECHA DE INGRESO: 21 DE SEPTIEMBRE DE 1998.
FECHA DE BAJA: 15 DE AGOSTO DE 2002.
DIAS TRABAJADOS. 227
S.D.I. 88.11

AGUINALDO CORRESPONDIENTE 2002:

$15/365 = 0.042 \times 227 = 9.53 \times 88.11 = 840.04$

VACACIONES CORRESPONDIENTES AL PERIODO 2002.

$12/365 = 0.0328 \times 329 = 10.81 \times 88.11 = 953.17$

PRIMA VACACIONAL CORRESPONDIENTE AL PERIODO 2002.

$328.01 \times .25 = 238.25$

INDEMNIZACION:

$90 \times 88.11 = 7,929.90$
 $20 \times 4 = 7,048.80$

TOTAL: \$17,010.16

RECIBI DE REPRESENTACIONES INSERCOM, S.A. DE C.V., LA CANTIDAD DE \$ 17,010.16 (DIECISIETE MIL DIEZ PESOS 16/100 M.N) POR EL CONCEPTO DE INDEMNIZACION.

ALVARADO ALFARO LORENA FABIOLA.

Conclusiones

Podemos concluir que este trabajo recopila los aspectos más importantes de la Ley Federal del Trabajo, Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como las distintas leyes impositoras hacia los salarios como son la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y los impuestos estatales.

Las erogaciones más importantes que se tienen dentro de una empresa son los gastos por concepto de sueldo y salarios así como del pago de las primas de seguro, por lo que en este trabajo damos los conceptos para tener una mejor administración del personal.

Dentro de nuestro trabajo de investigación hemos demostrado que el "Factor Humano" ha sido y es el objetivo más importante dentro de esta tesis, porque consideramos que este factor nos ha dado la pauta a la realización de los objetivos que persigue cualquier organización.

Por eso hemos detallado en forma breve y clara, la importancia que tiene el análisis, desarrollo y entendimiento que implica el cálculo de una nómina. Así como lo indica en su fundamento legal, el cual da la pauta a realizar correctamente el cálculo de la misma, así como sus respectivas aportaciones, retenciones y la presentación oportuna de los impuestos que genere esta.

También se muestra la importancia que conlleva la presentación oportuna, de los impuestos federales que se generan en este apartado. Y que a su vez se fomenta dentro de esta sociedad tanto a los patrones como a los empleados al darse una Relación Laboral, como lo mencionamos dentro de nuestros capítulos dos y tres, además de los fundamentos legales.

Es por eso que en nuestro caso práctico hemos detallado cada punto antes mencionado, con el cual hemos demostrado la importancia que se tiene como

empresa, el oportuno registro ante las autoridades y leyes reguladoras, así como el desarrollo de sus respectivas aportaciones y deducciones que se realicen.

Con este trabajo de investigación realizado, hemos demostrado el correcto procedimiento para realizar una nómina y a su vez el claro entendimiento de su fundamento legal.

Este trabajo servirá de ayuda no solo para los estudiantes de nuestra carrera sino también, a las personas que estén interesadas en el tema que tratamos dentro de este trabajo, el cual es el tratamiento fiscal y administrativo del régimen de sueldos y salarios.

De antemano sabemos que nuestra carrera es de formación continua, ya que la legislación fiscal, es constantemente variable, es por ello que es nuestra responsabilidad con nosotros y con la sociedad, en permanecer en una constante capacitación.

BIBLIOGRAFIA.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial, Porrúa. México D.F. 2002
2. Ley del Impuesto Sobre la Renta. Editorial Thomson. México, D.F. 2002
3. Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, Editorial Thomson. México, D.F. 2002
4. Código Fiscal de la Federación. Editorial Thomson. México, D.F. 2002
5. Rojas Soriano Raúl. Guía para realizar una investigación social. Editorial Plaza y Valdez 14ª. Edición. México D.F. 1999
6. Ley Federal del Trabajo. Editorial, ISTA. México, D.F. 2002
7. Ley del Seguro Social. Editorial Thomson. México, D.F. 2002
8. Becerril Aréchiga, Alfonso. Análisis de las Prestaciones de Previsión Social. Editorial. ISEF. México, 1995.
9. González y Rueda, Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridad Social del Trabajador. Editorial. LIMUSA, México. 1989.
10. Iturriga Bravo Luis, Estudio practico del régimen fiscal de los sueldos y salarios, Editorial ISEF, México, 2002.
11. Muñoz López Rafael, Estudio Practico del Grado de Riesgo. Editorial. ISEF, México, 2000.
12. Hernández Rodríguez Jesús, Estudio Practico de La Nueva Ley del IMSS. Editorial. ISEF, México, 2000.
13. González Héctor, Puntos Finos sobre Seguro Social. Editorial. ISEF, México, 2000.
14. Cárdenas Gutiérrez Carlos, Manual para la Aplicación de la Ley del INFONAVIT. Editorial. ISEF, México, 2000.