

10621
91



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

ESTUDIO FISCAL INTEGRAL

**"TRATAMIENTO FISCAL DE LOS
INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS"**

**TRABAJO DE SEMINARIO
QUE PARA OBTENER DEL TITULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A :
AUREA ROSA MEDINA NILA**

ASESOR: LIC. C. MARIO LOPEZ

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MÉX.

2003

A



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

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. 51 del Reglamento de Exámenes Profesionales de la FES Cuautitlán, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el Trabajo de Seminario:

Estudio Fiscal Integral

Tratamiento Fiscal de los Ingresos por

Sueldos y Salarios

que presenta la pasante: Aurea Rosa Medina Nila

con número de cuenta: 9134522-4 para obtener el título de :

Licenciada en Contaduría

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

A T E N T A M E N T E
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 29 de Mayo de 2003.

MODULO

PROFESOR

FIRMA

<u>I</u>	<u>C.P. Pedro Urbe Solís</u>
<u>II</u>	<u>L.C. Mario López</u>
<u>IV</u>	<u>M.A. María Elena Rodríguez</u>

[Firma manuscrita]
[Firma manuscrita]

B

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Por darme la vida y una familia maravillosa,
por estar conmigo en cada momento de mi vida,
por que eres la luz de mi camino y
por permitirme llegar a cumplir uno de mis
más grandes logros en la vida.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Por abrirme sus puertas
permitiéndome formar parte de la
comunidad universitaria dándome
la oportunidad de estudiar e
inculcarme el espíritu de lucha.

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN

Por todos los momentos que pase
durante mi formación profesional y
por brindarme todos los conocimientos
necesarios para ser un buen profesionista.

A LOS PROFESORES

Por compartir sus conocimientos y
experiencia, que constituyen los
principios de la educación, por su
entrega y sus consejos.

9

A LOS SINODALES

Por la atención prestada para la
revisión de éste trabajo

AL L.C. MARIO LÓPEZ

Por haberme orientado e impulsado
para la elaboración de éste trabajo,
por sus conocimientos brindados,
por su dedicación y disposición.

A MIS PADRES RAMONA Y RODOLFO

Por todo el amor y cariño, confianza y consejos,
sacrificios y comprensión que me han brindado,
ya que con su ejemplo han hecho de mi lo que soy.
Gracias por todo el apoyo que me han dado,
ya que sin su ayuda no hubiera logrado una de
mis metas más importantes en mi vida.

LOS AMO

A MIS HERMANOS ANGELICA, ARACELI Y RODOLFO

Por su entusiasmo, consejos,
motivación y por estar ahí cuando los
necesito. Por el simple hecho de ser
mis hermanos.

LOS QUIERO MUCHO

1

A J. JAVIER MUNGUÍA FERNANDEZ

Por su amor y comprensión,
por su paciencia y cariño,
y por demostrarme a enfrentar
los retos y aceptar las grandes
oportunidades.

TE AMO

**A MIS AMIGOS ERIKA, ANA,
HÉCTOR Y JONATHAN**

Por su amistad y apoyo
incondicional, por el sólo hecho
de saber que siempre contaré
con ellos.

LOS QUIERO MUCHO

A TODAS AQUELLAS PERSONAS

Que me impulsaron y colaboraron
en la realización de éste trabajo,
especialmente Lic. Jorge García,
Lic. Francisco Rosas y compañeros
de G.S.A.D. y E.P.

GRACIAS

E

INDICE

INTRODUCCION	I
CAPITULO 1. ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DE LOS SUELDOS Y SALARIOS	1
1.1. Antecedentes Históricos de los Sueldos y Salarios	1
1.2. Normas Jurídicas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	10
CAPITULO 2. GENERALIDADES Y ASPECTOS LABORALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	14
2.1. Definición de sueldos y salarios	14
2.2. Elementos que integran los sueldos y salarios	16
2.3. Clasificación de los sueldos y salarios	21
2.4. Derechos y obligaciones de los Trabajadores y Patrones	23
CAPITULO 3. RELACIONES DE LOS SUELDOS Y SALARIOS CON OTRAS LEYES	26
3.1. Ley del Seguro Social	26
3.2. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores	37

F

3.3. Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro	44
3.4. Código Financiero	48
CAPITULO 4. ASPECTO FISCAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS	54
4.1. Sujetos y objetos del impuesto	54
4.2. Requisitos fiscales de los sueldos y salarios	56
4.3. Ingresos	59
4.4. Obligaciones	68
4.5. Retención de subsidios de I.S.R. como Pago Provisional	70
4.6. Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario	77
4.7. Calculo del impuesto anual	84
CAPITULO 5 CASO PRÁCTICO	88
CONCLUSIONES	143
BIBLIOGRAFÍA	145

INTRODUCCIÓN

El trabajo hoy en día, permite a los trabajadores percibir un ingreso para poder solventar sus necesidades y a las empresas, asociaciones e instituciones alcanzar los objetivos necesarios para su desarrollo. Este trabajo es realizado por el ser humano, el cual tiene derecho a recibir una remuneración económica o pago, por la prestación de sus servicios, cuando se encuentra bajo una relación laboral es llamado sueldo o salario.

Los sueldos y salarios, han sido un tema de complejidad, debido al tratamiento fiscal y contable que se les debe de dar.

Si bien es cierto, el salario es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por la prestación de su servicio, éste también tendrá que ser suficiente para la satisfacción personal ya que moldea de una u otra manera el comportamiento de un trabajador tanto en la organización como dentro de su contexto social.

El propósito del este trabajo es presentar un enfoque global del salario, abordándolo desde diferentes ángulos posibles, a fin de tener una visión general del tema, exponiendo desde sus orígenes, fundamentos legales, contribuciones fiscales a las que están sujetas los trabajadores asalariados y los empleados de cualquier empresa o ente económico, las obligaciones y derechos que tienen tanto los trabajadores como los patrones derivados de la relación laboral y finalmente se complementa este trabajo con un caso práctico el cual ejemplificará lo expuesto.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

1.1. Antecedentes históricos de los Sueldos y Salarios

En la época antigua, la gran mayoría de la población trabajadora se dedicaba a la agricultura y a otras ocupaciones rurales y utilizaba métodos tradicionales de artesanía para construir viviendas y muebles y tejer telas. Gran parte del trabajo era hecho por esclavos, que no recibían lo que hoy se entiende por salario, pero a quienes sus dueños suministraban la comida y algunas cosas necesarias para su subsistencia. Otros muchos trabajadores que no eran esclavos eran siervos, estaban ligados a la tierra y trabajaban a cambio de una participación en el producto, recibiendo una parte determinada de la cosecha por su trabajo.

Los primeros rastros que se tiene del origen del salario, se remontan a la época del feudalismo; ya que ésta fue la primera forma donde se llevó a cabo un trabajo personal subordinado y retribuido. En donde gran parte del trabajo era hecho por los siervos (trabajadores) que no recibían lo que hoy se entiende por salario sino que el señor feudal (dueño de las tierras y los medios de producción) les pagaba con un pedazo de parcela, para que la trabajaran y pudieran alimentar y mantener a su familia.

Durante la Edad Media, cobra gran auge el artesanado

y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, dichos gremios estaban formados por maestros, oficiales y aprendices; los primeros, dueños de los medios de producción, los oficiales coordinadores del trabajo y los aprendices que desarrollaban dicho trabajo.

Para 1789 con la Revolución Francesa, se suprimieron los gremios, ya que ésta corriente pugnaba porque se dejara al hombre del campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, un ser por naturaleza libre; y quedaba a cargo del Estado garantizar dicho ejercicio.

En los albores de la Revolución Industrial en el siglo XVIII, los trabajadores abandonaron las zonas rurales en número cada vez mayor para buscar empleo en las fabricas, atraídos por los más altos salarios o pagos en efectivo que les daban y por la mayor libertad que éstas les ofrecían.

Durante esta época, los empleadores de las nuevas industrias pagaban a los trabajadores una parte del salario en artículos diversos y el resto en dinero, otros en cambio, entregaban a sus trabajadores vales o cupones, con los cuales estos últimos, obtenían determinadas cantidades de artículos en almacenes o tiendas administradas por el emperador, situación que dio origen al sistema de "trueque", el cual se presto a abusos y además impedía que los trabajadores gastasen su salario en donde y como quisieran.

En los siglos XVIII y XIX el sistema económico liberal produjo una profunda división entre los hombres

agrupándolos en dos sectores, por un lado los dueños del capital y por otro quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo.

En el inicio del siglo XIX, el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero-patronales, salvo que se tratara de reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga.

La libertad solamente resulta efectiva para los patronos quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Empiezan a aparecer en las ciudades, obreros de las fábricas que viven en una existencia miserable y las crisis de sobreproducción.

El empleo de mujeres y niños en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo hasta trece o quince horas, son la tónica de la época.

A raíz de lo acontecido en esa época, empezaron a surgir las ideas de nuevas corrientes del pensamiento que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para ellos nuevos horizontes de vida, lo que origina que en el siglo XX se acepten los principios de justicia social y de garantía de los derechos mínimos del trabajador.

En México

La colonia

En México el salario surge a fines de la colonia caracterizado con un sistema tipo feudal pero con una división social del trabajo, el cual era pagado en especie a través de las tiendas de raya. La extensión

de la economía mercantil exigía la producción de dinero, el cual era muy escaso ya que se usaban básicamente el oro y la plata no acuñados, las unidades de medida se establecieron en relación al peso de las monedas españolas mas usuales, de ahí el nombre de peso.

En la época de la Colonia, las organizaciones en México reflejaban una gran identificación con las organizaciones europeas, y las Leyes de Indias que contenían diversas disposiciones que regulaban de alguna manera, algunas de éstas son:

- Jornada máxima de trabajo
- Descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos
- El pago del séptimo día
- Protección al salario, cuidando que su pago fuera: en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo
- La protección a la maternidad
- Protección contra labores insalubres y peligrosas
- Atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad

En la Colonia existieron las ordenanzas, parte integrante de dicho régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices (mestizos,

indios y negros).

La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las ordenanzas otorgaban a los maestros una cierta autonomía, para elaborar sus reglamentaciones complementarias.

Desaparecieron los gremios por declaración de la Ley del 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio.

Época Independiente

El día 19 de octubre de 1810 se realizó el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid. Este acto tiene una gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres como los esclavos en quienes se desconocía toda calidad humana.

Don José María Morelos continuó el movimiento iniciado por Hidalgo y sentó bases fundamentales para estructurar al naciente Estado mexicano con 23 puntos para la Constitución. Su concepción de la justicia se plasma en el punto 12 de éste modo:

“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal modo que se aumente

el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto”.

En la época inmediata posterior a la iniciación del movimiento armado y durante algunos años más, no se conocía el derecho del trabajo. Los trabajadores continuaron en las mismas condiciones y además resintieron los resultados de las crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

La independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros.

“Hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854 los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significa que en treinta y un años el aumento de sus salarios fue de seis centavos”(Néstor de Buen Lozano, Derechos del Trabajo. p.290).

La Constitución de 1857

Al triunfo de la Revolución de Ayutla que permitió la expulsión de Antonio López de Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, reunió al congreso constituyente en la ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, el cual dió por resultado la Constitución de 1857.

El congreso aprobó el artículo 5º de la Constitución, cuya revisión años después, dio origen al artículo 123

de la Constitución de 1917. Su texto original fue el siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso".

El Siglo XX

La época del porfiriato se caracterizó por un largo periodo de estabilidad política, pero no contribuyó en los derechos de los trabajadores, ya que la riqueza se concentraba en manos de unos cuantos frente a la miseria del pueblo. Los actos de trascendencia que se suscitaron en este periodo fueron las huelgas de:

1. Cananea, en donde el 1º de junio de 1906 los mineros del mineral de Cananea se declararon en huelga, exigiendo la destitución de un mayordomo, un salario mínimo de 5 pesos con ocho horas de trabajo, trato respetuoso a los trabajadores y que en todos los trabajos se ocupara un 75% de personal mexicano y un 25% de extranjeros, en igualdad de aptitudes. Ese día 3,000 huelguistas salieron en manifestación, llamaron a la huelga a los que aún seguían trabajando y lograron su incorporación; cesó todo el trabajo y 5,300 mineros del cobre entraron en el movimiento, los agentes de la empresa atacaron a la manifestación, mataron un obrero y ellos respondieron y mataron a agentes de la empresa. La lucha se generalizó por dos días

entre los obreros mal armados y las tropas del Estado bien armados y apoyados con un batallón de rangos norteamericanos.

2. La huelga de Río Blanco, da comienzo el el 7 de enero de 1907 cuando los obreros textiles de Río Blanco, Estado de Veracruz organizaron el gran círculo de obreros libres. No tardaron en formarse círculos similares en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y en el Distrito Federal. Las asociaciones patronales encabezadas por el Centro Industrial de Puebla, prohibieron toda organización obrera a prueba de despido. Estallaron huelgas en defensa de este derecho.

Se da a conocer un laudo presidencial en el que ordenaba a los trabajadores la reanudación a sus labores en las 96 empresas textiles paradas en todos los estados; los 5,000 trabajadores textiles de Río Blanco no entraron a trabajar, se agruparon frente a las puertas de la fábrica para impedir que alguien entrara y fueron atacados por los agentes de la empresa y un obrero muerto. La multitud se lanzó sobre tienda de raya, la saquearon e incendiaron y posteriormente los obreros con sus mujeres y niños decidieron marcharse en manifestación a Orizaba para exigir su derecho a organizarse y por el otro lado el ejército emboscado en una curva los esperaba y al llegar éstos la columna hizo fuego sobre la contingencia; posteriormente el ejército organizó una casería de obreros calle por calle y casa por casa.

Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohibiera las tiendas de raya.

El programa del Partido Liberal

El 1º de julio de 1906, Ricardo Flores Magón lanza el programa que constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del art. 123 Constitucional; este programa por lo refiere al capítulo "Capital y Trabajo" contenía los siguientes puntos:

- Jornada y salarios mínimos (ocho horas y un peso respectivamente)
- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio
- Adopción de medias para el trabajo a destajo
- Prohibición del de empleo a menores de 14 años
- Obligación para dueños de minas, fábricas y talleres, de adoptar medidas de higiene
- Obligación a patronos o propietarios rurales de dar alojamiento a los trabajadores del campo
- Obligación de efectuar el pago de salarios en efectivo, con puntualidad, sin descuentos
- Obligación de emplear mexicanos y solo una minoría de extranjeros
- Salario igual para trabajo igual
- Descanso semanal obligatorio

1.2. Normas Jurídicas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ante la necesidad de regular los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, el 14 de septiembre de 1916, en la ciudad de Querétaro el General Venustiano Carranza hizo un llamado con el objeto de nombrar representantes para formar el Congreso Constituyente el cual determinaría el contenido de la futura Constitución y en el año de 1917 se dictó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A partir del 1o. de mayo de 1917, queda asentado el estatuto que protege al trabajador que labora en forma subordinada o que depende de uno o varios patrones, considerando a los obreros, jornaleros, empleados, artesanos, médicos, abogados, artistas, etc., o sea a toda aquella persona que presta un servicio personal subordinado.

Como garantía individual en materia de trabajo se marca el artículo 5o. constitucional que dice lo siguiente:

“Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial. Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123 ...”

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos aprueba las garantías

sociales de la clase trabajadora, constituye un compromiso que adquiere el Estado, de expedir leyes a través de las cuales se protejan los derechos de los trabajadores asalariados.

Dentro de los principales puntos que trata el artículo 123 de la Constitución es el del sueldo o salario que se debe pagar al trabajador como remuneración por los servicios prestados; dichos sueldos y salarios están sujetos a ser gravados para contribuir a los gastos públicos, para lo cual estarán reglamentados por distintas leyes.

Las bases que se han utilizado para la transformación o modificación del artículo 123 Constitucional han sido los principios de las garantías sociales de la clase trabajadora, entre los cuales encontramos:

- La protección de la vida y salud del trabajador y su familia.
- La seguridad de contar con una jubilación o pensión de incapacidad.
- El equilibrio de los factores de la producción (distribución equitativa de las riquezas generadas).
- Garantía de un trabajo digno.

Desde su texto original el artículo 123 de la Constitución ha sufrido modificaciones, a continuación se ejemplifican algunas de ellas:

- 1) Una mayor protección de los menores, ya que la edad mínima para trabajar conforme a la versión original era de 12 años, en tanto que la actual es de 14 años.

- 2) Antes de prohibía el trabajo extraordinario a las mujeres de cualquier edad, y en la reforma de 1974 se otorga este derecho.
- 3) En el texto original se obligaba al patrón a proporcionar en forma de renta, viviendas a los trabajadores de cualquier empresa o de cualquier otra clase de trabajo, y actualmente están obligados a efectuar aportaciones al INFONAVIT para tener la posibilidad de obtenerlas en propiedad.

Actualmente el artículo 123 dice 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" y divide su reglamentación en dos apartados:

- A. El apartado A establece los términos y condiciones que deben respetar los trabajadores y patronos en cualquier contrato o relación de trabajo, está reglamentado por la Ley Federal de Trabajo; algunas de las condiciones que establece son:
 - a) La duración máxima será de 8 horas.
 - b) El trabajo nocturno será de 7 horas como máximo.
 - c) La edad mínima para trabajar será de 14 años y los mayores de ésta edad pero menores de 16 años tendrán como jornada máxima de 6 horas.
 - d) Por cada 6 días de trabajo se debe descansar cuando menos un día.
 - e) Fijación del salario mínimo
 - f) Descanso para las mujeres embarazadas antes y después del parto, recibiendo su salario íntegro.
 - g) Participación de los trabajadores en las utilidades.

- h) Cubrir las cuotas del INFONAVIT.
 - i) Proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.
 - j) Pago por accidentes de trabajo.
 - k) Creación de un sindicato.
 - l) Reconoce el derecho a huelga solo si se cumple con las condiciones que a ella establece.
 - m) Obligación de otorgarles a los trabajadores servicio médico (IMSS), tomando como base la Ley del S.S. y en ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.
- B. El apartado B trata de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores; está reglamentado a través de la Ley Orgánica y por los reglamentos interiores de las entidades o dependencias públicas, algunas de las condiciones establecidas en este apartado son:
- a) Jornada máxima de trabajo, diurna y nocturna será de 8 y 7 horas respectivamente.
 - b) Las horas extras se pagarán con un 100% más de la remuneración fijada para el servicio ordinario.
 - c) Gozarán de vacaciones que nunca serán, menores de 20 días por año.
 - d) Los salarios serán fijados en presupuestos respectivos.

CAPITULO 2.

GENERALIDADES Y ASPECTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.1. Definición de sueldos y salarios

El sueldo se define como: "La remuneración o pago asignada a un individuo por el desempeño de un trabajo o cargo, siendo éste una retribución fija".

Otra definición nos menciona lo siguiente: "Es la remuneración asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o servicio profesional. Suele fijarse por anualidades. Es una retribución fija".

"En sentido amplio, se incluye en el concepto de salario la remuneración del factor trabajo, cuando éste es proporcionado por un sujeto dependiente y ligado a una empresa mediante un contrato, que puede ser escrito, verbal o tácito. El salario se fija en el mercado de trabajo. Puede percibirse en dinero o en especie.

Al hablar de sueldos y salarios, se habla de la relación laboral que surge entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo (trabajador), y aquél que va a aprovecharlo (patrón). Asimismo la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 lo define como Cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Por otro lado la relación de trabajo generalmente se formaliza por escrito en base a un contrato individual de trabajo. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 primer párrafo, define a la relación de trabajo como:

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.

De lo anterior se desprende que los elementos de la relación de trabajo son los siguientes:

- El trabajador, que es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado (Art. 8 L.F.T.)
- El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (Art. 10 L.F.T.)

El trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio (Art. 8 L.F.T.)

El salario es la retribución que se paga al trabajador por su trabajo. (Art. 82 L.F.T.)

Otra condición que el salario tendrá que adoptar, es que deberá cubrirse periódicamente. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 88 establece que: Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. Aquí, cabe mencionar que la diferencia entre sueldo y salario estriba en los plazos de pago que se hace del mismo, el salario se liquida semanalmente y por lo general se refiere a trabajos manuales, en tanto que el sueldo se liquida por quincena aplicándose por lo común a trabajos intelectuales y administrativos (Cabe

aclarar que la Ley Federal del Trabajo sólo utiliza el término salario).

El salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Al respecto la Ley es muy clara, ya que por ningún motivo el salario del trabajador podrá ser pagado en moneda extranjera o en especie (Art. 101 L.F.T.).

La retribución se pagará directamente al trabajador (Art. 100 L.F.T.) El pago se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios en forma directa. (Art. 108 L.F.T.)

2.2. Elementos que integran los sueldos y salarios.

El artículo 84 de la Ley Federal de Trabajo expresa que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Esto significa que las prestaciones que forman o pueden formar parte del salario se pueden dividir en prestaciones de base y prestaciones complementarias; la primera tiene que ser siempre en efectivo, en tanto las segundas pueden revestir diversas formas y naturalezas.

La determinación del total de las prestaciones que comprende el salario debe buscarse ante todo, en los Contratos Colectivos de Trabajo o en los documentos

en que consten las condiciones para la prestación de los servicios.

Las prestaciones base que integran al salario son las indicadas en la Ley Federal del Trabajo como son:

a) **AGUINALDO:** (artículo 87).- Todos los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual, que debe pagarse antes del 20 de Diciembre, equivalente por lo menos a quince días de salario. Los trabajadores que no hayan cumplido un año se servicio también tendrán derecho al pago del aguinaldo, pero solo en la parte proporcional del mismo, durante el tiempo que haya estado trabajando. Es de suma importancia mencionar que el aguinaldo lo pueden considerar como una gratificación, ya que su propia definición es considerado como tal.

b) **GRATIFICACIONES.**- Las gratificaciones se pueden definir como la recompensa en efectivo de carácter eventual o extraordinaria que se otorga en pago de servicios especiales o bien, como un complemento expreso o tácitamente convenido de los sueldos y salarios de los empleados de una empresa.

c) **PERCEPCIONES.**- Son el recibo real o efectivo de una suma, incluye ciertas partidas como cantidades recibidas de préstamos, por inversiones de los dueños y por cobranzas; dentro de las percepciones se incluyen los siguientes conceptos:

1. **Vacaciones (art.76)**- Es un periodo de descanso legalmente reconocido a los funcionarios, empleados y trabajadores en general, y que podrán disfrutarlo quienes tengan más de un año prestando sus servicios, dichas vacaciones serán pagadas y en ningún caso podrán ser inferiores a 6 días laborables y

que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos años por cada cinco de servicio.

1 año	6 días de vacaciones
2 años	8 días de vacaciones
3 años	10 días de vacaciones
4 años	12 días de vacaciones
de 5 a 9 años	14 días de vacaciones
de 10 a 14 años	16 días de vacaciones
de 15 a 19 años	18 días de vacaciones
de 20 a 24 años	20 días de vacaciones

2. Indemnizaciones.- Se puede definir como la cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien por concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o sus bienes. Pago adicional al salario que una persona otorga a un trabajador en caso de despido injustificado en los términos de la Ley Federal del Trabajo en su art. 50 nos indica que las indemnizaciones consistirán:

2.1. Periodo determinado:

Si el periodo de empleo fuera por tiempo determinado menor de un año se le dará al trabajador una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo en que prestó sus servicios, si fuera mayor de un año se le dará una cantidad igual al importe de sus salarios por seis meses por el primer año y por los años subsecuentes se le dará una cantidad igual a 20 días de salario por cada año de servicios.

2.2. Periodo indeterminado:

En los casos que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado se les dará 20 días por cada año trabajado.

Además de las indemnizaciones mencionadas se les dará una cantidad igual al importe de tres meses de salario y en su caso los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta la fecha que se paguen las indemnizaciones.

3. Tiempo extra (arts.66, 67 y 68).- El tiempo extra es aquel en que los trabajadores prolongan la jornada de trabajo de los límites fijados para ella y por lo tanto se encuentra sujeto al pago del ciento por ciento más de lo fijado por las horas normales; si la prolongación del tiempo extraordinario se excede de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más al salario que le corresponde a las horas de jornada.

4. Participación de las Utilidades (art.117).- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

c) HABITACIÓN (art.136).- Hace referencia que toda empresa ya sea agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; para dar cumplimiento a esta obligación se creó el Fondo Nacional de la Vivienda en donde el patrón deberá aportar el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

d)PRIMAS.- Las primas las obtienen las personas que han estado sujetas a una relación laboral y que al momento de su separación se les otorgan; éstas son:

1.Prima de Antigüedad (art.162).- Es la compensación a que tiene derecho el trabajador después de 15 años de antigüedad o bien antes de ese plazo en los casos de despido injustificado o muerte. Esta compensación consiste en 12 días de salario por cada año de servicio, hasta por 2 veces el salario mínimo vigente.

2.Prima Dominical (art.71).- Los trabajadores que presten sus servicios en un día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios del trabajo.

3.Prima Vacacional (art.80).- Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor del 25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.

e)COMISIONES.- La comisión es la cantidad que se paga por la colocación o venta de ciertos valores, productos o servicios. La comisión por venta es la retribución que se paga a los agentes de ventas por consecuencia de ellas, la cual se basa en un porcentaje, fijado por la empresa, sobre el importe de las mismas.

f)PRESTACIONES EN ESPECIE (art.102).- Se dice que son los pagos que se hacen a los empleados además de su salario base, pero este tipo de prestaciones tienen que ser por fuerza con objetos diferentes al efectivo y deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo, con la finalidad de

que el trabajador tenga mayor poder adquisitivo de su salario.

2.3. Clasificación de los sueldos y salarios.

Uno de los objetivos de cualquier sistema de remuneración, debe ser al asegurar que cada empleado reciba un pago equitativo en términos de su mismo esfuerzo, resultados y en comparación de otros trabajadores. Por lo que el salario se puede clasificar de la siguiente manera:

1. Por el medio empleado de pago.
2. Por la formas de valuación.
3. Por la causa que lo origina.
4. Por sus límites.
5. Por su capacidad adquisitiva

1. Medio empleado de pago

- a) Salario en moneda.- Pago en efectivo (moneda de curso legal)
- b) Salario en especie.- Pago con objetos diferentes al efectivo.
- c) Salario en pago mixto.- Pago parte en efectivo y parte en especie.

2. Forma de Valuación

- a) Salario por unidad de tiempo.- Es aquel que solo toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.
- b) Salario por unidad de obra.- También se le denomina a destajo, es el salario que recibe el trabajador computado en base al número de unidades producidas.

c) Salario por comisión.- Este tipo de salario consiste en que los trabajadores reciben un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa.

d) Salario a precio alzado.- Este se fija en los casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la ejecución o construcción de obra y a cambio de las cuales se le paga una cantidad global.

3. Causas que la origina

a) Salario ordinario.- Es el que se devenga en la jornada normal de trabajo.

b) Salario extraordinario.- Es el que se paga cuando el trabajador realizó actividades que van mas allá de su jornada de trabajo convenida.

c) Salario excepcional.- Es aquel que se pacta entre el trabajador y el patrón por una actividad especial.

4. Límites

La Ley Federal del Trabajo no menciona división alguna en cuanto a límites debido a que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integran para determinar la división de la República en áreas geográficas en las que deba regir un salario mínimo general y que se define como sigue:

Es la cantidad mínima que permite satisfacer substancialmente las necesidades del trabajador y este a su vez se puede dividir en salarios mínimos generales y profesionales.

5. Capacidad adquisitiva

a)Salario nominal.- Es la cantidad de unidades monetarias que recibe el trabajador a cambio de sus servicios.

b)Salario real.- Es el monto de unidades monetarias que obtiene el trabajador y con las que puede adquirir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades.

c)Salario por día.- Es la remuneración que recibe por una jornada de trabajo.

d)Salario por pieza.- Es la retribución que recibe por la elaboración de una pieza, independientemente del tiempo en que lo realiza.

e)Salario base.- Es la base que debe ser tomada en cuenta para fijar determinadas indemnizaciones o prestaciones.

Cabe mencionar que el salario 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 un día laborable y no podrán ser embargables, solo en caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.

2.4.Derechos y obligaciones de los Trabajadores y Patrones

La Ley Federal del Trabajo enuncia una serie de derechos y obligaciones tanto para patrones como para trabajadores que se mencionan a continuación en forma resumida:

Son obligaciones de los patrones:

- 1) Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.
- 2) Pagar los salarios o indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes.
- 3) Proporcionar a los trabajadores los útiles necesarios para el desarrollo del trabajo.
- 4) Proporcionar local seguro para guardar los instrumentos y útiles pertenecientes al trabajador.
- 5) Tener el debido respeto y abstenerse de maltrato a sus trabajadores.
- 6) Expedir a los trabajadores la constancia escrita relativa a sus servicios.
- 7) Hacer de su conocimiento los puestos de nueva creación.
- 8) Instalar los lugares de trabajo de acuerdo a los principios de seguridad e higiene.
- 9) Difundir el reglamento y las medidas de seguridad.
- 10) Permitir las inspecciones de las autoridades.
- 11) Fomentar las actividades culturales y deportivas.
- 12) Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- 13) Proporcionar habitación a los trabajadores. La empresa deberá aportar al INFONAVIT el 5% sobre los salarios ordinarios de los trabajadores.
- 14) Proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento, que le permita elevar su nivel de vida.

Obligaciones de los trabajadores:

- 1) Guardar ciertas normas establecidas en esta ley.
- 2) Observar las medidas preventivas e higiénicas.
- 3) Desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón o sus representantes.
- 4) Ejecutar el trabajo en la forma y tiempo convenidos.
- 5) Avisar al patrón de inmediato, salvo impedimento de fuerza mayor las causas justificadas que le impidan asistir al trabajo.
- 6) Conservar los materiales y útiles en buen estado.
- 7) Observar las buenas costumbres.
- 8) Prestar auxilio en casos de siniestro o riesgo inminente.
- 9) Someterse a los reconocimientos médicos.
- 10) Avisar de las enfermedades contagiosas.
- 11) Comunicar al patrón las deficiencias que pongan en peligro los intereses y vida de sus compañeros de trabajo o del patrón.
- 12) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación, así como de asuntos administrativos reservados.

CAPITULO 3

RELACIONES DE LOS SUELDOS Y SALARIOS CON OTRAS LEYES

3.1. Ley del Seguro Social

Disposiciones generales

Los antecedentes verdaderos de la legislación moderna sobre aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares, se encuentran a principios de este siglo en los últimos años de la época porfiriana en dos disposiciones de rango estatal:

1. La Ley de Accidentes del Trabajo del Estado de México, expedida el 30 de abril de 1904, y
2. La Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León, expedida en Monterrey el 9 de abril de 1906.

En éstos dos ordenamientos legales se reconocía por primera vez en el país la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, de accidente o muerte, derivado del cumplimiento de sus labores. Para 1915 se formuló un proyecto de ley de Accidentes que establecía las pensiones e indemnizaciones a cargo del empleador, en el caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

La base constitucional del seguro social en México se encuentra en el artículo 123 de la Carta Magna promulgada el 5 de febrero de 1917; ahí se declara "de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros

populares como los de invalidez, de vida, de cesación involuntaria en el trabajo, de accidentes y de otros con fines similares”.

En 1929 el Congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional para establecer que “se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de Invalidez, de Vida, de Cesación Involuntaria del Trabajo, de Enfermedades y Accidentes y otros con fines análogos. Con todo habrían de pasar todavía casi quince años para que la Ley se llevara a cabo.

Durante 1972 se iniciaron estudios para realizar múltiples e importantes adiciones a la Ley del Seguro Social, las cuales fueron aprobadas por el Congreso de la Unión y publicada en marzo de 1973. La nueva Ley ampliaba los beneficios del régimen obligatorio, extendía la seguridad social a ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios organizados e implantaba el ramo de guarderías en toda la república.

Durante todo el año de 1995 se realizó un proceso de autoexamen para detectar todo aquello que había dejado de ser funcional y buscar con la colaboración de los involucrados la solución de los problemas. De este proceso surgió la iniciativa de una Nueva Ley del Seguro Social, aprobada por el Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial en diciembre de 1996. La Nueva Ley modifica entre otras cosas modifica radicalmente el sistema de pensiones.

La seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios

sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantía del Estado (artículo 2 de la Ley del Seguro Social). Por lo tanto se deduce que el Seguro Social es un instrumento básico de la seguridad social, que además es un servicio público de carácter nacional.

La organización y administración del Seguro Social, en los términos de la Ley que la rige, está a cargo del organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.

Sujetos de aseguramiento

Los sujetos de aseguramiento al I.M.S.S. son las personas físicas que por disposición legal son susceptibles de quedar inscritas ante dicho instituto.

De acuerdo al artículo 6 de la L.S.S. el Seguro Social comprende dos regímenes que son:

- 1. Régimen Obligatorio**
- 2. Régimen Voluntario**

1. Régimen Obligatorio

Este régimen cuenta con cinco ramos de seguro los cuales se financian con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores (art.11); estos son:

I. Riesgos de trabajo

Una peculiaridad que contempla la nueva ley en este ramo, es la forma de calcular el riesgo, ya que ahora se pretende tomar como base la siniestralidad de cada empresa a diferencia de la anterior ley que toma en cuenta la siniestralidad por grupo de empresas de la misma rama, ahora también, se establece un mínimo de 0.31% un máximo de 15%.

La fórmula señalada por ley contempla la multiplicación de la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y al producto se le suma el 0.0031. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la siguiente fórmula:

$$P = ((S/365) + V * (I + D)) * (F/N) + M$$

II. Enfermedades y maternidad

Por lo que hace a este ramo, existe un cambio significativo en cuanto al cálculo de la cuota obrero patronal, la cual pretende beneficiar a los trabajadores de hasta tres salarios mínimos generales, de suerte que los patrones deberán pagar un 17.15% del S.M.G. para el D.F. como cuota fija por cada trabajador que tengan e independientemente del salario que perciban, además cuando un trabajador obtenga un salario superior a 3 SMG del D.F., el patrón pagará un 3.55% adicional calculado sobre la diferencia que resulte de restar el salario base de cotización menos el monto de 3 SMG del DF y el trabajador pagará un 1.20% sobre el mismo monto.

III. Invalidez y vida

Esta rama es un cambio a la anterior denominada Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte, tomándose el seguro de invalidez y modificándose el seguro de muerte por un seguro de vida.

La ley señala que a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir para el seguro de invalidez y vida el 1.75% y el 0.625% sobre el salario base de cotización, respectivamente.

IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

Este capítulo se compone del seguro de retiro que ha estado en vigor desde el segundo bimestre de 1992, y los seguros de cesantía en edad avanzada y vejez, los cuales fueron separados de la rama denominada ICBM.

La cotización para éstos seguros se compone de una cuota patronal del 2% sobre el salario base de cotización para el seguro de retiro, una cuota del 3.150% del salario base de cotización a cargo del patrón y una cuota a cargo del trabajador del 1.125% sobre el salario base de cotización para el seguro de cesantía en edad avanzada y vejez.

V. Guarderías y prestaciones sociales

Se incluyen las prestaciones sociales denominándose como instituciones y de solidaridad social, las primeras tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes, y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población. Las prestaciones de solidaridad social

comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria.

La cotización de éste seguro será del 1 y se destinará un máximo del 20% de éste monto para prestaciones sociales.

2. Régimen Voluntario

Incluye a los sujetos que voluntariamente se incorporen al seguro de salud; que requieren necesariamente externar su voluntad para ello, sin la cual no quedarían afectas a dicho régimen.

Para el régimen obligatorio son sujetos de aseguramiento:

- a) Las personas que se encuentren vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la persona jurídica o la naturaleza económica del patrón aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial esté exento del pago de impuesto o derechos.
- b) Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administraciones obreras o mixtas
- c) Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, social local o unión de crédito, comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola
- d) Los trabajadores en industrias familiares y los dependientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados
- e) Los trabajadores domésticos

f) Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio

Obligación de los patrones

En el artículo 15 se establecen las obligaciones a que están sujetos los patrones, y a los cuales se hace referencia

- I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el I.M.S.S., comunicar sus altas, bajas, modificaciones de su salario y los demás datos que señalen la L.S.S. y sus reglamentos dentro de plazos no mayores de cinco días.**
- II. Llevar registros en los que se asiente número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar éstos registros durante cinco años siguientes al de su fecha.**
- III. Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar de su importe.**
- IV. Proporcionar todos los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.**
- V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto.**
- VI. Los patrones que se dediquen a la actividad de la construcción, deberá expedir y entregar constancia escrita a cada trabajador del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los pagos establecidos, en la inteligencia de que 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; en cuyo caso su monto se destinará a los servicios sociales de beneficio colectivo.

- VII. Cumplir con las obligaciones en relación con el seguro de retiro, cesantía avanzada y vejez.
- VIII. Cumplir con las demás disposiciones previstas en la Ley.
- IX. Expedir en entregar constancia de los días cotizados, tratándose de trabajadores eventuales de ciudad o del campo.

Cabe mencionar las primeras cuatro fracciones no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de casas habitación, cuando los trabajadores se realicen en forma personal por el propietario, o bien, por cooperación comunitaria.

Derechos del trabajador

Los derechos de los trabajadores están establecidos en el artículo 18 de la L.S.S. y dice que es derecho de los trabajadores solicitar al Instituto su inscripción, comunicar sus modificaciones de su salario y demás condiciones de su trabajo. Con esto no se libera al patrón del cumplimiento de sus trabajadores.

Integración del Salario Base de Cotización

El patrón tiene la obligación de inscribir a sus trabajadores en el I.M.S.S. con el salario base de cotización que perciban al momento de su afiliación, estableciéndose como límites:

- ◆ 25 veces el salario mínimo del Distrito Federal para los ramos de Guarderías y prestaciones sociales, Riesgo de Trabajo y Retiro.
- ◆ 15 veces el salario mínimo del Distrito Federal para los ramos de Invalidez y Vida, así también para el ramo de Cesantía y Vejez (aplicable hasta el 30 de junio de 1998, ya que el 1º de julio del mismo año cambia a 16 veces)

El artículo 25 (transitorio publicado en el D.O.F. el 21 de diciembre de 1995) establece que el límite del salario base de cotización en veces salario mínimo para el seguro de invalidez y vida, así como para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, será de 15 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, el que aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el año 2007.

Para efectos de la L.S.S. se entiende que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- II. El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, solamente formará

- parte del salario cuando se constituye en forma diversa o cuando el trabajador pueda retirarlo más de dos veces al año.
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
 - IV. Las aportaciones al INFONAVIT y Participación de Utilidades.
 - V. La alimentación y habitación siempre y cuando se entregue en forma onerosa a los trabajadores, se entiende por onerosas estas prestaciones cuando representa cada una de ellas, como mínimo el 20% 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 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.
 - VII. Los premios de asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de éstos conceptos no rebase el 10% del salario mínimo base de cotización.
 - VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de la contratación colectiva.
 - IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la L.F.T.

La L.S.S. establece como único requisito que éstos conceptos deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón para que éstos excluyan como integrantes del salario base de cotización.

Determinación del Salario Base de Cotización

La L.S.S. establece en su artículo 30 que para determinar el salario base de cotización se estará a lo siguiente:

1. Que cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras contribuciones de cuantía previamente conocida, éstas deberán sumarse a los elementos fijos.
2. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo.
3. En los casos en que el salario de un trabajador se integre por elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, y para los efectos de cotización se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables en términos de lo que establece la fracción anterior.

3.2.Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, es un organismo de servicio social creado con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en la Ciudad de México.

La Ley del INFONAVIT creará un organismo tripartita con representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones. La creación de éste Instituto está basado en el artículo 123 Fracc. XII del apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Dicha Ley regulará los procedimientos y formas bajo las cuales los trabajadores podrán adquirir por medio de un sistema de financiamiento un crédito barato y suficiente para:

- a) Adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas.
- b) Construir, para hacer reparaciones o mejoras a su casa-habitación.
- c) El pago de pasivos adquiridos por los conceptos anteriores.

Dicho organismo administrará los recursos del Fondo y tendrá a su cargo la coordinación y el financiamiento de los programas de construcciones de casa-habitación para ser adquirida por los trabajadores. Los objetivos por los que se creó el Instituto son los siguientes:

- I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.

- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para poder realizar las actividades antes mencionadas.
- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.
- IV. Lo demás a que se refiere la fracción XII del apartado A del artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que la Ley establece.

El patrimonio del Instituto se encuentra integrado por las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal, con las cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste, con los montos que se obtengan de las actualizaciones, recargos, sanciones y multas, con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título y con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos que se mencionan anteriormente.

Es importante mencionar que las aportaciones de los patrones a las subcuentas de vivienda son patrimonio de los trabajadores.

El INFONAVIT tiene las siguientes facultades:

I. Practicar visitas y requerir información de los contribuyentes.

II. Determinar las contribuciones omitidas y calcular los recargos sobre ellas.

III. Estas facultades de comprobación se extinguen en un plazo de 5 años, dada la naturaleza fiscal de las aportaciones.

En el artículo 29 de la Ley del INFONAVIT se establecen las obligaciones a las que están sujetos los patrones; las cuales se mencionan a continuación:

- I. Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar aviso. Los patrones deberán inscribir a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción y solicitarle su número de clave única de registro de población (C.U.R.P.)
- II. Determinar el monto de las aportaciones del 5% sobre el salario de los trabajadores y efectuar el pago. Conforme a lo previsto en la L.S.S. y en la L.F.T.
- III. Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la L.F.T., que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos.
- IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.
- V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto.
- VI. Atender los requerimientos de pago e información.
- VII. Expedir y entregar semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
- VIII. En caso de estar dictaminado por Contador Público autorizado, presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las

contribuciones por concepto de aportaciones patronales.

Derecho de los trabajadores

En el caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador o aportar al Fondo Nacional de la Vivienda las cantidades que deba enterar, los trabajadores tienen derecho de acudir al Instituto proporcionándole los informes correspondientes sin que ello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiera incurrido.

Es de suma importancia mencionar que la obligación de efectuar las aportaciones y enterar los descuentos, así como su cobro, tienen carácter de fiscales, por lo que INFONAVIT tiene carácter de organismo fiscal autónomo, está facultado en los términos del C.F.F. para:

1. Determinar las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos en caso de incumplimiento, así como también calcular los recargos, forma de pago. Para éste fin, podrá ordenar visitas domiciliarias, auditorias e inspecciones.
2. Recibir en sus oficinas o a través de las entidades receptoras, pagos.
3. Realizar por sí o a través de la S.H.C.P. el cobro y la ejecución correspondiente a las aportaciones patronales y a los descuentos omitidos.
4. Determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los patrones y demás sujetos obligados, para lo cual podrá aplicar

los datos con los que cuente, en función del último más cubierto o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras entidades fiscales.

5. Revisar los dictámenes formulados por Contadores Públicos sobre el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley del INFONAVIT.
6. Hacer efectivas las garantías del interés fiscal ofrecidas a favor del Instituto, incluyendo la fianza, en los términos del C.F.F.
7. Conocer y resolver las solicitudes de devolución y compensación de cantidades pagadas indebidamente o en exceso, de conformidad a lo previsto en las disposiciones legales y reglamentarias.

Con respecto a los créditos de los trabajadores es importante resaltar que el plazo máximo para liquidar el monto de los créditos que se les otorguen no debe exceder de treinta años.

El saldo de los préstamos concedidos a los trabajadores se ajustará incrementándose en la misma proporción en que aumente el salario mínimo general del Distrito Federal y causará intereses sobre el saldo ajustado a una tasa no menor del cuatro por ciento anual sobre saldos insolutos.

En caso de que el trabajador se quede sin empleo, el INFONAVIT le otorgará una prórroga de hasta 12 meses sin intereses y ésta prórroga cesará si el

trabajador vuelve a emplearse antes de que venza el plazo de 12 meses.

Base para el pago de las aportaciones

Reiterando lo dispuesto en la Ley, en el reglamento (art. 29) se precisa qué conceptos integran el salario base de aportación, así como sus excepciones siendo idéntica la base a la prevista en la Ley del S.S. De ahí la importancia de determinar correctamente la base para el IMSS, ya que ésta es la misma para la rama de retiro y para INFONAVIT.

El patrón inscribirá a los trabajadores con el salario base de aportación que perciban al iniciar la relación laboral y ésta tendrá como límite inferior el salario mínimo del área geográfica de que se trate y como límite superior el de 25 veces el salario mínimo general del Distrito Federal.

En disposición transitoria se señala que el límite superior es de 15 veces el S.M.G. del Distrito Federal en 1997, mismo que se irá aumentando en un salario mínimo por cada año (1º de julio de cada año) hasta llegar a 25 veces en el año 2007, mismo límite establecido para las ramas de aseguramiento de cesantía y vejez e invalidez y vida.

Pago de las aportaciones

El pago de las aportaciones y descuentos que efectúe el patrón de sus trabajadores será por mensualidades vencidas a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente (artículo 35 de la Ley del INFONAVIT)

El artículo sexto transitorio, publicado en el D.O.F. el 6 de enero de 1997, establece que la periodicidad del pago de las aportaciones y los descuentos a que se refiere el art. 35, seguirán siendo de forma bimestral hasta que en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado se establezca que la periodicidad de pagos se realizará mensualmente.

Destino de las aportaciones

A partir de la entrada en vigor del Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.), las aportaciones al INFONAVIT son abandonadas a la subcuenta de vivienda de la cuenta individual del SAR, abierta para cada trabajador. El saldo de dicha subcuenta genera intereses en función de remanente de operación del INFONAVIT.

El importe de la subcuenta de vivienda puede beneficiar al trabajador en cualquiera de las siguientes formas:

1. El saldo de la subcuenta de vivienda será aplicado como pago inicial de un crédito.
2. El trabajador o sus beneficiarios tendrán derecho a recibir los fondos de la subcuenta de vivienda cuando:
 - a) El trabajador cumpla 65 años de edad
 - b) El trabajador adquiera el derecho a la pensión de cesantía en edad avanzada, vejez, incapacidad permanente, total o parcial.
 - c) Fallecimiento del trabajador.

3.3.Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

Los patrones están obligados a enterar al IMSS, el importe de las cuotas correspondientes al ramo de retiro, mediante la constitución de depósitos de dinero a favor de cada trabajador en la forma y términos ya mencionados en la Ley del Seguro Social y la Ley del SAR.

Las cuotas a enterar serán por el importe equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador y que se determina en los términos señalados por la L.S.S.

Tanto en la L.S.S. como en la L.S.A.R. nos indica que los patrones están obligados a cubrir cuotas mediante entrega de los recursos correspondientes en Instituciones de Crédito, para su abono en la subcuenta del seguro del retiro de las cuentas individuales del S.A.R., abiertas a nombre de los trabajadores, a fin de que las instituciones de crédito pueda individualizar las cuotas.

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

Los patrones estarán obligados a cubrir las cuotas mediante la entrega de los recursos correspondientes en Instituciones de Crédito, para su abono en la

en Instituciones de Crédito, para su abono en la subcuenta del seguro de retiro en las cuentas individuales del SAR abiertas a nombre de los trabajadores a fin de que las instituciones puedan individualizar las cuotas; los patrones deberán proporcionar a las mismas información relativa a cada trabajador, en la forma y con la periodicidad que al efecto determine la S.H.C.P.

Las instituciones que reciban las cuotas de los patrones deberán proporcionar a éstos, comprobantes individuales a nombre de cada trabajador dentro de un plazo de treinta días naturales contados a partir de la fecha en que reciban las cuotas citadas; los patrones a su vez estarán obligados a entregarles a sus trabajadores dichos comprobantes junto con el último pago de sueldo.

Las instituciones de banca múltiple estarán obligadas a llevar las cuentas individuales de Ahorro para el Retiro actuando por cuenta y orden del IMSS, dichas cuentas deberán contener para su identificación el Registro Federal de Causantes del Trabajador.

Cabe mencionar que los trabajadores tienen derecho a solicitar el traspaso de su cuenta individual a una administradora diferente a la que estaba operando su cuenta, éste traspaso sólo podrá solicitarlo una vez en un año calendario contando a partir de la última ocasión en que haya ejercitado este derecho.

También es importante mencionar que los trabajadores tienen el derecho de invertir los recursos de su cuenta individual en otra sociedad de

inversión, que sea operada por la misma administradora que se encuentre operando dicha cuenta.

El trabajador podrá retirar el saldo de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, siempre y cuando por razón de una nueva relación laboral, deje de ser sujeto de aseguramiento obligatorio del IMSS y dicho saldo se abone en otra cuenta a su nombre en algún otro mecanismo de ahorro para retiro de los que a efecto señale el Comité Técnico del Sistema de Ahorro para el Retiro. Las instituciones podrán otorgar préstamos o créditos con cargo a dichos seguros.

El trabajador que cumpla setenta y cinco años de edad o adquiera el derecho de disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del 50% o más, en los términos de la LSS o de algún plan de pensiones establecido por su patrón, o derivado de su contratación colectiva, tendrá derecho a que la institución de crédito que lleva su cuenta individual de Ahorro para el Retiro, le entregue por cuenta del instituto los fondos de la subcuenta del seguro del retiro, situándoselos en la entidad financiera que el trabajador designe a fin de adquirir una pensión vitalicia, o bien, entregándoselos al propio trabajador en una sola exhibición. El trabajador deberá solicitar por escrito a la Institución de Crédito la entrega de los fondos de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, acompañando los documentos que

al efecto señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Tratándose de incapacidades temporales del trabajador, si éstas se prolongan mas tiempo que los periodos de prestaciones fijados por la LSS, éste tendrá derecho a que la Institución de Crédito le otorgue, por cuenta del Instituto del Seguro Social, una cantidad no mayor al diez porciento del saldo de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual.

Durante el tiempo en que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, tendrá derecho a realizar aportaciones a su cuenta individual, también podrá retirar de su subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez la cantidad que resulte menor entre setenta y cinco días de su propio salario base de cotización de las ultimas doscientas cincuenta semanas o el diez porciento del saldo de la propia subcuenta, a partir del cuadragésimo sexto día natural contado desde el día en que quedó desempleado.

El derecho consignado en el párrafo anterior sólo podrán ejercerlo trabajadores que acrediten con los estados de cuenta correspondientes, no haber efectuado retiros durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha citada. El trabajador deberá presentar la solicitud correspondiente.

El trabajador titular de una cuenta individual del SAR deberá a la apertura de la misma designar beneficiarios. Lo anterior sin perjuicio de que en cualquier tiempo tenga que sustituir a las personas

que hubiere designado, así como modificar en su caso, la proporción correspondiente a cada uno de ellas.

En caso de fallecimiento del trabajador, la Institución de Crédito respectiva entregará el saldo de la cuenta individual a los beneficiarios que el titular haya señalado por escrito para tal efecto, en la forma elegida por el beneficiario. La designación de los beneficiarios queda sin efecto si el o los designados mueren antes que el titular de la cuenta.

3.4.Código Financiero

❖ Del Distrito Federal

En el art. 178 del Código Financiero del Distrito Federal se encuentra el fundamento legal del impuesto sobre nóminas que indica que se encuentran sujetas a éste impuesto todas las personas físicas y morales ubicadas en el Distrito Federal, y son objeto de éste impuesto todas las erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

Para efectos de este impuesto, se considerarán erogaciones destinadas 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 y aguinaldos
- VI. Participación patronal al fondo de ahorros
- VII. Primas de antigüedad
- VIII. Derogada (GODF 31/12/02)
- IX. Comisiones y
- X. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos, de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

No se causará el impuesto sobre nóminas, por las erogaciones que se realicen por concepto de (art. 178-A):

- I. Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo
- II. Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro
- III. Gastos funerarios
- IV. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro
- V. Aportaciones al INFONAVIT y al Fondo de Vivienda del ISSSTE destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores
- VI. Cuotas al IMSS y al ISSSTE
- VII. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del sistema obligatorio y las que fueren aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el

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

- VIII. Gastos de representación y viáticos
- IX. Alimentación, habitación y despensas onerosas
- X. Intereses subsidiados en créditos al personal
- XI. Primas por seguros obligatorios por disposición de Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora
- XII. Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo
- XIII. Las participaciones en las utilidades de la empresa y:
- XIV. Personas contratadas con discapacidad.

Para que los conceptos mencionados en este precepto, se excluyan como integrantes de la base del impuesto sobre nóminas, deberán estar registrados en la contabilidad del contribuyente, si fuera el caso.

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

Este impuesto se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal

subordinado y se pagará dentro de los primeros diecisiete días del mes siguiente.

Los contribuyentes del impuesto sobre nóminas, deberán formular declaraciones aún cuando no hubieren realizado erogaciones a que se refiere el párrafo anterior, en el periodo de que se trate, hasta en tanto no presenten el aviso, de baja al patrón o de suspensión temporal de actividades.

Este impuesto por ser local, corresponde de igual forma a cada entidad de la Republica Mexicana, teniendo que variar el porcentaje del impuesto sobre nóminas.

❖ **Del Estado de México y Municipios**

El Código Financiero del Estado de México y Municipios regula el impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal en el art. 56, en donde indica que están obligados al pago de este impuesto las personas físicas o morales, incluidas las asociaciones en participación, que realicen pagos en efectivo o especie por concepto de remuneraciones al personal, e igualmente están obligadas a retener y enterar este impuesto todas aquellas personas físicas o morales que contraten la prestación de servicios con empresas cuyo domicilio esté ubicado fuera del territorio de esta entidad, siempre que el servicio personal se preste en el territorio del Estado sin importar la denominación que se le asigne.

Para efectos de este impuesto se le considerarán remuneraciones adicionalmente a las que el Código Financiero del Distrito Federal enuncia:

- I. Pagos de participación de los trabajadores en las utilidades
- II. Pagos de servicios de comedor y comida proporcionado a los trabajadores
- III. Pagos de vales de despensa
- IV. Pagos de servicio de transporte
- V. Pagos de primas de seguros para gastos médicos o de vida
- VI. Pagos realizados a las personas por los servicios que presten a un prestatario, siempre que dichos servicios se lleven a cabo en las instalaciones o por cuenta de éste último, por los que no se deba pagar el impuesto al valor agregado.

Y no se pagará este impuesto por concepto de las siguientes remuneraciones prestadas de manera general:

- I. Becas educacionales y deportivas para los trabajadores
- II. Indemnización por riesgos o enfermedades profesionales
- III. Pensiones, jubilaciones y gastos funerarios
- IV. Pagos a trabajadores domésticos
- V. Pagos a discapacitados
- VI. Contraprestaciones pagadas por:
 - A) El Estado y los municipios, así como los organismos públicos descentralizados y fideicomisos estatales y municipales

- B) Las organizaciones y partidos políticos registrados conforme a las leyes de materia
 - C) Las instituciones de beneficencia reconocidas por el Estado
 - D) Los sindicatos, cámaras empresariales y las instituciones que las agrupen
 - E) Las microindustrias inscritas en el Padrón Nacional de la Microindustria, hasta por 6 trabajadores que perciban el salario mínimo general vigente del área geográfica
 - F) Las asociaciones en participación que cuenten hasta con 6 trabajadores y que perciban el SMG vigente
- VII. Pagos a administradores, comisarios o miembros de los consejos de administración de sociedades o asociaciones de carácter civil o mercantil que no provengan de una relación laboral

El impuesto se determinará aplicando la tasa del 2.5% sobre el monto total de los pagos efectuados por remuneraciones al trabajo personal; y se causará en el momento en que se realicen dichas erogaciones, se pagará mediante declaración en la forma oficial aprobada que deberá presentarse a más tardar el día diecisiete del mes siguiente a aquél en que se causó el impuesto.

CAPÍTULO 4

ASPECTO FISCAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

4.1. Sujetos y objeto del impuesto

Para dar continuidad al estudio del Tratamiento Fiscal de los Ingresos por Sueldos y Salarios es de gran importancia conocer en donde nace la obligación de pagar contribuciones y los tipo de contribuciones.

La obligación de los mexicanos de pagar contribuciones nace del artículo 31 fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual establece que "Es la obligación de los mexicanos contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Estado y Municipio en que rescindan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes". Señala una serie de obligaciones que debemos cumplir, para que podamos disfrutar servicios tales como: el de limpia, vigilancia, bomberos y otros, es necesario que contribuir de manera proporcional y equitativa.

El Código Fiscal de la Federación en su artículo 1º también menciona que, todas las personas tanto físicas como morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos de la nación conforme a las leyes fiscales respectivas que se hayan promulgado para este efecto; y se las clasifica de la siguiente manera:

a) Impuestos

Son las contribuciones establecidas por la ley que deben pagar las personas físicas y morales que se

encuentren en la situación jurídica o de hecho previstas por la misma y que sean distintas a las otras contribuciones establecidas por el mismo código.

b) Aportaciones de seguridad social

Son aquellas que son establecidas por la ley a cargo de las personas físicas o morales que se beneficien de manera directa por obras públicas.

c) Contribuciones de mejoras y derechos

Son las contribuciones establecidas por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir los servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público, excepto por los servicios que prestan los organismos descentralizados.

Como se mencionó anteriormente las personas físicas son sujetas al pago de impuestos para contribuir con el gasto público, dentro de éste grupo de personas se encuentran las que obtienen sus ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado. El impuesto que pagan estas personas es el Impuesto sobre Productos del Trabajo.

La Ley de Impuesto sobre la Renta en el artículo 106 establece que están obligadas al pago del impuesto las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios en los casos que señale la ley, también están obligadas al pago del impuesto las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten sus servicios personas independientes en el país, a través de un establecimiento permanente o base fija, por los ingresos atribuibles a éstos.

El objeto del impuesto es gravar en términos generales de los ingresos que obtengan las personas que presten un servicio personal subordinado, de acuerdo a las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su reglamento, encontrándose éste precepto en el art. 110 de la Ley de I.S.R. descrito de la siguiente forma: "Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de un relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la relación laboral".

4.2. Requisitos fiscales de sueldos y salarios

La Ley del I.S.R. reglamenta en su Título II, Capítulo II, Sección I, lo relativo a las deducciones en general para las personas morales y en el Título IV, Capítulo X, nos señala los requisitos para las deducciones a que tienen las personas físicas.

Las personas morales para poder deducir sus gastos por concepto de sueldos y salarios, deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Que los gastos de sueldos y salarios sean estrictamente indispensables y relacionados con la actividad del patrón (art.31 fracción I de la L.I.S.R.)
2. Que las erogaciones por concepto de sueldos y salarios estén debidamente comprobados y reúnan los requisitos relativos a las obligaciones que tienen el patrón para identificar y verificar que los

- trabajadores se encuentren inscritos en el R.F.C. (art.31 fracción VI de la L.I.S.R.)
3. Que las operaciones que se deriven por el pago de sueldos y salarios, estén debidamente registradas en la contabilidad y que sean restadas una sola vez (art.31 fracción IV de la L.I.S.R.)
 4. Que se haya cumplido con lo dispuesto a la retención y entero de los impuestos correspondientes a los trabajadores (art.31 fracción V de la L.I.S.R.)
 5. Que los pagos por concepto de sueldos y salarios, sólo se podrán deducir cuando hayan sido efectivamente erogados. Se entiende como efectivamente erogados, cuando hayan sido pagados en efectivo, en cheque girado contra la cuenta del contribuyente, mediante traspasos de cuentas en Instituciones de Crédito o Casas de Bolsa, o en bienes que no sean títulos de crédito, tratándose de cheques se consideran efectivamente erogados en la fecha en la que el mismo haya sido cobrado (art.31 fracción IX de la L.I.S.R.)
 6. Que cuando se trate de gastos de previsión social, prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga. Dichas prestaciones deberán de otorgarse en forma general en beneficio de

todos los trabajadores (art.31 fracción XII de la L.I.S.R.)

7. Que los seguros que se otorguen a los técnicos o dirigentes sólo se podrán deducir cuando los contratos sean temporales a un plazo no mayor de 20 años y de prima nivelada, que el asegurado debe tener relación de trabajo con la empresa, y el contribuyente deberá reunir la calidad de contratante y beneficio irrevocable. En caso de terminación del contrato de seguro, la póliza será rescatada y él contribuyente acumulará a sus ingresos el importe del rescate en el ejercicio en que esto ocurra (art.31 fracción XIII de la L.I.S.R. y art. 24 R.I.S.R.)

Las personas físicas para poder deducir sus gastos relacionados con el pago de sueldos y salarios, deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Que los servicios que le fueron prestados por el trabajador al cual pagó el sueldo, sean estrictamente indispensables para la obtención de los ingresos por los que está obligado a pagar el Impuesto sobre la Renta.
2. Que la deducción del gasto se tome sólo una vez, aún cuando estén relacionadas con la obtención de diferentes ingresos.
3. Que las operaciones derivadas del pago de sueldos y salarios estén debidamente registradas en contabilidad, tratándose de personas obligadas a llevarla.
4. Que haya cumplido con la obligación de retención y entero de impuestos efectuados a los trabajadores.

5. Los pagos que hagan las personas físicas por conceptos de sueldos y salarios se podrán deducir cuando hayan sido erogados a más tardar en la fecha en que se deba presentar la declaración del citado ejercicio.

4.3. Ingresos

Como se mencionó anteriormente se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral. Para efectos del Impuesto sobre la Renta se asimilan a éstos conceptos (art.110):

- a) Remuneraciones y prestaciones a empleados públicos
- b) Rendimientos y anticipos a miembros de sociedades cooperativas y de sociedades y asociaciones civiles.
- c) Honorarios a consejeros, comisarios y administradores
- d) Honorarios por servicios que se presten preponderantemente a un prestatario
- e) Honorarios cobrados a personas físicas y personas morales con actividades empresariales
- f) Ingresos de personas físicas cobrados a personas morales con actividades empresariales

Cabe mencionar que se entiende que una persona presta servicios preponderantemente cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por éste concepto y los servicios se lleven a cabo en las instalaciones del prestatario.

También se consideran ingresos, el importe de las becas otorgadas a favor del trabajador, la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con que se designe (art.81 del R.I.S.R.)

La L.I.S.R. clasifica los ingresos en dos tipos:

I. Ingresos Gravables

Dentro de éstos ingresos se encuentran los siguientes conceptos:

- i. Sueldos y salarios a cuota diaria
- ii. Premios y gratificaciones
- iii. Horas extras
- iv. Participación de Utilidades
- v. Prima de Vacaciones
- vi. Prima de Antigüedad
- vii. Prima Dominical
- viii. Comisiones
- ix. Pagos en especie
- x. Subsidios
- xi. Jubilaciones pensiones y haberes de retiro
- xii. Becas otorgadas
- xiii. Algunos honorarios
- xiv. Intereses no pagados por prestamos obtenidos
- xv. Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

II. Ingresos Exentos

Son aquellos por los que no se pagará Impuesto sobre la Renta y los más comunes son los siguientes (art.109)

i. Prestaciones distintas o adicionales al salario mínimo

Siempre y cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realicen en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la Ley Federal del Trabajo, en donde establece que siempre que no exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Y por los trabajadores con el salario superior al mínimo se considerará exento el 50% del pago por el mismo concepto, así como también se tiene que considerar que ésta exención no debe exceder del equivalente de 5 días de salario mínimo general por cada semana de servicio.

ii. Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades

Estas indemnizaciones serán exentas siempre y cuando se otorguen de acuerdo con las leyes por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley (D.O.F. 30/12/02).

iii. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro

Así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro provenientes de la subcuenta del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, prevista en la Ley del Seguro Social y las provenientes del SAR y el ISSSTE, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte cuyo monto no exceda de 9 veces el SMG; por el excedente se pagará el impuesto en términos de ésta Ley.

Para aplicar la exención sobre los conceptos de la fracción anterior se debe considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague.

iv. Reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.

Este tipo de ingresos serán exentos si se conceden de manera general, de acuerdo a las leyes o contratos de trabajo.

Es evidente que un reembolso de gastos médicos es un beneficio económico para la L.F.T., sin embargo, se encuentra exento de impuesto por tratarse de una prestación de previsión social, siempre y cuando se sigan los lineamientos en cuanto a generalidad previsto en el art. 31 de la L.I.S.R.

v. Prestaciones de Seguridad Social

Se refiere a las prestaciones que otorguen las instituciones públicas. En realidad, se trata también de prestaciones sociales otorgadas a los trabajadores, tales como las pagadas en caso de incapacidad de un trabajador por parte del IMSS o el ISSSTE.

vi. Prestaciones de Previsión Social

Para efectos de la LISR se considera previsión social, "las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencia o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia" (art. 8º último párrafo)

Estas prestaciones son percibidas por los trabajadores con motivo de:

- ❖ Subsidios por incapacidad
- ❖ Becas educacionales para él o sus hijos.
- ❖ Guarderías infantiles
- ❖ Actividades culturales y deportivas
- ❖ Otras prestaciones de naturaleza análoga

Para que las citadas prestaciones de previsión social estén exentas del pago de ISR deberán cumplir los siguientes requisitos:

- ◆ Que se concedan de manera general
- ◆ Que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

El último párrafo del art. 109 de la LISR menciona que el monto de exención está limitado de acuerdo a lo siguiente:

- Si la suma de los demás ingresos más la previsión social no exceden de 7 salarios mínimos la previsión estará exenta
- Si exceden, la exención será de un salario mínimo o la cantidad que sumada a los demás ingresos no excedan del límite, la cantidad mayor
- Si los demás ingresos exceden de 7 salarios mínimos la previsión social estará exenta hasta por un SMG.

Expresado lo anterior:

Ingresos totales por la prestación de un
servicio personal subordinado
+ Prestaciones totales de previsión social
= Total de ingresos

Si es igual o menor a 7
SMGAG del contribuyente
elevado al año

Si es mayor a 7 SMGAG
del contribuyente
elevado al año

La previsión social
estará exenta en su
totalidad

La previsión social exenta se
limitará 1 SMGAG del
contribuyente elevado al año
o bien hasta que el monto del
ingreso por salario+previsión
social=7 SMGAG

INGRESOS CON
LÍMITE DE ORIGEN

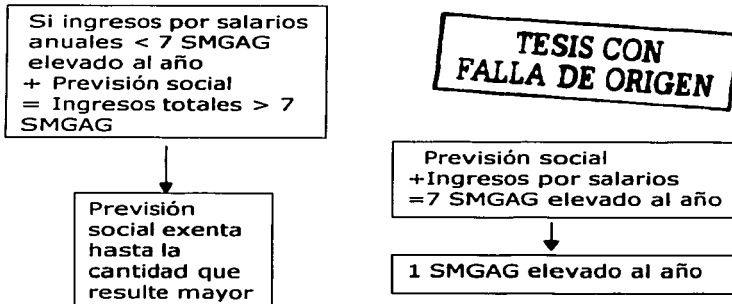
Es de suma importancia señalar que la suma de los ingresos por sueldos y salarios, así como el importe de la exención por concepto de previsión social, en ningún caso podrá ser inferior a 7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año.

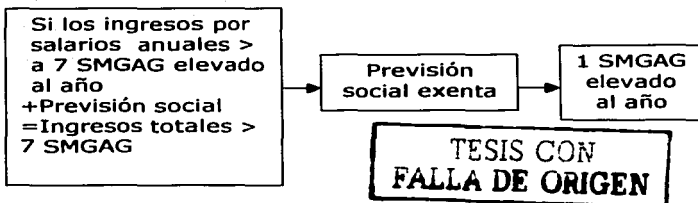
Para tal efecto se estará a lo siguiente:

- 1) Cuando los ingresos por sueldos y salarios sean inferiores a 7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año, y sumados a los que se obtengan por concepto de previsión social en el mismo periodo, excedan del monto de los siete salarios indicados, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago de ISR, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

- a) La que sumada a los demás ingresos por sueldos y salarios dé como resultado el importe de 7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año.
- b) El SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año.
- 2) Cuando los ingresos por sueldos y salarios excedan de 7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año, y obtenga además ingresos por concepto de previsión social, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del ISR, hasta una SMG del área geográfica del contribuyente elevada al año.

En consecuencia para determinar la exención anual de las prestaciones de previsión social, se deberá realizar el siguiente procedimiento:





Lo dispuesto anteriormente no será aplicable tratándose de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos Ley, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en la fracción XII del art.31 de la LISR, aún cuando quien otorgue dichas prestaciones de previsión social no sea contribuyente del ISR.

- vii. Entrega de depósitos al INFONAVIT o Instituciones de Seguridad Social.

La exención de este tipo de ingresos proviene de la misma Ley del INFONAVIT en su art. 36, ya que establece que estarán libre de impuestos todas las aportaciones, así como los intereses de las subcuentas de viviendas. También las casas-habitación proporcionadas por la empresa a los trabajadores, siempre que reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II, o del Título IV en su caso.

viii. Cajas y Fondos de Ahorro para trabajadores

Las aportaciones al fondo de ahorro será exento hasta por el 13% del salario, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces el SMG del área geográfica.

También se debe tomar en cuenta que para poder hacer deducibles estos conceptos se deben ajustar a los plazos y requisitos que señala el art.22 del Reglamento de la LISR. Esto es que los trabajadores puedan retirar las aportaciones, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año, y que el fondo se destine para otorgar préstamos a los trabajadores y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores.

ix. Cuotas de seguridad social

Esto es en relación con las cuotas pagadas al IMSS, que de conformidad con la Ley de la materia corresponde pagar a los trabajadores, pero que por situaciones contractuales acostumbra absorber los patrones.

x. Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones

Estarán exentas hasta por el equivalente a 90 veces el SMG del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Es importante mencionar que toda la fracción mayor de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

xi. Gratificaciones, Primas Vacacionales y Dominicales, y Participación de Utilidades.

Las gratificaciones que reciban los trabajadores por un año calendario serán exentas hasta el equivalente de un SMG del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando se otorguen en forma general.

La participación de los trabajadores en las utilidades y la prima vacacional serán exentas hasta por el equivalente a 15 días del SMG del área geográfica del trabajador. Por lo que respecta a la prima dominical será exenta hasta por un SMG del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

xii. Viáticos

Serán exentos cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

xiii. Otros ingresos exentos

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

4.4.Obligaciones

De acuerdo al art.117 los trabajadores tienen la obligación de pagar el impuesto resultante a su cargo, proporcionar los datos necesarios a su patrón para que los inscriba en el Registro Federal de Contribuyentes; o bien proporcionar su clave de registro si ya hubieran sido inscritos antes.

También tienen la obligación de solicitar las constancias en las que aparezcan tanto el importe de las

remuneraciones percibidas como el importe de las retenciones efectuadas por el patrón en el año calendario de que se trate.

Por lo que respecta a los patrones en el art. 118 se establecen las siguientes obligaciones:

- a) Efectuar retenciones y entregar excesos de crédito al salario
- b) Calcular el impuesto anual de los trabajadores, excepto cuando el trabajador haya dejado de prestar sus servicios antes del 1º de diciembre del año de que se trate, cuando el trabajador haya devengado únicamente un salario mínimo vigente elevado al año, cuando el trabajador le comunique por escrito que él presentará personalmente su declaración.
- c) Proporcionar a sus trabajadores constancias en las que se anote el monto de las remuneraciones cubiertas y el importe de las retenciones efectuadas en el año calendario de que se trate. Estas constancias deberán presentarse a más tardar el 31 de enero de cada año, y en el caso de retiro del trabajador se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquel en que ocurra la separación.
- d) Presentación de declaración anual a más tardar el 15 de febrero de cada año, proporcionando información sobre los trabajadores a las que haya entregado cantidades en efectivo por concepto de crédito al salario en el año calendario anterior.
- e) Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, los datos necesarios a fin de inscribirlas en el RFC o bien cuando ya hubieran

sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.

4.5.Retención y subsidios de I.S.R. como pago provisional

Los patrones están a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual y no se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un SMG correspondiente al área geográfica del contribuyente. La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en forma mensual por el trabajador la tarifa del art.113 de la Ley del ISR.

Para poder aplicar adecuadamente la tarifa antes mencionada, la Ley señala las siguientes situaciones:

- a) Se podrá acreditar con el impuesto a cargo de los trabajadores, el crédito al salario mensual, mismo que se detalla en el art.115 de la Ley del ISR.
- b) Cuando se trate de la retención hecha a los pagos de los miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos, honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, la retención y entero no podrán ser inferiores al 32% sobre su monto, salvo que exista además, relación de trabajo con el retenedor.
- c) Los contribuyentes que perciban ingresos por sueldos y salarios, tendrán derecho a un subsidio que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo, dicho subsidio se calculará

considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa del art. 114. En el art. 113 de la Ley del ISR también se considera la retención opcional para los pagos de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, esto es para los patrones que otorgan un importe o porcentaje mayor al que señala la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando se encuentre asentado en el contrato de trabajo, por lo tanto los patrones están obligados a retener y pagar el impuesto que en su caso corresponda.

Procedimiento general para el cálculo de la retención

Menos:	Ingreso total del mes <u>Ingreso exento</u> Ingreso gravado del mes Aplicar tarifa art. 113
Igual:	Impuesto a cargo
Menos:	<u>Subsidio acreditable (art. 114)</u> Impuesto subsidiado
Menos:	<u>Crédito al salario (art. 115)</u> Impuesto a retener o Diferencia a favor por el crédito al salario.



➤ Subsidio acreditable

El subsidio fiscal que señala el art. 114 de la LISR y que aparece en el año de 1991, se otorga a personas físicas que perciban ingresos por sueldos. Este subsidio se aplica contra el impuesto que resulte a cargo de cada contribuyente.

Para efectos de la determinación del subsidio se deberán tomar en consideración el total de las erogaciones efectuadas en el mismo ejercicio por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, como son entre otras las siguientes:

1. Sueldos y salarios
2. Rayas y jornales
3. Gratificaciones y aguinaldo
4. Indemnizaciones
5. Prima de vacaciones
6. Prima de antigüedad
7. Premios por puntualidad o asistencia
8. Participación de los trabajadores en las utilidades
9. Seguros de vida
10. Medicinas y honorarios médicos
11. Gastos de equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas.
12. Gastos de comedor
13. Previsión social
14. Seguros de gastos médicos mayores
15. Fondo de ahorro
16. Vales de despensa, restaurante, gasolina y ropa
17. Programas de salud ocupacional
18. Depreciación de equipo de comedor
19. Depreciación de equipo de transporte para el personal
20. Depreciaciones de instalaciones deportivas
21. Gastos de transporte de personal
22. Cuotas sindicales pagadas por el patrón

23. Fondo de pensiones, aportaciones del patrón
24. Prima de antigüedad (aportaciones)
25. Gastos para fiestas de fin de año y otros
26. Subsidios por incapacidad
27. Becas para trabajadores
28. Depreciación y gastos de guarderías infantiles
29. Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos
30. Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral
31. Intereses subsidiados en créditos al personal
32. Horas extras
33. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro

No deberán incluirse entro de dichas erogaciones: los útiles, instrumentos y materiales necesarios que el patrón proporcione a sus trabajadores para el desempeño de sus labores, ni los viáticos por los que no esté obligado a pagar el impuesto.

Para determinar la proporción correspondiente del subsidio, se dividirá el monto total de sueldos sujetos al pago del impuesto del ejercicio inmediato anterior entre el importe de los pagos efectuados por la prestación de servicios personales subordinados del mismo ejercicio, el resultado será la proporción correspondiente.

Si la proporción determinada es inferior al 50%, no se tendrá derecho a la aplicación del subsidio por considerar que el sueldo de los trabajadores ya está subsidiado indirectamente, vía prestaciones o ingresos exentos.

➤ **Determinación del subsidio acreditable**

Se calculará de la siguiente manera: "Se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos.

$$\text{Subsidio acreditable} = 1 - (2(1 - P))$$

Subsidio acreditable = Subsidio según tabla - Subsidio no acreditable

$$\text{Subsidio no acreditable} = S \times (2(1 - P))$$

Donde:

S = Subsidio según tabla del art. 114 de la LISR

P = Proporción del subsidio determinada por el patrón para todos los trabajadores.

La proporción de subsidio se calculará para todos los trabajadores del empleador, dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto de los ingresos por salarios, entre el monto que se obtenga de restar al total de las erogaciones efectuada en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aun cuando no sean deducibles para el

empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, sin instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la LFT, las cuotas patronales pagadas al IMSS y las aportaciones efectuadas por el patrón al INFONAVIT o al ISSSTE y al SAR.

$$\text{Proporción} = \frac{\text{Erogaciones gravadas ejercicio anterior}}{\text{Total de erogaciones-Cuotas patronales pagadas al IMSS y aportaciones efectuadas por el patrón al INFONAVIT o ISSSTE y SAR}}$$

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

➤ Crédito al salario

El crédito al salario apareció a partir de octubre de 1993, el cual se aplica en vez del 10% al salario mínimo al Distrito Federal que de venía restando al ISR a cargo del trabajador y si el importe resultante es negativo, el impuesto será cero.

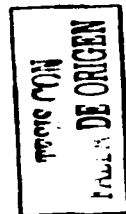
Aunque en las disposiciones vigentes no existe una definición de crédito al salario, en opinión personal puedo comentar que es un subsidio fiscal que se disminuye del impuesto subsidiado de los trabajadores. Este crédito fiscal es mayor para los trabajadores que perciben ingresos pequeños.

El crédito al salario lo aplicarán los empleadores que efectúen pagos por sueldos y salarios; calcularán el ISR

por retener o el crédito al salario por entregar, disminuyendo del impuesto subsidiado el crédito al salario mensual que resulte conforme a la tabla del art. 115 de la Ley del ISR.

Las personas que hagan gastos por salarios, calcularan el impuesto como sigue:

Impuesto	(Art.113)
Menos: Subsidio	(Art.114)
Menos: <u>Crédito al salario mensual</u>	(Art.115)
Igual: Impuesto a cargo	



En los casos en que, el impuesto a cargo del contribuyente, disminuido con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga.

Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario mensual:

- ✓ No se considerarán para determinar la proporción de subsidio acreditable.
- ✓ No serán acumulables.
- ✓ No formaran parte de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

Requisitos para acreditar el CS contra el ISR.

El art. 119 de la LISR establece que quienes hagan los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al crédito al salario, sólo podrán acreditar contra el ISR a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen por dichos conceptos cuando cumplan con los siguientes requisitos:

1. Lleven los registros los registros de los pagos por salarios, identificando a cada uno de los contribuyentes a los que se les realice dicho pago.
2. Conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados, el impuesto que, en su caso se haya retenido y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario.
3. Cumplan con las siguientes obligaciones.
 - Retención del ISR.
 - Cálculo del impuesto anual.
 - Presenten declaración anual de crédito al salario.
 - Soliciten datos para efectos del RFC.
4. Hayan pagado las aportaciones de seguridad social.

4.6. Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario

El Art. Tercero Transitorio de la LISR regula, mediante su Art. Único el Impuesto Sustitutivo del Crédito al Salario (ISCAS): el cual entra en vigor el 1 de enero de 2002.

▼ **Sujetos y objeto del impuesto.**

Están obligadas al pago del ISCAS, las personas físicas y las morales que realicen erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado en territorio nacional, conforme a lo siguiente:

Se consideran erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado:

- Los salarios y demás prestaciones en efectivo o en especie que sean pagados por la persona física o moral a quienes le presten un servicio personal subordinado.
- Aquellas erogaciones que para los efectos de la LISR se consideran ingresos asimilados a salarios.

▼ **Tasa del ISCAS.**

El ISCAS se determinará aplicando al total de las erogaciones realizadas por la prestación de un servicio personal subordinado, la tasa del 4%.

▼ **Causación y entero del ISCAS.**

El impuesto se calculará por ejercicios fiscales y se calculará en el momento en que se realicen las erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado.

El impuesto del ejercicio, deducidos los pagos provisionales del mismo se pagará en el 2004 mediante declaración que se presentará ante las oficinas autorizadas, en las mismas fechas de pago que las establecidas para el ISR.

Los contribuyentes de este impuesto efectuaran pagos provisionales mensuales a cuenta del impuesto

del ejercicio mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas a más tardar el 17 del mes inmediato siguiente a aquél en el que se realicen dichas erogaciones. El pago provisional se calculará aplicando la tasa de 4% sobre el total de las erogaciones efectuadas en el mes al que corresponde el pago.

➔ **Acreditamiento del ISCAS**

Es importante señalar que mediante la resolución miscelánea fiscal para 2002 que en principio estaría vigente hasta el 28 de 2003, se aclara que se entiende por prestaciones en efectivo o en especie gravadas por el ISCAS, aquellas que de conformidad con la LISR se encuentran también gravadas con éste último impuesto. Por otro lado y hasta el 31 de diciembre de 2002, los contribuyentes podían optar por no pagar este impuesto, siempre que no acreditaran el crédito al salario que entregaban a sus trabajadores contra el ISR a cargo o por retención a terceros; el crédito al salario que se consideraba para el acreditamiento antes mencionado, era una cantidad equivalente al excedente que resultaba entre el crédito al salario que le correspondía a cada trabajador y el ISR a cargo de cada empleado, cuando el primero excediera a dicho impuesto

➔ **Opción de no pagar el ISCAS.**

Para ejercer la opción de no pagar el ISCAS los patrones deben enterar a las autoridades fiscales una cantidad equivalente al crédito al salario que se derive de la aplicación de la tabla establecida en el

art.115 de la ISR, independientemente si acreditan o no cantidad alguna por concepto de crédito al salario contra el ISR a su cargo o retenciones a terceros.

Sin embargo independientemente de que se opte o no por pagar el ISCAS los contribuyentes podrán acreditar contra el ISR a su cargo o del retenido a terceros, el crédito al salario que entreguen a sus trabajadores, es decir el excedente que resulte entre el ISR a cargo de los trabajadores y el crédito al salario que resulte de la aplicación de la tabla, cuando éste último sea mayor.

Es importante destacar que en términos de la fracción I del art. 32 de la LISR que fue reformada a partir del ejercicio 2003, el crédito al salario que resulte conforme a la tabla y que sea pagado al fisco federal, puede ser deducido para determinar el impuesto sobre la renta de los patrones.

No obstante que el crédito al salario que resulte conforme a la tabla y que los patrones deben de pagar a favor del fisco federal pueda ser deducido del impuesto sobre la renta de los patrones, la reforma fiscal para 2003 resulta más onerosa que la mecánica vigente en el 2002, toda vez que los contribuyentes que no deseen efectuar el pago del impuesto sustitutivo del crédito al salario; tendrán que enterar la totalidad del crédito al salario que resulte de aplicar la tabla establecida en el artículo 115 de la LISR a las autoridades fiscales; mientras que, por un lado, únicamente podrán efectuar la deducción de dicho crédito pagado al fisco federal y, por otro, solamente podrán acreditar contra el ISR a su cargo o por retención a terceros, el excedente que resulte entre el

ISR a cargo de sus trabajadores y el crédito al salario que les corresponda, cuando éste sea mayor. A partir del 2003 se corrobora que ese excedente es el que los patrones deben entregar a los trabajadores por concepto de crédito al salario.

→ Concepto de una sola persona moral para la aplicación del Art.

El último párrafo del Art. Tercero Transitorio de la LISR establece que se considera como una sola persona moral el conjunto de aquéllas que reúnan alguna de las características que se señalan a continuación, caso en el cual cada una de estas personas morales deberá pagar el ISCAS por la totalidad del monto erogado por la prestación de un servicio personal subordinado.

a) Que sean poseídas por una misma persona física o moral en más del 50% de las acciones o partes sociales con derecho a voto de las mismas.

b) Cuando una misma persona física o moral ejerza control efectivo de ellas, aún cuando no determinen resultado fiscal consolidado. Se entiende que existe control efectivo, cuando se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando las actividades mercantiles de la sociedad de que se trate se realicen preponderantemente con la sociedad controladora o las controladas.
2. Cuando la controladora o las controladas tengan junto con otra persona física o moral vínculos de participación superior al 50% en las acciones con derecho a voto de la sociedad de que se trate. En el caso de residentes en el extranjero, sólo se

considerarán cuando residan en algún país con el que se tenga acuerdo amplio de intercambio de información.

3. Cuando la controladora o controladas tengan una inversión en la sociedad de que se trate, de tal magnitud que les permita ejercer una influencia preponderante en las operaciones de la empresa.

→ **Inconstitucionalidad del impuesto**

El pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró la inconstitucionalidad del impuesto sustitutivo del crédito al salario considerando que se viola la garantía de proporcionalidad tributaria, ya que el mecanismo establecido en el artículo único que reguló dicho impuesto durante el año 2002 permitió no pagarlo siempre y cuando parte del crédito al salario no se descuenta del impuesto sobre la renta a cargo del patrón o en su carácter de retenedor.

Nuestro máximo tribunal consideró que el crédito al salario es un elemento que nada tiene que ver con la capacidad contributiva del patrón sino con el nivel de ingresos que cada uno de sus trabajadores percibe.

Otras de las razones que hicieron que se declarara esta inconstitucionalidad es que el artículo único que regula la contribución es de naturaleza autoaplicativa, es decir, que al entrar en vigor el mencionado artículo se modificó la esfera jurídica que tenían los patrones.

Con la resolución de la Suprema Corte de Justicia solo aquellas empresas que se ampararon gozarán del

beneficio de la devolución de las cantidades que hubieran enterado al fisco federal. La devolución tal y como lo establecen las disposiciones fiscales deberá efectuárseles con actualización y recargos.

La resolución abarca a la ley vigente durante 2002 y contribuyentes que se hubieran inconformado por el año 2003 podrían obtener resultados a su favor puesto que la mecánica no ha cambiado. O se paga el impuesto sustitutivo o se paga el crédito al salario aplicado.

Contribuyentes que no se inconformaron no podrán de dejar de pagar el impuesto por lo menos por lo que resta del año 2003.

Al integrar jurisprudencia, los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ocasionaron que los asuntos que se siguen en los tribunales colegiados se dictaminen en el mismo sentido.

Con la integración de la tesis jurisprudencial los legisladores tienen dos alternativas:

- Eliminar de tajo el impuesto sustitutivo del crédito al salario.
- Reestructurar las disposiciones que regulan la contribución, de tal manera que no tenga los vicios jurídicos señalados, aunque esta opción es poco probable.

Sobran motivos jurídicos para ampararse en contra del impuesto sustitutivo del crédito al salario, considerándose que en su génesis la exposición de motivos contempló que la carga financiera del crédito al salario era para el gobierno federal y que los patrones solo actuaban como intermediarios. Esta obligación se les transfirió a los patrones y además primeramente se les limitó el derecho de complementaria, es decir, el crédito al salario aplicado. O se paga el impuesto sustitutivo o se paga el crédito al salario aplicado, el cual, nada tiene que ver con la capacidad contributiva del patrón sino con el salario de cada uno de los trabajadores.

De lo expuesto es que podemos prever que el impuesto sustitutivo del crédito al salario desaparecerá y el gobierno federal buscará la manera de recuperar, quizás mediante la creación de un nuevo tributo, los cerca de mil ochocientos millones que dejará de percibir por la derogación del artículo señalado.

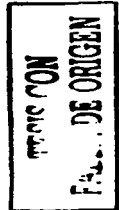
4.7.Cálculo del Impuesto Anual

Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del Art. 113 de la LISR, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, la tarifa del Art. 177 de la LISR. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio

que resulte aplicable en los términos del Art. 178 de LISR y contra el monto que se obtenga será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados. Procedimiento general para el cálculo del impuesto anual.

Menos:	Ingresos totales
	<u>Ingresos exentos</u>
	Ingresos gravables
	Aplicar tarifa art. 177
Igual:	ISR del ejercicio
Menos:	Subsidio acreditable
	Tarifa art. 178
Menos:	Crédito al salario anual
Menos:	<u>Pagos provisionales</u>
	<u>efectuados</u>
Igual:	Saldo a cargo o a favor



El art. 116 de la LISR, establece el tratamiento que se le dará al crédito al salario en la determinación el impuesto anual, cuando los trabajadores hayan recibido cantidades por este concepto a lo largo del año o resulten cantidades aplicables al efectuar el cálculo anual. A continuación se presentan las diversas situaciones que puedan darse.

- I. El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año calendario la tarifa del artículo 177; el impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que resulte de aplicar la tarifa del artículo 178 y con la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le correspondió al contribuyente.

- II. En el caso de que el impuesto determinado conforme al art. 177 disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso tenga derecho el contribuyente, exceda de la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le correspondió al contribuyente, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte. Contra el impuesto que resulta a cargo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.
- III. En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177, disminuido con el subsidio acreditable a que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, sea menor a la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le correspondió al contribuyente, no habrá impuesto a cargo del mismo ni se entregará cantidad alguna a este último por concepto de crédito al salario.

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas en los términos que señala el SAT mediante reglas de carácter general.

En cuanto a las situaciones presentadas anteriormente se hace un resumen quedando de la siguiente manera:

1. El crédito al salario que se calcule mensualmente a los trabajadores sólo servirá para determinar el saldo a cargo en el impuesto anual del trabajador. Por lo que las cantidades entregadas al trabajador durante el año serán definitivas.
2. Para determinar el impuesto anual de cada trabajador, después de aplicar el subsidio, se le restará la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le correspondió en el año.

Si la suma del crédito al salario mensual resulta menor que el impuesto determinado, la diferencia será el saldo a cargo del que se le restarán los pagos provisionales.

Si por el contrario, dicho crédito al salario resulta mayor que el impuesto determinado, no habrá impuesto a cargo del contribuyente ni se entregará cantidad alguna por crédito al salario.

Con este nuevo mecanismo se elimina la posibilidad de entregar cantidades adicionales de crédito al salario al determinar el impuesto anual que contemplaba el art. 116 de la Ley hasta el año 2002.

C A S O

P R Á C T I C O

El caso práctico que se presenta a continuación se desarrolla considerando las actualizaciones contenidas en las leyes vigentes para el año 2003 y en base a los siguientes datos:

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Empresa: ESTRUCTURA PROMOCIONAL S.A. DE C.V.

R.F.C.: EPR-960920-6Z9

Registro Patronal del I.M.S.S.: Y64-30758-10-9

Domicilio Fiscal: Calzada de los Leones Número 117
Int.205-B, Col. Las Águilas C.P.01710
Delegación Álvaro Obregón México,
D.F.

Actividad Económica: Servicios de asesoría,
administración y organización
de empresas

Representante Legal: LIC. FRANCISCO ROSAS Y
MONROY

R.F.C.: del representante: ROMF-460319-UW8

Salario Mínimo General Zona A: 43.65

Número de empleados: 8

POLÍTICA DE PAGOS Y DESCUENTOS

La política de pago es la siguiente:

1. Sueldo base: Se aplica a todos los empleados, el pago se hará de forma quincenal.
2. Horas extras: Las horas extras se pagarán de acuerdo a lo establecido en la LFT; 3 hrs. por día 3 veces a la semana se pagarán dobles y las excedentes se pagarán triples.
3. Vacaciones: Serán de 6 días hábiles en forma continua por año de servicio e irán aumentando conforme a la siguiente tabla:

Años de servicio	Días de vacaciones	Días de descanso	Días totales de vacaciones
1	6	1	7
2	8	1	9
3	10	1	11
4	12	2	14
5-9	14	2	16
10-14	16	2	18
15-19	18	3	21
20-24	20	3	23

4. Prima vacacional: Se otorga la que establece la L.F.T. del 25% sobre los importes que correspondan al concepto de vacaciones.
5. Aguinaldo: Los días de gratificación que se pagarán por este concepto es el equivalente a 15 días de salario, cuando menos, y antes del 20 de diciembre. Este pago se realizará en nómina especial.
6. Fondo de ahorro: Se manejará por un porcentaje del 10% sobre el salario quincenal

- que gane el trabajador, y la empresa otorgará una cantidad igual a la que haya acumulado el trabajador. El importe de este concepto se entregará con la nómina especial.
7. P.T.U. Se pagará antes del 15 de mayo y se elaborará una nómina especial en la que se incluirán los trabajadores que laboraron durante el ejercicio al que corresponde el reparto.
 8. Despensa: Se entregará mediante vales de despensa al mes y será el equivalente al 10% de su salario.
 9. Incentivos: Se consideran dentro de este concepto el premio de asistencia y el de puntualidad y por cada concepto se entregará \$100.00
 10. Indemnización: Los conceptos que la integran son:
 - 3 meses de sueldo
 - 20 días por año laborado
 - 12 días por año (prima de antigüedad)
 11. Prima dominical: Se pagará en cualquier caso que un trabajador acuda a laborar en domingo, el importe que le corresponderá será del 25% del sueldo de un día.
 12. Anticipos de nómina: El trabajador puede solicitar hasta el 25% de su salario, siempre y cuando no tenga adeudos por este mismo concepto.

POLÍTICA DE DESCUENTOS

1. **I.S.R. retenido por sueldos:** La retención del ISR se hará en forma quincenal, aplicando las tarifas y las tablas contenidas en los artículos 113, 114 y 115 de la Ley del ISR
2. **I.M.S.S.:** El descuento a los trabajadores por este concepto se realizará de acuerdo al salario base de cotización correspondiente a cada uno, y tomando en cuenta los porcentajes establecidos en la Ley del IMSS.
3. **Anticipos de nómina:** Cuando al trabajador se le haya otorgado un anticipo de nómina, se le comenzará a descontar en la siguiente nómina, el monto que se le haya establecido cuando se le otorgó, sin que pase mas de tres meses.
4. **Préstamos:** Se descontarán de acuerdo al monto establecido al momento de hacerle el préstamo.
5. **SAR voluntario:** Se le descontará el monto que haya pactado.
6. **Crédito INFONAVIT:** Se le descontará al trabajador el monto, derivado de la obligación contenida en la LINFONAVIT, para el pago de préstamos destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras para casa habitación.
7. **Crédito al salario:** Si al aplicar las tarifas en los artículos 113, 114 y 115 de la LISR resulta crédito al salario a pagar a los trabajadores este aparecerá en la parte de las deducciones disminuyendo las mismas.

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DE SUBSIDIO ACREDITABLE
EJERCICIO 2003

CONCEPTO	EXENTO	GRAVADO	TOTAL
SUELDOS		863,034.68	863,034.68
PREMIO PUNTUALIDAD		10,131.76	10,131.76
TIEMPO EXTRA	25,046.10	15,046.11	40,092.21
VACACIONES		25,043.20	25,043.20
PRIMA VACACIONAL	3,186.19	6,831.09	10,017.28
AGUINALDO	9,684.00	49,171.17	58,855.17
VALES DE DESPENSA	71,486.07		71,486.07
SUBTOTAL	109,402.36	969,258.01	1,078,660.37
CUOTAS IMSS			39,750.00
CUOTAS INFONAVIT			98,136.00
CUOTAS SAR			221,294.00
TOTAL DE CUOTAS			359,180.00
TOTALES	109,402.36	969,258.01	1,437,840.37

NO
 FALLA DE ORIGEN

TOTAL DE LOS PAGOS EFECTUADOS EN EL EJERCICIO INMEDIATO ANTERIOR QUE SIRVA DE BASE P/DETERMINAR EL IMPTO.

PROPORCIÓN=

TOTAL DE EROGACIONES EFECTUADAS - CUOTAS PATRONALES IMSS, INFONAVIT, SAR.

$$\text{PROPORCIÓN} = \frac{969258.01}{1'437,840.37-359180} = 0.8986$$

$$\begin{aligned} \text{SUBSIDIO ACREDITABLE} &= 1-(2(1-P)) \\ &= 1-(2(1-0.8986)) \\ &= 1-(2(0.1014)) \\ &= 1-0.2028 \end{aligned}$$

0.7972

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DE LA PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO
EJERCICIO 2003

Datos para calcular la prima de riesgo de trabajo:

- Se encuentra ubicado dentro del catálogo de actividades para la clasificación de empresas en el seguro de riesgos de trabajo en el Grupo 84, Fracción 841, Clase I.
- La prima de riesgo de trabajo de 2002 fue de 1.6473%.
- Tuvo un riesgo de trabajo que originó 18 días subsidiados por incapacidad temporal.
- No hubo incapacidad permanente total.
- El número de trabajadores promedio expuestos al riesgo fue de 5.90684.

$$\begin{aligned} \text{Prima} &= [S/365 + V * (I+D)] * (F/N) + M \\ &= [18/365 + 28 * (0+0)] * (2.7/5.90684) + 0.0031 \\ &= [0.049315] + 28 * (0) * (0.45709) + 0.0031 \\ &= [0.049315 + 0] * (0.45709) + 0.0031 \\ &= (0.049315 * 0.45709) + 0.0031 \\ &= 0.02254 + 0.0031 \\ &= 0.025641 \end{aligned}$$

Prima en
porcentaje= 2.5641%

Comparación con la prima anterior

Nota: La prima nueva no podrá aumentar o disminuir respecto a la del ejercicio anterior en más de un 1% (art.74 LSS)

Prima del periodo anterior	{	Topo máximo ascendente	} Prima
		2.6473%	
		1.6473%	2.5641% -
		0.6473%	1.6473% =
		Topo máximo descendente	0.9168

No rebasa el **topo** del 1% por lo que 2.5641% será la nueva prima

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
PLANTILLA GENERAL DE EMPLEADOS
MARZO 2003

No	NOMBRE	PUESTO	SUELDO	FECHA DE NACIMIENTO	RFC	NUM S.S.	FECHA INGRESO	AÑOS ANTIGÜEDAD	DÍAS VACACIONES
1	CASTRO JIMENEZ FRANCISCO	SISTEMAS	230.00	05/10/80	CAJF801005	45968003066	03/03/03	1	6
2	GONZALEZ GOMEZ ALBERTO	ASESOR	500.00	21/11/75	GOGA751121	07947509134	15/06/97	7	14
3	GUZMAN GUZMAN JUAN CARLOS	MENSAJERO	126.66	09/11/80	GUGJ801109	28968004508	01/01/01	3	10
4	JUAREZ AGUILAR EDITH	ASESOR	275.00	18/06/78	JUAE780618	11977819231	13/07/00	4	12
5	MARTINEZ MARTINEZ HILDA MIRIAM	CONTADOR	390.00	14/06/74	MAMH740614	28927340969	20/05/01	3	10
6	TORRES FLORES EDGAR OSCAR	ASESOR	500.00	13/09/73	TOFE730913	30957315606	16/03/03	1	6
7	MUNGUJA FERNANDEZ JOSE JAVIER	GERENTE	916.66	06/10/64	MUFJ641006	30896401400	16/08/99	5	14
8	VAZQUEZ RAMIREZ MARIA LUISA	SECRETARIA	183.33	10/03/58	VARL580310	01745848323	16/10/98	6	14

**TRABAJO CON
 FALLA DE ORIGEN**

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.

CÉDULA DE PERCEPCIONES

MARZO 2003

No.	NOMBRE	SUELDO DIARIO	DIAS TRABAJADOS	SUELDO	PREMIO PUNTUALIDAD	HORAS EXTRAS	VALES DESPENSA	VACA CIONES
1	CASTRO JIMENEZ FRANCISCO	230.00	29.00	6,670.00	100.00	805.00	667.00	
2	GONZALEZ GOMEZ ALBERTO	500.00	28.00	14,000.00			1,400.00	4,698.63
3	GUZMAN GUZMAN J. CARLOS	126.66	21.00	2,659.86			265.99	222.09
4	JUAREZ AGUILAR EDITH	275.00	31.00	8,525.00	200.00		852.50	
5	MARTINEZ MARTINEZ H. MIRIAM	390.00	31.00	12,090.00	100.00		1,209.00	
6	TORRES FLORES E. OSCAR	500.00	14.00	7,000.00			700.00	
7	MUNGUIA FERNANDEZ J. JAVIER	916.66	31.00	28,416.46			2,841.65	
8	VAZQUEZ RAMIREZ MA. LUISA	183.33	31.00	5,683.23	200.00	1,497.90	568.32	

No.	NOMBRE	PRIMA VACAC.	AGUINALDO	GRATIFICACION	INDEMNIZACION	PRIMA DE ANTIGÜEDAD	TOTAL PERCEPCIONES
1	CASTRO JIMENEZ FRANCISCO						8,242.00
2	GONZALEZ GOMEZ ALBERTO	1,174.66	1,787.67	45,000.00		6,285.60	74,346.56
3	GUZMAN GUZMAN J. CARLOS	55.52	416.42		20,278.70	2,095.20	25,993.78
4	JUAREZ AGUILAR EDITH						9,577.50
5	MARTINEZ MARTINEZ H. MIRIAM						13,399.00
6	TORRES FLORES E. OSCAR						7,700.00
7	MUNGUIA FERNANDEZ J. JAVIER						31,258.11
8	VAZQUEZ RAMIREZ MA. LUISA						7,949.45

PROCESO CON
FALLA DE ORIGEN

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.

CÉDULA DE DEDUCCIONES

MARZO 2003

No.	NOMBRE	RET. ISR	CRÉDITO AL SALARIO	IMSS	TOTAL DEDUCCIONES	NETO
1	CASTRO JIMENEZ FRANCISCO	436.53		125.23	561.76	7,680.24
2	GONZALEZ GOMEZ ALBERTO	5,221.14		353.06	5,574.20	68,772.36
3	GUZMAN GUZMAN J. CARLOS	0.00		47.26	47.26	25,946.52
4	JUAREZ AGUILAR EDITH	710.51		201.78	912.29	8,665.21
5	MARTINEZ MARTINEZ H. MIRIAM	1,476.65		292.58	1,769.23	11,629.77
6	TORRES FLORES E. OSCAR	5,918.65		179.72	6,098.37	1,601.63
7	MUNGUIA FERNANDEZ J. JAVIER	570.98		718.57	1,289.55	29,968.56
8	VAZQUEZ RAMIREZ MA. LUISA	396.18		134.64	530.82	7,418.63



ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DEL TIEMPO EXTRA GRAVADO

MARZO

CASTRO JIMENEZ FRANCISCO

TERCER SEMANA

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	TOTAL
TOTAL DE HORAS	2	0	0	3	0	5
HORAS EXENTAS	2	0	0	3	0	5
HORAS GRAVADAS	0	0	0	0	0	0

SUELDO DIARIO	230.00	CUOTA DOBLE	57.50
CUOTA POR HORA	28.75	CUOTA TRIPLE	86.25

IMPORTE

EXENTO GRAVADO
 50% HRS DOBLES

IMPORTE HORAS DOBI	57.50*5=	287.50	143.75	143.75
IMPORTE HORAS TRIP	86.25*0=	0.00	0.00	0.00
		<u>287.50</u>	<u>143.75</u>	<u>143.75</u>

CUARTA SEMANA

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	TOTAL
TOTAL DE HORAS	2	0	3	3	1	9
HORAS EXENTAS	2	0	3	3	1	9
HORAS GRAVADAS	0	0	0	0	0	0

SUELDO DIARIO	230.00	CUOTA DOBLE	57.50
CUOTA POR HORA	28.75	CUOTA TRIPLE	86.25

IMPORTE

EXENTO GRAVADO
 50% HRS DOBLES

IMPORTE HORAS DOBI	57.50*9=	517.50	258.75	258.75
IMPORTE HORAS TRIP	86.25*0=	0.00	0.00	0.00
		<u>517.50</u>	<u>258.75</u>	<u>258.75</u>

		TERCERA	CUARTA
EXENTO 5 SMG	43.65*5=21:	143.75	218.25
TOTAL GRAVADO	DIFERENCIA	<u>143.75</u>	<u>299.25</u>
		<u>287.50</u>	<u>517.50</u>

FALTA DE ORIGEN

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
DETERMINACIÓN DEL TIEMPO EXTRA GRAVADO

MARZO

VAZQUEZ RAMIREZ MARIA LUISA

PRIMERA SEMANA

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	TOTAL
TOTAL DE HORAS	5	3	2	3	1	14
HORAS EXENTAS	3	3	2	0	0	8
HORAS GRAVADAS	2	0	0	3	1	6

SUELDO DIARIO	183.33	CUOTA DOBLE	45.83
CUOTA POR HORA	22.92	CUOTA TRIPLE	68.75

IMPORTE

EXENTO GRAVADO
 50% HRS DOBLES

IMPORTE HORAS DOBI	57.50*8=	366.66	183.33	183.33
IMPORTE HORAS TRIP	86.25*6=	412.49	0.00	412.49
		<u>779.15</u>	<u>183.33</u>	<u>595.82</u>

SEGUNDA SEMANA

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	TOTAL
TOTAL DE HORAS	4	2	3	2	0	11
HORAS EXENTAS	3	2	3	0	0	8
HORAS GRAVADAS	1	0	0	2	0	3

SUELDO DIARIO	230.00	CUOTA DOBLE	57.50
CUOTA POR HORA	28.75	CUOTA TRIPLE	86.25

IMPORTE

EXENTO GRAVADO
 50% HRS DOBLES

IMPORTE HORAS DOBI	57.50*8=	460.00	230.00	230.00
IMPORTE HORAS TRIP	86.25*3=	258.75	0.00	258.75
		<u>718.75</u>	<u>230.00</u>	<u>488.75</u>

PRIMERA SEGUNDA

EXENTO 5 SMG	43.65*5=21:	218.25	218.25
TOTAL GRAVADO	DIFERENCIA	560.90	500.50
		<u>779.15</u>	<u>718.75</u>

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE ISR RETENCIÓN POR SALARIOS
MARZO 2003

FRANCISCO CASTRO JIMENEZ			
PERCEPCIÓN	Total	Exento	Gravado
SUELDO	6,670.00		6,670.00
PREMIO DE PUNT	100.00		100.00
HORAS EXTRAS	805.00	362.00	443.00
VALES DESPENSA	667.00	667.00	0.00
	<u>8,242.00</u>	<u>1,029.00</u>	<u>7,213.00</u>
IMPUESTO			
	BASE GRAVABLE	7,213.00	
(-)	LIMITE INFERIOR	6,551.07	
(=)	EXCEDENTE S/LIM INF	661.93	
(X)	% S/EXCEDENTE	25.00%	
(=)	IMPUESTO MARGINAL	165.48	
(+)	CUOTA FIJA	822.01	
(=)	ISPT MENSUAL BRUTO	987.49	
SUBSIDIO			
	IMPUESTO MARGINAL	165.48	
(X)	% S/IMPTO MARGINAL	50.00%	
(=)	SUBSIDIO	82.74	
(+)	CUOTA FIJA	410.93	
(=)	SUBSIDIO TOTAL	493.67	
	SUBSIDIO ACREDIT.	0.7972	
TOTAL IMPUESTO			
	ISPT MENSUAL BRUTO	987.49	
(-)	SUBSIDIO ACREDIT.	393.55	
(=)	ISPT MENSUAL BRUTO	593.94	
(-)	CREDITO AL SALARIO	157.41	
(=)	ISPT A PAGAR	436.53	

**TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN**

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE ISR RETENCIÓN POR SALARIOS
MARZO 2003

ALBERTO GONZÁLEZ GOMEZ			
PERCEPCIÓN	Total	Exento	Gravado
SUELDO	14,000.00		14,000.00
VALES DESPENSA	1,400.00	1,368.69	31.31
	<u>15,400.00</u>	<u>1,368.69</u>	<u>14,031.31</u>
IMPUESTO			
	BASE GRAVABLE	14,031.31	
(-)	LIMITE INFERIOR	9,117.63	
(=)	EXCEDENTE S/LIM INF	4,913.68	
(X)	% S/EXCEDENTE	33.00%	
(=)	IMPUESTO MARGINAL	1,621.51	
(+)	CUOTA FIJA	1,568.80	
(=)	ISPT MENSUAL BRUTO	3,190.31	
SUBSIDIO			
	IMPUESTO MARGINAL	1,621.51	
(X)	% S/IMPTO MARGINAL	40.00%	
(=)	SUBSIDIO	648.61	
(+)	CUOTA FIJA	784.39	
(=)	SUBSIDIO TOTAL	1,433.00	
	SUBSIDIO ACREDIT.	0.7972	
TOTAL IMPUESTO			
	ISPT MENSUAL BRUTO	3,190.31	
(-)	SUBSIDIO ACREDIT.	1,142.38	
(=)	ISPT MENSUAL BRUTO	2,047.93	
(-)	CREDITO AL SALARIO	157.41	
(=)	ISPT A PAGAR	1,890.52	

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE ISR RETENCIÓN POR SALARIOS
MARZO 2003

JUAN CARLOS GUZMAN GUZMAN			
PERCEPCIÓN	Total	Exento	Gravado
SUELDO	2,659.86		2,659.86
VALES DESPENSA	265.99	265.99	0.00
	2,925.85	265.99	2,659.86
IMPUESTO			
	BASE GRAVABLE	2,659.86	
(-)	LIMITE INFERIOR	439.20	
(=)	EXCEDENTE S/LIM INF	2,220.66	
(X)	% S/EXCEDENTE	10.00%	
(=)	IMPUESTO MARGINAL	222.07	
(+)	CUOTA FIJA	13.17	
(=)	ISPT MENSUAL BRUTO	235.24	
SUBSIDIO			
	IMPUESTO MARGINAL	222.07	
(X)	% S/IMPTO MARGINAL	50.00%	
(=)	SUBSIDIO	111.03	
(+)	CUOTA FIJA	6.59	
(=)	SUBSIDIO TOTAL	117.62	
	SUBSIDIO ACREDIT.	0.7972	
TOTAL IMPUESTO			
	ISPT MENSUAL BRUTO	235.24	
(-)	SUBSIDIO ACREDIT.	93.77	
(=)	ISPT MENSUAL BRUTO	141.47	
(-)	CREDITO AL SALARIO	157.41	
(=)	ISPT A PAGAR	-15.94	

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE ISR RETENCIÓN POR SALARIOS
MARZO 2003

EDITH JUAREZ AGUILAR			
PERCEPCIÓN	Total	Exento	Gravado
SUELDO	8,525.00		8,525.00
PREMIO DE PUNT	200.00		200.00
VALES DESPENSA	852.50	852.50	0.00
	9,577.50	852.50	8,725.00
IMPUESTO			
	BASE GRAVABLE	8,725.00	
(-)	LIMITE INFERIOR	7,615.33	
(=)	EXCEDENTE S/LIM INF	1,109.67	
(X)	% S/EXCEDENTE	32.00%	
(=)	IMPUESTO MARGINAL	355.09	
(+)	CUOTA FIJA	1,088.07	
(=)	ISPT MENSUAL BRUTO	1,443.16	
SUBSIDIO			
	IMPUESTO MARGINAL	355.09	
(X)	% S/IMPTO MARGINAL	50.00%	
(=)	SUBSIDIO	177.55	
(+)	CUOTA FIJA	544.04	
(=)	SUBSIDIO TOTAL	721.59	
	SUBSIDIO ACREDIT.	0.7972	
TOTAL IMPUESTO			
	ISPT MENSUAL BRUTO	1,443.16	
(-)	SUBSIDIO ACREDIT.	575.25	
(=)	ISPT MENSUAL BRUTO	867.92	
(-)	CREDITO AL SALARIO	157.41	
(=)	ISPT A PAGAR	710.51	

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE ISR RETENCIÓN POR SALARIOS
MARZO 2003

HILDA MIRIAM MARTINEZ MARTINEZ			
PERCEPCIÓN	Total	Exento	Gravado
SUELDO	12,090.00		12,090.00
PREMIO DE PUNT	100.00		100.00
VALES DESPENSA	1,209.00	1,209.00	0.00
	<u>13,399.00</u>	<u>1,209.00</u>	<u>12,190.00</u>
IMPUESTO			
	BASE GRAVABLE	12,190.00	
(-)	LIMITE INFERIOR	9,117.63	
(=)	EXCEDENTE S/LIM INF	3,072.37	
(X)	% S/EXCEDENTE	33.00%	
(=)	IMPUESTO MARGINAL	1,013.88	
(+)	CUOTA FIJA	1,568.80	
(=)	ISPT MENSUAL BRUTO	2,582.68	
SUBSIDIO			
	IMPUESTO MARGINAL	1,013.88	
(X)	% S/IMPTO MARGINAL	40.00%	
(=)	SUBSIDIO	405.55	
(+)	CUOTA FIJA	784.39	
(=)	SUBSIDIO TOTAL	1,189.94	
	SUBSIDIO ACREDIT.	0.7972	
TOTAL IMPUESTO			
	ISPT MENSUAL BRUTO	2,582.68	
(-)	SUBSIDIO ACREDIT.	948.62	
(=)	ISPT MENSUAL BRUTO	1,634.06	
(-)	CREDITO AL SALARIO	157.41	
(=)	ISPT A PAGAR	1,476.65	

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE ISR RETENCIÓN POR SALARIOS
MARZO 2003

JOSÉ JAVIER MUNGUÍA FERNÁNDEZ			
PERCEPCIÓN	Total	Exento	Gravado
SUELDO	28,416.46		28,416.46
VALES DESPENSA	2,841.65	1,368.69	1,472.96
	<u>31,258.11</u>	<u>1,368.69</u>	<u>29,889.42</u>
IMPUESTO			
	BASE GRAVABLE	29,889.42	
(-)	LIMITE INFERIOR	18,388.93	
(=)	EXCEDENTE S/LIM INF	11,500.49	
(X)	% S/EXCEDENTE	34.00%	
(=)	IMPUESTO MARGINAL	3,910.17	
(+)	CUOTA FIJA	4,628.33	
(=)	ISPT MENSUAL BRUTO	8,538.50	
SUBSIDIO			
	IMPUESTO MARGINAL	3,910.17	
(X)	% S/IMPTO MARGINAL	0.00%	
(=)	SUBSIDIO	0.00	
(+)	CUOTA FIJA	3,088.86	
(=)	SUBSIDIO TOTAL	3,088.86	
	SUBSIDIO ACREDIT.	0.7972	
TOTAL IMPUESTO			
	ISPT MENSUAL BRUTO	8,538.50	
(-)	SUBSIDIO ACREDIT.	2,462.44	
(=)	ISPT MENSUAL BRUTO	6,076.06	
(-)	CREDITO AL SALARIO	157.41	
(=)	ISPT A PAGAR	5,918.65	

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE ISR RETENCIÓN POR SALARIOS
MARZO 2003

EDGAR OSCAR TORRES FLORES			
PERCEPCIÓN	Total	Exento	Gravado
SUELDO	8,000.00		8,000.00
VALES DESPENSA	800.00	800.00	0.00
	8,800.00	800.00	8,000.00
IMPUESTO			
	BASE GRAVABLE	8,000.00	
(-)	LIMITE INFERIOR	7,615.33	
(=)	EXCEDENTE S/LIM INF	384.67	
(X)	% S/EXCEDENTE	32.00%	
(=)	IMPUESTO MARGINAL	123.09	
(+)	CUOTA FIJA	1,088.07	
(=)	ISPT MENSUAL BRUTO	1,211.16	
SUBSIDIO			
	IMPUESTO MARGINAL	123.09	
(X)	% S/IMPTO MARGINAL	50.00%	
(=)	SUBSIDIO	61.55	
(+)	CUOTA FIJA	544.04	
(=)	SUBSIDIO TOTAL	605.59	
	SUBSIDIO ACREDIT.	0.7972	
TOTAL IMPUESTO			
	ISPT MENSUAL BRUTO	1,211.16	
(-)	SUBSIDIO ACREDIT.	482.77	
(=)	ISPT MENSUAL BRUTO	728.39	
(-)	CREDITO AL SALARIO	157.41	
(=)	ISPT A PAGAR	570.98	

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE ISR RETENCIÓN POR SALARIOS
MARZO 2003

MARÍA LUISA VAZQUEZ RAMIREZ			
PERCEPCIÓN	Total	Exento	Gravado
SUELDO	5,683.23		5,683.23
PREMIO DE PUNT.	200.00		200.00
HORAS EXTRAS	1,497.90	436.50	1,061.40
VALES DESPENSA	568.32	568.32	0.00
	<u>7,949.45</u>	<u>1,004.82</u>	<u>6,944.63</u>
IMPUESTO			
	BASE GRAVABLE	6,944.63	
(-)	LIMITE INFERIOR	6,551.07	
(=)	EXCEDENTE S/LIM INF	393.56	
(X)	% S/EXCEDENTE	25.00%	
(=)	IMPUESTO MARGINAL	98.39	
(+)	CUOTA FIJA	822.01	
(=)	ISPT MENSUAL BRUTO	920.40	
SUBSIDIO			
	IMPUESTO MARGINAL	98.39	
(X)	% S/IMPTO MARGINAL	50.00%	
(=)	SUBSIDIO	49.20	
(+)	CUOTA FIJA	410.93	
(=)	SUBSIDIO TOTAL	460.13	
	SUBSIDIO ACREDIT.	0.7972	
TOTAL IMPUESTO			
	ISPT MENSUAL BRUTO	920.40	
(-)	SUBSIDIO ACREDIT.	366.81	
(=)	ISPT MENSUAL BRUTO	553.59	
(-)	CREDITO AL SALARIO	157.41	
(=)	ISPT A PAGAR	396.18	

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE SALARIO MIXTO
PRIMER BIMESTRE 2003

No	NOMBRE	SUELDO DIARIO	VALES DE DESPENSA	PREMIO PUNT/ASIST	TIEMPO EXTRA	TOTAL VARIABLES	SALARIO VARIABLE	SALARIO INT FIJO	SALARIO MIXTO
1	GONZALEZ GOMEZ ALBERTO	500.00	2,900.00	200.00		3,100.00	53.45	525.35	578.80
2	GUZMAN GUZMAN JUAN CARLOS	126.66	721.96		604.09	1,326.05	23.26	132.73	155.99
3	JUAREZ AGUILAR EDITH	275.00	1,622.50		811.25	2,433.75	41.25	288.56	329.81
4	MARTINEZ MARTINEZ H. MIRIAM	390.00	2,301.00	100.00		2,401.00	40.69	408.68	449.37
5	MUNGUJA FERNANDEZ J. JAVIER	916.66	5,408.29			5,408.29	91.67	963.13	1054.80
6	VAZQUEZ RAMIREZ MARIA LUISA	183.33	1,081.65	300.00	1496.47	2,878.12	48.78	192.62	241.41

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.

CÁLCULO DE SALARIO INTEGRADO FIJO

MARZO 2003

Nº	NOMBRE	SUELDO DIARIO	FECHA DE INGRESO	AÑOS ANTIGÜEDAD	DÍAS VACACIONES	PRIMA VACACIONAL 25%	AGUINALDO	SUMA	FACTOR INTEGRACION	SALARIO INTEGRADO
1	CASTRO JIMEHEZ FRANCISCO	230.00	10/03/03	1	6	1.50	15	16.50	0.0452	240.40
2	GONZALEZ GOMEZ ALBERTO	500.00	15/06/97	7	14	3.50	15	18.50	0.0507	525.35
3	GUZMAN GUZMAN JUAN CARLOS	126.66	01/01/01	3	10	2.50	15	17.50	0.0479	132.73
4	JUAREZ AGUILAR EDITH	275.00	13/07/00	4	12	3.00	15	18.00	0.0493	288.56
5	MARTINEZ MARTINEZ H. MIRIAM	390.00	20/05/01	3	10	2.50	15	17.50	0.0479	408.68
6	TORRES FLORES EDGAR OSCAR	500.00	18/03/03	1	6	1.50	15	16.50	0.0452	522.60
7	MUNGUIA FERNANDEZ J. JAVIER	916.66	16/08/99	5	14	3.50	15	18.50	0.0507	963.13
8	VAZQUEZ RAMIREZ MARIA LUISA	183.33	16/10/98	6	14	3.50	15	18.50	0.0507	192.62

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.**CÁLCULO DE SEGURO SOCIAL**

TRABAJADOR	DIAS DEL MES	DIAS TRABAJADOS	SALARIO BASE DE COTIZACION	SALARIO MENSUAL	SALARIO MINIMO MENSUAL 43.65	TRES SALARIOS MINIMOS MENSUALES	EXCEDENTE DE TRES SALARIOS MINIMOS
MARZO							
CASTRO JIMENEZ FRANCISCO	31	29	240.40	6,971.60	1,265.85	3,797.55	3,174.05
GONZALEZ GOMEZ ALBERTO	31	28	578.80	16,206.40	1,222.20	3,666.60	12,539.80
GUZMAN GUZMAN JUAN CARLOS	31	21	155.99	3,275.79	916.65	2,749.95	525.84
JUAREZ AGUILAR EDITH	31	31	329.81	10,224.11	1,353.15	4,059.45	6,164.66
MARTINEZ MARTINEZ H. MIRIAM	31	31	449.37	13,930.47	1,353.15	4,059.45	9,871.02
TORRES FLORES EDGAR OSCAR	31	16	522.60	8,361.60	698.40	2,095.20	6,266.40
MUNGUIA FERNANDEZ J. JAVIER	31	31	1,054.80	32,698.80	1,353.15	4,059.45	28,639.35
VAZQUEZ RAMIREZ MA. LUISA	31	31	241.41	7,483.71	1,353.15	4,059.45	3,424.26
TOTAL MENSUAL							

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE SEGURO SOCIAL

TRABAJADOR	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD					
	PRESTACIONES EN ESPECIE					
	CUOTA FIJA			EXCEDENTE		
	PATRON	TRABAJADOR	TOTAL	PATRON	TRABAJADOR	TOTAL
	17.150%	0.000%	17.150%	3.550%	1.200%	4.750%
M A R Z O						
CASTRO JIMÉNEZ FRANCISCO	217.09	0.00	217.09	112.68	38.09	150.77
GÓNZALEZ GÓMEZ ALBERTO	209.61	0.00	209.61	445.16	150.48	595.64
GUZMAN GUZMAN JUAN CARLOS	157.21	0.00	157.21	18.67	6.31	24.98
JUAREZ AGUILAR EDITH	232.07	0.00	232.07	218.85	73.98	292.82
MARTINEZ MARTINEZ H. MIRIAM	232.07	0.00	232.07	350.42	118.45	468.87
TORRES FLORES EDGAR OSCAR	119.78	0.00	119.78	222.46	75.20	297.65
MUNGUIA FERNANDEZ J. JAVIER	232.07	0.00	232.07	1,016.70	343.67	1,360.37
VAZQUEZ RAMIREZ MA. LUISA	232.07	0.00	232.07	121.56	41.09	162.65
TOTAL MENSUAL	1,631.94	0.00	1,631.94	2,506.49	847.26	3,353.76

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
CÁLCULO DE SEGURO SOCIAL

TRABAJADOR	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD					
	PRESTACIONES EN DINERO			GASTOS MEDICOS		
	UNICA			PENSIONADOS		
	PATRON	TRABAJADOR	TOTAL	PATRON	TRABAJADOR	TOTAL
	0.700%	0.250%	0.950%	1.050%	0.375%	1.425%
MARZO						
CASTRO JIMENEZ FRANCISCO	48.80	17.43	66.23	73.20	26.14	99.35
GONZALEZ GOMEZ ALBERTO	113.44	40.52	153.96	170.17	60.77	230.94
GUZMAN GUZMAN JUAN CARLOS	22.93	8.19	31.12	34.40	12.28	46.68
JUAREZ AGUILAR EDITH	71.57	25.56	97.13	107.35	38.34	145.69
MARTINEZ MARTINEZ H. MIRIAM	97.51	34.83	132.34	146.27	52.24	198.51
TORRES FLORES EDGAR OSCAR	58.53	20.90	79.44	87.80	31.36	119.15
MUNGUIA FERNANDEZ J. JAVIER	228.89	81.75	310.64	343.34	122.62	465.96
VAZQUEZ RAMIREZ MA. LUISA	52.39	18.71	71.10	78.58	28.06	106.64
TOTAL MENSUAL	694.07	247.88	941.95	1,041.10	371.82	1,412.92

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.

CÁLCULO DE SEGURO SOCIAL

TRABAJADOR	INVALIDEZ Y VIDA			GUARDERIAS Y GASTOS DE PREVISION SOCIAL		
	PATRON	TRABAJADOR	TOTAL	PATRON	TRABAJADOR	TOTAL
MARZO	1.750%	0.625%	2.375%	1.000%	0.000%	1.000%
CASTRO JIMENEZ FRANCISCO	122.00	43.57	165.58	69.72	0.00	69.72
GONZALEZ GÓMEZ ALBERTO	283.61	101.29	384.90	162.06	0.00	162.06
GUZMAN GUZMAN JUAN CARLOS	57.33	20.47	77.80	32.76	0.00	32.76
JUAREZ AGUILAR EDITH	178.92	63.90	242.82	102.24	0.00	102.24
MARTINEZ MARTINEZ H. MIRIAM	243.78	87.07	330.85	139.30	0.00	139.30
TORRES FLORES EDGAR OSCAR	146.33	52.26	198.59	83.62	0.00	83.62
MUNGUJA FERNANDEZ J. JAVIER	472.23	170.53	642.76	326.99	0.00	326.99
VAZQUEZ RAMIREZ MA. LUISA	130.96	46.77	177.74	74.84	0.00	74.84
TOTAL MENSUAL	1,635.17	585.86	2,221.03	991.52	0.00	991.52

TRABAJADOR	RIESGO DE TRABAJO			TOTAL DE APORTACIONES		
	PATRON	TRABAJADOR	TOTAL	PATRON	TRABAJADOR	TOTAL
	2.5641%	0.000%	2.5641%	27.764%	2.450%	30.214%
MARZO						
CASTRO JIMENEZ FRANCISCO	178.76	0.00	178.76	822.25	125.23	947.49
GONZALEZ GOMEZ ALBERTO	415.55	0.00	415.55	1,799.61	353.06	2,152.66
GUZMAN GUZMAN JUAN CARLOS	83.99	0.00	83.99	407.28	47.26	454.54
JUAREZ AGUILAR EDITH	262.16	0.00	262.16	1,173.15	201.78	1,374.93
MARTINEZ MARTINEZ H. MIRIAM	357.19	0.00	357.19	1,566.55	292.58	1,859.13
TORRES FLORES EDGAR OSCAR	214.40	0.00	214.40	932.90	179.72	1,112.62
MUNGUÍA FERNANDEZ J. JAVIER	838.43	0.00	838.43	3,458.64	718.57	4,177.21
VAZQUEZ RAMIREZ MA. LUISA	191.89	0.00	191.89	882.28	134.64	1,016.92
TOTAL MENSUAL	2,542.37	0.00	2,542.37	11,042.66	2,052.83	13,095.49

I M S S
W2000

SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION
CEDULA DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS

INONAVIT
Página: 1

Fecha : 06/Feb/1997

Area Geográfica: A

Registro Patronal: Y64-30758-10-9 RFC: EPR-960920-629 Actividad: SERVICIOS DE ASESORIA ADMIN Y ORGANIZAC

Nombre o Razón Social: ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.

Delegación IMSS: 38 DEL. BUROESTI DF 3

Domicilio: CALE DE LOS LEONES #117-205B LAS AGUILAS

Población y Municipio/Deleg.D.F.: D.F. ALVARO OBREGON

Código Postal: 01710

Entidad: 09 DISTRITO FEDERAL

Prima de R.T. :

2.56410

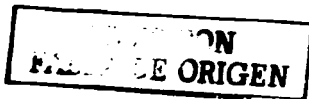
Mes y Año de Proceso: 3 / 2003

No. Seguridad Social			Nombre			Enfermedades y Maternidad		RFC/CURP				
Clave	Fecha	Días	SDI	Ino. Aus.	C.F.	Exc.	P.D.	G.M.P.	R.T.	I.V.	G.P.S.	Suma
A	45-96-80-0306-6 03/Mar/2003 29		240.40	0 0	217.09	150.77	66.23	99.35	CAJF801005HDFSMR02 178.76 165.58	69.72	947.50	
B	07-94-75-0913-4 01/Mar/2003 28 28/Mar/2003		578.80	0 0	209.61	595.64	153.96	230.94	GOGA751121HDFMPL03 415.55 384.90	162.06	2,152.66	
B	28-96-80-0450-8 01/Mar/2003 21 21/Mar/2003		155.99	0 0	157.21	24.98	31.12	46.68	GUGJ801109HDFZZN08 83.99 77.80	32.76	454.54	
M/S	11-97-78-1923-1 01/Mar/2003 31		329.81	0 0	232.07	292.82	97.13	145.69	JUAE-780618-E94 262.16 242.82	102.24	1,374.93	
M/S	28-92-73-4096-9 01/Mar/2003 31		449.37	0 0	232.07	468.87	132.34	198.51	MAHG-740614-UX2 357.19 330.85	139.30	1,859.13	
M/S	30-89-64-0140-0 01/Mar/2003 31		1054.80	0 0	232.07	1360.37	310.64	465.96	MUFJ641006HMCNRW05 838.43 642.75	326.99	4,177.21	
A	30-95-73-1560-6 16/Mar/2003 16		522.60	0 0	119.78	297.65	79.44	119.15	TOPE730913HDFRLD02 214.40 198.59	83.62	1,112.63	
M/S	01-74-58-4832-3 01/Mar/2003 31		241.41	0 0	232.07	162.65	71.10	106.64	VARL-580310- 191.89 177.74	74.84	1,016.93	
			218	1,631.97		3,353.75	941.96	1,412.92	2,542.37	2,221.03	991.53	13,095.53

Total a Pagar ----> \$ 13,095.53
 * Trabajadores con Artículo 33
 * Trabajadores Pensionados IV
 * Trabajadores Pensionados CV
 * Trabajadores con Semana Reducida
 ** Trabajadores con Jornada Reducida
 SDI ----> Salario Diario Integrado
 Inc. ----> Incapacidades
 Aus. ----> Ausentismos

Total de Cotizantes ----> 8
 C.F. ----> Cuota Fija
 Exc. ----> Excedente 3 SMGDF
 P.D. ----> Prestaciones en Dinero
 G.M.P. ----> Gastos Médicos Pensionados (Art. 25)
 R.T. ----> Riesgos de Trabajo
 I.V. ----> Invalides y Vida
 G.P.S. ----> Guarderías y Prestaciones Sociales
 Salario mínimo del D.F. ----> 43.65 01/01/2003

Para el cálculo del seguro de IV se utilizará el tope salarial establecido en la ley del Seguro Social.



ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.

CÁLCULO DEL 2% S/NOMINA

MARZO 2003

No.	NOMBRE	SUELDO DIARIO	DIAS TRABAJADOS	SUELDO	PREMIO PUNTUALIDAD	HORAS EXTRAS	VALES DESPENSA	VACA CIONES
1	CASTRO JIMENEZ FRANCISCO	230.00	29.00	6,670.00	100.00	805.00	667.00	
2	GONZALEZ GOMEZ ALBERTO	500.00	28.00	14,000.00			1,400.00	4,698.63
3	GUZMAN GUZMAN J. CARLOS	126.66	21.00	2,659.86			265.99	222.09
4	JUAREZ AGUILAR EDITH	275.00	31.00	8,525.00	200.00		852.50	
5	MARTINEZ MARTINEZ H. MIRIAM	390.00	31.00	12,090.00	100.00		1,209.00	
6	TORRES FLORES E. OSCAR	500.00	14.00	7,000.00			700.00	
7	MUNGUIA FERNANDEZ J. JAVIER	916.66	31.00	28,416.46			2,841.65	
8	VAZQUEZ RAMIREZ MA. LUISA	183.33	31.00	5,683.23	200.00	1,497.90	568.32	

No.	NOMBRE	PRIMA VACAC.	AGUINALDO	GRATIFICACION	INDEMNIZACIÓN	PRIMA DE ANTIGÜEDAD	TOTAL PERCEPCIONES
1	CASTRO JIMENEZ FRANCISCO						8,242.00
2	GONZALEZ GOMEZ ALBERTO	1,174.66	1,787.67	45,000.00		6,285.60	74,346.56
3	GUZMAN GUZMAN J. CARLOS	55.52	418.42		20,278.70	2,095.20	25,993.78
4	JUAREZ AGUILAR EDITH						9,577.50
5	MARTINEZ MARTINEZ H. MIRIAM						13,399.00
6	TORRES FLORES E. OSCAR						7,700.00
7	MUNGUIA FERNANDEZ J. JAVIER						31,258.11
8	VAZQUEZ RAMIREZ MA. LUISA						7,949.45

178,466.39

MONTO APLICATIVO

178,466.39

TASA 2%

2.00%

TOTAL IMPUESTO

3,569.33



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL

SECRETARÍA DE FINANZAS
TESORERÍA

FORMATO UNIVERSAL DE LA TESORERÍA 2002

(PAGA PAGO EN SUCURSALES/BANCAFIAS. FAVOR DE NO USAR CENTROS
ANTES DE LLENAR ESTE FORMATO. CONSULTE LA GUÍA ADJUNTA. ESCRIBA COMPLETO DE MODI)

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.

CALZ. DE LOS LEONES No. 117 INT 205-B COL. LAS AGUILAS CP 01710

NOMBRE, DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL
CALLE, NÚMERO, COLORES Y CÓDIGO POSTAL

**¡LLENE UNA
SOLA SECCIÓN!**

**TESIS CON
A DE ORIGEN**

TRÁNSITO, VIALIDAD Y MEDIO AMBIENTE (Claves 1 a la 51)			
CLAVE DE PAGO	Nº. DE PLACA	MARCA	MODELO
			FOLIO DE INFRACCIÓN
			IMPORTE

TRÁMITES DEL REGISTRO CIVIL (Claves 52 y 53)			
CLAVE DE PAGO	Nº. DE COPIAS	PRECIO	IMPORTE
	NÚMERO DOCUMENTO	CU	SUCESOS
			CÓDIGO ESPECIAL
			" CON CORREO
			IMPORTE
			(Claves 57 a la 75)

SERVICIOS DE LA POLICÍA (Claves 76 y 79)			
CLAVE DE PAGO	FOLIO DE FACTURA		IMPORTE

IMPUESTO PREDIAL (Claves 80 y 81)			
CLAVE DE PAGO	Nº. DE CUENTA	BIMESTRE	AÑO
			IMPORTE DE LA BOLETA

DERECHOS POR SUMINISTRO DE AGUA (Claves 82 y 83)			
CLAVE DE PAGO	Nº. DE CUENTA	BIMESTRE	AÑO
			IMPORTE DE LA BOLETA

TENENCIA Y DERECHOS VEHICULARES (Claves 84 a la 87)			
CLAVE DE PAGO	MARCA	MODELO	Nº. DE CILINDROS
	SUBMARCA	Nº. DE	VALOR FACTURA
			DEL VEHÍCULO
			EJERCICIO FISCAL

OTROS IMPUESTOS (Claves 88 a la 93)			
CLAVE DE PAGO	R.F.C.	Nº. CUENTA PREDIAL	MES
			AÑO

ESTE FORMATO DEBE SER LLENADO EN TODAS LAS SUCURSALES/BANCAFIAS Y EN LOS CENTROS DE SERVICIOS AL CLIENTE (CSC) DEL BANCO Y CENITRA (FOMSA Y BANCOS DE CALZAS)

ATENCIÓN: INFORMACIÓN SOBRE EL PAGO EN LINEA DE CAPTURA
Es independiente contar con su línea de captura y la red de seguridad.
Para obtenerlas, llame a LOCAL 8 al 5658-1111 o consulte en Internet en
www.finanzas.df.gob.mx y tenga a la mano la información que se solicita
en el formato.

VIGENCIA VÁLIDA HASTA: Día 17 Mes 04 Año 03

LÍNEA DE CAPTURA: 8181EPRI91691G1X11B131F131016151312

IMPORTE	3,569
DERECHOS	
ACTUALIZACIÓN	
RECAMBOS	
OTROS	
TOTAL A PAGAR	3,569

CLAVE DE PAGO	8181EPRI91691G1X11B131F131016151312
	LÍNEA DE CAPTURA

FORMATO UNIVERSAL DE LA TESORERÍA 2002	
GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL	
SECRETARÍA DE FINANZAS	
TESORERÍA	
IMPORTE: SI NO CUENTA CON SU LÍNEA DE CAPTURA, NO PODRÁ REALIZAR SU PAGO EN EL BANCO	

IMPORTE	3,569
DERECHOS	
ACTUALIZACIÓN	
RECAMBOS	
OTROS	
TOTAL A PAGAR	3,569

FINIQUITO

NOMBRE: ALBERTO GONZÁLEZ GÓMEZ
INGRESO: 03 MAYO 1997
RENUNCIA: 28 MARZO 2003
SUELDO DIARIO: 500.00
DÍAS TRABAJADOS 2003: 87
ANTIGÜEDAD: 5 AÑOS 8 MESES

PERCEPCIONES	BASE DIARIA	DÍAS PROPORCIONADOS	IMPORTE TOTAL
VACACIONES	500.00	9.40	4,698.63
PRIMA VACACIONAL	500.00		1,174.66
AGUINALDO	500.00	3.58	1,787.67
GRATIFICACIÓN	500.00	90.00	45,000.00
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	87.30	72.00	6,285.60
TOTAL DE PERCEPCIONES			58,946.56
DEDUCCIONES			
RETENCIÓN DE ISR			3,895.29
PERCEPCIÓN NETA			55,051.27

VACACIONES

AÑOS TRABAJADOS: 5 AÑOS 8 MESES		EXENTO	GRAVADO
VACACIONES: 14 DÍAS			
PARTE PROPORCIONAL DIARIA 14/36:	0.04		
(*) DÍAS CORRESPONDIENTES 8 MESES:	245		
(=) DÍAS PROPORCIONALES	9.40		
(*) SALARIO DIARIO	500.00		
(=) TOTAL DE VACACIONES	4,698.63	0.00	4,698.63

PRIMA VACACIONAL

TOTAL DE VACACIONES	4,698.63		
(*) PRIMA VACACIONAL %	25%		
(=) TOTAL DE PRIMA VACACIONAL	1,174.66	654.75	519.91

AGUINALDO

DÍAS DE AGUINALDO:	15		
PARTE PROPORCIONAL DIARIA: 15/36	0.04		
(*) DÍAS TRABAJADOS 2003	87		
(=) DÍAS PROPORCIONALES	3.58		
(*) SALARIO DIARIO	500.00		
(=) TOTAL AGUINALDO	1787.67	1309.50	478.17

GRATIFICACIÓN

GRATIFICACIÓN	
DÍAS DE GRATIFICACIÓN: 15 POR AÑO	15
(*) AÑOS TRABAJADOS: 5 AÑOS 8 MESES	6
(=) DÍAS CORRESPONDIENTES	90
(*) SALARIO DIARIO	500.00
(=) TOTAL DE GRATIFICACIÓN	45,000.00

PRIMA DE ANTIGÜEDAD	
AÑOS TRABAJADOS: 5 AÑOS 10 MESE	6
(*) DÍAS DE PRIMA DE ANT. 12 POR AÑO	12
(=) DÍAS CORRESPONDIENTES	72
(*) TOPE 2 SMGDF=2*43.65	87.30
(=) TOTAL PRIMA DE ANTIGÜEDAD	6,285.60

GRATIFICACIÓN+PRIMA DE ANTIGÜEDAD 51,285.60 23,571.00 27,714.60

TOTAL DE PERCEPCIONES 58,946.56 25,535.25 33,411.31

EXENCIONES	
PRIMA VACACIONAL: 15 DÍAS SMG	654.75
AGUINALDO: 30 DÍAS SMG	1,309.50
GRATIFICACIÓN: 90 DÍAS SMG * CADA AÑO (90*43.65)*6	23,571.00

CÁLCULO DE LA RETENCIÓN DEL ISR ÚLTIMO SUELDO MENSUAL

ALBERTO GONZALEZ GOMEZ

IMPUESTO

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	15,000.00
(-) LIMITE INFERIOR	9,117.63
(= EXCEDENTE S/LIM INF	5,882.37
(*) % S/EXCEDENTE	33.00%
(= IMPUESTO MARGINAL	1,941.18
(+ CUOTA FIJA	1,568.80
(= ISR MENSUAL BRUTO	3,509.98

SUBSIDIO

IMPUESTO MARGINAL	1,941.18
(*) % S/IMPUESTO MARGINAL	40.00%
(= SUBSIDIO	776.47
(+ CUOTA FIJA	784.39
(= SUBSIDIO TOTAL	1,560.86

SUBSIDIO ACREDITABLE	0.7972
----------------------	--------

TOTAL DEL IMPUESTO

ISR MENSUAL BRUTO	3,509.98
(-) SUBSIDIO ACREDITABLE	1,244.32
(= IMPUESTO	2,265.66
(-) CRÉDITO AL SALARIO	157.41
(= IMPUESTO A RETENER	2,108.25

PROPORCIÓN

RETENCIÓN ÚLTIMO SUELDO ORDINARIO	2,108.25
(/) SUELDO	15,000.00
(= PROPORCIÓN	0.14

RETENCIÓN ISR POR GRATIFICACIÓN

INGRESO GRAVABLE	27,714.60
(*) PROPORCIÓN	0.14
RETENCIÓN DE IMPUESTO	3,895.29

INGRESOS TOTALES DE MARZO

CONCEPTO	INGRESOS TOTALES	EXENTO	GRAVADO
SUELDO	14,000.00		14,000.00
VALES DE DESPENSA	1,400.00	1,368.69	31.31
TOTAL DE INGRESOS MENSUALES	15,400.00	1,368.69	14,031.31
FINIQUITO			
VACACIONES	4,698.63	0.00	4,698.63
PRIMA VACACIONAL	1,174.66	654.75	519.91
AGUINALDO	1,787.67	1,309.50	478.17
	7,660.96	1,964.25	5,696.71
TOTAL DE INGRESOS DE MARZO	23,060.96	3,332.94	19,728.02

CÁLCULO DEL IMPUESTO POR EL TOTAL DE INGRESOS DE MARZO

IMPUESTO	
BASE GRAVABLE	19,728.02
(-) LIMITE INFERIOR	18,388.93
(=) EXCEDENTE S/LIM INF	1,339.09
(*) % S/EXCEDENTE	34.00%
(=) IMPUESTO MARGINAL	455.29
(+) CUOTA FIJA	4,628.33
(=) ISR MENSUAL BRUTO	5,083.62
SUBSIDIO	
IMPUESTO MARGINAL	455.29
(*) % S/IMPUESTO MARGINAL	30.00%
(=) SUBSIDIO	136.59
(+) CUOTA FIJA	2,008.22
(=) SUBSIDIO TOTAL	2,144.81
SUBSIDIO ACREDITABLE	0.7972
TOTAL IMPUESTO	
ISR MENSUAL BRUTO	5,083.62
(-) SUBSIDIO ACREDITABLE	1,709.84
(=) RETENCIÓN ISR	3,373.78
(-) CRÉDITO AL SALARIO	157.41
(=) ISR A RETENER	3,216.37

RESUMEN DE RETENCIÓN DE IMPUESTO

RETENCIÓN ISR POR FINIQUITO	3,216.37
(+) RETENCIÓN ISR POR GRATIFICACIÓN	3,895.29
(-) RETENCIÓN ISR RETENIDO EN EL ÚLTIMO	1,890.52
TOTAL DE IMPUESTO A RETENER	5,221.14

INDEMNIZACIÓN

NOMBRE: JUAN CARLOS GUZMAN GUZMAN
 INGRESO: 01 ENERO 2001
 RESCISIÓN: 28 MARZO 2003
 SUELDO DIARIO: 126.66
 DÍAS TRABAJADOS 2003: 80
 ANTIGÜEDAD: 2 AÑOS

PERCEPCIONES	BASE DIARIA	DÍAS PROPORCIONADOS	IMPORTE TOTAL
VACACIONES	126.66	1.75	222.09
PRIMA VACACIONAL	126.66		55.52
AGUINALDO	126.66	3.58	416.42
GRATIFICACIÓN	155.99	130.00	20,278.70
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	87.30	24.00	2,095.20
TOTAL DE PERCEPCIONES			23,067.93
DEDUCCIONES			
RETENCIÓN DE IMPUESTO			0.00
PERCEPCIÓN NETA			23,067.93

VACACIONES

	EXENTO	GRAVADO
AÑOS TRABAJADOS: 2 AÑOS 3 MESES		
VACACIONES: 8 DÍAS		
PARTE PROPORCIONAL DIARIA 8/365=	0.02	
(*) DÍAS CORRESPONDIENTES 3 MESES:	80	
(=) DÍAS PROPORCIONALES	1.75	
(*) SALARIO DIARIO	126.66	
(=) TOTAL DE VACACIONES	222.09	0.00 222.09

PRIMA VACACIONAL

TOTAL DE VACACIONES	222.09		
(*) PRIMA VACACIONAL %	25%		
(=) TOTAL DE PRIMA VACACIONAL	55.52	55.52	0.00

AGUINALDO

DÍAS DE AGUINALDO:	15		
PARTE PROPORCIONAL DIARIA: 15/36	0.04		
(*) DÍAS TRABAJADOS 2003	80		
(=) DÍAS PROPORCIONALES	3.29		
(*) SALARIO DIARIO	126.66		
(=) TOTAL AGUINALDO	416.42	416.42	0.00

INDEMNIZACIÓN

DÍAS DE INDEMNIZACIÓN: 90 DÍAS	90
(*) SALARIO INTEGRADO	155.99
(=) SUBTOTAL	14,039.10
DÍAS DE INDEMNIZACIÓN: 40 DÍAS	40.00
(*) SALARIO INTEGRADO	155.99
(=) SUBTOTAL	6,239.60
TOTAL DE INDEMNIZACIÓN	20,278.70

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

AÑOS TRABAJADOS: 2 AÑOS 3 MESES	2
(*) DÍAS DE PRIMA DE ANT. 12 POR AÑO	12
(=) DÍAS CORRESPONDIENTES	24
(*) TOPE 2 SMGDF=2*43.65	87.30
(=) TOTAL PRIMA DE ANTIGÜEDAD	2,095.20

GRATIFICACIÓN+PRIMA DE ANTIGÜEC	22,373.90	7,857.00	14,516.90
---------------------------------	-----------	----------	-----------

TOTAL DE PERCEPCIONES	23,067.93	8,328.94	14,738.99
------------------------------	------------------	-----------------	------------------

EXENCIONES	
PRIMA VACACIONAL: 15 DÍAS SMG	654.75
AGUINALDO: 30 DÍAS SMG	1,309.50
GRATIFICACIÓN:90 DÍAS SMG*CADA AÑO (90*43.65)*2	7,857.00

CÁLCULO DEL IMPUESTO DEL ÚLTIMO SUELDO MENSUAL

JUAN CARLOS GUZMAN GUZMAN

IMPUESTO

SALARIO MENSUAL ORDINARIO	3,800.00
(-) LIMITE INFERIOR	3,727.69
(= EXCEDENTE S/LIM INF	72.31
(*) % S/EXCEDENTE	17.00%
(= IMPUESTO MARGINAL	12.29
(+ CUOTA FIJA	342.02
(= ISPT MENSUAL BRUTO	354.31

SUBSIDIO

IMPUESTO MARGINAL	12.29
(*) % S/IMPUESTO MARGINAL	50.00%
(= SUBSIDIO	6.15
(+ CUOTA FIJA	171.02
(= SUBSIDIO TOTAL	177.17

SUBSIDIO ACREDITABLE 0.7972

TOTAL DEL IMPUESTO

ISPT MENSUAL BRUTO	354.31
(-) SUBSIDIO ACREDITABLE	141.24
(= ISPT	213.08
(-) CRÉDITO AL SALARIO	338.61
(= ISR A PAGAR	-125.53

PROPORCIÓN

ISPT ULTIMO SUELDO ORDINARIO	-125.53
(/) SUELDO	3,800.00
(= PROPORCIÓN	-0.03

ISR POR INDEMNIZACIÓN

INGRESO GRAVABLE	14,738.99
(*) PROPORCIÓN	-0.03
RETENCIÓN ISR POR INDEMNIZACIÓN	-486.91

INGRESOS TOTALES DE MARZO

CONCEPTO	INGRESOS TOTALES	EXENTO	GRAVADO
SUELDO	2,659.86		2,659.86
VALES DE DESPENSA	265.99	265.99	0.00
TOTAL DE INGRESOS MENSUALES	2,925.85	265.99	2,659.86
FINIQUITO			
VACACIONES	222.09	0.00	222.09
PRIMA VACACIONAL	55.52	55.52	0.00
AGUINALDO	416.42	416.42	0.00
TOTAL DE INGRESOS FINIQUITO	694.03	471.94	222.09
TOTAL DE INGRESOS DE MARZO	3,619.87	737.93	2,881.95

CÁLCULO DEL IMPUESTO POR EL TOTAL DE INGRESOS DE MARZO

IMPUESTO	
BASE GRAVABLE	2,881.95
(-) LIMITE INFERIOR	439.20
(=) EXCEDENTE S/LIM INF	2,442.75
(*) % S/EXCEDENTE	10.00%
(=) IMPUESTO MARGINAL	244.28
(+) CUOTA FIJA	13.17
(=) ISR MENSUAL BRUTO	257.45
SUBSIDIO	
IMPUESTO MARGINAL	244.28
(*) % S/IMPUESTO MARGINAL	50.00%
(=) SUBSIDIO	122.14
(+) CUOTA FIJA	6.59
(=) SUBSIDIO TOTAL	128.73
SUBSIDIO ACREDITABLE	0.7972
TOTAL IMPUESTO	
ISR MENSUAL BRUTO	257.45
(-) SUBSIDIO ACREDITABLE	102.52
(=) IMPUESTO	154.92
(-) CRÉDITO AL SALARIO	360.00
(=) IMPUESTO A RETENER	-205.18

RESUMEN DE ISR

RETENCIÓN ISR POR INGRESOS TOTALES M,	-205.18
(+) RETENCIÓN ISR POR INDEMNIZACIÓN	-486.91
(-) RETENCIÓN ISR RETENIDO EN EL ÚLTIMO M	-15.94
TOTAL A RETENER	-676.14
TOTAL DE IMPUESTO A RETENER	0.00

A N E X O S

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRARAN POR UNA PARTE **ESTRUCTURA PROMOCIONAL S.A. DE C.V.**, Y A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARÁ PATRÓN, REPRESENTADA POR EL **LIC. FRANCISCO ROSAS Y MONROY** Y POR LA OTRA **EDGAR OSCAR TORRES FLORES**, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DESIGNARÁ COMO EMPLEADO; DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

DECLARACIONES

1. La empresa a través de su representante legal declara:
 - a) Ser una sociedad legalmente constituida conforme a las leyes del país
 - b) Estar dedicada conforme a su objeto social, **SERVICIOS DE ASESORÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**
 - c) Tener su domicilio en: **CALZADA DE LOS LEONES No 117 INT. 205-B COL. LAS AGUILAS C.P. 01710 DELEG. ALVARO OBREGON MEXICO, D.F.**
 - d) Que con motivo de requerir los servicios del empleado para desempeñar el puesto de ASESOR cuyas labores consistirá en APOYO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

2. Por su parte el empleado declara
 - a) Llamarse como ha quedado escrito
 - b) Tener 29 años de edad en virtud de haber nacido el día 13 DE SEPTIEMBRE DE 1973
 - c) Ser de nacionalidad MEXICANA
 - d) Ser su estado civil SOLTERO

- e) Tener su domicilio en AV. CENTENARIO EDIF. 1 DEPTO. 21,
COLONIA LOMAS DE PLATEROS, DELG. ALVARO OBREGON 01480 MEXICO, D.F.
- f) Que no presta servicios subordinados o independientes en la actualidad para ninguna negociación, ni recibe percepción alguna de otra empresa, ni percibe honorarios por ningún concepto.
- g) Que no tiene enfermedad o incapacidad derivadas de un estado patológico o de cualquier otra índole ya sea permanente, parcial o transitoria que le imposibilite para desempeñar el trabajo mencionado.
- h) Que cuenta con la capacidad, conocimientos y experiencia necesarios para prestar a la empresa sus servicios personales para desempeñar el puesto de acuerdo a las estipulaciones contenidas en este contrato.

C L A U S U L A S

PRIMERA.- Los contratantes reconocen expresamente la personalidad con que se ostentan para todos los efectos legales a que haya lugar.

SEGUNDA.- Este contrato se celebra por tiempo indeterminado y se dará por terminado sin responsabilidad para las partes de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- El empleado desempeñará las labores que correspondan al puesto de ASESOR
cuyas labores de estricta confianza para la empresa. El empleado se obliga a realizar todas aquellas labores que estén relacionadas con dicha actividad, sin perjuicio de cualesquiera otras que se le encomienden.

CUARTA.- Los servicios contratados en los términos del presente contrato, los desempeñará el Empleado en el lugar o lugares que le señale la empresa.

QUINTA.- El empleado desempeñará sus trabajo personal con la intensidad, cuidado y esmero apropiados a un bajo la dirección, dependencia y subordinación. Quedando obligado a observar todas las instrucciones, políticas, reglamentos o manuales que establezca o puedan establecerse en lo futuro, y a vigilar que éstos sean cumplidos por su personal a su cargo.

SEXTA.- Por los servicios contratados, el empleado recibirá un sueldo diario de \$500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.)

que será pagado quincenalmente, los días quince y último de cada mes en el lugar que la empresa designe y en moneda de curso legal. Sueldo en el cual queda comprendido el pago correspondiente a séptimos días, días de descanso obligatorio, que establece la Ley Federal del Trabajo o que la empresa otorgue eventualmente.

SÉPTIMA.- El empleado gozará de dos días de descanso por cada cinco de trabajo, conviniéndose que dicho día será los días sábado y domingo.

OCTAVA.- La duración de la jornada de trabajo será de 8 horas, de lunes a viernes, con el siguiente horario diario: de las 8:00 a las 17:00 hrs., teniendo derecho el trabajador a tomar una hora fuera del local de la empresa para ingerir sus alimentos. El patrón en caso de ser necesario podrá cambiar el horario, la jornada o el día de descanso semanal, previo consentimiento por escrito del trabajador.

NOVENA.- Cuando la jornada ordinaria de trabajo deba prolongarse por circunstancias especiales, el trabajador se obliga a laborar tiempo extra en los términos del artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia que solo se considerarán y pagarán como horas extraordinarias las que excedan del tiempo semanal pactado en este contrato y que hayan sido autorizadas en forma escrita por el patrón o sus representantes, ya que en todos los casos queda expresamente prohibido al trabajador que labore tiempo extra, salvo que cuente con permiso escrito de persona autorizada. En ningún caso dichas horas extras excederán de las que autoriza la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA.- El trabajador se obliga a marcar tarjeta o a firmar las listas de asistencia respectivas a la entrada y salida de sus labores, el incumplimiento de este requisito se computará como falta injustificada para todos los efectos legales a que haya lugar.

DÉCIMA PRIMERA.- Son días descanso obligatorio: 1º de enero; 5 de febrero; 21 de marzo; 1º de mayo; 16 de septiembre; 20 de noviembre 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal; 25 de diciembre.

DÉCIMA SEGUNDA.- El empleado disfrutará la parte proporcional de aguinaldo, del periodo anual de vacaciones a que tenga derecho, de conformidad a lo establecido en los artículos 76 y 87 de la Ley Federal de Trabajo. Por su parte el empleado también tendrá derecho al pago de la parte proporcional de la prima vacacional de conformidad a lo que dispone el artículo 80 de la ley en materia.

DÉCIMO TERCERA.- Las partes convienen en someterse a los Planes y Programas de capacitación establecidos o que se establezcan conforme a la Ley Federal de Trabajo y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

DÉCIMO CUARTA.- Las partes convienen que lo no previsto en este pacto, se regirá por la Ley Federal del Trabajo de aplicación general y para su interpretación, observancia, ejecución y cumplimiento se someten expresamente a la competencia y jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje del D.F.

Leído por ambas partes ante los testigos que firman, sabedores de las obligaciones que por virtud de él contraten así como de las que la ley impone. Lo firman por **común acuerdo en México, Distrito Federal** a los 16 días del mes de MARZO del 2003, quedando un ejemplar en poder del empleado y uno en poder del patrón.

EL PATRÓN

EL EMPLEADO

LIC.FRANCISCO ROSAS Y M.

EDGAR OSCAR TORRES FLORES

TESTIGOS

J. JAVIER MUNGUÍA F.

MA. LUISA VAZQUEZ R.

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.
P R E S E N T E

Por medio de la presente y por así convenir a mis intereses, vengo a dar por terminado el contrato de trabajo que liga con la empresa **ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.** manifestando que a la presente fecha no se me adeuda cantidad alguna por ningún concepto de salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, tiempo extra, aguinaldo, días festivos y en general por todas y cada una de las prestaciones a que he tenido derecho durante mi estancia en ésta empresa.

Así mismo manifiesto que no he sufrido accidentes, ni enfermedades de trabajo por motivo del desempeño de mis labores, por lo que no reservo ningún derecho y acción legal en contra de **ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.** o a quien sus derechos represente.

Presento mi renuncia voluntaria con carácter irrevocable y la firmo a entera conformidad y conocimiento de lo aquí asentado, en la Ciudad de México Distrito Federal, a los 15 días del mes de marzo de 2003.

A T E N T A M E N T E

GONZÁLEZ GÓMEZ ALBERTO

FINIQUITO

TRABAJADOR: ALBERTO GONZÁLEZ GÓMEZ
INGRESO: 03 MAYO 1997
RENUNCIA: 28 MARZO 2003
SUELDO: \$500.00
ANTIGÜEDAD: 5 AÑOS 8 MESES

PERCEPCIONES	BASE DIARIA	DÍAS	IMPORTE TOTAL
VACACIONES	500.00	7.35	3,675.00
PRIMA VACACIONAL	500.00		1,174.66
AGUINALDO	500.00	3.58	1,787.67
GRATIFICACIÓN	500.00	90.00	45,000.00
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	87.30	72.00	6,285.60
TOTAL DE PERCEPCIONES			5,221.14
IMPUESTO RETENIDO			
PERCEPCIÓN NETA			52,701.79

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TOTAL A PAGAR

52,701.79

RECIBÍ

ALBERTO GONZALEZ GÓMEZ

INDEMNIZACIÓN

TRABAJADOR: JUAN CARLOS GUZMAN GUZMAN
INGRESO: 01 ENERO 2001
RENUNCIA: 28 MARZO 2003
SUELDO: \$126.66
ANTIGÜEDAD: 2 AÑOS 3 MESES

PERCEPCIONES	BASE DIARIA	DÍAS	IMPORTE TOTAL
VACACIONES	126.66	1.75	222.09
PRIMA VACACIONAL	126.66		55.52
AGUINALDO	126.66	3.29	416.42
INDEMNIZACIÓN	155.99	130.00	20,278.70
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	87.30	24.00	2,095.20
TOTAL DE PERCEPCIONES			
IMPUESTO RETENIDO			0.00
PERCEPCIÓN NETA			23,067.93

TOTAL A PAGAR

23,067.93

R E C I B I

JUAN CARLOS GUZMAN GUZMAN

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

SERVICIOS DE AFILIACION-VIGILANCIA DE DERECHOS

AVISO DE INSCRIPCION DEL TRABAJADOR

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-02

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL
Y64-30758-10 9

IMSS
CLAVE DE ARGUMENTO

TIPO DE CONTRATACION
PERMANENTE 1
EVENTUAL 2
EVENTUAL CONST 3

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR

30-95973-1560 6

CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION

TOFE730913HDFRDL02

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABBREVIATURAS)		NOMBRES	
TORRES FLORES		EDGAR OSCAR	
APELIDO PATERNO		APELIDO MATERNO	
SALARIO BASE DE COTIZACION \$ 522.60		EXCLUSIVO IMSS	
FECHA DE INGRESO AL TRABAJO 16 03 2003		FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS	
DIA (2 DIG) MES (2 DIGITOS) AÑO (4 DIG)			
LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO)			
DISTRITO FEDERAL			
FECHA DE NACIMIENTO			
13 09 1973			
NOMBRE DEL PADRE (AUN VIVADO)		OCUPACION DEL TRABAJADOR	
DANIEL TORRES		ASESOR	
NOMBRE DE LA MADRE (AUN VIVADA)		U. M. F.	
MARIA TERESA FLORES			
DOMICILIO DEL TRABAJADOR		LUGAR DE NACIMIENTO	
AV. CENTENARIO EDIF. 1 DEPTO 21		LOMAS DE PLATEROS	
CALLE Y/O MANZANA		NUMERO	
ALVARO OBREGON		MEXICO, D.F.	
MUNICIPIO		ENTIDAD	
		C.F.	
NOMBRE DENOMINACION RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO		ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.	
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO		LUGAR DE NACIMIENTO	
CALZADA DE LOS LEONES 117 DESPACHO 205-B LAS AGUILAS		LOMAS DE PLATEROS	
CALLE Y/O MANZANA		NUMERO	
ALVARO OBREGON		D.F.	
MUNICIPIO		ENTIDAD	
		C.F.	

GERENTE GENERAL

FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL

FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES.
CAPTURA/AVISOS ORIGINALES CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

TESIS CON
FAMILIA DE ORIGEN

C-8732748-10-1 LEÑESE A MACQUINA O LETRA DE MOLDE

LA REPRODUCCION O AUTORIZACION DE FIRMAS, FOTOCOPIAS, COPIAS, O CUALQUIER OTRO TIPO DE REPRODUCCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS

**INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES**

AFIL-04

**AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR
O ASEGURADO**

IMSS
CLAVE DE ARGUMENTO

NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR O ASEGURADO	8
2896-80-0450	

NÚMERO DE REGISTRO PATRONAL	9
Y64-30758-10	

CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACION
GUGJ801109HDFZZN08

VMS 10039-10-4 LLENESE A MAQUINA O LETRA O MOLDE

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR O ASEGURADO (SIN ABBREVIATURAS)		EXTEMPORANEO
GUZMAN GUZMAN JUAN CARLOS		1
APELLIDO PATRINO APELLIDO MATERNO NOMBRE (S)		APLICACION ART. 37 LSS
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO		EXCLUSIVO IMSS
ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.		FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS
EN CASO DE PERSONA FISICA NOMBRE(S)	APELLIDO PATRINO	APELLIDO MATERNO
CALZ. DE LOS LEONES	117 DESPACHO 205-B	LAS AGUILAS
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO		
CALLE Y/O MANZANA	NÚMERO	COLUMA Y/O POBLACION
ALVARO OBREGON	D. F.	01710
MUNICIPIO	ENTIDAD	C.P.
FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASEGURADO ÚLTIMO DIA DE SALARIO	CAUSA DE LA BAJA	
21 03 2003	RESCISION DE CONTRATO	
DIA (2 DIGITOS)	MES (2 DIGITOS)	AÑO (4 DIGITOS)

FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTIEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES
CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

CAPTURA / AVISOS ORIGINALES

**RECIBO CON
FALLA DE COMPEN**

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS

**INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES**

AFIL-04

**AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR
O ASEGURADO**

10 11
CLAVE DE ARGUMENTO

NUMERO DE REGISTRO SOCIAL DEL TRABAJADOR O ASEGURADO
07-94-75-0913 4

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL
Y64-30758-10 9

CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION
G0GA751121HDFNML03

VIA TELEFONO O LLENESE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR O ASEGURADO (SIN ABREVIATURAS)
GONZALEZ GOMEZ ALBERTO
APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRE (S)
EXTEMPORANEO
1 1
APLICACION ART. 37 L.S.S.

NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO
ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S. A. DE C. V.
EN CASO DE PERSONA FISICA NOMBRE(S) APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO
CALZ. DE LOS LEONES 117 DESPACHO 205-B LAS AGUILAS
CALLE Y/O BARZANA NUMERO COLONIA Y/O POBLACION
ALVARO OBREGON D. F. 01710
MUNICIPIO ENTIDAD C.P.
FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASEGURADO CAUSA DE LA BAJA
ULTIMO DIA DE SALARIO
28 03 2003 SEPARACION VOLUNTARIA
DIA (2 DIGITOS) MES (2 DIGITOS) AÑO (4 DIGITOS)

EXCLUSIVO IMSS
FECHA Y HORA DE RECEPCION
DE ESTE AVISO EN EL IMSS

FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES
CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION

CAPTURA / AVISOS ORIGINALES

CON
GEN

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS

AVISO DE INSCRIPCION DEL TRABAJADOR

**INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES**

AFIL-02

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL
Y64-30758-10 9

IMSS
CLAVE DE ARGUMENTO

TIPO DE CONTRATACION DEL TRABAJADOR

PERMANENTE	1
EVENTUAL	2
EVENTUAL CONST.	3

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR
45-96-80-0306 6

CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION
CAJF801005HDFSMR02

CASTRO		JIMENEZ		FRANCISCO	
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRE(L)	
SALARIO BASE DE COTIZACION \$ 240.40		TIPO DE SALARIO	FIJO 0	VARIABLE 1 X	MIXTO 2
FECHA DE INGRESO AL TRABAJO		MASC. FEM.		EXCLUSIVO IMSS	
03 03 2003		1 X 2		FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS	
DIA (2 DIG.) MES (2 DIGITOS) AÑO (4 DIG.)		EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DIAS QUE LABORA O EL HORARIO		OCUPACION DEL TRABAJADOR	
LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO)		FECHA DE NACIMIENTO		U. M. F.	
DISTRITO FEDERAL		05 10 1980			
NOMBRE DEL PADRE (AUN VIVO)		NOMBRE DE LA MADRE (AUN VIVA)			
FRANCISCO CASTRO JUAREZ		MARIA ELENA JIMENEZ RODRIGUEZ			
DOMICILIO DEL TRABAJADOR		CALLE Y/O MANZANA		COLUMNA Y/O POBLACION	
SUR 7 MZ 173, LT-1430		TLAHUAC		MEXICO, D.F. 13020	
MUNICIPIO		ENTIDAD		C.P.	
NOMBRE DENOMINACION RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO		ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.			
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO		CALZADA DE LOS LEONES 117 DESPACHO 205-B LAS AGUILAS			
MUNICIPIO		NUMERO		COLUMNA Y/O POBLACION	
ALVARO OBREGON		D.F.		01710	
MUNICIPIO		ENTIDAD		C.P.	

GERENTE GENERAL

FIRMA DEL PATRON SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL

FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES. CAPTURAR AVISOS ORIGINALES CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

EXTEMPORANEO 1

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TABLAS Y TARIFAS MENSUALES APLICABLES PARA 2003

TARIFA ART.113

Límite Inferior	Cuota Fija	Porcentaje
0.01	0	3.00%
439.2	13.17	10.00%
3727.69	342.02	17.00%
6551.07	822.01	25.00%
7615.33	1088.07	32.00%
9117.63	1568.8	33.00%
18388.93	4628.33	34.00%

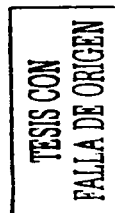
TABLA ART. 114 (SUBSIDIO)

Límite Inferior	Cuota Fija	Porcentaje
0.01	0	50.00%
439.2	6.59	50.00%
3727.69	171.02	50.00%
6551.07	410.93	50.00%
7615.33	544.04	50.00%
9117.63	784.39	40.00%
18388.93	2008.22	30.00%
28983.48	3088.86	0.00%

TABLA ART. 115 (CRÉDITO AL SALARIO)

Hasta Ingresos de: Crédito al Salario mensual

0.01	360.35
1566.15	360.19
2306.06	360.19
2349.17	360.00
3074.68	347.74
3132.25	338.61
3351.53	338.61
3936.4	313.62
4176.35	287.62
4723.71	260.85
5511.01	224.47
6298.28	192.66
6535.94	157.41





DETERMINACION DE LA PRIMA DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO DERIVADA DE LA REVISION ANUAL DE LA SINIESTRALIDAD

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

EN CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 15, FRACCION IV, 71, 72 Y 74 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DECIMO NOVENO TRANSITORIO DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 20 DE DICIEMBRE DE 2001 Y ARTICULOS 1 FRACCION I, FRACCION IV, 2 FRACCION VI, 3 Y DEL 32 AL 39 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACION, CLASIFICACION DE EMPRESAS, RECAUDACION Y FISCALIZACION; MANIFIESTO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTE DOCUMENTO SON REALES RESPECTO A LA SINIESTRALIDAD OCURRIDA EN ESTA EMPRESA

HOJA 1 DE

FECHA DE ELABORACION

04 02 2003

DIA MES AÑO

REGISTRO DE RECEPCION

DEL I.M.S.S.

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

REGISTRO PATRONAL Y64-3076810.1	DV 9	ACREDITACION POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	SI	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
NOMBRE DE LA EMPRESA O RAZON SOCIAL ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.		DOMICILIO Y TELEFONO CALZ. DE LOS LEONES No. 117 DESP. 295-B, COL. LAS AGULAS, DELEG. ALVARO OBREGON, C.P. 01715.			
ACTIVIDAD ECONOMICA O GIRO CONSULTORIA DE EMPRESAS Y ASESORIA ADMINISTRATIVA		CLASE DE RIESGO I	FRACCION NUMERO 841	PRIMA ANTERIOR 1,6473 %	

DATOS BASE PARA DETERMINAR LA PRIMA

AFILIACION LABORAL REGISTRADA EN LA EMPRESA ANUAL Y EN
PERIODO DEL 1º DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2002

CONCEPTOS, VARIABLES Y CIFRAS	
-------------------------------	--

TOTAL DE DIAS SUBSIDIADOS A CAUSA DE INCAPACIDAD TEMPORAL	S	18
SUMA DE PORCENTAJES DE LAS INCAPACIDADES PERMANENTES PARCIALES Y TOTALES DIVIDIDOS ENTRE 100	I	0000.00
NUMERO DE DEFUNIONES	D	0000
NUMERO DE TRABAJADORES PROMEDIO EXPUESTOS AL RIESGO	N	5.90
PROVEDO DE VIDA ACTIVA	V	28
FACTOR DE PRIMA	F	2.7
PRIMA MINIMA DE RIESGO	M	0.0031
DIAS DEL AÑO		365

RESULTADO DE LA DETERMINACION DE LA PRIMA

FORMULA

$$PRIMA = \left[\left(\frac{S}{365} \right) + V \right] \cdot (I + D) \cdot (F/N) \cdot M$$

DESARROLLO

PRIMA * F1	18	+ 28 * I	0.0	+ 0.0	* 2.7	* 5.90684	* 0.0031
PRIMA * F1	0.49315	+ 28 * I	0.0	+ 0.0	* 2.7	* 5.90684	* 0.0031 = 0.025641

RESULTADO

PRIMA EXPRESADA EN POR CIENTO Y PARA COMPARACION CON LA PRIMA ANTERIOR	NUEVA PRIMA :
x 100 =	(PRIMA DE LA COMPARACION)

*** EFECTUAR LA COMPARACION VER
INSTRUCCIONES

LA PRIMA EN LA QUE SE DEBERIA COGITAR, SE DETERMINO CONSIDERANDO LA SINIESTRALIDAD DE LA EMPRESA Y EN VIRTUD DE QUE SI SE REGISTRO SINIESTRALIDAD LABORAL SI SE ADECUA AL PRESENTE LA RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TEPORADOS COMO PARTE INTEGRANTE DEL MISMO TAMBIEN SE CONSIDERO LA COMPARACION DE LA PRIMA RESULTANTE DE LA FORMULA EXPRESADA EN POR CIENTO CON LA PRIMA ANTERIOR EN LA QUE SE VENIAN CUBRIENDO LAS CUOTAS AL MOMENTO DE LA REVISION LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUOTAS DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO DETERMINADA, ESTARA VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE MARZO DEL 2003 Y HASTA EL ULTIMO DIA DE FEBRERO DEL 2004

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O SUEETO OBLIGADO
O DE SU REPRESENTANTE LEGAL

LIC. FRANCISCO ROBAS Y MONROY

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DV DIGITO VERIFICADOR

CLM 27



7

RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS
(DURANTE EL PERIODO DEL 1o. DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2002)

ANTES DE INICIAR EL LLENADO LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO

HOJA 1 DE 1

PREVIO PATRONAL DV
Y 6 4 3 0 7 5 8 19

RAZON SOCIAL

ESTRUCTURA PROMOCIONAL, S.A. DE C.V.

DOMICILIO Y TELEFONO CALZ. DE LOS LEONES No. 117, DESP. 205-B
COL. LAS AGUILAS, DELG. ALVARO OBREGON CP 1710 5593.0718

RECARGO O REEVALUACION (R)	FECHA DEL ACCIDENTE O EXISTENCIA DE TRABAJO (AÑO MES DIA)	TIPO DE RIESGO	DIAS SUBSISTIDOS	PORCENTAJE DE INCAPACIDAD PERMANENTE	FECHA DE DEFUNCION (DI)	FECHA DE ALTA		
						AÑO	MES	DIAS
3001812253	LILIANA SOLARES CORONA	2002 11 21	1	0018	00	2002	12	08

NOTA: EN SU CASO (R) SI SE TRATA DE RECARGO O REEVALUACION. PARA TIPO DE RIESGO 1 = ACCIDENTE DE TRABAJO O 2 = ENFERMEDAD DE TRABAJO Y (D) SI SE TRATA DE DEFUNCION.

D V DIGITO VERIFICADOR

42

42

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

En la actualidad los contribuyentes que cuentan con una mayor carga administrativa en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales son las personas morales y las personas físicas que tienen trabajadores a su cargo. Dicha carga origina que el cumplimiento de esas obligaciones se vuelva laborioso para tales contribuyentes.

Por ésta razón actualmente el tema de los sueldos y salarios adquieren un papel primordial para cualquier organización.

Este trabajo fue realizado para una mejor comprensión del tratamiento fiscal que debe darse a los ingresos por sueldos y salarios; de acuerdo al estudio realizado se deduce que no se pueden determinar por separado las obligaciones a las que están sujetas las personas que participan en una relación de trabajo, debido a que de una obligación se deriva la otra, o mejor dicho para determinar las obligaciones a las que están sujetas tanto el trabajador como el patrón se deben tomar en cuenta todas las imposiciones que se manejan en las leyes anteriormente analizadas.

Es importante que la organización que tenga personal y que por ende tenga la obligación de elaborar la nómina deba tener un adecuado control de todos los conceptos que se derivan de ésta, también debe considerar que el Sistema Tributario Mexicano es complejo e inestable por lo que debe tomar en cuenta todos los cambios que se efectúen al renglón de sueldos y salarios, además las relaciones de trabajo deben efectuarse de acuerdo a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo ya que de ella nacen todas las obligaciones laborales tanto de los patrones como de los trabajadores, ya que si no se

llegan a cumplir cualquiera de las obligaciones estipuladas en esta Ley por cualquiera de las partes relacionadas se harán acreedores a las sanciones establecidas en la misma.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

RUEDA HEDUAN, IVAN
RUEDA DEL VALLE, IVAN
Integración Salarial, Aspectos Laborales y Fiscales
Ediciones Fiscales ISEF, S.A.
MÉXICO, D.F.
2002

PÉREZ CHÁVEZ, JOSÉ
CAMPERO GUERRERO, ELADIO
FOL OLGUÍN, RAYMUNDO
Sueldos y Salarios, Personas Físicas
Tax Editores Unidos, S.A. de C.V.
MÉXICO, D.F.
2002

HERNÁNDEZ SAMPIERI, ROBERTO
Metodología de la Investigación
Editorial McGraw-Hill
1997

LEYES

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS
Editorial Porrúa, S.A. de C.V.
MÉXICO, D.F.
2003

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Editores Mexicanos Unidos, S.A.
MÉXICO, D.F.
2003

FISCO NOMINAS 2003
Ediciones Fiscales ISEF, S.A.
MÉXICO, D.F.
2003

MULTI AGENDA FISCAL
Ediciones Fiscales ISEF, S.A.
MÉXICO, D.F.
2003

RESOLUCIÓN MISCELÁNEA FISCAL 2003
Ediciones Fiscales ISEF, S.A.
MÉXICO, D.F.
2003

PÁGINAS DE INTERNET

<http://www.imss.gob.mx/IMSS/default.htm>

<http://www.shcp.gob.mx>