



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

**EL SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO Y LAS DISPOSICIONES
JURÍDICAS QUE LO REGULAN EN MATERIA LABORAL, FISCAL Y DE
SEGURIDAD SOCIAL.**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURÍA
P R E S E N T A:

JOSÉ ANTONIO DARIO AVALOS ORDÓÑEZ

ASESOR: C.P. GUSTAVO AGUIRRE NAVARRO

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

2006



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 CUAUTITLÁN
 UNIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
 DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

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

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

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

El servicio personal subordinado y las disposiciones jurídicas que lo regulan en materia laboral, fiscal y de Seguridad Social.

que presenta el pasante: José Antonio Darío Avalos Ordoñez
 con número de cuenta: 08004403-7 para obtener el título de:
Licenciado en Contaduría.

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

A T E N T A M E N T E

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 29 de Octubre de 2005.

PRESIDENTE C.P. Gustavo Aguirre Navarro

VOCAL MCE. María de la Luz Ramos Espinosa

SECRETARIO L.D. Jorge López Garduño

PRIMER SUPLENTE L.C. Pedro Orbe Solís

SEGUNDO SUPLENTE MCE. Araceli Georgina Campos Carreón

AGRADECIMIENTOS

A Dios por haberme dado salud y fortaleza para poder asimilar los conocimientos requeridos y que me permitió vivir para poder tener el gusto de haber estudiado una carrera profesional.

A mi universidad ya que con su aplicación del programa de enseñanza y la experiencia en la formación de alumnos brillantes logro transmitir a mi persona los conocimientos necesarios para mi formación académica.

A mis maestros quienes por su dedicación a la docencia y su don para poder transmitir sus conocimientos y experiencias contribuyeron para mi formación académica.

A mi asesor por su paciencia y haber dedicado su valioso tiempo en asesorarme para la realización de este trabajo de tesis.

DEDICATORIAS

A mi esposa Celia por haber tenido la paciencia para soportar los momentos difíciles y siempre con la esperanza de vivir momentos felices.

A mis hijos Elizabeth, José Antonio y Anahí, que el esfuerzo y la dedicación que le aplique al estudio les sirva como ejemplo y espero poder despertar en ellos la motivación y empuje para que algún día tengan el mismo orgullo de terminar una carrera profesional.

A Ramses y Fernandito que esa energía con que cuentan se termine de desarrollar bien y que sus padres sepan guiarlos por el camino de la justicia y el respeto.

A mis amigos y compañeros de trabajo agradezco su ayuda y apoyo moral que me brindaron para poder realizar este trabajo de tesis.

INDICE

INTRODUCCIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

OBJETIVO GENERAL

HIPÓTESIS

ABREVIATURAS

CAPÍTULO 1.

	PAG.
ANTECEDENTES Y CONCEPTOS	
1.1 Antecedentes.....	15
1.2 Conceptos.....	17
1.3 Tipos de contratos de trabajo.....	22
1.4 Autoridades del trabajo.....	26

CAPÍTULO 2.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO BAJO EL RÉGIMEN DE SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

2.1 Ley Federal del Trabajo.....	33
2.2 Ley del Seguro Social.....	59
2.3 Ley del Infonavit.....	113
2.4 Ley del SAR.....	121

CAPÍTULO 3.

PRINCIPALES DISPOSICIONES FISCALES ESTABLECIDAS EN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA APLICABLES A LOS EGRESOS POR SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

3.1	Concepto de egresos por servicio personal subordinado.....	137
3.2	Quiénes obtienen ingresos por servicio personal subordinado.....	138
3.3	Obligaciones de las personas que tienen egresos por servicio personal subordinado.....	139
3.4	Obligaciones de las personas que obtienen ingresos por servicio personal subordinado.....	141
3.5	Procedimiento para el cálculo del ISR. sobre salarios.....	143
3.6	Procedimiento para el cálculo del subsidio total.....	144
3.7	Procedimiento para el cálculo del subsidio acreditable.....	146
3.8	Aplicación del crédito al salario.....	149
3.9	Periodos para presentación de declaraciones.....	151

CAPÍTULO 4.

PRINCIPALES DISPOSICIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL APLICABLES AL SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

4.1	Inicio de la relación de trabajo.....	153
4.2	Características en materia de seguridad social aplicables al trabajador.....	154

4.3	Obligaciones en materia de seguridad social adquiridas por las personas que contratan trabajadores bajo el régimen de servicio personal subordinado.....	155
4.4	Cálculo del salario diario integrado.....	157
4.5	Alta del trabajador ante el IMSS.....	164
4.6	Ramas de seguridad social aplicables a las personas que prestan un servicio personal subordinado.....	165
4.7	Cuotas de seguridad social aplicables a los egresos por servicio personal subordinado.....	165
4.8	Cuotas del SAR aplicables a los egresos por servicio personal subordinado.....	167
4.9	Cuotas del INFONAVIT aplicables a los egresos por servicio personal subordinado.....	168
4.10	Periodos de presentación de pagos.....	170

CAPÍTULO 5.

CASO PRÁCTICO.....	172
CONCLUSION.....	201
BIBLIOGRAFÍA.....	205

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, toda persona que es contratada por una empresa o patrón bajo el régimen laboral de servicio personal subordinado, automáticamente es sujeto de pago de impuestos. Por consiguiente el trabajador espera obtener además del salario por su trabajo, beneficios adicionales como son formalización legal de su situación laboral, seguro social para él y su familia como consecuencia de dicha relación, la empresa adquiere obligaciones jurídicas como son proporcionar al trabajador estabilidad laboral, realizar trámites para inscribirlo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como calcular cuotas correspondientes a las diferentes ramas de seguridad, tanto a cargo de la empresa como del trabajador, el pago del 2% del Sistema de Ahorro para el Retiro, 5% al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Por otra parte también la empresa calcula el importe por concepto de impuestos a cargo del trabajador, entera y elabora declaraciones anuales, informativas referentes a las retenciones y pagos de impuestos por cuenta de sus trabajadores.

Como se puede observar, son muy importantes las obligaciones que la empresa adquiere como consecuencia de la contratación de personal bajo el régimen de servicio personal subordinado y que merecen la atención oportuna; por tal motivo, el presente trabajo tiene como finalidad enumerar las obligaciones en materia laboral, obligaciones en materia fiscal y

obligaciones en materia de seguridad social aplicables a este servicio y proporcionar los procedimientos de ley para el cálculo de retención de impuestos por sueldos y salarios, así como cuotas de las diferentes ramas de seguridad social tanto, a cargo del trabajador como de la empresa.

Por lo anteriormente expuesto, se puede concluir que el apego estricto de los ordenamientos de la ley en el cumplimiento de las obligaciones que se adquieren por la contratación de personal bajo el régimen de servicio personal subordinado, establece un equilibrio jurídico tanto en materia laboral, fiscal y de seguridad social que garantiza un ambiente laboral regulado por la ley

El presente estudio esta conformado de cinco capítulos distribuidos de una manera tal que el lector, vaya comprendiendo en forma cronológica, cuáles son las obligaciones jurídicas adquiridas por la contratación de personal bajo el régimen de servicio personal subordinado, de tal manera que en el primer capítulo, se dan a conocer los conceptos y definiciones de los principales términos legales que se van a emplear durante el desarrollo del tema.

En el segundo capítulo, se mencionan los principales fundamentos jurídicos, que regulan la relación de trabajo bajo el régimen de servicio

personal subordinado, citados en la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del Infonavit y Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El tercer capítulo esta dedicado a las disposiciones fiscales aplicables al servicio personal subordinado; en esta parte del tema se fundamentarán las obligaciones fiscales adquiridas, tanto por los patrones como por los trabajadores, así como también se presentarán los procedimientos de cálculo del Impuesto sobre la Renta sobre salarios, cálculo del subsidio total, cálculo del subsidio acreditable y aplicación del crédito al salario, periodos de entero a las autoridades y fechas de presentación de declaraciones informativas.

El cuarto capítulo tratará las principales obligaciones en materia de seguridad social aplicables al servicio personal subordinado, características de la seguridad a que tiene derecho el trabajador, obligaciones del patrón ante las autoridades de seguridad social; se explicarán las diferentes ramas de seguridad obligatorias y se citarán las tasas aplicables, tanto de retención al trabajador como las tasas a cargo del patrón; por último se presentará el procedimiento para determinar el salario base de cotización y la determinación de las cuotas a cargo del trabajador y patrón sobre la base de las tasas antes mencionadas. Se fundamentará la aplicación de la cuota del 2% del Sistema de Ahorro para el Retiro y el 5% de INFONAVIT a cargo del Patrón, en ambos casos se explicará el salario base de cotización y el

procedimiento de cálculo, así como los periodos de pago ante las autoridades.

Finalmente, el quinto capítulo, se destinará para presentar un caso práctico el cual se desarrollará desde la contratación del personal, el tipo de contrato que se debe firmar, los formatos para dar de alta al trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, la elaboración de la nómina, liquidación del IMSS e INFONAVIT, determinación de la retención de Impuesto sobre la Renta por salarios, elaboración de la declaración mensual; en cada uno de los casos que así lo requiera se presentarán los papeles de trabajo y los formatos oficiales vigentes.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Actualmente el simple hecho de contratar personal bajo el régimen de servicio personal subordinado, implica que el contribuyente o patrón, adquiera obligaciones jurídicas en materia laboral, fiscal y de seguridad social aplicables a esta relación. Motivo por el cual el contribuyente se ve obligado a contratar personal especializado en la legislación laboral y fiscal, o recurrir a, despachos de asesoría externa para poder cumplir con las obligaciones de carácter laboral, fiscal y seguridad social en forma adecuada y oportunamente. Esto sin duda alguna ocasiona gastos elevados, pero necesarios para las buenas relaciones entre el trabajador y el patrón con la finalidad de establecer un buen ambiente laboral regulado por la ley.

OBJETIVO GENERAL:

Enumerar las disposiciones jurídicas en materia laboral, fiscal y de seguridad social que regulan la relación de trabajo bajo el régimen de servicio personal subordinado. Así como proporcionar la información necesaria que permita al contribuyente identificar las obligaciones y derechos de ley aplicables a este servicio.

HIPÓTESIS:

Establecer un marco de referencia jurídico que proporcione al contribuyente que tiene contratado personal bajo el régimen de servicio personal subordinado, los mecanismos necesarios para cumplir con las obligaciones en materia laboral, fiscal y seguridad social aplicables a este servicio.

ABREVIATURAS:

LFT	Ley Federal del Trabajo.
LISR	Ley del Impuesto sobre la Renta.
LSS	Ley del Seguro Social.
LINFONAVIT	Ley del INFONAVIT.
LSAR	Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro.
RLSSA	Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.
CFF	Código Fiscal de la Federación.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
RCFF	Reglamento del Código Fiscal de la Federación.
SBC	Sueldo Base de Cotización.
SUA	Sistema Único de Autodeterminación.
SDI	Salario Diario Integrado.
SMG	Salario Mínimo General.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES Y CONCEPTOS

1.1 ANTECEDENTES

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en específico en su artículo 123, se establece el derecho que tiene toda persona a un trabajo digno y socialmente útil y promueve la creación de fuentes de empleos, Organizaciones Sociales para el trabajo y la expedición de leyes que regulen las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y en general en todo contrato de trabajo. Así mismo en este ordenamiento se establecen los lineamientos que en materia del trabajo y previsión social regirán las relaciones laborales. Por lo tanto y en función de los lineamientos que se establecen en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia del trabajo y previsión social, nace la Ley Federal del Trabajo el principal fundamento jurídico regulador de las relaciones de trabajo y que establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones. Así mismo se mencionan a las autoridades encargadas de vigilar que dichos ordenamientos sean cumplidos por ambas partes.

Por otra parte como ya se menciona anteriormente la existencia del fundamento legal que promueve la creación de fuentes de empleo y define las bases sobre los lineamientos que debe seguir la expedición de leyes encargadas de regular las relaciones de trabajo, como consecuencia de lo anterior, surge la necesidad de crear ordenamientos y normas que se

encarguen de vigilar y proporcionar seguridad social, vivienda y establecer un plan de retiro al trabajador y sus familias. Es así como nace la Ley del Seguro Social, Ley del INFONAVIT y Ley del SAR, que en conjunto forman las disposiciones que establecen lineamientos encaminados a los derechos y obligaciones, que en materia de seguridad social debe existir en toda relación de trabajo, así mismo clasifica las ramas de seguridad social y establece cuotas a cargo del trabajador y el patrón. Otro aspecto importante son las disposiciones que en materia fiscal, establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta debido a que el trabajador al estar prestando sus servicios al patrón, se establece una relación laboral y en la cual coloca al trabajador como sujeto de pago de impuestos, Por lo tanto el patrón debe funcionar como retenedor y enterar ante las autoridades de la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico, estas retenciones por cuenta del trabajador, además de presentar declaraciones informativas anuales relacionadas con los salarios pagados, crédito al salario pagado y ISR retenido.

Por lo anteriormente expuesto se concluye que existe una relación importante entre las principales cinco leyes del país que regulan las relaciones de trabajo, y que esta relación esta orientada principalmente a establecer un ambiente laboral en equilibrio de la siguiente manera, por una parte la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 promueve la creación de fuentes de empleo, establece las bases y lineamientos para la expedición de leyes que prevean los derechos y

obligaciones de los trabajadores y patrones tanto en materia laboral como de seguridad social.

Con relación a lo anterior el presente trabajo tiene por objetivo el estudio principalmente de los aspectos jurídicos que regulan la relación de trabajo bajo el régimen de servicio personal subordinado en materia laboral, fiscal y de seguridad social, al finalizar el trabajo se destinara un capítulo para presentar un caso practico.

1.2 CONCEPTOS

Considerando que el objetivo del presente estudio es dar a conocer las disposiciones jurídicas que regulan el servicio personal subordinado en materia laboral, fiscal y de seguridad social, es necesario conocer los diferentes conceptos que manejan las leyes que regulan dicha relación laboral, por tal motivo y para facilitar la comprensión del tema a continuación se presentan los conceptos relacionados en la materia.

1.2.1 TRABAJO

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo define al trabajo como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Además establece que: el trabajo es un derecho y deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia (Art. 3 LFT)

1.2.2 TRABAJADOR

Trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (Art. 8 LFT)

1.2.3 PATRÓN

Se entiende como: patrón a la persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. (Art. 9 LFT)

1.2.4 DIRECTORES Y ADMINISTRADORES

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. (Art. 11 LFT)

1.2.5 SALARIO

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y el cual puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Además el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. (Art. 82,83y 84 LFT)

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo general determinado por la comisión de salarios mínimos" (Art. 85 LFT)

1.2.6 EMPRESA

Para los efectos de las normas del trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa (Art. 16 LFT)

1.2.7 PERSONA MORAL

Persona moral están comprendidas entre otras, las sociedades mercantiles, los organismos descentralizados que realicen preponderantemente

actividades empresariales, las instituciones de crédito, y las sociedades y asociaciones civiles la asociación en participación cuando a través de ella se realicen actividades empresariales en México. (Art. 8 LISR)

Se entiende por actividades empresariales, la extracción, conservación o transformación de materias primas, acabado de productos y la elaboración de satisfactores.

1.2.8 PERSONA FISICA

para el fisco una persona física son aquellas que prestan sus servicios de manera dependiente o independiente o bien desarrollan alguna actividad empresarial y no constituyen una asociación o sociedad dentro de la ley del ISR e integran el título IV.

Asimismo el fisco clásica a las personas físicas de la siguiente manera:

- I. Salarios (servicios personales subordinados);**
- II. Servicios personales independientes (Honorarios);**
- III. Arrendamiento de inmuebles;**
- IV. Personas físicas con actividad empresarial del régimen simplificado;**
- V. Personas físicas del régimen de pequeños contribuyentes.**

1.2.9 SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

En primera instancia se deben conocer cuáles son los elementos de la subordinación, como es el caso en que el prestador del servicio se le ordena

dónde y cómo debe realizar su trabajo, se le proporcionan los medios para el desempeño de su labor, que son propiedad de la empresa, se le expiden credenciales que lo identifican como su empleado y se le asigna una compensación económica por su trabajo.

La sola circunstancia de que un profesional preste sus servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales; es decir que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

1.2.10 SERVICIO PERSONAL INDEPENDIENTE

Se entiende por servicio personal independiente, la prestación de obligaciones de hacer que realice una persona a favor de otra, cualquiera que sea el acto que le de origen y el nombre o clasificación que dicho acto le den las leyes, adicionalmente la Ley del Impuesto sobre la Renta define a este servicio como las remuneraciones que se deriven de servicios cuyos ingresos no se consideran salarios o ingresos por servicio personal

subordinado (Art. 84 LFT)

1.3 TIPOS DE CONTRATOS

En toda relación de trabajo es indispensable la existencia de un contrato, en el cual se establezcan las condiciones bajo las cuales una persona va a prestar un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Para facilitar el conocimiento de este tema, a continuación se presentan algunos tipos y definiciones de los principales contratos laborales:

1.3.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato individual de trabajo es aquél que se celebra entre un trabajador y un patrón sin la intervención de un sindicato o asociación. Este representa el acuerdo de las partes, no sin observar los derechos mínimos del trabajador; no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 de la Constitución.

Se entiende entonces como contrato individual de trabajo o cualquiera que sea su forma o denominación, "aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario" (Art. 20 LFT)

Para efectos de la Ley Federal del trabajo, al no existir contrato por escrito se entiende su existencia, ya que la falta del mismo imputa al patrón y no priva a los trabajadores de los derechos que se deriven de las normas de trabajo, además el solo hecho de la prestación de un trabajo y el contrato

celebrado, producen los mismo efectos. (Art. 26 LFT)

El contrato individual de trabajo debe contener los siguientes requisitos:

(Art. 25 LFT)

Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón;

El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;

El lugar o lugares donde se deba prestar el servicio;

La duración de la jornada de trabajo;

La forma y el monto del salario;

El día y el lugar de pago del salario;

La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que establezcan la empresa, conforme lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo;

Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

1.3.2 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, o uno o varios sindicatos de patrones, con el

objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Art. 391 LFT)

El contrato colectivo de trabajo debe contener los siguientes requisitos:

Los nombres y domicilios de los contratantes;

Las empresas y establecimientos que abarque;

Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;

Las jornadas de trabajo;

Los días de descanso y vacaciones;

El monto de los salarios.

Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda:

Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.

Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

1.3.3 CONTRATO LEY

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

(Art. 404 LFT)

El contrato ley debe contener los siguientes requisitos: (Art. 412 LFT)

Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

Su duración, que no podrá exceder de dos años;

Las jornadas de trabajo;

Los días de descanso y de vacaciones;

El monto de los salarios;

Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo;

Las reglas conforme a las cuales se formularan los planes y programas para la implantación de la capacitación y adiestramiento en la rama de la industria de que se trate;

Las demás estipulaciones que convengan las partes.

1.4 AUTORIDADES DEL TRABAJO

La aplicación de las normas del trabajo corresponde a las autoridades federales, así como también corresponde a estas la aplicación de las normas de trabajo referentes en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo de las ramas siguientes: (Art. 523 LFT)

I. Ramas Industriales: (Art. 527 LFT)

Textil;

Eléctrica;

Cinematográfica;

Hulera;

Azucarera;

Minera;

Metalúrgica y Siderúrgica;

De hidrocarburos;

Petroquímica;

Cementera;

Calera;

Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas o eléctricas, Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.

De celulosa y papel;

De aceites y grasas vegetales;

Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados que se destinen a ello.

Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a Ello.

Ferrocarrilera;

Madera básica que comprende, la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

Tabacalera que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

II Empresas:

Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas;

Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la

zona económica exclusiva de la Nación.

1.4.1 PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

La procuraduría de la defensa del trabajo tiene las funciones siguientes:

(Art. 530 LFT);

1.- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

2.- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato;

3.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas;

las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.

1.4.2 INSPECCIÓN DEL TRABAJO

La inspección del trabajo tiene las funciones siguientes: (Art. 540 LFT)

1.- Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo;

2.- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas del trabajo;

3.- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

4.- Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones;

5.- Las demás que le confieran las leyes.

1.4.3 JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN

Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaria del Trabajo y Prevención Social y no funcionarán estas juntas en los lugares en que este instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Art. 591 LFT)

Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las siguientes funciones:

1.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patrones;

2.- Actuar como junta de conciliación y arbitraje;

3.- Las demás que le confieren las leyes;

Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes: (Art. 600 LFT).

1.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;

2.- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

3.- Recibir las demandas que les sen presentadas, remitiéndolas a la junta

especial de la jurisdicción territorial a que este asignada si la hubiere, y no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

4.- Actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario;

5.- Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje;

6.- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores;

7.- De ser procedente aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes;

8.- Las demás que les confieran las leyes.

Juntas Locales de Conciliación; estas juntas funcionarán en las Entidades Federativas y se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el gobernador. (Art. 601 LFT)

Las Juntas Locales de Conciliación no funcionarán en los Municipios o zonas económicas en donde estén instaladas las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación tienen las mismas funciones y obligaciones que las Juntas Federales de Conciliación.

Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje; corresponde a estas juntas conocer y darle resolución a los conflictos de trabajo que se presenten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas. Esta junta no puede actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario (Art. 604 LFT).

Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, estas juntas funcionarán en cada una de las Entidades Federativas y sus funciones y obligaciones son el conocer y resolver los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Art. 621 LFT).

CAPÍTULO 2

**PRINCIPALES FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE REGULAN
LAS RELACIONES DE TRABAJO BAJO EL REGIMEN DE
SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.**

El objetivo de este capítulo es enumerar y fundamentar las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Sistema del Ahorro para el Retiro, aplicables al servicio personal subordinado y que en conjunto establecen una estrecha relación encaminada a la regulación y vigilancia de dicha relación laboral.

2.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Corresponde a la Ley Federal del Trabajo enumerar los ordenamientos jurídicos que regulan y dan formalidad a las relaciones de trabajo, es por ello muy importante conocer las principales disposiciones de Ley contenidas en ella, ya que esto representa la pauta, de las obligaciones que se adquieren tanto el patrón como el trabajador según sea el caso.

2.1.1 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, señala que son obligaciones de los patrones las siguientes:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;**
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;**

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la resguarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador; siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose del maltrato de palabra o de obra;

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del termino de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el articulo 5 de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión le sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del termino de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII. Establecer y sostener las escuelas (artículo 123 Constitucional), de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaria de Educación Publica;

XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen mas de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus actividades y dedicación por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tenga a su servicio mas de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capitulo III Bis de este Título;

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes

excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportunamente y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

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

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX. Reservar cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos,

siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población mas próxima;

XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para este fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110 fracción VI;

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110 fracción IV;

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas del trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables; y

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo

de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;

XXVIII. Participar en la integración y funcionamientos de las comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley.

2.1.2. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

De acuerdo con el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representantes, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo. No siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;**
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;**
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;**
- IX. Integrar los organismos que establece la ley;**
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;**
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;**
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que advierten, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones;**
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.**

2.1.3 NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL TRABAJO

De acuerdo a lo establecido en el artículo 98 de la LFT. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados. (Art. 99 LFT)

El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón. (Art. 100 LFT)

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente 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. (Art. 101 LFT)

Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le de.

(Art. 104 LFT)

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

(Art. 105 LFT)

La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley. (Art. 106 LFT)

Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto. (Art. 107 LFT)

El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios. (Art. 108 LFT)

El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación. (Art. 109 LFT)

Los descuentos a los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipos de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, perdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;**
- II. Pago de renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;**

- III. Pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos;**
- IV. Pago de cuotas para la construcción y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;**
- V. Pago de pensiones alimenticias a favor de la empresa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;**
- VI. Pago de cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos;**
- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.**

Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses. (Art. 111 LFT)

Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo en el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.

(Art. 112 LFT)

2.1.4 DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. (Art. 35 LFT)

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. (Art. 36 LFT)

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: (Art. 37 LFT)

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo;**
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador;**
- III. En los demás casos previstos por esta ley.**

Si vencido el termino que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia. (Art. 39 LFT)

Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año. (Art. 40 LFT)

La substitución del patrón no afectara las relaciones del trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución, hasta por el termino de seis

meses, concluido este subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El termino de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contara a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores. (Art. 41 LFT)

2.1.5 TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

En términos de la Ley Federal del Trabajo son causas de terminación de las relaciones de trabajo las siguientes: (Art. 53 LFT)

- I. El mutuo consentimiento de las partes;**
- II. La muerte del trabajador;**
- III. La terminación de la obra o vencimiento del termino o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37;**
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo;**
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434 de esta ley.**

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

independientemente de las prestaciones que le corresponden de conformidad con las leyes. (Art. 54 LFT)

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrán el trabajador los derechos consignados en el artículo 48 de esta ley. (Art. 55 LFT)

2.1.6 RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo son causas de rescisión de las relaciones de trabajo las siguientes:

El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

(Art. 46 LFT)

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón las siguientes: (Art. 47 LFT)

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

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;**
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se alterara la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajador;**
- IV. Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;**
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;**
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;**
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento de las personas que se encuentren en el;**
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento lugar de trabajo;**

- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;**
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;**
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;**
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;**
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este ultimo caso, exista prescripción medica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el medico;**
- XIV. La sentencia ejecutada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;**
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se requiere.**

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta

respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.

2.1.7 AUTORIDADES DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 523, que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaria del Trabajo y prevención Social;**
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;**
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;**
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;**
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;**
- VI. A la Inspección del Trabajo;**
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;**
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;**
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;**
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;**
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;**
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.**

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo. (Art. 524 LFT)

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social organizara un Instituto de Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo. (Art. 525 LFT)

Compete a la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico a intervención que le señala el Titulo VIII, y a la Secretaria de Educación Publica, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el capitulo IV de este Titulo. (Art. 526 LFT)

2.1.7.1 PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo en el articulo 530, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;**
- II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajo o sindicato;**

III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones. (Art. 535 LFT)

Los reglamentos determinaran las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. (Art. 536 LFT)

2.1.7.2 COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.

La Ley Federal del Trabajo establece los lineamientos para la formación de una comisión reguladora de los salarios mínimos con el propósito de que esté realice las investigaciones necesarias para determinar la situación económica del país, los cambios en las actividades económicas, el costo de vida de la familia, las condiciones del mercado de trabajo. Para que sobre la base de las investigaciones anteriores determine el presupuesto necesario para que cada familia satisfaga las principales necesidades como habitación, alimentación, vestido, transporte, social y cultural, así como las condiciones de vida de los trabajadores. Además solicita y recibe información de las diferentes instituciones de investigaciones sociales y económicas, organizaciones sindicales, cámaras de comercio y de las industrias con la finalidad de contar con

bases suficientes que le permita fijar el salario mínimo. Asimismo esta comisión esta integrada por un presidente, un consejo de representantes y una dirección técnica como lo establece la Ley Federal del Trabajo:

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funcionara con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

(Art. 551 LFT)

Artículo 570 LFT. Los salarios mínimos se fijaran cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen:

I. Por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social quien formulara al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que lo motiven;

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores

sindicalizados, por lo menos o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores;

b) La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan;

c) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso a) de este artículo, la hará llegar al presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen.

2.1.7.3 En el capítulo X de Ley Federal del Trabajo se establecen los lineamientos y funciones de los órganos conciliatorios en los conflictos entre trabajadores y patrones para tales efectos se crean las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje como se señala a continuación:

De acuerdo al artículo 591 de la LFT las Juntas de Conciliación se pueden definir como el órgano creado para intervenir en forma imparcial, conciliatoria y resolutoria entre los conflictos de los trabajadores y los patrones y depende del tipo de junta tendrán la clasificación y funciones siguientes:

Clasificación de la juntas:

Junta Federal de Conciliación

Junta Local de Conciliación

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Junta Local de Conciliación y Arbitraje

2.1.7.4 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN

Con relación a la clasificación anterior las funciones de las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones establecidas en el artículo 591 de la LFT. Como sigue:

- 1.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;**
- 2.- Actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV;**
- 3.- Las demás que le confieren las Leyes.**

El artículo 592 de la LFT. Establece que las Juntas Federales de Conciliación tendrán la jurisdicción Territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas juntas en los lugares en que este instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Asimismo la Junta Federal de Conciliación se integra según lo establece el artículo 593 de la LFT. Como sigue:

Las Juntas Federales de Conciliación se integran con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patronos, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaria, solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.
(Art. 593 LFT)

Por otra parte las Juntas Federales de Conciliación tendrán las obligaciones y facultades establecidas en el artículo 600 de la LFT.

- 1.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;**
- 2.- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El termino para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que este asignada si la hubiere, y sino, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;**
- 3.- Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la junta especial de la jurisdicción territorial a que este asignada si la hubiere, y sino a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;**

- 4.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;
- 5.- Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje;
- 6.- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo a uno o varios de sus trabajadores;
- 7.- De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y
- 8.- Las demás que les confieran las leyes.

2.1.7.4 JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN

Las Juntas Locales de Conciliación según lo establece el artículo 601 LFT. Funcionan como sigue:

En las Entidades Federativas funcionarán las Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador. (Art. 601 LFT)

Asimismo no funcionarán éstas Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje. (Art. 602 LFT)

2.1.7.5 JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son el órgano creado para tomar conocimiento y dar resolución a los conflictos de trabajo ocurridos entre trabajadores y patrones. Nótese la diferencia entre las Juntas Local o Federal de Conciliación y las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje. Mientras las primeras su función es conciliatoria y las segundas además de conciliar y resolver los conflictos ocurridos.

A continuación se mencionan los lineamientos establecidos en la LFT aplicables a estas juntas:

Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV. (ART. 604 LFT)

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje se integran según lo establece el artículo 605 de la LFT. Con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por las ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2.1.7.6 JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje Funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (Art. 621 LFT)

En los casos en que se requiera el establecimiento de más Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. (Art. 622 LFT.)

2.2.- LEY DEL SEGURO SOCIAL

El objetivo de este tema es el de dar a conocer al empleador los principales fundamentos de ley aplicables a la relación laboral bajo el régimen de servicio personal subordinado abarcando los temas de las obligaciones que adquiere tanto el patrón como el trabajador en materia de seguridad social. Por otra parte se mencionarán las ramas de seguridad y prestaciones que le corresponden por derecho al trabajador asimismo se establecerán las reglas para el cálculo del salario base de cotización sobre el cual se aplicarán las tasas del régimen financiero en materia de cuotas a cargo del patrón y retenciones por estos conceptos a cargo del trabajador, las fechas y medios de pago al Instituto fundamentando cada uno de los puntos mencionados.

Por principio de cuentas comenzaremos preguntándonos quien presta la seguridad social al trabajador y a sus beneficiarios y para responder a esta pregunta se mencionará a continuación lo que dice la Ley del Seguro Social en los siguientes artículos:

El Seguro Social es el Instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos. (Art. 4 LSS)

El Seguro Social comprende:

- I.- El régimen obligatorio, y**
- II.- El régimen voluntario. (Art. 6 LSS)**

El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por esta ley y sus reglamentos. (Art. 7 LSS)

Las disposiciones fiscales de esta ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas que se refieren al sujeto, base de cotización y tasa.

A falta de norma expresa en esta ley, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, del Código o del derecho común, en ese orden, cuando su aplicación no sea contraria a la naturaleza propia del régimen de seguridad social que establece esta ley. (Art. 9 LSS)

2.2.1.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

El artículo 15 de la LSS establece las obligaciones de los patrones como sigue:

- I.- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los datos, dentro de los plazos no mayores de cinco días hábiles;**
- II.- Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;**
- III.- Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;**
- IV.- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta ley y los reglamentos que correspondan;**
- V.- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta ley, el Código y los reglamentos respectivos;**
- VI.- Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos;**
- VII.- Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las**

fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta ley, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan;

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

IX.- Cumplir con las demás disposiciones de esta ley y sus reglamentos;

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

Asimismo la Ley del Seguro Social establece que cuando exista un intermediario en la contratación de un trabajador y que este ejecute trabajos para otro, ambos serán responsables solidarios respecto a las obligaciones de seguridad social como lo establece el artículo 15 A de la LSS:

Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para el, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que el patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador. Respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta ley.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Para los efectos de este artículo el Gobierno Federal, en ningún caso, será considerado como intermediario laboral.

Los patrones deberán inscribir a sus trabajadores ante el instituto en los términos que señala la ley. Asimismo, podrán hacerlo el día hábil anterior al inicio de la relación laboral; en este caso, el reconocimiento de derechos o semanas para determinar el otorgamiento para las prestaciones en dinero y en especie se contabilizarán a partir de la fecha que como inicio de la relación laboral se señale en el aviso respectivo.

Los patrones comunicarán al Instituto los salarios de sus trabajadores sin exceder los límites establecidos en el artículo 28 de la ley.

(Art. 45 RACERF)

Cuando encontrándose el asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique el salario estipulado, se estará a lo siguiente:

I.- En los casos previstos en la fracción I del artículo 30, el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación de salario

base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario;

II.- En los casos previstos en la fracción II del artículo 30, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones de salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior, y

II.- En los casos previstos en la fracción III del artículo 30, si se modifican los elementos fijos de salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación en los términos de la fracción II anterior.

El salario diario se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.

En todos los casos previstos en este artículo, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro los treinta días naturales siguientes a su celebración. (Art.34 LSS)

Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo, no surtirán efecto para las finalidades del Seguro Social, mientras dure el estado de incapacidad. (Art. 21 LSS)

Por otra parte el patrón que haya contratado un promedio de trescientos trabajadores en un año tendrá la obligación de dictaminarse en el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto como lo establece el artículo 16 de la LSS:

Los patrones que de conformidad con el reglamento cuenten con un promedio anual de trescientos o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior, están obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto por contador público autorizado, en los términos que se señalen en el reglamento que al efecto emita el Ejecutivo Federal. (Art. 16 LSS)

Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que estos perciban como cuota diaria el salario mínimo. (Art. 36 LSS)

En tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas; sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta. (Art. 37 LSS)

El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a estos les corresponde cubrir. Cuando no lo haga

en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo. El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obrero patronales, en los términos establecidos por esta ley y sus reglamentos. (Art. 38 LSS)

Las cuotas obrero patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón esta obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático, autorizado por el Instituto. Asimismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente.

La obligación de determinar las cuotas deberá cumplirse aun en el supuesto de que no se realice el pago correspondiente dentro del plazo señalado en el párrafo anterior.

Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto, en los términos y plazos previstos en la LSS. (Art. 39 LSS)

Cuando no se enteren las cuotas o capitales constitutivos dentro del plazo establecido en las disposiciones respectivas, el patrón cubrirá a partir de la fecha en que los créditos se hicieron exigibles, la

actualización y recargos correspondientes en los términos del Código, sin perjuicio de las sanciones que procedan. (Art. 40 A LSS)

2.2.2.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Así como los patrones tienen que cumplir ciertas obligaciones establecidas en la LSS. Los trabajadores tienen otras obligaciones y que el cumplimiento adecuado de estas les va a dar el derecho a solicitar las prestaciones tanto en especie como en dinero ante el Instituto.

Los trabajadores tienen el derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo y, en su caso, presentar la documentación que acredite dicha relación, demuestre el periodo laborado y los salarios percibidos. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido.

Asimismo el trabajador por conducto del Instituto podrá realizar los trámites administrativos necesarios para ejercer los derechos derivados de las pensiones establecidas por esta ley. (Art. 18 LSS)

2.2.3.- RAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL:

El objetivo de este tema en particular es dar a conocer las diferentes ramas de seguridad social que existen y que el Instituto cobra a los patrones y trabajadores estableciendo cuotas en cada una de las ramas estas aportaciones se definen como sigue:

Son las contribuciones que patrones y trabajadores aportan al Instituto Mexicano del Seguro Social, para que los segundos reciban asistencia médica, subsidios por incapacidades de riesgos de trabajo, enfermedades generales y maternidad, así como el otorgamiento de indemnizaciones y pensiones por invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Por otra parte la misma Ley del Seguro Social establece en el artículo 11 las ramas de seguridad Social que cubre el régimen obligatorio:

El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I.- Riesgos de trabajo;**
- II.- Enfermedades y Maternidad;**
- III.- Invalidez y vida;**
- IV.- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez,**
- V.- Guarderías y prestaciones sociales.**

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I.- Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando este, en virtud de una ley especial, este exento del pago de contribuciones;

II.- Los socios de sociedades cooperativas, y

III.- Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala la ley y los reglamentos correspondientes. (Art. 12 LSS)

I.- RIESGOS DE TRABAJO:

A continuación se clasifican las diferentes causas y condiciones que se consideran dentro del seguro de riesgo de trabajo según lo establece LSS. En los artículos siguientes:

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

(Art. 41 LSS)

Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente

en el ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de este a aquel. (Art. 42 LSS)

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo. (Art.43 LSS)

Por otra parte la Ley del Seguro Social establece en el artículo 46 las causas y condiciones a saber para no considerarse riesgo de trabajo:

No se considerarán para los efectos de esta ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

I.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún sicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;

III.- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por si o de acuerdo con otra persona;

IV.- Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y

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

Asimismo el Instituto establece en el artículo 55 de la LSS. Los tipos de incapacidad que producen los riesgos de trabajo:

Los riesgos de trabajo pueden producir:

I.- Incapacidad temporal;

II.- Incapacidad permanente parcial;

III.- Incapacidad permanente total, y

IV.- Muerte.

Todo trabajador que sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho a recibir las prestaciones en especie como lo establece la Ley del Seguro Social en su artículo 56 como sigue:

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

I.- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;

II.- Servicio de hospitalización;

III.- Aparatos de prótesis y ortopedia, y

IV.- Rehabilitación.

Como consecuencia de que el trabajador que sufra un riesgo de trabajo primeramente tiene derecho a recibir las prestaciones en especie y posteriormente recibe las prestaciones en dinero. (Art. 58 LSS)

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

I.- Si sufre un riesgo de trabajo y se incapacita para trabajar éste mientras dure la inhabilitación recibirá el cien por ciento de su salario con el cual este cotizando en ese momento ante el Instituto;

II.- Si al asegurado se le declara una incapacidad permanente total éste recibirá una pensión mensual definitiva del 60% del salario base de cotización que tuviere al momento de ocurrirle el riesgo;

En caso de que el asegurado se incapacite por enfermedad del trabajo éste recibirá un promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos ultimas semanas.

Las prestaciones del seguro de riesgo de trabajo, inclusive los capitales constitutivos de las rentas liquidadas al fin de año y los gastos administrativos, serán cubiertos íntegramente por las cuotas que para este efecto aporten los patrones y demás sujetos obligados. (Art. 70 LSS)

Para que el trabajador que sufra un accidente de riesgo de trabajo pueda recibir las prestaciones en dinero y en especie según sea el caso, el Instituto cobra al patrón unas cuotas que cubren este seguro sobre la base de la peligrosidad del centro de trabajo, para lo cual la empresa debe revisar la siniestralidad anualmente y determinar una prima de riesgo de trabajo la cual se aplicará sobre el salario base de cotización.

Las cuotas que el patrón debe pagar al Instituto por concepto de riesgo de trabajo será en relación a la prima de riesgo de trabajo, esta se determina sobre la base de los riesgos inherentes a la actividad de la empresa y aplicada al salario base de cotización como lo establece el artículo 71 de la LSS:

Las cuotas que por el seguro de riesgo de trabajo deban pagar los patrones, se determinará en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate en los términos que establezca el reglamento relativo.

Para los efectos de la fijación de primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumara el .0044. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la formula siguiente: (Art. 72 LSS)

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

Donde:

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

F = 2.3 que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

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

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

D = Número de defunciones.

M = 0.0044 que es la prima mínima de riesgo.

Para el cálculo de la prima de riesgo de trabajo no se tomaran en cuenta los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa. (Art.72 LSS)

Las empresas de menos de 10 trabajadores, podrán optar por presentar la declaración anual correspondiente o cubrir la prima media que les corresponda conforme al reglamento, de acuerdo al artículo 73 de la LSS. Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al Reglamento les corresponda, de acuerdo a la tabla siguiente:

Prima Media	En por cientos
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Se aplicará igualmente lo dispuesto por este artículo cuando el cambio de actividad de la empresa se origine por una sentencia definitiva o por disposición de esta ley o de un reglamento.

Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al periodo y dentro del plazo que señale el

reglamento, para determinar si pertenecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.

La prima conforme a la cual estén cubriendo sus cuotas las empresas podrá ser modificada, aumentándola o disminuyéndola en una proporción no mayor al uno por ciento con respecto a la del año inmediato anterior, tomando en consideración los riesgos de trabajo terminados durante el lapso que fije el reglamento respectivo, con independencia de la fecha en que estos hubieran ocurrido y la comprobación documental del establecimiento de programas o acciones preventivas de accidente y enfermedades de trabajo. Estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán de 0.25% por ciento y 15% de los salarios base de cotización respectivamente.

(Art. 74 LSS)

La determinación de las clases comprenderá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada. Este supuesto sólo se aplicará a las empresas que se inscriban por primera vez en el Instituto o cambien de actividad.

(Art. 75 LSS)

Asimismo el Instituto será el encargado de vigilar que los centros de trabajo cumplan con lo establecido en la LSS. En lo referente a la declaración y determinación anualmente de la prima de riesgo de trabajo,

para tal efecto se coordinara con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social como lo establece el artículo 81 de la LSS.

El Instituto se coordinara con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, con las dependencias y Entidades de la Administración Publica Federal, de las Entidades Federativas y concertara en igual forma, con la presentación de las organizaciones de los sectores social y privado, con el objeto de realizar programas para la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo. (Art. 81 LSS)

II.- ENFERMEDADES Y MATERNIDAD:

El seguro de enfermedad y maternidad cubre al individuo que tiene una relación laboral y sus beneficiarios, al pensionado, los cuales tendrán derecho a las prestaciones en especie y en dinero como asistencia medica, subsidios por incapacidades de riesgos de trabajo, enfermedades generales y maternidad siempre y cuando se cumplan con los requisitos establecidos en la LSS. Para lo cual el Instituto Mexicano del Seguro Social obliga al patrón y los trabajadores a aportar cuotas calculadas sobre los salarios base de cotización.

Quedan amparados por este seguro:

- I.- El asegurado;**
- II.- El pensionado por;**
 - a).- Incapacidad permanente total o parcial;**

b).- Invalidez;

d).- Viudez, orfandad o ascendencia;

III.- La esposa del asegurado o, a falta de esta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.

Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de este el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior;

IV.- La esposa del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, a falta de la esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción III.

Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o a falta de este el concubinario, si reúne los requisitos de la fracción III;

V.- Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados, en los términos consignados en las fracciones anteriores;

VI.- Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional;

VII.- Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados

por incapacidad permanente, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 136 de la LSS.

VIII.- El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de este, y

IX.- El padre y la madre del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, si reúnen el requisito de convivencia señalado en la fracción VIII.

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

a).- Que dependan económicamente del asegurado o pensionado, y

b).- Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 9 de esta ley. (Art. 84 LSS)

Para tener derecho a las prestaciones consignadas en este capítulo, el asegurado, el pensionado y los beneficiarios deberán sujetarse a las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el Instituto. (Art. 86 LSS)

El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaran al asegurado, a sus familiares derechohabientes, o al Instituto, cuando por incumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar los salarios efectivos o los cambios de estos, no pudieran otorgarse las prestaciones en especie y en dinero del seguro de enfermedades y maternidades, o

bien cuando el subsidio a que tuvieran derecho se viera disminuido en su cuantía.

El Instituto, se subrogará en los derechos de los derechohabientes y concederá las prestaciones mencionadas en el párrafo anterior. En este caso, el patrón enterará al Instituto el importe de los capitales constitutivos. Dicho importe será deducible del monto de las cuotas obrero patronales omitidas hasta esa fecha que correspondan al seguro de enfermedades y maternidad, del trabajador de que se trate.

No procederá la determinación del capital constitutivo, cuando el Instituto otorgue a los derechohabientes las prestaciones en especie y en dinero a que tengan derecho, siempre y cuando los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y los de modificaciones de su salario, hubiesen sido entregados al Instituto dentro de los plazos que señalan los artículos 15, fracción I y 34 de esta ley. (Art. 88 LSS)

III.- ENFERMEDADES Y MATERNIDAD PRESTACIONES EN ESPECIE:

Como ya se menciona anteriormente el seguro de enfermedades y maternidad se divide en prestaciones en dinero y prestaciones en especie tocaremos en este punto las segundas, que el instituto otorgara al asegurado en caso de enfermedad no profesional como es asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria como lo establece el artículo 91 LSS:

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

No se computará en el mencionado plazo, el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes.

Si al concluir el período de cincuenta y dos semanas previsto en el artículo anterior, el asegurado continúa enfermo, el Instituto prorrogará su tratamiento hasta por cincuenta y dos semanas más, previo dictamen médico. (Art. 92 LSS)

Las prestaciones en especie que señala el artículo 91 de esta ley, se otorgarán también a los demás sujetos protegidos por este seguro que se mencionan en el artículo 84 de este ordenamiento. (Art. 93 LSS)

Los padres del asegurado o pensionado fallecido, conservarán el derecho a los servicios que señala el artículo 91 de la ley.

**En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:
(Art. 94 LSS)**

- I.- Asistencia obstétrica;**
- II.- Ayuda en especie por seis meses de lactancia, y**
- III.- Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.**

IV.- ENFERMEDADES Y MATERNIDAD PRESTACIONES EN DINERO:

En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure esta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas. (Art. 96 LSS)

Si al concluir dicho periodo el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más. (Art. 96 LSS)

El asegurado sólo percibirá el subsidio que se establece en el artículo anterior, cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

Los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad. (Art. 97 LSS)

El subsidio en dinero que se otorgue a los asegurados será igual al sesenta por ciento del último salario diario de cotización. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana, directamente al asegurado o a su representante debidamente acreditado. (Art. 98 LSS)

La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido.

Los días en que se haya prolongado el periodo anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana. (Art. 101 LSS)

Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el Instituto pagará a la persona preferentemente familiar del asegurado o del pensionado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral,

**una ayuda por este concepto, consistente en dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento.
(Art. 104 LSS)**

V.- INVALIDEZ Y VIDA:

Los riesgos que ampara este seguro son la invalidez y la muerte del asegurado y para poder tener beneficio a las prestaciones de este seguro se requiere del cumplimiento de periodos de espera medidos por el tiempo de estar cotizando al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los riesgos protegidos por este capítulo son la invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, en los términos y con las modalidades previstos en esta ley. (Art. 112 LSS)

El otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo requiere del cumplimiento de periodos de espera, medidos en semanas de cotización reconocidas por el Instituto, según se señala en las disposiciones relativas a cada uno de los riesgos amparados.

(Art. 113 LSS)

RAMO DE INVALIDEZ:

Para los efectos de esta ley existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una

remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social. (Art. 119 LSS)

El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta ley y sus reglamentos, el otorgamiento de las prestaciones siguientes:

I.- Pensión temporal;

II.- Pensión definitiva;

La pensión y el seguro de sobre vivencia que se refiere esta fracción, se contratara por el asegurado con la institución de seguros que elija. Para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobre vivencia, el Instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del asegurado y la diferencia positiva será la suma asegurada que el Instituto deberá entregar a la institución de seguros para la contratación de los seguros a que se refiere esta fracción.

Cuando el trabajador tenga un saldo acumulado en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para

contratar los seguros de renta vitalicia y de sobre vivencia, podrá el asegurado optar por:

- a).- Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual;**
- b).- Contratar una renta vitalicia por una cantidad mayor, o**
- c).- Aplicar el excedente a un pago de sobre vivencia para incrementar los beneficios del seguro de sobre vivencia.**

La renta vitalicia y el seguro de sobre vivencia se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 159 fracción IV y VI de esta ley;

- III.- Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título;**
- IV.- Asignación de familiares, de conformidad con lo establecido en la sección IV de este capítulo, y**
- V.- Ayuda asistencial, en términos de la propia sección IV de este capítulo. (Art. 120 LSS)**

Pensión temporal es la que otorgue el Instituto, con cargo a este seguro, por periodos renovables al asegurado en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista. Es pensión definitiva la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente. (Art. 121 LSS)

Para gozar de las prestaciones del ramo de invalidez se requiere que al declararse esta el asegurado tenga acreditado el pago de doscientas cincuenta semanas de cotización. En el caso que el dictamen respectivo determine el setenta y cinco por ciento o más de invalidez sólo se requerirá que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización.

El declarado en estado de invalidez de naturaleza permanente que no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo anterior podrá retirar, en el momento que lo desee, el saldo de su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición. (Art. 122 LSS)

El derecho a la pensión de invalidez comenzará desde el día en que se produzca el siniestro y si no puede fijarse el día, desde la fecha de la presentación de la solicitud para obtenerla. (Art. 125 LSS)

RAMO DE VIDA:

El seguro del ramo de vida esta creado principalmente para amparar a los familiares o beneficiarios en caso de que ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, los cuales tienen el derecho de recibir las prestaciones establecidas en la LSS. Siempre que cumplan con las disposiciones de este capítulo.

Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo, las siguientes prestaciones:

- I.- Pensión de viudez;**
- II.- Pensión de orfandad;**
- III.- Pensión a ascendientes;**
- IV.- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que a efecto se formule, y**
- V.- Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título.**

En caso de fallecimiento de un asegurado, las pensiones a que se refieren las fracciones I, II y III de este artículo se otorgarán por la institución de seguros que elijan los beneficiarios para la contratación de su renta vitalicia. A tal efecto se deberán integrar un monto constitutivo en la aseguradora elegida, el cual deberá ser suficiente para cubrir la pensión, las ayudas asistenciales y las demás prestaciones de carácter económico previstas en este capítulo. Para ello, el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgará una suma asegurada que, adicionada a los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, deberá ser suficiente para integrar el monto constitutivo con cargo al cual se pagará la pensión, las ayudas asistenciales y las demás prestaciones de carácter económico previstas en este capítulo, por la institución de seguros.

Cuando el trabajador fallecido haya tenido un saldo acumulado en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar una renta que sea superior a la pensión a la que tenga derecho sus beneficiarios, en los términos de este capítulo, estos podrán retirar la suma excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido, o contratar una renta por una suma mayor.

La renta vitalicia se sujetará a lo dispuesto en el artículo 159 fracción IV de esta ley.

**En caso de fallecimiento de un pensionado por riesgos de trabajo, invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las pensiones a que se refieren las fracciones I, II y III de este artículo se otorgarán con cargo al seguro de sobre vivencia que haya contratado el pensionado fallecido.
(Art. 127 LSS)**

Son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones contenidas en el artículo anterior, las siguientes: (Art. 128 LSS)

- I.- Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, y**
- II.- Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.**

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

Si el asegurado disfrutaba de una pensión de incapacidad permanente total y fallece por causa distinta a un riesgo de trabajo, sin cumplir el requisito del párrafo anterior sus beneficiarios tendrán derecho a pensión, si la que gozo el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años. (Art. 129 LSS)

Tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue su esposa del asegurado o pensionado por invalidez. A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado por invalidez vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquel, o con la que hubiere tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado o pensionado por invalidez tenia varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir pensión.

La misma pensión le corresponderá al viudo o concubinario que dependiera económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada por invalidez. (Art. 130 LSS)

La pensión de viudez será igual al noventa por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado por esta supuesto. (Art. 131 LSS)

El derecho al goce de la pensión de viudez comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesara con la muerte del beneficiario, o cuando la viuda, viudo, concubina o concubinario contrajeran matrimonio o entraran en concubinato.

El disfrute de esta pensión no se suspenderá porque aquellos desempeñen un trabajo remunerado.

La viuda, viudo, concubina o concubinario pensionados que contraigan matrimonio, recibirán una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaban. (Art. 133 LSS)

Tendrán derecho a recibir pensión de orfandad cada uno de los hijos menores de dieciséis años, cuando muera el padre o la madre y alguno de estos hubiera tenido el carácter de asegurado, y acrediten tener ante el Instituto un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales o haber tenido la calidad de pensionados por invalidez.

El Instituto prorrogara la pensión de orfandad, después de alcanzar el huérfano la edad de dieciséis años, y hasta la edad de veinticinco, si se encuentra estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario, siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio.

El huérfano mayor de dieciséis años que desempeñe un trabajo remunerado no tiene derecho a recibir esta pensión; salvo que no pueda mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece. (Art. 134 LSS)

El derecho de goce de la pensión de orfandad comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando este haya alcanzado los dieciséis años de edad, o una edad mayor, de acuerdo con las disposiciones de los artículos anteriores.

Con la ultima mensualidad se entregara al huérfano un pago de un finiquito equivalente a tres mensualidades de su pensión. (Art. 136 LSS)

VI.- RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

Este seguro se integra por cuotas establecidas en la Ley del Seguro Social el cual obliga a los patrones y trabajadores a aportar mensualmente las cuotas correspondientes al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en las cuentas individuales abiertas para cada trabajador en las administradoras de fondos para el retiro. (AFORE)

Dichas aportaciones estarán disponibles para el trabajador en el momento que llegue el termino de su vida productiva, siempre que cumpla con los requisitos establecido en la LSS.

Los riesgos protegidos por este capítulo son el retiro, la cesantía en edad avanzada y la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro, en los términos y las modalidades previstas en esta ley. (Art. 152 LSS)

El otorgamiento de estas prestaciones contenidas en este capítulo requiere del cumplimiento de periodos de espera medidos en semanas de cotización reconocidas por el Instituto, conforme se señala en las disposiciones relativas a cada una de las ramas de aseguramiento amparados.

Las semanas de cotización amparadas por certificados de incapacidad medica para el trabajo, expedidos y reconocidos por el Instituto, serán

consideradas únicamente para el otorgamiento de la pensión garantizada que en su caso corresponda. (Art. 153 LSS)

Para los efectos de esta ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

En este caso, si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este título. (Art. 154 LSS)

La contingencia consiste en la cesantía en edad avanzada, obliga al instituto en el otorgamiento de las prestaciones siguientes: (Art. 155 LSS)

- I.- Pensión;**
- II.- Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título;**
- III.- Asignaciones familiares, y**
- IV.- Ayuda asistencial.**

El derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados en el artículo 154 de esta ley, siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y acredite haber quedado privado de trabajo, si no fue recibido en el Instituto el aviso de baja. (Art. 156 LSS)

El asegurado que reúna los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes:

- I.- Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia, que se actualizara anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, y**
- II.- Mantener el saldo de su cuenta individual en una administradora de fondos para el retiro y efectuar con cargo a este retiros programados.**

Ambos supuestos se sujetarán a lo establecido en la ley y de conformidad con las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El asegurado que opte por la alternativa prevista en la fracción II podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a lo dispuesto en la fracción I. El asegurado no podrá optar por la alternativa señalada si la renta mensual vitalicia a convenirse fuera inferior a la pensión garantizada. (Art. 157 LSS)

El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más de treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

El pensionado tendrá derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados en su cuenta individual en una o varias exhibiciones, solamente si la pensión que se le otorgue es superior en más de treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios. La disposición de la cuenta así como de sus rendimientos esta exenta del pago de contribuciones.

Lo dispuesto en este artículo es aplicable en el ramo de vejez.

(Art. 158 LSS)

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

(Art. 161 LSS)

RAMO DE VEJEZ:

En caso que el asegurado que este en la etapa de su vejez y se encuentre desempleado este seguro lo cubrirá y tendrá derecho a las prestaciones correspondientes a pensión, asistencia médica en general, ayuda por asignaciones familiares y ayuda asistencial como lo establecen las disposiciones siguientes:

El ramo de vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones: (Art. 161 LSS)

- I.- Pensión;**
- II.- Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título;**
- III.- Asignaciones familiares, y**
- IV.- Ayuda asistencial.**

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

En caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las sumas necesarias para que opere su pensión.

Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este Título.

(Art. 162 LSS)

El otorgamiento de la pensión de vejez sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 162 de la LSS. (Art. 163 LSS)

Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de vejez.

Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes:

- I.- Contar con alguna compañía de seguros pública, social o privada de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, y**
- II.- Mantener el saldo de su cuenta individual en una administradora de fondos para el retiro y efectuar con cargo a este, retiros programados.**

Ambos supuestos se sujetarán a lo establecido en esta ley y de conformidad con las disposiciones administrativas que expida la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El asegurado que opte por la alternativa prevista en la fracción II podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo en lo dispuesto en la fracción I. El asegurado no podrá optar por la alternativa señalada si la renta mensual vitalicia a convenirse fuera inferior a la pensión garantizada. (Art. 164 LSS)

Hasta este momento se ha mencionado en varias ocasiones el termino de pensión garantizada la LSS. Establece en el artículo 170 lo que es una pensión garantizada.

Pensión garantizada es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados en los artículos 154 y 162 de esta ley y su monto mensual será equivalente a un salario mínimo general del Distrito Federal, en el momento en que entre en vigor esta ley, cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.

El Gobierno Federal con recursos propios complementarios a los de la cuenta individual correspondiente, cubrirá la pensión garantizada, por conducto del Instituto. (Art. 172 LSS)

VII.- SEGURO DE GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES:

El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquel al que judicialmente se le hubiere confiado la custodia de los hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

El servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a algunos de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna. (Art. 201 LSS)

Para otorgar la prestación de los servicios de guardería, el Instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación, y en localidades donde opere el régimen obligatorio. (Art. 204 LSS)

RAMO DE PRESTACIONES SOCIALES:

Las prestaciones sociales comprenden: (Art. 208 LSS)

- I.- Prestaciones sociales Institucionales, y**
- II.- Prestaciones de solidaridad social.**

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

2.2.3.- SALARIO BASE DE COTIZACION.

La forma como el Instituto Mexicano del Seguro Social se hace de recursos es mediante el cobro de cuotas obrero patronales al empleador y este a la vez tiene la obligación de calcular y enterar en las fechas establecidas tanto la parte que paga el trabajador y la correspondiente al mismo patrón. La base que se considera para calcular dichas cuotas es el salario diario mas las prestaciones que percibe el trabajador por sus servicios prestados esta percepción se conoce como salario integrado. Asimismo el Instituto establece los lineamientos que se deben seguir para el cálculo del salario integrado o también conocido como salario base de cotización a continuación se mencionarán y fundamentarán los principales elementos que integran el salario base de cotización según la LSS.

Primeramente debemos conocer los elementos mínimos de ley que integran el salario y se consideran fijos divididas en dos tipos de prestaciones:

- a) Legales por mandato de ley laboral**
- b) Extra legales que son aquellas concedidas mediante revisiones contractuales individuales o colectivas.**

Las primeras se componen de las prestaciones mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo y que son:

- I.- Aguinaldo 15 días.**
- II.- Prima Vacacional 25%**

Las segundas son prestaciones adicionales a las mínimas de ley que se conocen anticipadamente y esto permite establecer las bases para determinar el salario base de cotización.

Para los efectos de esta ley, 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 cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. (Art. 27 LSS)

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 la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

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

IV.- Las cuotas que en términos de esta ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V.- La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entienden que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo diario que rija en Distrito Federal;

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

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

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

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

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

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Como ya se menciono anteriormente el patrón tiene la obligación de inscribir al trabajador en el Instituto Mexicano del Seguro Social con el salario base de cotización como lo establece el artículo 28 de la LSS.

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como limite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que

rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general de área geográfica respectiva. (Art. 28 LSS)

La base de cotización para los sujetos obligados señalados en la fracción II del artículo 12 de la LSS, se integrara por el total de las percepciones que reciban por la aportación de su trabajo personal, aplicándose en lo conducente lo establecido en los artículos 28, 29, 30, 32 y demás aplicables de esta ley. (Art. 28 A LSS)

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

- I.- El mes natural será el período de pago de cuotas;**
- II.- Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente.**

Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados, y

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

(Art. 29 LSS)

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

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

II.- Si por naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que puedan ser previamente conocidos, se sumaran a los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el numero de días de salario devengado en ese periodo. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomara el salario probable que le corresponda en dicho periodo, y

III.- En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior. (Art. 30 LSS)

Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes: (Art. 31 LSS)

I.- Si las ausencias del trabajador son por períodos menores a ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando

que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo período. Si las ausencias del trabajador son por períodos de ocho días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de cuotas obrero patronales, siempre y cuando proceda en términos del artículo 37;

II.- En los casos de las fracciones II y III del artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior;

III.- En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores, y

IV.- Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.

Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquel, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionara el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento. (Art. 32 LSS)

Los cambios en el salario base de cotización derivadas de las modificaciones señaladas en el artículo 34 de la LSS, así como aquellos que por ley deben efectuarse al salario mínimo, surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero. (Art. 35 LSS)

Hasta este momento solo se han mencionado algunos elementos que integran el salario base de cotización a continuación se fundamentarán las principales prestaciones que comúnmente pagan los empleadores a sus trabajadores y para tal efecto mencionaremos los acuerdos del consejo técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social:

Nota. Lo que a continuación se escribe es una transcripción de los principales acuerdos tomados por el Consejo Técnico en las sesiones celebradas el 18 de agosto de 1993 y 9 de marzo de 1994 publicados en D.O.F. el 20 de julio de 1994.

ACUERDO 494/93 (18 DE AGOSTO DE 1993)

Este consejo técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del comité de asuntos jurídicos de este cuerpo colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados

por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el decreto publicado en el diario oficial de la federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I.- FONDO DE AHORRO.- La fracción II del artículo 32, establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario, cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.

ACUERDO 495/93 (18 DE AGOSTO DE 1993)

Este consejo técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución de asuntos jurídicos de este cuerpo colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el decreto publicado en el diario oficial de la federación el 20 de julio de presente año, acuerda lo siguiente: I.- DESPENSA EN ESPECIE O EN DINERO, hasta el 40 % del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización, también se considera como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores.

ACUERDO 77/94 (9 DE MARZO DE 1994)

Este consejo técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución de asuntos jurídicos de este cuerpo colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el decreto publicado en el diario oficial de la federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I.- SEGURO DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MEDICOS. Sin un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global en favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y solo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que da entre la institución aseguradora y el patrón. En el segundo caso, al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo, no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o aun grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, por que en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra salario.

La fracción VIII del artículo 32 de la Ley del Seguro Social que regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, es limitativa, razón por la cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de un seguro. De

lo expuesto debe concluirse que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en la contratación del seguro de grupo o colectivo, no es pago de salarios, por lo que no integra el salario base de cotización de sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, el o los trabajadores reciban beneficios derivados de esta contratación; **II.- BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD.** Este concepto al no encontrarse excluido como integrante del salario dentro de las ocho fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, con fundamento en los numerales 9 bis y 32 párrafo primero del mismo ordenamiento jurídico constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra al salario base de cotización: **III.- ALIMENTACIÓN.-** la fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tiene ese carácter las prestaciones citadas, cuando presentan cada una de ellas, cuando menos el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal. Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta, en los términos que señala el artículo 9 bis de la Ley del Seguro Social. En consecuencia, si el precepto no distingue respecto a cuantos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación no integra salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimento es de \$ 9.05 (nueve pesos 05/100 MN.) Que equivale al 20 % del salario mínimo que rige en el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social respecto al este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador debe ser el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en

cuestión quede exceptuado de integración de salario. Por el contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante de salario se encuentra regulada en el artículo 38 de la Ley del Seguro Social, es decir, si la alimentación es gratuita, integra salario y en este caso, con base en lo dispuesto por los artículos 9 bis y 38 de la Ley del Seguro Social, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, el artículo 38 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementara el salario base de cotización con un importe del 8.33 % del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador. IV.- TIEMPO EXTRA Y FONDO DE AHORRO.- Ratificar sus acuerdos 493/93 y 497/93, de fecha 18 de agosto de 1993; V.- BONOS O PREMIOS DE ANTIGUEDAD.- Cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituye salario en los términos de los artículos 32, párrafo primero de la Ley del Seguro Social y 84 de la Ley Federal del Trabajo y en razón de que no están excluidos expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 citado, estos conceptos integran salario, de conformidad por lo dispuesto por el artículo 9o. Bis de la Ley del Seguro Social; VI.- BONO O AYUDA DE TRANSPORTE.- Éste concepto no integra salario cuando la prestación se otorga como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentra excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social.

2.3 LEY DEL INFONAVIT

Con relación a la Ley del Seguro Social, que establece que toda persona que tiene una relación laboral bajo el régimen de servicio personal subordinado es sujeta de aseguramiento bajo los términos de esta Ley con la finalidad de que el trabajador reciba los servicios de seguridad social el y sus beneficiarios. Por otra parte la Ley del Infonavit establece las obligaciones que adquiere el patrón cuando contrata al trabajador como son inscribirlo ante el Instituto, cumplir con el pago de las aportaciones establecidas en esta Ley, con la finalidad de que el trabajador cuente con la posibilidad de adquirir un crédito hipotecario para comprar vivienda de acuerdo a sus necesidades económicas, así como otros beneficios que se mencionarán más adelante.

**Se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores" con domicilio en la ciudad de México.
(Art. 2 LINFONAVIT)**

El Instituto tiene por objeto:

- I.- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;**
- II.- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para;**
 - a).- La adquisición de propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,**
 - b).- La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y**

- c).- El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;**
- III.- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y**
- 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 esta Ley establece. (Art. 3 LINFONAVIT)**

El instituto cuidará que sus actividades se realicen dentro de una política integrada de vivienda y desarrollo urbano. Para ello podrá coordinarse con otros organismos públicos. (Art. 4 LINFONAVIT)

El patrimonio del Instituto se integra:

- I.- Con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal;**
- II.- Con las cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste, los cuales se determinarán en los términos de los reglamentos respectivos;**
- III.- Con los montos que obtenga de las actualizaciones, recargos, sanciones y multas;**
- IV.- Con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos a que se refiere este artículo.**

Las aportaciones de los patrones a las subcuentas de vivienda son patrimonio de los trabajadores. (Art. 5 LINFONAVIT)

Son obligaciones de los patrones:

I.- Proceder a inscribirse, e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el artículo 31 de esta Ley;

Los patrones están obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitar su número de Clave Única de Registro de Población;

Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en las subcuentas de vivienda en las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta;

III.- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta u orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo. A fin de que el Instituto pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarle la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;

IV.- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;

V.- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social la coordinación de estas acciones fiscales;

VI.- Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes;

VII.- Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los periodos de pago establecidos, tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente esporádica a la actividad de la construcción.

Asimismo, deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible terminar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositará en una cuenta específica que se manejará en los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de la Vivienda, hasta en tanto se este en posibilidad de individualizar los pagos a favor de sus titulares, en los términos de esta Ley. Lo anterior, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les abonen a sus cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, los importes que les correspondan;

VIII.- 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 de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho Código, esten obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros.

Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto en los términos de las disposiciones reglamentarias correspondientes;

IX.- Las demás previstas en la Ley y sus reglamentos;

La obligación de efectuar las aportaciones y hacer los descuentos a que se refieren las fracciones II y III anteriores, se suspenderán cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la Ley del Seguro Social, siempre que se de aviso oportuno al Instituto, en conformidad al artículo 31. Tratándose de incapacidades expedidas por el Instituto Mexicano de Seguro Social, subsistirá la obligación del pago de aportaciones.

En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el termino de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón. (Art. 29 LINFONAVIT)

Las obligaciones de efectuar las aportaciones y enterar los descuentos a que se refiere el artículo anterior, así como su cobro, tienen el carácter de fiscales. (Art. 30 LINFONAVIT)

Para la inscripción de los patrones y de los trabajadores se deberá proporcionar la información que se determine en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias correspondientes.

Los patrones deberán dar aviso al Instituto de los cambios de domicilio y de denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pagos. Asimismo harán del conocimiento del Instituto las altas, bajas, modificaciones de salarios, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores, necesarios al Instituto. El Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social los términos y requisitos para simplificar y unificar los procesos antes descritos.

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

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

La información a que se refiere este artículo, podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos o de telecomunicación, en los términos que señale el Instituto. (Art. 31 LINFONAVIT)

El pago de las aportaciones y descuentos señalados en el artículo 29 será por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente.

El instituto podrá emitir y notificar liquidaciones para el cobro de las aportaciones y descuentos a que se refiere el artículo 29. Estas liquidaciones podrán ser emitidas y notificadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social conjuntamente con las liquidaciones del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previo convenio de coordinación entre ambas instituciones. (Art. 35 LINFONAVIT)

2.4 LEY DEL SAR

La relación laboral trae para el patrón además de las cargas económicas de la seguridad social, una más que el empleador debe cumplir y que se refiere a la aportación de cuotas sobre la base del sueldo integrado del trabajador por concepto de fondo para el retiro. Para tal efecto el Congreso de la Unión aprobó el 23 de marzo de 1996 la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. Esta Ley establece los lineamientos sobre la administración de los fondos para el retiro de los trabajadores asimismo esta Ley y su reglamento regulan la forma de administrar los fondos por medio de las instituciones financieras. Las administradoras que son instituciones de crédito autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), con la finalidad de canalizar los recursos captados, hacia la inversión productiva.

A continuación mencionaremos los principales fundamentos de Ley referentes al fondo de ahorro para el retiro y los requisitos que deben cumplir las administradoras:

La coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro están a cargo de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dotado de autonomía técnica y facultades ejecutivas, con competencia funcional propia en los términos de la presente Ley. (Art. 2 LSAR)

Para los efectos de esta Ley, se entenderá por:

- I.- Administradora, a las administradoras de fondos para el retiro;**
- II.- Base de datos Nacional SAR, aquella conformada por la información procedente de los sistemas de ahorro para el retiro, conteniendo la información individual de cada trabajador y el registro de la administradora o institución de crédito en que cada uno de estos se encuentra afiliado;**
- III.- La Comisión, a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro;**
- III bis. Cuenta individual, aquélla de la que sea titular un trabajador en la cual se depositarán las cuotas obrero patronales y estatales y sus rendimientos, se registrarán las aportaciones a los fondos de vivienda y se depositarán los demás recursos que en términos de esta Ley puedan ser aportados a las mismas, así como aquéllas otras que se abran a otros trabajadores no afiliados en términos de esta Ley;**
- IV.- Empresas Operadoras, a las empresas concesionarias para operar la Base de Datos Nacional SAR;**
- V.- Fondo de Previsión Social, a los fondos de pensiones o jubilaciones de personal, de primas de antigüedad, así como de fondos de ahorro establecidos por empresas privadas, dependencias o entidades públicas federales, estatales o municipales o por cualquier otra persona, como una prestación laboral a favor de los trabajadores;**
- VI.- Institutos de Seguridad Social, a los Institutos Mexicano del Seguro Social, del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, de**

Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y las instituciones de naturaleza análoga;

VII.- Leyes de Seguridad Social, a las Leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;

VIII.- Nexo Patrimonial, el que tenga una persona física o moral, que directa o indirectamente a través de la participación en el capital social o por cualquier título que tenga la facultad de determinar el manejo de una sociedad;

IX.- Participantes en los sistemas de ahorro para el retiro, a las instituciones de crédito, administradoras de fondos para el retiro, sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro, empresas operadoras, empresas que presten servicios complementarios o auxiliares directamente relacionados con los sistemas de ahorro para el retiro y las entidades receptoras previstas en el reglamento de esta Ley.

X.- Sistemas de Ahorro para el Retiro, aquellos regulados por las leyes de seguridad social que prevén que las aportaciones de los trabajadores, patrones y del Estado sean manejadas a través de cuentas individuales propiedad de los trabajadores, con el fin de acumular saldos, mismos que se aplicarán para fines de previsión social o para la obtención de pensiones o como complemento de estas;

XI.- Sociedades de inversión, a las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro;

XII.- Trabajador, a los trabajadores afiliados, así como a cualquier otra persona que tenga derecho a la apertura de una cuenta individual en los términos de esta Ley;

XIII.- Trabajador Afiliado, a los trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social;

XIII bis. Trabajador no Afiliado, a los trabajadores que no se encuentren inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, y

XIV.- Vinculo Laboral, la prestación de servicios subordinados de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo o la prestación de servicios profesionales. (Art. 3 LSAR)

COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

La Comisión tendrá las facultades siguientes:

I.- Regular, mediante la expedición de disposiciones de carácter general, lo relativo a la operación de los sistemas de ahorro para el retiro, la recepción, depósito, transmisión y administración de las cuotas y aportaciones correspondientes a dichos sistemas, así como la transmisión, manejo e intercambio de información entre las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los institutos de seguridad social y los participantes en los referidos sistemas, determinando los procedimientos para su buen funcionamiento;

II.- Expedir las disposiciones de carácter general a las que habrán de sujetarse los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro, en

cuanto a su constitución, organización, funcionamiento, operaciones y participación en los sistemas de ahorro para el retiro, tratándose de las instituciones de crédito esta facultad se aplicará a lo conducente;

III.- Emitir en el ámbito de su competencia la regulación prudencial a que se sujetarán los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro;

IV.- Emitir reglas de carácter general para la operación y pago de los retiros programados;

V.- Establecer las bases de colaboración entre las dependencias y entidades públicas participantes en la operación de los sistemas de ahorro para el retiro;

VI.- Otorgar, modificar o revocar las autorizaciones a que se refiere esta Ley, a las administradoras y sociedades de inversión;

VI bis. Conocer de los nombramientos de los consejeros, directores generales, funcionarios de los niveles inmediatos inferiores y comisarios de los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro, con excepción de las instituciones de crédito;

VII.- Realizar la supervisión de los participantes en los sistemas de ahorro para el retiro. Tratándose de las instituciones de crédito, la supervisión se realizará exclusivamente en relación con su participación en los sistemas de ahorro para el retiro.

La Comisión Nacional Bancaria y de Valores, la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas y la Comisión, de común acuerdo, establecerán las bases de colaboración para el ejercicio de sus funciones de supervisión;

VIII.- Administrar y operar, en su caso, la Base de Datos Nacional SAR;

IX.- Imponer multas y sanciones, así como emitir opinión a la autoridad competente en materia de los delitos previstos en esta Ley;

X.- Actuar como órgano de consulta de las dependencias y entidades públicas, en todo lo relativo a los sistemas de ahorro para el retiro, con excepción de la materia fiscal;

XI.- Celebrar convenios de asistencia técnica;

XII.- Derogado

XIII.- Rendir informe semestral al Congreso de la Unión sobre la situación que guardan los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en el que se deberá considerar un aparato que especifiquen y que se mencionen las carteras de inversión de las sociedades de inversión;

XIV.- Dar a conocer a la opinión pública reportes sobre comisiones, número de trabajadores registrados en las administradoras, estado de situación financiera, estado de resultados, composición de cartera y rentabilidad de las sociedades de inversión, cuando menos en forma trimestral;

XV.- Elaborar y publicar estadísticas y documentos relacionados con los sistemas de ahorro para el retiro;

XVI.- Las demás que le otorguen esta u otras Leyes. (Art. 5 LSAR)

LOS PARTICIPANTES DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO:

Las administradoras son entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de la

presente Ley, así como administrar sociedades de inversión. (Art. 18 LSAR)

Las administradoras deberán efectuar todas las gestiones que sean necesarias, para la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de las sociedades de inversión que administren. En cumplimiento de sus funciones, atenderán exclusivamente al interés de los trabajadores y asegurarán que todas las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos de dichos trabajadores se realicen con ese objetivo.

Las administradoras tendrán como objeto:

I.- Abrir, administrar y operar cuentas individuales de los trabajadores. Tratándose de trabajadores afiliados, sus cuentas individuales se sujetarán a las disposiciones de las leyes de seguridad social aplicables y sus reglamentos, así como a las de este ordenamiento. Para el caso de las subcuentas de vivienda, las administradoras deberán individualizar las aportaciones y rendimientos correspondientes con base a la información que les proporcionen los institutos de seguridad social. La canalización de los recursos de dichas subcuentas se hará en los términos previstos por sus propias leyes;

I bis.- Abrir, administrar y operar cuentas individuales, con sus respectivas subcuentas, en las que se reciban recursos de los trabajadores inscritos en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de

los Trabajadores del Estado, en los términos previstos en el artículo 74 bis de esta ley conforme a las reglas de carácter general que al efecto expida la Comisión;

I ter.- Abrir, administrar cuentas individuales, en las que se reciban recursos de los trabajadores no afiliados, o que no se encuentren inscritos en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que así lo deseen, destinados a la contratación de rentas vitalicias, seguros de sobrevivencia o retiros programados en los términos previstos en el artículo 74 ter de esta ley y conforme a las reglas de carácter general que al efecto expida la Comisión;

I quater Abrir, administrar y operar cuentas individuales, en las que se reciban recursos de los trabajadores no afiliados de las dependencias o entidades públicas de carácter estatal o municipal cuando proceda, en los términos previstos en el artículo 74 quinquies de esta ley y conforme a las reglas de carácter general que al efecto expida la Comisión;

II.- Recibir las cuotas y aportaciones de seguridad social correspondientes a las cuentas individuales de conformidad con las leyes de seguridad social, así como las aportaciones voluntarias y complementarias de retiro, y los demás recursos que en términos de esta ley puedan ser recibidos en las cuentas individuales y administrar los recursos de los fondos de previsión social;

III.- Individualizar las cuotas y aportaciones destinadas a las cuentas individuales, así como los rendimientos derivados de la inversión de las mismas;

- IV.- Enviar por lo menos dos veces al año, al domicilio que indiquen los trabajadores, sus estados de cuenta y demás información sobre sus cuentas individuales y el estado de sus inversiones, destacando en ellos las aportaciones patronales, del Estado y del trabajador, y el número de días de cotización registrado durante cada bimestre que comprenda el periodo del estado de cuenta, así como las comisiones cobradas por la administradora y las sociedades de inversión que administre. Asimismo, se deberán establecer servicios de información y atención al público;**
- V.- Prestar servicios de administración a las sociedades de inversión;**
- VI.- Prestar servicios de distribución y recompra de acciones representativas del capital de las sociedades de inversión que administren;**
- VII.- Operar y pagar, bajo las modalidades que la comisión autorice, los retiros programados;**
- VIII.- Pagar los retiros parciales con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores en los términos de las leyes de seguridad social;**
- IX.- Entregar los recursos a las instituciones de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido, para la contratación de rentas vitalicias o del seguro de sobrevivencia;**
- X.- Funcionar como entidades financieras autorizadas, en términos de lo dispuesto por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado u otros ordenamientos, y**
- XI.- Los análogos o conexos a los anteriores que sean autorizados por la Junta de Gobierno. (Art. 18 LSAR)**

La Comisión velará en todo momento porque los sistemas de ahorro para el retiro presenten condiciones adecuadas de competencia y eficiencia. Para ello, en concordancia con la Ley Federal de Competencia Económica, la Comisión podrá establecer los mecanismos necesarios para que no se presenten prácticas monopólicas absolutas o relativas como resultado de la conducta de los participantes o por una concentración del mercado. Los mecanismos señalados se aplicarán previa opinión de la Comisión Federal de Competencia Económica y del Comité Consultivo y de Vigilancia. (Art. 25 LSAR)

Las administradoras sólo podrán cobrar a los trabajadores con cuenta individual las comisiones con cargo a esas cuentas que establezcan de conformidad con las reglas de carácter general que expida la Comisión.

Las comisiones por administración de las cuentas individuales podrán cobrarse como un porcentaje sobre el valor de los activos administrados, sobre el flujo de las cuotas y aportaciones recibidas o sobre ambos conceptos. Las administradoras sólo podrán cobrar comisiones de cuota fija por los servicios que se señalen en el reglamento de esta ley, y en ningún caso por la administración de las cuentas. A las cuentas individuales inactivas, únicamente les podrán cobrar comisiones sobre su saldo acumulado.

Las administradoras podrán cobrar comisiones distintas por cada una de las sociedades de inversión que operen.

Cada administradora deberá cobrar comisiones sobre bases uniformes, cobrando las mismas comisiones por servicios similares prestados en sociedades de inversión del mismo tipo, sin discriminar contra trabajador alguno, sin perjuicio de los incentivos que se otorguen a los propios trabajadores por permanencia o por ahorro voluntario.

Las administradoras deberán presentar a la Junta de Gobierno de la Comisión su estructura de comisiones para su autorización, la cual, una vez analizada la solicitud, podrá exigir aclaraciones, adecuaciones o en su caso denegar la autorización respectiva si las comisiones sometidas a su autorización son excesivas conforme a los criterios que determine la Junta de Gobierno para los intereses de los trabajadores o se encuentren fuera de los parámetros del mercado. La propia Junta de Gobierno de la Comisión emitirá criterio o recomendaciones sobre el nivel y estructura de las comisiones. Asimismo, la Junta de Gobierno deberá resolver expresamente, fundando y motivando, sobre la autorización solicitada dentro de un plazo previsto en el artículo 119 de esta ley.

Las nuevas comisiones comenzarán a cobrarse una vez transcurridos sesenta días naturales contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación cuando se trate de incrementos. En el caso de que se trate de una disminución de comisiones, estas podrán aplicarse a partir de que se le notifique la autorización correspondiente a la administradora.

En el supuesto de que una administradora modifique su estructura de comisiones, los trabajadores registrados en la misma tendrán derecho a traspasar los recursos de su cuenta individual a otra administradora, siempre y cuando dicha modificación implique un incremento en las comisiones que se cobren al trabajador.

El derecho al traspaso o retiro de recursos, en caso de una modificación a la estructura de comisiones, deberá preverse en los contratos de administración de fondos para el retiro y en los prospectos de información, de conformidad con lo que establezca al efecto la Comisión.

Siempre que se fusionen dos o más administradoras, deberán prevalecer la estructura de comisiones más baja conforme a los criterios que al efecto expida la Junta de Gobierno de la Comisión.

En ningún caso, las administradoras podrán cobrar comisiones por el traspaso de las cuentas individuales o de recursos entre sociedades de inversión, ni por entregar los recursos a la institución de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido, para la contratación de rentas vitalicias o de seguro de sobrevivencia.

Con la finalidad de que los trabajadores puedan obtener información oportuna sobre las comisiones que se cobren con cargo a sus cuentas individuales, la Comisión deberá informar periódicamente a través de los medios a su disposición las comisiones que cobren las distintas

administradoras, procurando que dicha información sea expresada en lenguaje accesible y permita a los trabajadores comparar las comisiones que cobran las distintas administradoras.

Asimismo, la Comisión determinará la forma y términos en que las administradoras deberán dar a conocer a los trabajadores sus estructuras de comisiones. (Art. 37 LSAR)

Las sociedades de inversión, administradas y operadas por las administradoras, tienen por objeto invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en los términos de las leyes de seguridad social y de esta ley. Asimismo, las sociedades de inversión invertirán los recursos de las administradoras a que se refieren los artículos 27 y 28 de esta ley.

Además las sociedades de inversión podrán invertir las aportaciones destinadas a fondos de previsión social, las aportaciones voluntarias y complementarias de retiro que reciban de los trabajadores y patrones, así como los demás recursos que en términos de esta ley pueden ser depositados en las cuentas individuales. (Art. 39 LSAR)

LAS EMPRESAS OPERADORAS DE LA BASE DE DATOS NACIONAL SAR

La Base de Datos Nacional SAR, propiedad exclusiva del Gobierno Federal, es aquella conformada por la información procedente de los sistemas de ahorro para el retiro, conteniendo la información individual

de cada trabajador y el registro de la administradora o institución de crédito en que cada uno de estos se encuentra afiliado. (Art. 57 LSAR)

LA CUENTA INDIVIDUAL

Los trabajadores afiliados tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con la Ley del Seguro Social, en la administradora de su elección. Para abrir las cuentas individuales, se les asignará una clave de identificación por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las cuentas individuales de los trabajadores afiliados se integrarán por las siguientes subcuentas:

- I.- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;**
- II.- Vivienda;**
- III.- Aportaciones Voluntarias, y**
- IV.- Aportaciones Complementarias de Retiro.**

Estas subcuentas se regirán por la presente Ley. Asimismo, la subcuenta referida en la fracción I se regirá por lo dispuesto en la Ley del Seguro Social y la prevista en la fracción II se regirá por lo dispuesto en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Asimismo, los trabajadores afiliados podrán solicitar a su administradora que se traspasen sus cuentas individuales que se hayan abierto conforme al régimen previsto en la Ley del Seguro Social de 1973.

Las aportaciones voluntarias de retiro sólo podrán retirarse cuando el trabajador afiliado tenga derecho a disponer de las aportaciones obligatorias, ya sea para complementar, cuando así lo solicite el trabajador, los recursos destinados al pago de su pensión, o bien para recibirlas en una sola exhibición.

Las administradoras estarán obligadas a abrir la cuenta individual o a aceptar el traspaso de dicha cuenta, de aquellos trabajadores afiliados que cumpliendo con las disposiciones aplicables, soliciten su apertura de cuenta. En ningún caso podrán hacer discriminación de trabajadores.

(Art. 74 LSAR)

CAPÍTULO 3

**PRINCIPALES DISPOSICIONES FISCALES ESTABLECIDAS EN
LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA APLICABLES A
LOS EGRESOS POR SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.**

Sin duda alguna las relaciones laborales generan importantes obligaciones fiscales para los contribuyentes, obligaciones que se deben cuidar especialmente para no caer en descuidos importantes que pudieran ocasionar problemas con las autoridades hacendarías e inclusive con el mismo personal contratado, además de incurrir en gastos innecesarios.

Por otra parte, hay que considerar que el gasto administrativo generado por la contratación de personal se incrementa en aproximadamente en un 33 %, es decir al momento de contratar un trabajador además de su sueldo hay que considerar las cuotas al IMSS, aportaciones al INFONAVIT, SAR, RCV y el impuesto sobre nóminas. No cabe duda que los pasivos fiscales que le suscitan a un patrón por cada uno de sus trabajadores son muy altos, esto sin considerar que en algunos casos existen prestaciones adicionales al sueldo.

En este capítulo se fundamentarán y presentarán en forma cronológica las obligaciones fiscales más importantes establecidas en la Ley del Impuesto sobre la Renta aplicables al Servicio Personal Subordinado.

3.1 La Ley del Impuesto sobre la Renta en el Título IV Capítulo I, establece los ordenamientos que en materia fiscal se deberán aplicar a los ingresos por salarios y en general por la prestación, de un servicio personal subordinado; para tal efecto dicha Ley establece en el artículo 110 lo siguiente:

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

Como consecuencia de la contratación de personal bajo el régimen de servicio personal subordinado, el contratante adquiere la obligación de calcular y retener mensualmente al trabajador el impuesto correspondiente a los salarios que percibe, el cual tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual; dicha legislación establece también que no serán sujetos de retención las personas que sólo perciban un salario mínimo mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que dice:

Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente. (Art. 113)

3.2 La Ley del Impuesto sobre la Renta establece que son sujetos de pago de impuestos las personas físicas que prestan sus servicios a uno o

varios patrones bajo el régimen de servicio personal subordinado, y que perciben más de un salario mínimo al mes.

3.3 El artículo 118 de la Ley del Impuesto sobre la Renta establece las obligaciones que deberán cumplir las personas que realizan pagos por concepto de servicio personal subordinado como sigue:

Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo, tendrán las siguientes obligaciones: (Art. 118)

I.- Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y entregar en efectivo las cantidades a que se refiere el artículo 115 de misma Ley.

II.- Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieran prestado servicios subordinados en los términos del artículo 116 de la Ley.

III.- Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate. Estas constancias se deberán de entregar a más tardar el 31 de enero de cada año.

IV.- Solicitar, en su caso las constancias a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.

Asimismo deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y este les aplica el crédito al salario al que se refiere el artículo 115 de la Ley del Impuesto sobre la Renta a fin de que ya no se aplique nuevamente.

V.- Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les haya entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

Asimismo quienes hagan pagos por concepto de servicio personal subordinado, deberán presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que se les hayan efectuado dichos pagos, en la forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal.

VI.- Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.

Por otra parte, el artículo 119 señala los requisitos que deberán cumplir las personas que realicen pagos por servicio personal subordinado para poder acreditar el crédito al salario a que se refieren los artículos 115 y

116 de la LISR, contra el impuesto sobre la renta a su cargo o retenido a terceros y que a la letra dice:

Quienes hagan pagos a los contribuyentes que tengan derecho al crédito al salario a que se refieren los artículos 115 y 116 de esta Ley solo podrán acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dicho concepto, cuando cumplan con los siguientes requisitos: (Art. 119)

I.- Lleven los registros por los pagos por los ingresos a que se refiere este capítulo, identificando en ellos, en forma individualizada, a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.

II.- Conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados en los términos de este capítulo, el impuesto que en su caso, se haya retenido, y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario.

III.- Cumplan con las obligaciones previstas en las fracciones I, II, V y VI del artículo 118 de la LISR.

IV.- Hayan pagado las aportaciones de seguridad social y las mencionadas en el artículo 109 de esta Ley que correspondan por los ingresos de que se trate.

3.4 Ya se comentó en el apartado anterior, las obligaciones que tienen las personas que realizan pagos por concepto de servicio personal subordinado; toca ahora mencionar las obligaciones establecidas en la LISR. Para las personas que perciben estos ingresos y que en el numeral 117 de dicha ley se menciona lo siguiente:

Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este capítulo, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones: (Art. 117)

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

II.- Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 118 de la ley y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

III.- Presentar declaración anual en los siguientes casos:

a) Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este capítulo.

b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.

c) Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.

d) Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a los que se refiere este capítulo de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes

de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 113 de la LISR.

e) Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo que excedan de \$ 300,000.00.

IV.- Comunicar por escrito al empleador, antes de que este les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y este les aplica el crédito al salario a que se refiere el artículo 115 de esta Ley, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

3.5 Conocidos los artículos más importantes que establecen las obligaciones fiscales aplicables al servicio personal subordinado, a continuación se explicará la mecánica para determinar la retención de impuesto, a cargo o favor del trabajador; comenzaremos mencionando lo que establece el artículo 113 de LISR el cual se menciona en el punto 3.1, para tal efecto. Cabe hacer mención que esta retención es mensual y es considerada provisional a cuenta del impuesto anual; para fines de ilustración se dará el tratamiento en este caso considerando que son percepciones gravadas.

El segundo párrafo del artículo 113 de LISR establece lo siguiente :

La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la siguiente tabla.

TABLA ACTUALIZADA APLICABLE PARA UN MES DE SALARIO:

LÍMITE INFERIOR \$	LÍMITE SUPERIOR \$	CUOTA FIJA \$	% PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL LÍMITE INFERIOR
0.01	496.07	0.00	3.00
496.08	4,210.41	14.88	10.00
4,210.42	7,399.42	386.31	17.00
7,399.43	8,601.50	928.46	25.00
8,601.51	En adelante	1,228.98	30.00

La tabla anterior se aplica a los ingresos totales por concepto de servicio personal subordinado dando como resultado el impuesto total a retener; posteriormente se aplica lo establecido en el artículo 114 de la LISR, para determinar el subsidio contra este impuesto.

3.6 A manera de ejemplo a continuación se presenta la mecánica de aplicación del artículo 113 de la LISR, sobre un sueldo mensual de \$ 6,000.00

Ingresos	6, 000.00
Menos : Limite Inferior	<u>4, 210.42</u>
Igual a : Excedente	1, 789.58
Multiplicado Por Tasa :	<u>17%</u>
Igual a Impuesto Marginal :	304.23

Más Cuota Fija:	<u>386.31</u>
Igual a Impuesto total :	<u>690.54</u>

Los contribuyentes a que se refiere este capítulo gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a cargo en los términos del artículo anterior. (Art. 114)

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 113 de esta Ley, a los que se les aplicará la siguiente tabla:

TABLA ACTUALIZADA PARA EL CÁLCULO DEL SUBSIDIO

LÍMITE INFERIOR \$	LÍMITE SUPERIOR \$	CUOTA FIJA \$	% SOBRE IMPUESTO MARGINAL
0.01	496.07	0.00	50.00
496.08	4,210.41	7.44	50.00
4,210.42	7,399.42	193.17	50.00
7,399.43	8,601.50	464.19	50.00
8,601.51	10,298.35	614.49	50.00
10,298.36	20,770.29	869.01	40.00
20,770.30	32,736.83	2,125.64	30.00
32,736.84	En adelante	3,202.63	.000

CÁLCULO DEL SUBSIDIO ART. 114 LISR.

Siguiendo con el ejemplo anterior ahora calcularemos el subsidio establecido en la tabla del artículo 114 de la LISR como sigue:

Impuesto Marginal :	304.23
Por tasa de Subsidio:	<u>50%</u>
Igual a Subsidio Sobre Impuesto:	152.12
Más Cuota Fija:	<u>193.17</u>
Igual a Subsidio Total :	345.29

Hasta ahora tenemos calculado el impuesto total y el subsidio total sobre la base de los artículos 113 y 114 respectivamente.

3.7 Por otra parte el mismo artículo 114 establece el cálculo del subsidio acreditable contra el impuesto determinado.

Hasta este momento hemos hablado de dos cálculos del impuesto sobre salarios; uno de ellos es aplicando la tarifa de la tabla del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el cual nos da como resultado el impuesto total a cargo; el segundo cálculo se refiere al efectuado aplicando la tarifa de la tabla del artículo 114 el cual nos da como resultado el subsidio total. Asimismo este artículo establece que el empleador deberá calcular una proporción de subsidio, la cual convierte al subsidio antes mencionado en parcial ya que sobre la base de la aplicación de la proporción de subsidio se determinará el subsidio acreditable y el no acreditable el cual se deberá restar una parte; calculada sobre la base de los montos por conceptos de sueldos y

prestaciones erogados en el ejercicio anterior, la mecánica para el cálculo de la proporción se establece en el artículo 114 cuarto párrafo que para tal efecto dice:

Proporción de subsidio:

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

del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores o al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y al Sistema de Ahorro Para el Retiro. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio. (Art. 114)

En nuestro ejemplo tomaremos una proporción de subsidio acreditable supuesta del 0.8333; más adelante en el capítulo 5 se retomará y se explicará a detalle la forma de determinarlo. Continuando con nuestro ejemplo aplicaremos la proporción supuesta como sigue:

Unidad		1.0
Menos:	Proporción de Sub.	<u>0.8330</u>
Igual a:	Diferencia	0.1667
Por:		<u>2.0</u>
Igual a:	Subsidio No Acreditable	0.3334
Menos:	100% De Subsidio	<u>1.0</u>
Igual a:	Subsidio Acreditable	0.6666
	Subsidio Total:	345.29
Por:	Proporción de Subsidio	<u>0.6666</u>
Igual a:	Subsidio Acreditable	230.17
	Subsidio no Acreditable	115.12
Cálculo del Impuesto:		
	Impuesto Total	690.54
Menos:	Subsidio Acreditable:	<u>230.17</u>
Igual a:	Impuesto a Cargo:	460.37

Hasta este momento ya tenemos el impuesto a cargo del trabajador pero este impuesto es parcial porque falta aplicar la tarifa del crédito al salario establecida en el artículo 115 de la LISR.

3.8 Como es del conocimiento del lector el crédito al salario que el gobierno decidió proporcionar a los trabajadores para enfrentar parte de la pérdida del poder adquisitivo del salario, sin tener que modificar las tarifas relativas, ya que este subsidio realmente es con cargo al gobierno porque se permite el acreditamiento contra el impuesto propio del empleador o del retenido a terceros en el caso de que dicho crédito sea mayor que el impuesto a cargo y el empleador le tenga que entregar en efectivo la diferencia a favor del trabajador, de otra manera este crédito al salario solo disminuye el importe del impuesto a cargo del trabajador.

A continuación se hace mención del artículo 115 de la LISR y aplicaremos la tarifa en nuestro ejemplo:

Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de esta ley, salvo en el caso del cuarto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 113 de la misma, calcularan el impuesto en los términos de este último artículo aplicando el crédito al salario mensual que resulte conforme a lo dispuesto en los siguientes párrafos.

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, acreditaran contra el

impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes en los términos del artículo 113 de esta ley disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 114 de la misma por el mes calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la siguiente tabla:

TABLA DEL CRÉDITO AL SALARIO APLICABLE A LA TARIFA:

Para Ingresos de :	Hasta Ingresos de:	Crédito al Salario Mensual
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,604.68	406.83
2,604.69	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	3,785.54	382.46
3,785.55	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

Continuando con nuestro ejemplo, aplicaremos la tabla anterior como sigue:

Impuesto a cargo:	460.37
Menos: Crédito al Salario:	294.63
Igual : ISR a Cargo:	165.74

El resultado final es \$ 165.74 a retener al trabajador por concepto de ISR provisional a cuenta del impuesto anual.

3.9 Las personas que efectúen pagos por concepto de servicio personal subordinado retendrán el impuesto sobre la renta conforme a los artículos 113, 114 y 115 de la LISR, así mismo enteraran las retenciones antes mencionadas, a más tardar el día 17 de cada uno de los meses como lo establece la fracción VII del artículo 113 de la LISR y que a la letra dice:

Las personas físicas así como las personas morales a que se refiere el título III de esta ley, enteraran las retenciones a que se refiere este artículo a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

CAPÍTULO 4

PRINCIPALES DISPOSICIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL APLICABLES AL SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.

4.1.- INICIO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Las relaciones de trabajo inician cuando se da el hecho de que una persona por mutuo acuerdo presta sus servicios a otra a cambio de un salario, asimismo el trabajador además de recibir un salario, espera obtener conjuntamente seguridad social para él y su familia y formalidad legal en la relación situación que esta regulada en la Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social.

Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. (Art. 20 LFT)

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

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

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. (Art. 21 LFT)

4.2.- CARACTERÍSTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL APLICABLES AL TRABAJADOR.

Como ya se mencionó en el punto anterior cuando se inicia una relación laboral el empleador automáticamente esta obligado a inscribir en el Seguro Social a sus trabajadores. Pero analicemos qué ocurre cuando se presenta la contratación, el empleador solicita al trabajador el número de seguridad social y sus datos generales, prepara los formatos requeridos, calcula el salario diario integrado y procede a la inscripción ante el Instituto por los medios autorizados que en la actualidad existen, ya sea directamente en el instituto o por vía electrónica (internet) cuidando especialmente los plazos establecidos en la Ley del Seguro Social, que para este caso el trabajador debe quedar inscrito en un plazo máximo de cinco días, como lo establece el artículo 15 fracción I. Además el artículo 6 de la LSS establece que la seguridad social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario, en este caso el empleador inscribe al trabajador en el régimen obligatorio el cual comprende los siguientes seguros de:

- I.- Riesgos de Trabajo;**
- II.- Enfermedades y Maternidad;**
- III.- Invalidez y vida;**
- IV.- Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez;**
- V.- Guarderías y prestaciones sociales.**

Una vez que el patrón inscribe al trabajador en el Instituto del Seguro Social le entrega a este el formato en el cual consta la recepción por el Instituto, el trabajador se dirige a su clínica que le corresponde para solicitar los servicios médicos.

4.3.- OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL ADQUIRIDAS POR LAS PERSONAS QUE CONTRATAN TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN DE SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.

Como ya se ha comentado anteriormente, el empleador adquiere responsabilidades en materia de seguridad social y otras de carácter administrativo para con sus trabajadores establecidas en la Ley del Seguro Social, tal como lo dice el artículo 15 de la LSS.

Los patrones están obligados:

- I.- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de los plazos no mayores a cinco días hábiles;
- II.- Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la

presente ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar éstos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

III.- Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;

IV.- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta ley y los reglamentos que corresponden;

V.- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta ley, el código y los reglamentos respectivos;

VI.- Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido semanalmente o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores; en este último caso su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta ley, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que

acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que le correspondan;

VII.- Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

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

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

La información a que se refieren las fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al Instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, ópticos, o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

4.4.- CÁLCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

La Ley del Seguro Social establece que los patrones como los trabajadores deberán aportar cuotas al Instituto para que los segundos reciban asistencia médica, subsidios por incapacidades de riesgo de trabajo, enfermedades generales y maternidad, así como otorgamiento de indemnizaciones y pensiones por invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, estas cuotas se calculan sobre el salario base de cotización.

Para los efectos del pago de cuotas al Instituto Mexicano de Seguro Social a cargo del patrón y trabajadores, el salario base de cotización se forma del salario diario más prestaciones y en su caso percepciones variables, cuyo monto debe manifestarse al instituto cuando se inscriba al trabajador y cada vez que este salario cambie o las prestaciones sufran variaciones como lo establece el artículo 28 de la LSS:

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

La base de cotización para los sujetos obligados señalados en la fracción II del artículo 12 de la LSS, se integrará por el total de las percepciones que reciban por la aportación de su trabajo personal, aplicándose en lo conducente a lo establecido en los artículos 28, 29, 30, 32 y demás aplicables de esta Ley (Art. 28 A LSS)

Asimismo la LSS dispone que el trabajador que perciba el salario mínimo no paga cuotas de seguridad social, ya que éstas corren por cuenta del patrón.

Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo. (Art. 36 LSS)

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

- I.- El mes natural será el periodo de pago de cuotas;**
- II.- Para fijar el salario diario en caso de que pague por semana, quincena o mes se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será aplicado cuando el salario se fije por periodos distintos a los señalados, y**
- III.- Si por naturaleza o peculiaridad de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornada reducida y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo. (Art. 29 LSS)**

La Ley del Seguro Social clasifica los siguientes salarios base de cotización:

- I.- Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;**

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

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

(Art. 30 LSS)

Para mayor claridad en la determinación del salario base de cotización a continuación se desarrolla un ejemplo:

Supóngase la empresa Servicios Administrativos, S. De R.L. de C.V. prestadora de servicios a empresas de venta de gasolina (estaciones de servicio)

Para una persona con los ingresos siguientes:

Fecha de ingreso 15 de enero de 1999

Salario diario 65.11

Aguinaldo anual 19 días 1,237.09

Vacaciones dos días adicionales a las de Ley

Prima Vacacional 25 %

Fondo de ahorro \$ 18. 00 por semana de los cuales el patrón le aporta otra cantidad igual y éstos se pagan en diciembre.

Reparto de Utilidades 9 días de salario fijos.

Prima Dominical 25% de su salario pagaderos semanalmente.

Días festivos 7 al año.

Bonos de despensa \$ 80.00 fijos al mes.

Premios de puntualidad \$ 80.00 y \$ 80.00 por premio de asistencia mensual.

Para la determinación del salario base de cotización se presentará la siguiente hoja de cálculo:

Primer paso se considera el año de calendario de 365 días

AGUINALDO:

$$19/365 = 0.05205 \times 65.11 = 3.3889$$

VACACIONES:

Fecha de Ingreso: 15 de enero de 1999

Fecha de cálculo: 15 de enero del 2005

Antigüedad: 6 años

Vacaciones de ley: 14 días

Dos días adicionales según contrato entonces le corresponden 16 días

PRIMA VACACIONAL:

16 por 25% = 4 días

$$4/365 = 0.01095 \times 65.11 = 0.71295$$

FONDO DE AHORRO:

De acuerdo al artículo 27 fracción II de la LSS. No integra salario.

REPARTO DE UTILIDADES:

De acuerdo al artículo 27 fracción IV de la LSS. No integra salario.

PRIMA DOMINICAL:

Para este caso se considera que en año se compone de 52 semanas por tanto son 52 domingos que se paga la prima dominical:

$$52 \text{ por } 25\% = 13 \text{ días entre } 365 = 0.03561 \times 65.11 = 2.3185$$

DÍA FESTIVO:

En este año de 2005 de acuerdo al artículo 74 de la LFT. Son siete días de descanso obligatorio excepto cuando hay cambio de presidente el primero de diciembre de cada seis años en este caso serian ocho días, en nuestro ejemplo son siete los cuales se pagan dobles por tanto son catorce días:

$$7 \text{ por } 2 = 14 \text{ entre } 365 = 0.038356 \times 65.11 = 2.4973$$

BONOS DE DESPENSA:

De acuerdo al artículo 27 fracción VI, no integra siempre y cuando el importe diario no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en Distrito Federal.

En nuestro ejemplo son 80 pesos mensuales, determinaremos el importe diario como sigue:

$$80/30 = \$ 2.67$$

El cuarenta porciento del SMG. Vigente:

$$46.80 \text{ por } 40 \% = \$ 18.72$$

Por lo tanto esta prestación no integra salario.

PREMIOS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD:

Según el artículo 27 Fracción VII no integra siempre y cuando el importe de cada uno de éstos premios no rebase el diez porciento del salario base de cotización.

DETERMINACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN:

Sueldo Diario:	65.1100
Aguinaldo:	3.3889
Prima Vacacional:	0.7129
Fondo de Ahorro:	0.0000

Reparto de Utilidades	0.0000
Prima Dominical:	2.3185
Día Festivo:	2.4973
Bonos de Despensa:	<u>0.0000</u>
Salario Base de Cotización:	\$ 74.0276 Redondeado =

$74.03 \times 10\% = 7.40$

Premios de Puntualidad: Importe Diario = $80/30 = 2.67$

Premios por asistencia: Importe Diario = $80/30 = 2.67$

De acuerdo al artículo 27 fracción VII no integra salario ya que el importe diario no rebasa el 10 % del salario base de cotización, por lo tanto el salario integrado queda en la cantidad de \$ 74.03 para efectos de cotizar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

4.5.- ALTA DEL TRABAJADOR ANTE EL IMSS

Como ya se comentó anteriormente la Ley del Seguro Social obliga al empleador a asegurar a sus trabajadores, pero antes de inscribir al trabajador al IMSS es necesario que el patrón conozca el salario base de cotización, ya que este salario será la base con el cual el trabajador se da de alta ante el Instituto y para la determinación de las cuotas obrero patronales, aportaciones al Infonavit y SAR como lo establece el artículo 28 y 28A de la LSS.

4.6.- RAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL APLICABLES A LAS PERSONAS QUE PRESTAN UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

Una vez que el trabajador queda debidamente registrado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en el régimen obligatorio, tiene derecho a recibir la atención médica y prestaciones en las siguientes ramas de seguridad social:

El régimen obligatorio comprende las siguientes ramas:

- I.- Riesgos de Trabajo;
- II.- Enfermedades y Maternidad;
- III.- Invalidez y vida;
- IV.- Retiro, Cesantía en Edad Avanzada;
- V.- Guarderías y prestaciones sociales.

4.7.- CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL APLICABLES A LOS EGRESOS POR SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO:

Las cuotas obrero patronales de las diferentes ramas de seguridad social se calcularán aplicando los porcentajes que establece la LSS sobre el salario base de cotización; el cálculo es obligación del patrón y al mismo tiempo actúa como retenedor.

**CUADRO DE CUOTAS DE IMSS EN LAS DIFERENTES RAMAS DE
SEGURIDAD DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO:**

CUOTAS DE I.M.S.S.
REGIMEN OBLIGATORIO

ARTICULO	RAMO	OBSERVACIONES	CUOTA PATRONAL	CUOTA TRABAJADOR	CUOTA ESTADO
25	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD A PENSIONADOS	PRESTACIONES EN ESPECIE	1.05% DEL SBC	0.375% DEL SBC	0.75%
74	RIESGOS DE TRABAJO	MÍNIMO MÁXIMO	0.25% 15%		
106 107	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	PRESTACIONES EN ESPECIE MÁS: PARA SALARIOS MAYORES A 3 VSMG EN DINERO	18.45% DEL SMG 2.57% DIF. ENTRE SBC Y 3 V SBC 70% DEL 1% SBC	 0.88% DIF. ENTRE SBC Y 3 V SBC 25% DEL 1% SBC	18.45% SMG 5% DEL 1% SBC
147	INVALIDEZ Y VIDA		1.75% SBC	0.625 % SBC	0.125%
168	RETIRO, CESANTÍA Y VEJEZ	RETIRO CESANTÍA Y VEJEZ CUOTA SOCIAL	2% SBC 3.150% SBC	1.125% SBC	0.225% SBC 5.5% SMG
211	GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES		1% SBC		
242 106-III	SEGURO DE SALUD	REGIMEN VOLUNTARIO		22.4% SMG CUOTA ANUAL	

4.8.- CUOTAS DEL SAR APLICABLES A LOS EGRESOS POR SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO:

Adicionalmente a las cuotas patronales de seguridad social destinadas a cubrir las prestaciones en dinero y especie al trabajador, la Ley del Seguro Social establece la obligación de pagar una cuota para cubrir el retiro del trabajador llegado el momento y establece los requisitos que debe cubrir el trabajador para poder gozar de este beneficio, así por ejemplo el artículo 152 de la LSS establece lo siguiente:

Los riesgos protegidos por este capítulo son el retiro, la cesantía en edad avanzada y la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro, en los términos y con modalidades previstas en la LSS.

Los patrones y el Gobierno Federal, en la parte que les corresponde están obligados a enterar al Instituto el importe de las cuotas obrero patronales y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, dichas cuotas se recibirán y se depositarán en las respectivas subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador, en los términos previstos en la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. (Art. 167 LSS)

Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán:

I.- El ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador.

(Art. 168 LSS)

4.9.- CUOTAS DEL INFONAVIT APLICABLES A LOS EGRESOS POR SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO:

Otro rubro al cual tiene derecho el trabajador es a la aportación que el patrón realiza al INFONAVIT, para que este le proporcione financiamiento al trabajador para la compra de una vivienda. Corresponde al patrón pagar y calcular la cuota que en este caso es del 5% sobre el salario base de cotización; los lineamientos para esta aportación se establecen en la LINFONAVIT.

Se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, con domicilio en la ciudad de México.

(Art. 2 LINFONAVIT)

Objeto de Instituto:

- I.- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;**
- II.- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:**
 - a).- La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,**
 - b).- La construcción, reparación, y ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y**
 - c).- El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;**
- III.- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y**
- 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 esta ley establece. (Art. 3 LINFONAVIT)**

El artículo 29 de la LINFONAVIT establece las obligaciones de los patrones.

Son obligaciones de los patrones:

- I.- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el artículo 31 de esta Ley;**

Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población;

Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en los términos de la presente ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración del cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de las aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

4.10.- PERIODOS DE PRESENTACIÓN Y PAGOS:

Las aportaciones del 5% y los descuentos de abonos a los préstamos otorgados por el INFONAVIT a los trabajadores, tienen el carácter de fiscal, en los términos del Código Fiscal de la Federación como lo establece el artículo 30 CFF.

Asimismo las cuotas obrero patronales del IMSS tienen el carácter de créditos fiscales, por tal motivo el empleador debe poner principal atención a la generación de éstos créditos y su pago, ya que el incumplimiento de las fechas de pago ocasiona que se tiene que pagar actualización y recargos.

Las cuotas obrero patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón esta obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa, informático, autorizado por el Instituto. Asimismo el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente. (Art. 39 LSS)

El pago de las aportaciones y descuentos señalados en el artículo 29 de la LINFONAVIT será por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente.

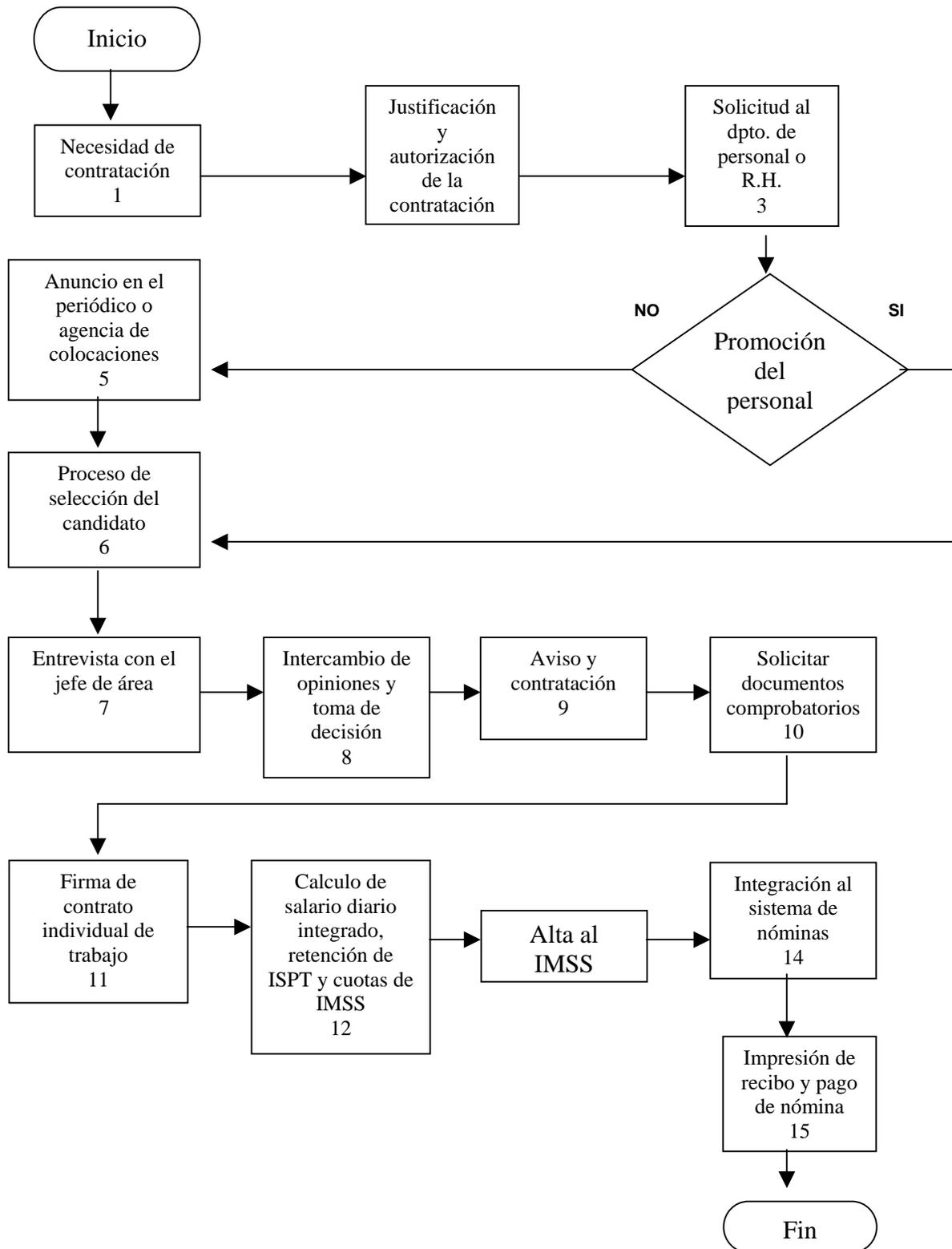
El Instituto podrá emitir y notificar liquidaciones para el cobro de las aportaciones y descuentos a que se refiere el artículo 29. Éstas liquidaciones podrán ser emitidas y notificadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social conjuntamente con las liquidaciones del Seguro del Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, previo convenio de coordinación entre ambas instituciones. (Art. 35 LINFONAVIT)

CAPÍTULO 5

CASO PRACTICO.

El presente capítulo tratará las diferentes etapas relacionadas con la contratación del trabajador bajo el régimen de servicio personal subordinado; se hará énfasis cronológicamente en las situaciones que se presentan en cada una de las etapas y documentos que dan formalidad legal a esta relación; de acuerdo al siguiente flujo grama los pasos a seguir en la contratación del personal serían los siguientes:

FLUJOGRAMA DE LAS ETAPAS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL



- 1.- En primer lugar debe nacer la necesidad de contratación del personal; esto se da cuando un empleado renuncia o es despedido o bien se crea un nuevo puesto y esto obedece al incremento de trabajo, crecimiento de la empresa y /o mayor productividad.
- 2.- Una vez que se presenta la necesidad de contratar a una persona el jefe del área justifica y solicita autorización a la dirección general.
- 3.- Posteriormente se procede a dar aviso al encargado de personal o al departamento de recursos humanos para que inicien a reclutar candidatos con el perfil deseado.
- 4.- El departamento de recursos humanos o el encargado de personal primeramente revisa si algunos de los trabajadores ya contratados cumple con el perfil solicitado; si es así se inicia el proceso de selección interna.
- 5.- Si no existe algún trabajador con posibilidad de ocupar el puesto, entonces se procede a poner anuncio en el periódico, contratar a una agencia de colocaciones; esto dependiendo de la política que este implantada para tal efecto.
- 6.- El departamento de recursos humanos o el encargado de personal según sea el caso, realiza entrevistas a las personas que se presentan a solicitar el puesto ofertado y selecciona a tres posibles candidatos los cuales son programados a otra entrevista con el jefe del área.
- 7.- El jefe del área entrevista a los candidatos que envió el departamento de personal y de acuerdo al resultado de esta entrevista son calificados

basándose en los conocimientos y experiencia apegados al perfil solicitado para ocupar el puesto.

8.- Una vez que el jefe del área entrevistó a los tres candidatos, se intercambian opiniones con el encargado de recursos humanos y se determina al candidato a ocupar el puesto vacante.

9.- El encargado del departamento de recursos humanos da aviso telefónicamente al candidato elegido y lo cita para que se presente en la empresa, y se le notifique que ha sido seleccionado para ocupar el puesto vacante.

10.- El departamento de recursos humanos o el encargado de personal le solicita la documentación siguiente: solicitud de trabajo, identificación oficial, comprobante de domicilio, acta de nacimiento, número de seguridad social, registro federal de contribuyentes y cartas de recomendaciones de trabajos anteriores.

11.- El departamento de recursos humanos o el encargado de personal le da a firmar al candidato seleccionado el contrato individual de trabajo.

12.- El departamento de recursos humanos o encargado de personal da aviso al departamento de nóminas para que realice el cálculo del salario diario integrado, cuotas obrero patronales, retención de I.S.P.T., así como solicitar la integración a la nómina semanal, o quincenal según sea el caso.

13.- El departamento de personal prepara el formato AFIL-02 y presenta el aviso de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

14.- El departamento de nóminas una vez que el candidato es registrado ante el Instituto del Seguro Social, lo integra al sistema de nóminas.

15.- El departamento de nóminas calcula la nómina semanalmente, prepara los recibos y procede a pagar.

Para mayor claridad a continuación se presenta un ejemplo del cálculo del salario diario integrado, ya que es el primer dato a conocer en cada contratación y este dato es con el que se llenarán los formatos para dar de alta al trabajador ante el IMSS, dentro de los primeros cinco días como lo establece la ley.

SR. ÁVILA RIVERO JUAN:

Fecha de ingreso: 30 de enero 2003

Salario Diario: \$ 120.00

PRESTACIONES:

VACACIONES:

Dos días adicionales a los que marca la Ley Federal del Trabajo.

PRIMA VACACIONAL: 35%

AGUINALDO: Treinta días de salario.

PRIMA DOMINICAL: 25% sobre el salario diario.

DÍAS FESTIVOS:

7 días festivos al año con pago doble.

VALES DE DESPENSA: 8% sobre el salario mensual.

FONDO DE AHORRO:

5% el trabajador sobre el salario mensual y 10% el patrón sobre la misma base.

COMEDOR:

El trabajador goza de servicio de comedor y recibe sólo un alimento diario por el que paga \$ 5.00 diarios.

AYUDA PARA RENTA:

El trabajador recibe \$ 100.00 semanales como ayuda para renta.

AYUDA PARA TRANSPORTE:

El trabajador recibe el 5% sobre el salario diario para ayuda de transporte.

REPARTO DE UTILIDADES:

El trabajador recibe anualmente el reparto de utilidades de acuerdo con lo establecido en el artículo 117 de la LFT. Dependiendo si la empresa reporta utilidades en el ejercicio.

SEGURO DE VIDA:

El trabajador cuenta con la prestación de seguro de vida por 24 meses de sueldo contratado con la aseguradora Monterrey; la prima correspondiente es pagada por el patrón.

PREMIO DE PUNTUALIDAD:

Dos días de salario mensualmente.

MECÁNICA PARA LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO:

VACACIONES:

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 76 que el trabajador que tenga más de un año de servicio tiene derecho a 6 días de vacaciones pagadas y que aumenta en dos días hasta llegar a doce y después del cuarto año de servicio aumenta en dos días por cada cinco años.

En nuestro ejemplo el trabajador tiene fecha de ingreso del 30 de enero de 2003, por lo tanto tiene una antigüedad en años cumplidos de 2 en consecuencia le corresponden por ley 8 días más dos días adicionales como prestación por lo que son 10 días de vacaciones. La determinación de los días de vacaciones nos sirve para conocer la base para aplicar el porcentaje de prima vacacional que es la parte que va integrar el salario.

PRIMA VACACIONAL:

Una vez determinados los días de vacaciones que le corresponden al trabajador aplicamos el porcentaje de prima vacacional que en este caso es del 35% sobre 10 días por el salario diario:

$$10 \times 120.00 = 1,200.00 \times .35 = 420.00$$

Prima Vacacional igual a \$ 420.00 entre 365 = 1.1506

AGUINALDO:

El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario cuando menos o la parte proporcional para los trabajadores que no hayan trabajado el año completo.

En este caso al trabajador se le pagan quince días adicionales a los de la ley por lo tanto integran al salario en su totalidad como sigue:

$$30 \times 120.00 = 3,600.00 \text{ Entre } 365 = 9.8630$$

PRIMA DOMINICAL:

Para el cálculo de la prima dominical consideraremos que durante el año se computan 52 semanas por lo tanto serán 52 domingos; la prima sería la siguiente:

$$52 \times .25 = 13 \text{ días entre } 365 = 0.0356 \times 120.00 = \$ 4.272$$

DÍAS FESTIVOS:

Para el cálculo del factor a calcular por los días festivos consideraremos lo establecido en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo que establece siete días de descanso obligatorio, en nuestro caso se trabaja todos los días festivos y se pagan dobles por lo tanto el factor sería el siguiente:

$$7 \times 2 = 14 \text{ días entre } 365 = 0.0383 \times 120.00 = \$ 4.596$$

VALES DE DESPENSA:

Según el acuerdo 495/93, del Consejo Técnico del IMSS, establece que la despesa no integra hasta el 40 % del salario mínimo general vigente y cuando este concepto se otorgue en porcentaje superior sólo integrará el excedente.

En nuestro caso se le pagan al trabajador el 8% de vales de despesa sobre el total de su sueldo mensual el cálculo de la parte que integra al salario es como sigue:

$$120.00 \times 30 = 3,600.00 \times 0.08 = 288.00 \text{ entre } 30 = \$ 9.60 \text{ diario}$$

$$\text{SMG} = 46.80 \times 30 = 1,404.00 \times .40 = 561.60 \text{ entre } 30 = 18.72$$

Por lo tanto este concepto no integra al salario según lo establece el acuerdo 495/93 del Consejo Técnico del IMSS.

FONDO DE AHORRO:

Al trabajador se le retiene el 5% de su salario mensual, y el patrón le aporta otro 10% y el total del fondo de ahorro se le paga en diciembre.

$$\text{Parte del trabajador} \quad 120.00 \times 30 = 3,600.00 \times .05 = 180.00$$

$$\text{Parte del patrón} \quad 120.00 \times 30 = 3,600.00 \times .10 = 360.00$$

Según el acuerdo 494/93 establece que cuando el ahorro se integre por un depósito semanal, quincenal o mensual igual al trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará al salario o si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el

salario base de cotización se incrementará sólo en la parte que excede a la aportada por el trabajador.

En nuestro caso la parte que integra al salario es la siguiente:

Parte aportada por el trabajador	=	180.00
Parte aportada por el patrón	=	<u>360.00</u>
Excedente	=	180.00 entre 30 = 6.00 diarios

COMEDOR:

De acuerdo al artículo 27 fracción V de la LSS establece que este concepto no integra salario cuando se entreguen de forma onerosa, entendiéndose por onerosa esta prestación cuando el trabajador paga como mínimo el 20% del salario mínimo general diario vigente en Distrito Federal.

$$\text{SMG} = 46.80 \times .20 = 9.36$$

Por otra parte el artículo 32 de la LSS, establece que cuando el trabajador recibe del patrón además de su salario sin costo, alimentación o habitación, se aumentará su salario en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos, por cada uno de ellos se adicionará al salario diario el 8.33%.

En nuestro caso el trabajador sólo paga \$ 5.00 por lo tanto es considerado gratuito ya que lo que paga es menor a los \$ 9.36, en consecuencia este concepto sí integra salario en el importe siguiente:

$$\text{Salario diario} = 120.00 \times 8.33\% = 9.99$$

AYUDA PARA RENTA:

En nuestro ejemplo el trabajador recibe \$ 100.00 semanales por este concepto, determinemos si esta ayuda integra al salario para efectos de cotización al IMSS.

Al igual que la alimentación el artículo 32 de la LSS establece que cuando el trabajador recibe además de su salario ayuda para habitación sin costo para este, su salario se aumentará en un 25%.

Por otra parte el artículo 27 en la fracción V establece que esta prestación no integra salario cuando sea onerosa, y se considera que es onerosa cuando el trabajador pague el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal. Considerando los puntos anteriores determinemos la parte que integra al salario por este concepto:

Parte onerosa según artículo 27 frac. V:

$$\text{SMG} = 46.80 \times .20 = 9.36$$

El trabajador no paga por este concepto, por lo tanto se considera gratuita entonces el salario se incrementará en un 25%.

$$\text{Salario Diario} = 120.00 \times .25 = 31.25$$

SEGURO DE VIDA:

El artículo 27 de la LSS, no menciona al seguro de vida como excluyente al salario integrado, pero el acuerdo 77/94 del 9 de Marzo de 1994 establece lo siguiente:

Si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global en favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, porque la relación contractual se da entre la Institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Ya que los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el seguro cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato.

AYUDA PARA TRANSPORTE:

El trabajador recibe el 5% del salario diario por concepto de ayuda para transporte.

La ayuda por este concepto al no encontrarse mencionada en ninguna fracción de artículo 27 de la LSS, si integra salario a excepción de lo establecido en el acuerdo 77/94 del 9 de marzo de 1994 del Consejo Técnico dice que este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como parte integrante del salario.

En nuestro caso la prestación es en forma permanente y general por lo tanto integra salario en el importe siguiente:

Salario diario = 120.00 X .05 = 6.00

REPARTO DE UTILIDADES:

De acuerdo al artículo 27 fracción IV, este concepto no integra salario

PREMIO DE PUNTUALIDAD:

El trabajador recibe mensualmente dos días de salario por concepto de premio de puntualidad:

De acuerdo al artículo 27 fracción VII, los premios de puntualidad y asistencia no integran salario siempre y cuando no rebase el 10% del salario base de cotización en nuestro caso para determinar si este concepto integra salario en primer lugar debemos saber cuál es el salario base de cotización.

El salario base de cotización esta integrado por las partes fijas:

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN:

Salario Diario:	120.0000
Prima Vacacional:	1.1506
Aguinaldo:	9.8630
Prima Dominical:	4.2720
Días Festivos:	4.5960
Despensa:	0.0000

Fondo de Ahorro:	6.0000
Comedor:	9.9960
Ayuda para Renta:	30.0000
Seguro de Vida:	0.0000
Ayuda para Transporte:	<u>6.0000</u>
Salario Base de Cotización:	191.8776

El 10 % de este salario = $191.8776 \times .10 = 19.1877$

Premio de puntualidad igual a $120.00 \times 2 = 240.00$ Entre 30 = 8.00

De acuerdo al artículo 27 fracción VII este concepto no integra debido a que su importe diario no rebasa el 10 % de salario base de cotización.

Por lo tanto el salario base de cotización queda como sigue:

Salario base de cotización previo al premio de puntualidad:	191.8776
Premio de puntualidad:	<u>0.0000</u>
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN:	191.8776

Una vez determinado el salario diario integrado se procede a elaborar el formato AFIL 02 con la información solicitada del trabajador de nuevo ingreso y presentarlo ante el IMSS con la finalidad de que quede dado de alta.

Una vez conocido el salario base de cotización y se ha realizado el alta ante el IMSS. El patrón debe calcular la retención de la cuota obrero a cargo del trabajador por la cual el patrón es responsable de retener de su sueldo y también calcular la cuota patronal para de este modo determinar el pago del IMSS. Mensualmente. Este mismo salario base de cotización sirve para calcular la aportación del 2% al Sistema de Ahorro para el Retiro, las cuotas de Cesantía y Vejez (R.C.V.) y la aportación del 5% para el INFONAVIT de tal modo que se determine el pago bimestral al Infonavit.

A continuación se presenta la tabla que contiene las tasas y cuotas del IMSS en las diferentes ramas de seguridad aplicables al régimen obligatorio.

CUOTAS DE I.M.S.S.
REGIMEN OBLIGATORIO

ARTICULO	RAMO	OBSERVACIONES	CUOTA PATRONAL	CUOTA TRABAJADOR	CUOTA ESTADO
25	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD A PENSIONADOS	PRESTACIONES EN ESPECIE	1.05% DEL SBC	0.375% DEL SBC	0.75%
74	RIESGOS DE TRABAJO	MÍNIMO MÁXIMO	0.25% 15%		
106 107	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	PRESTACIONES EN ESPECIE MÁS: PARA SALARIOS MAYORES A 3 VSMG EN DINERO	18.45% DEL SMG 2.57% DIF. ENTRE SBC Y 3 V SBC 70% DEL 1% SBC	 0.88% DIF. ENTRE SBC Y 3 V SBC 25% DEL 1% SBC	18.45% SMG 5% DEL 1% SBC
147 168	INVALIDEZ Y VIDA RETIRO, CESANTÍA Y VEJEZ	 RETIRO CESANTÍA Y VEJEZ CUOTA SOCIAL	 1.75% SBC 2% SBC 3.150% SBC	 0.625 % SBC 1.125% SBC	 0.125% 0.225% SBC 5.5% SMG
211	GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES		1% SBC		
242 106-III	SEGURO DE SALUD	REGIMEN VOLUNTARIO		22.4% SMG CUOTA ANUAL	

Sobre la base de la tabla anterior se calcula el pago de cuotas obrero patronal como sigue:

DETERMINACION DE CUOTAS AL IMSS.

		RETENCION TRABAJADOR	PAGO PATRON	TOTAL MENSUAL
Art. 107 fraccion II				
PRESTACIONES EN DINERO:				
	salario diario integrado	191.88	191.88	
por	dias laborados	30.00	30.00	
igual	salario base de cotizacion	5,756.40	5,756.40	
por	porcentaje de cuota %	0.25	0.70	
igual	importe a pagar	14.39	40.29	54.69
Art. 106 fraccion II				
EXEDENTE DE 3 SMGDF				
	salario base de cotizacion	5,756.40	5,756.40	
menos	3 SMG x3x30 proporcional dias trab.	-4,352.40	-4,352.40	
igual	excedente base del pago	1,404.00	1,404.00	
por	porcentaje de retencion IMSS %	0.8800	2.57	
igual	importe a pagar	12.36	36.08	48.44
Art. 106 fraccion I				
CUOTA FIJA :				
	salario minimo mensual (46.80x30)		1,404.00	
por	porcentaje de pago al IMSS %		18.45	
igual	importe a pagar		259.04	259.04
Art. 25 parrafo 2°				
GTOS. MED. PENSIONADOS:				
	salario base de cotizacion	5,756.40	5,756.40	
por	porcentaje de pago de cuota IMSS %	0.375	1.050	
igual	importe a pagar	21.59	60.44	82.03
Art. 147 y 148				
INVALIDEZ Y VIDA:				
	salario base de cotizacion	5,756.40	5,756.40	
por	porcentaje de pago al IMSS %	0.625	1.750	
igual	importe a pagar	35.98	100.74	136.71
Art.168-I				
GUARDERIAS:				
	salario base de cotizacion		5,756.40	
por	porcentaje de pago al IMSS		1.00	
igual	importe a pagar		57.56	57.56
RIESGOS DE TRABAJO Art. 73				
	salario base de cotizacion		5,756.40	
por	porcentaje de pago al IMSS %		0.44000	
igual	importe a pagar		25.33	25.33
TOTAL MENSUAL:				
		84.31	579.49	663.80

**DETERMINACIÓN DE CUOTAS AL INFONAVIT
BIMESTRE 02-2005**

		RETENCIÓN TRABAJADOR	PAGO PATRÓN	TOTAL BIMESTRAL
Art.168-I				
	RETIRO:			
	salario base de cotización		11,704.68	
por	porcentaje de pago al IMSS		2.00	
igual	importe a pagar		234.09	234.09
Art. 168-II, III Y IV				
	CESANTÍA Y VEJEZ:			
	salario base de cotización	11,704.68	11,704.68	
por	porcentaje de pago al IMSS %	1.125	3.150	
igual	importe a pagar	131.68	368.70	500.38
	APORTACIÓN AL INFONAVIT:			
	salario base de cotización		11,704.68	
	porcentaje de pago al Infonavit %		5.000	
	importe a pagar		585.23	585.23
	TOTAL BIMESTRAL	131.68	1,188.03	1,319.70

Una vez conocido el salario base de cotización y realizados los cálculos de las cuotas obrero patronales del IMSS y las aportaciones al Infonavit, posteriormente se realiza el cálculo de la retención del impuesto sobre la renta ya que una vez más el patrón será responsable de calcular la retención y enterar a las autoridades correspondientes los pagos provisionales a cuenta del ISR anual.

De acuerdo con la LISR, el artículo 110 establece lo siguiente:

Artículo 110. Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Asimismo la LISR, en diversos artículos determina que son ingresos gravables los siguientes:

- a) Sueldos y salarios a cuota diaria.
- b) Premios y gratificaciones
- c) Horas extras
- d) Participación de utilidades
- e) Primas

- f) Comisiones**
- g) Pagos en especie**
- h) Subsidios**
- i) Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro**
- j) Becas otorgadas**
- k) Determinados honorarios**
- l) Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.**

Determinación de los ingresos gravables para nuestro caso consideraremos los ingresos de un mes y aplicaremos la tabla del artículo 113 de la LISR.

Para determinar los ingresos gravables aplicaremos lo que se establece en el artículo 147 de RLISR. Basándose en que se conocen las percepciones mensuales y calcular los ingresos que se pagarán en un año y dividirlos entre doce para obtener como resultado los ingresos promedio del mes y restar los ingresos exentos, para obtener la base gravable y a este dato aplicar la tabla del artículo 113 de LISR.

Datos a considerar para el cálculo de los ingresos anuales:

Días de sueldo en el año 365.

Domingos del año 52.

Días festivos del año 7 se pagan dobles igual a 14

MES ABRIL DEL 2005:

Sueldo diario:	120.00 X 365 =	43,800.00
Prima dominical:	120.00 X .25% = 30.00 X 52 =	1,560.00
Vales de Despensa:	43,800.00 X .08% =	3,504.00
Fondo de Ahorro:	43,800.00 X 0.05% =	2,190.00
Días Festivos:	14 X 120.00 =	1,680.00
Ayuda para renta:	100.00 X = 52 =	5,200.00
Ayuda para transporte:	120.00 X 0.05 % = 6.0 X 365 =	2,190.00
Premio de Puntualidad:	120.00 x 12 =	1,440.00
Aguinaldo:	120.00 X 30 =	3,600.00
Prima Vacacional:	120.00 X 10 = 1200.00 X 0.35 % =	<u>420.00</u>
TOTAL INGRESO ANUAL		65,584.00

MENOS INGRESOS EXENTOS:

Prima dominical:	1,560.00
Fondo de ahorro:	2,190.00
Aguinaldo:	1,404.00
Prima vacacional:	420.00
Previsión social:	<u>12,334.00</u>
Total gravable anual:	47,676.00

Ahora determinaremos los ingresos mensuales promedio y aplicar la tarifa mencionada en el artículo 113 de LISR.

Ingresos mensuales: 47,676.00 entre 12 = 3,973.00

Para determinar los ingresos exentos separaremos los conceptos mencionados en el artículo 109 de LISR. y la fracción VI. Considerados como prestaciones de previsión social y análogas y aplicaremos el último párrafo de este artículo como sigue:

Ingresos por sueldos y otras prestaciones: 53,250.00

Previsión social Art. 109 fracción VI. 12,334.00

Total 65,584.00

De acuerdo al artículo 109 último párrafo de la ley que dice:

Si la suma de los ingresos por salarios y otras prestaciones, más las prestaciones de previsión social de las mencionadas en la fracción VI. de este artículo, excede de 7 salarios mínimos elevados al año sólo serán exentas las prestaciones de previsión social hasta el equivalente de 7 salarios mínimos elevados al año. Si no exceden serán exentas el total de estas prestaciones. En nuestro ejemplo las prestaciones de previsión social son exentas en su totalidad.

Límite según fracción VI del Artículo 109 de la LISR:

$$46.80 \times 7 = 327.60 \times 365 = 119,574.00$$

Hasta el momento hemos determinado los ingresos gravables pero para poder calcular la retención de ISR necesitamos determinar la proporción de subsidio como lo establece el artículo 114 de la LISR. y aplicar la tarifa mensual vigente en 2005.

**DETERMINACIÓN DE LA PROPORCIÓN DE SUBSIDIO
PARA EJERCICIO 2005**

Concepto	Total de Erogaciones	Importe Exento	Importe Gravado
Sueldos y Salarios	13,860,957.84		13,860,957.84
Compensación	178,277.28		178,277.28
Vacaciones	60,828.50		60,828.50
Gratificaciones	685.44		685.44
Aguinaldo	551,423.56	486,903.11	64,520.45
Prima Dominical	387,025.31	356,006.45	31,018.86
Prima Vacacional	88,097.52	86,988.21	1,109.31
Indemnizaciones	36,360.12		36,360.12
Prima de Antigüedad	230,305.09	206,525.18	23,779.91
Día festivo	563,725.32		563,725.32
Ayuda para Transporte	156,523.50	156,523.50	0.00
Vales despensa	445,999.50	445,999.50	0.00
Fondo de Ahorro	22,770.00	22,770.00	0.00
Ayuda para Renta	197,169.88	197,169.88	0.00
Comedor	83,450.00		83,450.00
Seguro de Vida	65,448.00		65,448.00
	16,929,046.86	1,958,885.83	14,970,161.03

Erogaciones Pagadas	Percepción Gravable	Proporción	Proporción No Acreditable	Acreditable
16,929,046.86	14,970,161.03	0.8843	0.2314	0.7686

Tarifa aplicable durante 2005, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	3.00
496.08	4,210.41	14.88	10.00
4,210.42	7,399.42	386.31	17.00
7,399.43	8,601.50	928.46	25.00
8,601.51	En adelante	1,228.98	30.00

Tabla para la determinación del subsidio aplicable a pagos provisionales mensuales

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento del subsidio sobre el impuesto marginal
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	50.00
496.08	4,210.41	7.44	50.00
4,210.42	7,399.42	193.17	50.00
7,399.43	8,601.50	464.19	50.00
8,601.51	10,298.35	614.49	50.00
10,298.36	20,770.29	869.01	40.00
20,770.30	32,736.83	2,125.64	30.00
32,736.84	En adelante	3,202.63	0.00

Tabla que incluye el crédito al salario aplicable a los pagos provisionales mensuales

Monto de los ingresos que sirven de base para calcular el impuesto

Para ingresos de	Hasta ingresos de	Crédito al salario mensual
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,604.68	406.83
2,604.69	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	3,785.54	382.46
3,785.55	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

Una vez que se cuentan con los elementos necesarios para calcular la retención de ISR sobre los sueldos del trabajador y determinado el importe del sueldo mensual promedio se procede a aplicar las tarifas de las tablas mensuales establecidas en el Art.113, 114 y 115 de la LISR.

CÁLCULO MENSUAL DE RETENCIÓN DE I.S.P.T. SEGÚN TARIFA DEL ART. 113, 114 y 115 LISR.

Sueldo Mensual	3,973.00
Limite inferior	-496.08
Excedente	<u>3,476.92</u>
Tasa	0.10
Impuesto Marginal	347.69
Cuota fija	14.88
Impuesto total	<u>362.57</u>

Cálculo de Subsidio Total

Impuesto Marginal	347.69
Tasa	0.50
Sub /impuesto	<u>173.85</u>
Cuota fija	7.44
Sub total	<u>181.29</u>

Cálculo del Subsidio Total

Unidad	1.00
Proporción	0.8843
Diferencia	<u>0.116</u>
Por dos	2.000
Resultado	<u>0.2314</u>
Por Sub. Total	181.29
Sub No. Acreditable	41.95
Sub total	<u>181.29</u>
Sub. Acreditable	<u>139.34</u>

Cálculo de Impuesto

Impuesto Total	362.57
Sub Acreditable	-139.34
Impuesto menos sub	<u>223.24</u>
Crédito a Salario	-382.46
Impuesto a cargo o a (favor)	<u>-159.22</u>

Como conclusión a este capítulo nos podemos referir a lo siguiente:

El primer dato que debemos conocer es el salario diario del trabajador, así como las demás percepciones y prestaciones integrables para poder determinar el salario diario integrado y sobre la base de este determinar las cuotas obrero patronales, la aportación al INFONAVIT y SAR.

Posteriormente el segundo dato a conocer es la proporción de subsidio acreditable, los ingresos grabados y exentos para determinar la base gravable y proceder a la aplicación de las tarifas de los artículos 113, 114 y 115 de la LISR y determinar el impuesto a pagar por el trabajador el cual será retenido por el patrón y enterado mensualmente como pago provisional.

En nuestro ejemplo los datos y resultados son los siguientes:

Sueldo Diario:	120.00
Salario Diario Integrado:	191.88
Cuota Obrero Mensual IMSS:	84.31
Cuota Patronal Mensual IMSS:	579.48
Aportación al Infonavit:	585.23
Aportación para el Retiro:	234.09
Retención de I.S.P.T.:	-159.22

CONCLUSIÓN:

No cabe duda que el contribuyente que contrata personal bajo el régimen de servicio personal subordinado debe considerar anticipadamente las obligaciones a las cuales se obliga, la carga económica que implica y el cumplimiento oportuno de estas mismas ya que esto trae implícitamente un entorno laboral en equilibrio.

Como ya se menciona anteriormente el tema de los salarios implica obligaciones que quedan clasificadas en las siguientes tres ramas: laboral, seguridad social y fiscal que se regulan por medio de las legislaciones principales que son: la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la Ley del Impuesto sobre la Renta en cada una de estas leyes se establecen los lineamientos a seguir en la contratación de personal bajo el régimen de servicio personal subordinado.

Actualmente existen dos tipos de trabajos el formal y el informal el primero es aquel que ofrecen las empresas a un sector de la población que cumple con ciertas características y requisitos como son: edad de entre 18 y 35 años experiencia en el ramo a la cual se dedica la empresa y cierto grado de estudios que generalmente es arriba de secundaria o estudios técnicos este

tipo de trabajo que ofrecen estas empresas se le llama formal porque la persona contratada tiene formalidad legal por medio de un contrato individual de trabajo y/o contrato colectivo con prestaciones mínimas o superiores a las que marca la Ley Federal del Trabajo, también es inscrito al Seguro Social obteniendo con esto beneficios para el trabajador y su familia como son atención médica, Sistema de Ahorro para el Retiro e Infonavit asimismo este trabajador contratado bajo el régimen de salarios automáticamente es sujeto de pago de impuestos que el patrón le calcula y le retiene siguiendo los lineamientos establecidos en la Ley del Impuesto sobre la Renta. Por otra parte las empresas que ofrecen trabajo con estas características son pocas y por consecuencia el número de vacantes es menor a la demanda que existe de empleo actualmente y por si fuera poco de estos empleos ofrecidos la mayoría son con sueldos bajos ocasionando con esto que las personas prefieran trabajar por su cuenta en el comercio informal esto les permite obtener ingresos superiores a los ofrecidos por las empresas pero sin las prestaciones de ley ni seguridad social etc.

Existen otras empresas que por la complejidad de las leyes que regulan los salarios por el régimen de servicio personal subordinado implica la necesidad de contratar personal con conocimientos en nominas y control de pagos además de la carga económica que implica cumplir con los lineamientos en materia de pago de cuotas Obrero Patronales, Impuestos

Estatales, Infonavit, Retiro, Cesantía y Vejez además si consideramos que algunas empresas pagan prestaciones superiores a las que marca la LFT.

Estas empresas se desalientan y buscan otras alternativas para el manejo de salarios como son la creación o contratación de empresas prestadoras de servicios con la finalidad de dejar a estas empresas toda la carga económica y la responsabilidad legal convirtiéndose así en empresas proveedoras de personal para el trabajo.

Otra alternativa que actualmente se ha dado mucho es la contratación o creación de empresas cooperativas que su giro es la prestación de personal a otras en este caso la cooperativa por su figura jurídica el personal con que cuenta es considerado socio por lo tanto el sueldo que recibe se considera dividendo y es inscrito en el Seguro Social bajo el régimen voluntario con el salario mínimo general y sólo tiene derecho al servicio médico ya no cotiza al Infonavit ni se pagan cuotas de Retiro Cesantía y Vejez. Como se puede apreciar en este caso el costo del personal es considerablemente bajo lo que representa un beneficio importante para las empresas que contratan estos servicios aprovechándose de ciertas estrategias fiscales que van en decremento de la calidad de vida del trabajador.

Esperemos que las autoridades encargadas de regular el servicio personal subordinado se den cuenta de lo que se esta provocando con la creación de leyes complicadas en su aplicación y establezcan leyes simplificadas y que

incentiven la contratación de personal estableciendo estímulos fiscales para las prestaciones adicionales al sueldo ofrecidas a los trabajadores y que provoquen cargas económicas de menor cuantía para el patrón.

BIBLIOGRAFIA:

Aspectos contractuales y fiscales sobre sueldos y salarios.

Autor: L.C. Eduardo López Lozano.

Editorial: ISEF.

Estudio integral de la nómina.

Autor: C.P. Luis Ángel Orozco Colín.

Editorial: ISEF.

Metodología de la investigación.

Autor: Dr. Ernesto de la Torre.

Editorial: Mc. Graw Hill.

Código Fiscal de la Federación.

Editorial: ISEF- 2005.

Ley del Impuesto sobre la Renta.

Editorial: ISEF- 2005.

Compendio de obligaciones empresariales.

Autor: C.P. Gerardo Constantino Maldonado.

Editorial: Instituto Mexicano de Contadores Públicos A.C.

Ley del Seguro Social –Edición 2005.

Ley del Infonavit- Edición 2005.

Ley del SAR- Edición 2005.

Ley Federal del Trabajo.

Taller de prácticas fiscales de I.S.R. IMSS. INFONAVIT.

Autor: C.P. José Pérez Chávez.

Editorial: Tax Editores Unidos, S.A. de C.V.