



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN**

---

---

**SUELDOS, SALARIOS, PREVISION SOCIAL Y  
SU TRATAMIENTO FISCAL COMO HERRAMIENTA  
PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**LICENCIADA EN CONTADURÍA**

PRESENTA:

**ALICIA MARTÍNEZ GÓMEZ**

**ASESOR: C. P. GUSTAVO ANTONIO AGUIRRE NAVARRO**

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX. 2006



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



## **D E D I C A T O R I A S**

### **A MIS PADRES**

Por existir en mi vida y tener siempre como una meta principal el llenar mi pasado, presente y mi futuro de amor. Dios nos junto en esta vida y así queremos estar siempre en ella, así como también quiero que tengan presente que mi mayor triunfo son ustedes.

Su ejemplo de trabajo, honestidad y valores forman parte de mis principios que hoy son indispensables en mi vida, eternamente agradecida estoy a Dios de haberme dado a unos seres tan maravillosos como ustedes para educarme y guiarme por la tierra hasta el momento de mi despertar, tanto me han enseñado y tanto amor me demuestran, por haber buscado sin tener, por dar sin esperar, por amar incondicionalmente mis momentos más difíciles, por haber hecho que no exista la distancia y tenerme siempre en el corazón y en el pensamiento, por hacer que aún hoy, cuando escribo pensando en ustedes, mis lágrimas fluyan... por todo ello gracias y que Dios los bendiga.

**LOS AMO**

## **A G R A D E C I M I E N T O S**

### **A DIOS**

Por el enorme privilegio que me has dado de vivir, por ser mi única verdad, mi única luz, mi más grande alegría. Por que me has hecho participe de innumerables oportunidades y de disfrutar y amar este hermoso mundo, gracias por utilizarme como ser de luz y concederme la gracia y el milagro de poder ayudar a mis hermanos y hermanas que necesitan de tu luz divina. Gracias por hacer tu santa voluntad a través de mí y concederme ser tu representación y tu instrumento en el trabajo espiritual, gracias por permitir que nada me falte y que mi interior esté en paz y armonía, gracias por dejarme llegar a esta meta, pero sobre todo por el enorme orgullo de saber que vives en mí.

### **A NUESTRA ALMA MATER, NUESTRA CASA DE ESTUDIOS LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

La que nos transmite conocimientos y hoy a su nombre nos permite enfrentar a la vida con responsabilidad, valores y conocimientos éticos profesionales.

Con cariño especial a la:

### **FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES “CUAUTILÁN” CAMPO 4**

A la que dedique los años más hermosos que he vivido, por el enorme orgullo de pertenecer a esta Escuela y por ser la raíz principal de mi formación profesional.

### **A MI GRAN ASESOR**

En especial al **C. P. Gustavo Aguirre Navarro** por todos sus conocimientos y apoyo que me lego. Por las aportaciones inteligentes y profesionales que me ha transmitido para culminar mi tesis y el haberme dado parte de su tiempo tan valioso.

Mil gracias por haber aceptado ser mi asesor para llegar a esta meta, ha logrado que lo considere no solo yo sino muchos otros estudiantes un excelente profesional y una persona de gran calidad humana.

**“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU“**

**A MIS HERMANAS LOURDES Y BRENDA**

Para que mi esfuerzo les sirva de ejemplo y logren alcanzar sus sueños y crecer cada día más como personas. Las quiero mucho y les deseo buena suerte en todo lo que vayan a hacer.

**A MI SOBRINA BRENDA ALEJANDRA**

Por ser la luz que ilumina mis días y la esperanza de un nuevo e inocente sonreír.

## **A MIS MÁS GRANDES AMIGOS Y AMIGAS**

Por todos los momentos maravillosos que compartimos algunos dentro y fuera de las aulas de clase, por la lealtad, la honestidad y cariño que siempre prevalecerá entre nosotros y también por una amistad sincera.

Con especial cariño para: Garrido Mote Leticia, Martínez Zúñiga Alma Delia, Sánchez Valdez Raquel, Norma Angélica Sánchez y Zavala Crisóstomo Ana Bertha.

## **A QUIENES TRABAJAN EN HM & ASSOCIATES, S. C.**

Carina, Paola, Margarita, Adriana, la señora Elvira, el señor Alvino (finado), C. P. Ana., C. P. Rocío y al C. P. Mario que de alguna manera siempre me estuvieron apoyando.

Finalmente quiero agradecer a todas aquellas personas que de alguna manera hicieron posible la terminación de esta tesis y que no las mencione, gracias a todos.

<b>ÍNDICE</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
<b>OBJETIVO</b>	<b>14</b>
<b>Capítulo 1. Generalidades y antecedentes</b>	<b>15</b>
1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	16
1.1.1. Artículo 123 constitucional	16
1.2. Ley del Impuesto sobre la Renta	31
1.3. Ley Federal de Trabajo	32
1.4. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social	35
<b>Capítulo 2. Principales disposiciones de la Ley Federal del Trabajo</b>	<b>43</b>
2.1. Definiciones	44
2.1.1. Empresa	44
2.1.2. Trabajo	44
2.1.3. Trabajador	44
2.1.4. Patrón	45
2.1.5. Jornada de trabajo	45
2.2. Sueldos, salarios y sus clasificaciones	47
2.2.1. Salario	47
2.2.2. Compensaciones	49
2.2.3. Aguinaldo	49
2.2.4. Vacaciones	52
2.2.5. Prima vacacional	54
2.2.6. Prima de antigüedad	54
2.2.7. Prima dominical	55
2.2.8. Integración de salarios	55
2.2.9. Días de descanso obligatorios	56
2.3. Relación laboral y contratos de trabajo	57



2.3.1. ¿Qué es la relación laboral?	57
2.3.2. Sujetos	58
2.3.3. Inicio de la relación	58
2.3.4. Contratos de trabajo	58
2.3.4.1. Individual	59
2.3.4.2. Colectivo	61
2.3.5. Derechos y obligaciones	66
2.3.5.1. Trabajadores	66
2.3.5.2. De los patrones	69
2.3.6. Suspensión temporal de derechos y obligaciones por parte del trabajador y el patrón	77
2.3.7. Terminación de la relación laboral	78
2.3.8. Son causas de rescisión de relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón	79
2.3.9. Son causas de rescisión de relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador	80
2.3.10. Indemnización	81
<b>Capítulo 3. Nómina</b>	<b>83</b>
3.1. ¿Qué es la nómina	84
3.2. Tipos de nómina	84
3.3. Integración de la nómina	85
3.4. Percepciones	85
3.5. Prestaciones	87
3.6. Deduciones	88
3.7. Descuentos	90
3.8. Provisiones	92
3.9. Procedimiento administrativo	93
3.10. Impuesto sobre la nómina	95
3.10.1. Distrito Federal	95
3.10.2. Estado de México	99

<b>Capítulo 4. El Impuesto Sobre la Renta de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado</b>	<b>103</b>
4.1. Ingresos por sueldos y salarios	104
4.2. Partidas que no se consideran ingresos	104
4.3. Ingresos	105
4.3.1. Ingresos gravados	105
4.3.2. Ingresos exentos	106
4.3.3 Ingresos gravados por indemnización	115
4.4. Cálculo de las retenciones	116
4.5. Cálculo mensual	116
4.6. Crédito al salario mensual y su aplicación	118
4.7. Cálculo del subsidio fiscal	120
4.7.1. Acreditable y no acreditable	120
4.7.2. Determinación de la proporción	120
4.8. Ingresos asimilables al salario	125
4.9. Ingresos exentos por viáticos	126
4.9.1. Otros ingresos a declarar	126
4.9.1.1. Viáticos, venta de casa habitación, herencia o legados	126
4.9.1.2. Premios, donativos y prestamos	126
4.10. Requisitos para deducir los gastos de previsión social	127
4.11 Ingresos por previsión social exentos	129
4.12. Obligaciones patronales y de los trabajadores	132
4.12.1. Obligaciones de los trabajadores	132
4.12.2. Obligaciones de los patrones	132
4.13. Cálculo, pago y entero del impuesto	132

4.13.1 De las retenciones, mecánica para determinar el ISR a retener a los trabajadores	136
4.13.2 Anual	144
4.14. Declaraciones Informativas	146
<b>Capítulo 5. Integración del salario para la Ley del Seguro Social</b>	<b>148</b>
5.1. Plazo de presentación de altas, bajas y modificaciones de salarios	148
5.1.1. SUA	149
5.1.2. IDSE	151
5.2. Integración del salario base de cotización	152
<b>Capítulo 6. Seguro Social, INFONAVIT y SAR</b>	<b>165</b>
6.1. Ley del Seguro Social	166
6.1.1. Determinación de la prima de riesgo de trabajo	166
6.1.2. Porcentaje de riesgo de trabajo	169
6.1.3. Declaración de prima de riesgo de trabajo	169
6.1.4. Cuotas obrero patronales	170
6.1.5. Ramas de aseguramiento	174
6.2 INFONAVIT	194
6.2.1 Introducción	194
6.2.2 Generalidades	194
6.2.3 Créditos	198
6.2.4 Descuentos	204
6.3 Sistema de Ahorro para el Retiro (AFORES)	208
6.3.1 Introducción	208
6.3.2 Generalidades	212
<b>CASO PRÁCTICO</b>	<b>223</b>

<b>CONCLUSIÓN</b>	<b>258</b>
<b>GLOSARIO</b>	<b>260</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>265</b>

## INTRODUCCIÓN

Hablar de Sueldos y Salarios resulta adentrarse en un tema muy extenso, sin embargo y dado que su entendimiento, y aplicación representa un aspecto relevante para quienes participan en una relación de trabajo, el pago de los impuestos y contribuciones se ha convertido en un tema complejo de tratar en nuestro país.

En el primer capítulo se desarrollarán los antecedentes y generalidades de los sueldos y salarios, ya que desde tiempo atrás ha sido de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Aunado a esto, entender el impacto que ha tenido hasta nuestros días.

En el capítulo segundo se darán a conocer las principales leyes que rigen o han regido los sueldos y salarios en el transcurso del tiempo.

En el capítulo tercero, se definen los conceptos básicos que integran la nómina, para determinar las remuneraciones, contribuciones, derechos y obligaciones que tienen los trabajadores y patrones.

En el capítulo cuarto se estudiará el impuesto sobre la renta de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, se hará énfasis en la determinación de los impuestos y se dará a conocer una forma más accesible de calcularlos, a fin de que los contribuyentes que tienen una relación laboral tengan acceso a esta información y no sea manejada de una manera tan compleja, en la cual no la puedan interpretar. Debido a que el aspecto principal de la nómina radica en el proceso de elaboración, y que en ella se plasma el pago justo y proporcional del trabajador permitiendo a la organización su manejo como instrumento que mantiene y desarrolla el elemento imprescindible de toda empresa el ELEMENTO HUMANO.

El capítulo quinto trata sobre la Integración del salario para la Ley del Seguro Social, la finalidad de este capítulo es conocer qué integra y que no

integra el salario diario, su base de cotización, como también determinar las cuotas obrero patronal y la prima de riesgo.

El capítulo sexto trata sobre el SEGURO SOCIAL, INFONAVIT y SAR, la finalidad que se persigue es proporcionar a los trabajadores una interpretación acorde a sus necesidades para que estén en posibilidad de aclarar y conocer sus obligaciones y derechos, así como las atribuciones y facultades de estas instituciones.

Considerando que los contribuyentes de este rubro, en muchos casos no tienen una preparación técnica en la determinación de sus contribuciones y desconocen cuáles son sus obligaciones fiscales, se desarrollará un caso práctico con la intención de darles una herramienta para encontrar respuestas concretas a las inquietudes que se presentan en las actividades cotidianas del trabajador.

## OBJETIVO

- Conocer la integración total del Salario de los trabajadores a través de sus Aspectos Contables a fin de determinar correctamente las obligaciones patronales ante instituciones como el IMSS, INFONAVIT y la SHCP, entre otras, permitiendo así atraer, retener y desarrollar el elemento humano dentro de toda organización.
- Estudiar y analizar la problemática derivada de la prestación de un servicio personal subordinado en el aspecto fiscal, laboral y de la seguridad social.

## **CAPÍTULO 1.**

# **GENERALIDADES Y ANTECEDENTES**



## **CAPÍTULO 1.**

### **GENERALIDADES Y ANTECEDENTES**

Son distintas las leyes que enmarcan conceptos, procedimientos, facilidades, etc., que se utilizan en la elaboración de una nómina, sin embargo el hombre en la historia ha sido constante y evolutivo a la lucha por librarse de la opresión de los que lo someten y así lograr el respecto a la dignidad humana, mismo que llevado a una reglamentación cada vez más favorable al trabajador y dado que su entendimiento, y aplicación representan un aspecto relevante para quienes participan en una relación de trabajo, como lo son el empleador, ya sea persona física o moral y el empleado, es por ello que en este capítulo me basaré en las leyes que norman dicha relación.

#### **1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Nos dice que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.<sup>1</sup>

##### **1.1.1. Artículo 123 constitucional**

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

**A.** Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

**I.** La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

---

<sup>1</sup> Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**II.** La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

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

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

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

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

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

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

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

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

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

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

**XV.** El patrono estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

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

**XVII.** Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

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

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

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

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

**XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

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

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

**XXV.** El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

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

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

**a)** Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

**b)** Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

**c)** Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

**d)** Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

**e)** Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

**f)** Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

**g)** Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las



indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

**h)** Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

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

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

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

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

**a)** Ramas industriales y servicios:

**1.** Textil;

**2.** Eléctrica;

**3.** Cinematográfica;

**4.** Hulera;

**5.** Azucarera;

**6.** Minera;

**7.** Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

**8.** De hidrocarburos;

**9.** Petroquímica;

**10.** Cementera;

**11.** Calera;

**12.** Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

**13.** Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

**14.** De celulosa y papel;

**15.** De aceites y grasas vegetales;

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

**17.** Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

**18.** Ferrocarrilera;

**19.** Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

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

**21.** Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

**22.** Servicios de banca y crédito.

**b) Empresas:**

**1.** Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

**2.** Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

**3.** Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

**B.** Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

**I.** La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

**II.** Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

**III.** Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

**IV.** Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

**V.** A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

**VI.** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

**VII.** La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

**VIII.** Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

**IX.** Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

**X.** Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

**XI.** La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

**a)** Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

**b)** En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

**c)** Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

**d)** Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

**e)** Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

**f)** Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

**XII.** Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

**XIII.** Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este Apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables.

**XIII bis.** El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

**XIV.** La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

## **1.2. Ley del Impuesto Sobre la Renta**

La LISR determina quienes están obligadas al pago del impuesto conforme a esta ley y que son las personas físicas y las morales, están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

I. Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos cualesquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

II. Los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en el país, respecto de los ingresos atribuibles a dicho establecimiento permanente.

III. Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente en el país, o cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a éste.

Indica que tenemos que considerar establecimiento permanente cualquier lugar de negocios en el que se desarrollen, parcial o totalmente, actividades empresariales o se presten servicios personales independientes. Se entenderá como establecimiento permanente, entre otros, las sucursales, agencias, oficinas, fabricas, talleres instalaciones, minas, canteras o cualquier lugar de exploración, extracción exploración de recursos naturales.

## **1.3. Ley Federal del Trabajo**

La LFT nos muestra que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.



Asimismo nos dice que el trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Da la pauta a que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.

Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años
- V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

También determina el porcentaje de empleados que deben de tener en cuestión de nacionalidad y dice lo siguiente: En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

Muestra las definiciones de las partes que integran la relación laboral:

**Trabajador** es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

**Patrón** es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

#### **1.4. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social**

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.

Los derechohabientes para recibir o, en su caso, seguir disfrutando de las prestaciones que esta Ley otorga, deberán cumplir con los requisitos establecidos en la misma y en sus reglamentos.

Para tal efecto el Instituto expedirá a todos los derechohabientes, un documento de identificación a fin de que puedan ejercitar los derechos que la Ley les confiere, según el caso.

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 refieran a sujeto, objeto, base de cotización y tasa.

A falta de norma expresa en esta Ley, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley Federal de 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.

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, y
- 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 o 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 éste, en virtud de alguna ley especial, esté 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 esta Ley y los reglamentos correspondientes.

Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

**I.** Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;

**II.** Los trabajadores domésticos;

**III.** Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

**IV.** Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y

**V.** Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.

Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

En los convenios a que se refiere la fracción anterior se establecerá:

- I. La fecha de inicio de la prestación de los servicios y los sujetos de aseguramiento que comprende;
- II. La vigencia;
- III. Las prestaciones que se otorgarán;
- IV. Las cuotas a cargo de los asegurados y demás sujetos obligados;
- V. La contribución a cargo del Gobierno Federal, cuando en su caso proceda;
- VI. Los procedimientos de inscripción y los de cobro de las cuotas, y
- VII. Las demás modalidades que se requieran conforme a esta Ley y sus reglamentos.

Los patrones están obligados a:

- 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 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.

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 a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan;

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

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

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

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, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

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 período 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.



Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que 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 éste a aquél.

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.

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 psicotrópico, 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 sí 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.

Los riesgos de trabajo pueden producir:

I. Incapacidad temporal;

II. Incapacidad permanente parcial;

III. Incapacidad permanente total, y

IV. Muerte.

Se entenderá por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, lo que al respecto disponen los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo.

En este primer capítulo nos ocupamos de estudiar los antecedentes y generalidades para acometer el estudio de los sueldos y salarios, integrando las normas jurídicas en materia fiscal, laboral y constitucional.

## **CAPÍTULO 2.**

# **PRINCIPALES DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

## **CAPÍTULO 2.**

### **PRINCIPALES DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Como ya pudimos observar en el primer capítulo se ocupó de los antecedentes y generalidades, por su parte en este capítulo, es oportuno enfocarlo al estudio de la Ley Federal del Trabajo, clarificando definiciones de algunos términos que son fundamentales dentro de esta Ley.

#### **2.1. Definiciones**

##### **2.2.1. Empresa**

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

##### **2.1.2. Trabajo**

Es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.<sup>1</sup>

##### **2.1.3. Trabajador**

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ley Federal del Trabajo Artículo 8

<sup>2</sup> Ley Federal del Trabajo Artículo 8

#### **2.1.4. Patrón**

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.<sup>3</sup>

#### **2.1.5. Jornada de trabajo**

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Art. 58

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Art. 59

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

- Jornada diurna: Es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Art. 60.
- Jornada nocturna: Es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- Jornada mixta: Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

---

<sup>3</sup> Ley Federal del Trabajo Artículo 10

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

Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III. Art. 62

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos. Art. 63

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. Art. 64

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males. Art. 65

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Art. 66

Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Art. 67

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

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley. Art. 68

## **2.2. Sueldos, salarios y sus clasificaciones**

### **2.2.1. Salario**

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.<sup>4</sup>

**Por unidad de tiempo.-** Significa que el patrón y el trabajador pueden fijar el precio por hora. Por día, por semana, o por mes. En todos los casos se debe de respetar el salario mínimo, darse el séptimo día de descanso con goce de sueldo y considerarse que la jornada de trabajo es de ocho horas al día.

**Por unidad de obra.-** Es el que se fija por el llamado trabajo a destajo, esto es que por cada unidad se paga una cantidad determinada.

**Por comisión.-** Es el caso de los vendedores a quienes suele pagárseles un porcentaje sobre el monto de las ventas que estos efectúan a demás de su sueldo base.

---

<sup>4</sup> Ley Federal del Trabajo Artículos 82 y 83.

**A precio alzado.**- Este tipo de salario opera cuando al trabajador vendedor se le entrega mercancía a un precio determinado y, al lograr su venta a un precio mayor, el excedente del precio es lo que va a integrar su salario.

### **Salario para determinar la indemnización**

La base para computar el pago de una indemnización es el salario correspondiente al día en que surge el derecho a tal indemnización, incluyendo en tal la cuota diaria y sus accesorios tales como gratificaciones, comisiones, etcétera. En los casos de salarios variables se toma como base el promedio de las percepciones que el trabajador obtuvo durante los treinta días inmediatamente anteriores al momento en que nace el derecho a la indemnización y si durante esos treinta días hubo algún aumento de tal salario. Se computa para sus efectos de pago el promedio a partir de la fecha de tal aumento. Los salarios fijados por semana o por mes. Para los efectos de su pago indemnizatorio, se computaran dividiendo entre siete o entre treinta, según sea el caso de fijación semanal o mensual para determinar el salario diario.

### **Salario mínimo**

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas. Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Ley Federal del Trabajo Artículos 90 y 91.



El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

### **2.2.2. Compensación**

Es el pago o remuneración a una persona por servicios prestados.

### **2.2.3. Aguinaldo**

El aguinaldo es una gratificación que el patrón deberá pagar cada año antes del 20 de diciembre a todos los trabajadores, su cuantía será equivalente como mínimo a quince días de salario. En los casos de los trabajadores que tengan menos de un año al servicio de ese patrón, se les pagará un aguinaldo proporcional al tiempo trabajando.

A este respecto establece que:

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

Del análisis del párrafo anterior se deduce que los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho al aguinaldo, de manera proporcional al tiempo laborado. Así entonces, se tienen dos casos en los que podrían estar estos trabajadores.

Que se encuentren laborando, o que no se encuentren laborando.

No obstante en la situación en que se encuentren siempre tendrán derecho a que se les pague el aguinaldo. La diferencia en la época de pago, un tema relacionado con lo anterior es el referente a las ausencias que el trabajador tiene durante el transcurso del año, de éstas el patrón puede disminuir los días de ausencia para el cálculo del aguinaldo por los siguientes conceptos:

- Incapacidades por enfermedades generales.
- Faltas, justificadas sin goce de sueldo o injustificaciones.
- Pago antes del día 20 de Diciembre.

Tal y como lo establece el Artículo en comento, el pago del aguinaldo deberá realizarse antes del día 20 de Diciembre, es decir a más tardar el día 19 de Diciembre. Como se podrá advertir, existen tres situaciones en las que podrían estar los trabajadores a la fecha de pago del aguinaldo:

- Haber laborado todo el año y continuar en la empresa.
- No haber laborado todo el año, pero continuar en la empresa.
- Haber dejado de laborar antes de la fecha de pago del aguinaldo.

Para los comprendidos en las situaciones a y b, la fecha de pago será antes del veinte de diciembre, tal y como lo dispone el Artículo en comento.

Sin embargo, de acuerdo a lo dispuesto por ese Artículo para los trabajadores que dejaron de laborar antes del 19 de Diciembre, la fecha de pago sigue siendo antes la misma, pero existe la problemática que representaría darles aviso a todos los trabajadores que dejaron de laborar antes del pago del aguinaldo de asistir a la empresa para recibir su pago del aguinaldo.

Por ello, se acostumbra que a la fecha de separación del trabajador se le realice un finiquito, que no es más que un recibo que se extiende para hacer constar que se ha ajustado una cuenta y satisfecho el saldo desfavorable por el deudor y que se entrega a éste, así el aguinaldo proporcional a que tenga derecho el trabajador se le liquida a su fecha de separación, liberándose el patrón de la obligación de pagarlo antes del veinte de Diciembre y comprobando haber realizado el pago, por medio del finiquito.

Esta prestación, como mínimo, consiste en 15 días de salario; sin embargo, cada empresa puede establecer o acordar que el pago sea mayor.

En ocasiones el problema radica en si se debe utilizar el salario por cuota diaria, o el llamado salario integrado, al respecto, los tribunales claramente han establecido lo siguiente:

Aguinaldo, salario base para la cuantificación; el salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como "integrado", que acumula las prestaciones que determina el Artículo 84 de la Ley Laboral de 1970, entre ellas, el aguinaldo mismo, y que sirve de base sólo para la liquidación de indemnizaciones, conforme al Artículo 89 del mismo ordenamiento.

No es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque en el primero está ya incluido el segundo y de considerar que aquél es el que debe tomarse en cuenta, incrementando el salario con el aguinaldo, éste será también incrementado con aquél repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, éste, no puede servir de base al aguinaldo.

Cabe recordar, que de acuerdo a las disposiciones laborales, existen trabajadores que pueden percibir los siguientes tipos de salarios, de manera genérica:

- Fijo,
- Variable, o
- Mixto.

En general, cuando se trate de salarios variables, su cuota diaria será el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o treinta, según sea el caso. A pesar de lo anterior, el Artículo 289, se refiere a agentes de comercio y otros semejantes y establece que para determinar el monto del salario diario, se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

Por ello, se debe tener especial cuidado para determinar la cuota diaria del salario, sobre todo cuando se trate de trabajadores con salarios variables o mixtos.

#### **2.2.4. Vacaciones**

Son los periodos de descanso legalmente reconocidos a los funcionarios, empleados, obreros y generalmente trabajadores que prestan sus servicios a un patrón. Las vacaciones son obligatorias ya que los trabajadores las necesitan para recuperar fuerzas perdidas en el trabajo.

Las vacaciones desde luego deberán ser pagadas, pues es inconcebible el sólo descanso sin dinero para sobrevivir y disfrutar sin preocupaciones ese período de reposo después de cada año de labores por eso dice la Ley:

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos. Los trabajadores (buques) tienen derecho a un período mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios. Con posterioridad se aumentará el período de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios. Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo. Los tripulantes (Náuticos) tienen derecho a un período anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este período podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario.<sup>6</sup>

1 año de antigüedad: 6 días

2 años de antigüedad: 8 días

3 años de antigüedad: 10 días

4 años de antigüedad: 12 días

De 4 a 9 años de antigüedad: 14 días

De 10 a 14 años de antigüedad: 16 días

De 15 a 19 años de antigüedad: 18 días

De 20 a 24 años de antigüedad: 20 días

De 25 a 29 años de antigüedad: 22 días y así en consecuencia.

---

<sup>6</sup> Ley Federal del trabajo Artículos 76 al 79, 179, 199, 233.

### **2.2.5. Prima vacacional**

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.<sup>7</sup>

El objeto de que todos los trabajadores sin excepción tengan derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones, es que disfruten de dichas vacaciones obteniendo un ingreso extraordinario, a efecto de que no contraigan obligaciones que excedan de sus ingresos normales, es decir que no se endeuden con pretexto de vacacionar.

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.<sup>8</sup>

### **2.2.6. Prima de antigüedad<sup>9</sup>**

La prima de antigüedad es la cantidad que se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

---

<sup>7</sup> Ley Federal del Trabajo Artículo 80.

<sup>8</sup> Ley Federal del Trabajo Artículo 81.

<sup>9</sup> Ley Federal del Trabajo Artículos 162, 485, 486, 501

La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

### **2.2.7. Prima dominical<sup>10</sup>**

En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

### **2.2.8. Integración de salarios**

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

---

<sup>10</sup> Ley Federal del Trabajo Artículo 71.

El salario debe ser remunerado y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

### **2.2.9. Días de descanso obligatorios**

De acuerdo con las modificaciones realizadas recientemente al artículo 74 de la Ley Federal de Trabajo, son días de descanso obligatorios:

- I El 1o. de enero;
- II El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV El 1o. de mayo;
- V El 16 de septiembre;
- VI El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII El 25 de diciembre, y
- IX El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

La disposición anterior se encuentra vigente a partir del 18 de enero de 2006; a excepción de la modificación al día de descanso del 21 de marzo, que tendrá vigencia a partir del año 2007.



Cabe recordar que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios en días de descanso, si a solicitud del patrón presta sus servicios, se le deberá pagar, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

## **2.3. Relación laboral y contratos de trabajo**

### **2.3.1 ¿Qué es la relación laboral?**

Podemos definir a la relación de trabajo al hecho de que una persona física denominada trabajador preste sus servicios de manera subordinada a otra persona física o moral denominada patrón o empleador; cualquiera que sea el acto que le dé origen, mediante el pago de un salario.

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

Obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. Art. 36 LFT.

Tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: Art. 37LFT.

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Trabajo de minas. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado. ART. 38 LFT.

Prorroga de la relación de trabajo. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Art. 39 LFT.

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

Sustitución patronal. La sustitución de patrón no afectará las relaciones de 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 de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores. Art. 41 LFT.

### **2.3.2 Sujetos**

Son sujetos de una relación laboral el patrón y el trabajador.

### **2.2.3. Inicio de la relación de trabajo**

A partir de que exista una prestación de un servicio personal subordinado a una persona ya sea moral o física, mediante el pago de una remuneración.

#### **2.2.4. Contratos de trabajo**

Convenio de dos o más persona para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones. Art. 1792 CCF.

Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos, toman el nombre de contratos. Art. 1794 CCF.

Para la existencia del contrato se requiere: Art. 1794 CCF

- I. Consentimiento;
- II. Objeto que pueda ser materia del contrato.

El contrato puede ser invalidado: Art. 1795 CCF

- I. Por incapacidad legal de las partes o de una de ellas;
- II. Por vicios del consentimiento;
- III. Por su objeto, o su motivo o fin sea lícito:
- IV. Porque el consentimiento no e haya manifestado en la forma que la ley establece.

Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, excepto aquellos que deben revestir una forma establecida por la ley. Desde que se perfeccionan obligan a los contratantes, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que, según su naturaleza, son conforme a la buena fe, al uso o a la ley. Art. 1796 CCF.

La validez y el cumplimiento de los contratos no se pueden dejar al arbitrio de un de los contratantes. Art. 1797 CCF.

### 2.3.4.1. Individual

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”, cualquiera que sea su forma o denominación.

En todo contrato o relación de trabajo deberá aplicarse ineludiblemente las normas del derecho laboral, aunque la voluntad de las partes expresadas en el contrato pueda superar dichas normas proteccionistas en beneficio del trabajador. Es **decir en primer término deben de garantizarse los derechos de los trabajadores** que se establecen en las leyes, así como las ventajas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, pero siempre queda la posibilidad de pactar en los contratos individuales condiciones superiores a la ley.

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.

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: Art. 25 LFT.

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

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

La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad. Art. 26 LFT

Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento. Art. 27 LFT.

Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad. Art. 31 LFT.

#### **2.2.4.2. Colectivo**

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Art. 386 LFT.

De lo anterior se desprende lo siguiente:

- Que el contrato colectivo es un convenio.
- Que sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios.
- Que solamente puede ser celebrado por un patrón o varios, por un sindicato patronal o por varios.

La anterior sirve para que se establezcan las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 LFT.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta. Art. 390 LFT.

El contrato colectivo contendrá: Art. 391 LFT

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;

VI. El monto de los salarios;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

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

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias. Art. 392 LFT

No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales. Art. 393 LFT

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento. Art. 394 LFT

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes: Art. 398 LFT.

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes: Art. 399 LFT.

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.



Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo. Art. 399 Bis LFT.

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 LISR

**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 esta Ley y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en el 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 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 esta Ley.

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

IV. Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste 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.

### **2.3.5. Derechos y obligaciones**

En una relación laboral deben existir lineamientos mínimos a cumplirse, es decir surgen derechos y obligaciones entre ambas partes, las cuales deben estar consientizadas para el adecuado funcionamiento de la misma de las cuales se dividen en:

#### **2.3.5.1. Trabajadores**

Son obligaciones de los trabajadores: Art. 134 LFT.

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 su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

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

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o 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 peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta 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 adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

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 de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Queda prohibido a los trabajadores: Art. 135 LFT

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

### **2.3.5.2. De los patrones**

Son obligaciones de los patrones: Art. 132 LFT

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 aquéllos 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 guarda 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 observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato 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 término 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 y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., 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 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 término de seis años. Los substitutos 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 Secretaría de Educación Pública;

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 más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido 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 Capítulo III Bis de este Título.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, 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 oportuna 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 esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;



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

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

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 funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Queda prohibido a los patrones: Art. 133 LFT

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

De acuerdo como lo marca LISR

Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

**I.** Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113 de esta Ley y entregar en efectivo las cantidades a que se refiere el artículo 115 de la misma.

**II.** Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 116 de esta Ley.

**III.** Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas, de retenciones efectuadas y del monto del impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que les hubieran deducido en el año de calendario de que se trate.

Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año. En los casos de retiro del trabajador, se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.

**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 aquél 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 éste 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.

**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 hayan 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 los conceptos a que se refiere este Capítulo, deberán presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan efectuado dichos pagos, en la forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal. La información contenida en las constancias que se expidan de conformidad con la fracción IV de este artículo, se incorporará en la misma declaración.

**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.

**VII.** Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 109, fracción XIII de esta Ley.

**VIII.** Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción a que se refiere la fracción VII del artículo 110 de esta Ley, en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

**IX. (Se deroga).**

En los casos en que una sociedad sea fusionada o entre en liquidación, así como cuando una sociedad desaparezca con motivo de una escisión o fusión, la declaración que debe presentarse conforme a lo previsto en la fracción V de este artículo, se efectuará dentro del mes siguiente a aquél en el que se termine anticipadamente el ejercicio.

Quedan exceptuados de las obligaciones señaladas en este artículo y en el siguiente, los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, y los estados extranjeros.

### **2.3.6. Suspensión temporal de derechos y obligaciones por parte del trabajador y el patrón**

Se consideran causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, aquellas en las cuales surja un hecho ajeno a ambas partes por ejemplo: la enfermedad contagiosa del trabajador; la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel, etc.

### **La suspensión surtirá efectos:**

Desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o del día en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes se desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;..

En otro sentido desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto; asimismo podrá existir suspensión cuando el trabajador sea designado como representante ante organismos estatales, juntas de conciliación, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y otros semejantes.

El trabajador deberá regresar a su trabajo:

Al día siguiente de la fecha en que termine la incapacidad; y en los casos donde existió una sentencia absolutoria o en el término de la comisión deberá presentarse dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

### **2.3.7. Terminación de la relación laboral**

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

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

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

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.<sup>11</sup>

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Ley Federal del Trabajo Artículo 54

<sup>12</sup> Ley Federal del Trabajo Artículo 55

### **2.3.8. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón**

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

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y



IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50. Art. 52

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

Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

Reducir el patrón el salario al trabajador;

No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del Artículo 50.

### **2.3.10. Indemnización<sup>13</sup>**

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

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

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

No cabe duda que el patrón debe de tener conocimientos para la contratación de personal debido a que esto implica, el cumplimiento oportuno de lo que se abordó en este capítulo, y esto trae como consecuencia un entorno laboral en equilibrio.

---

<sup>13</sup> Ley Federal del Trabajo Artículo 50

## **CAPÍTULO 3.**

### **NÓMINA**

## **CAPÍTULO 3. NÓMINA**

En este capítulo se desarrollan de manera general algunos conceptos que tienen gran relevancia y que forman parte de las deducciones y prestaciones para la nómina del trabajador, dentro de cualquier empresa o negocio sin importar su tamaño, el manejo de la nómina en sí es un problema, ya que la misma esta regulada a ciertas reglas y leyes establecidas.

### **3.1. ¿Qué es la nómina?**

Nómina es el documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción o deducción para cada uno de ellos en un periodo determinado. Asimismo, cabe mencionar que estamos obligados a guardar la nómina durante el último año y un año después de que se extinguió la relación para efectos laborales, y por 5 años siguientes al de su fecha para efectos fiscales del ISR Y SS (ART. 804 LFT, 67 del CFF y 15-II LIMSS).

Por lo anterior, tenemos que la nómina se elabora de forma periódica o esporádica para determinar las percepciones que tenemos que pagar a un empleado por sus servicios, y así cubrirle sus prestaciones, indemnizaciones o modificar sus registros acumulables derivados de los conceptos anteriores.

### **3.2. Tipos de nómina**

Por tanto, podemos decir que existen los siguientes tipos de nómina:

- Semanal
- Quincenal
- Mensual
- Confidencial

En la nómina se paga normalmente a los altos ejecutivos cuando en su contrato se señala este plazo. Comúnmente, la mensual se identifica como la confidencial sin embargo, se estableció por la idea de con ella poder cubrir los sueldos de aquellas personas que por su importancia en la empresa se deseaba mantener reservados.

Al elaborar una nómina confidencial surgen diversos problemas, ya que esta la realiza regularmente una persona distinta a quien realiza las demás, por lo que dificulta el correcto manejo de situaciones de presentación y7 o pago de avisos y declaraciones, contabilización, elaboración de reportes e informes para empresa o para terceros, modificaciones fiscales o legales, etc.

### **3.3. Integración de la Nómina**

Se involucra todo tipo de pago y descuentos que se efectuaron a los empleados estos mismos integran la nómina. Si por cualquier circunstancia, se efectúa algún pago fuera de la nómina, ésta debe incorporarse después a la misma.

### **3.4. Percepciones**

Como percepciones entendemos que es todo lo que recibe el empleado por su trabajo, sea o no gravado o afecto al SS, y las provisiones y conceptos.

Las percepciones pueden ser:

- Fijas
- Variables y
- Eventuales

## **Fijas:**

- Sueldos
- Salarios
- Tiempo extra fijo
- Compensación fija
- Pensión por jubilación

## **Variables**

- Comisiones
- Pago por destajo

## **Eventuales**

- Tiempo extra
- Tiempo extra doble
- Tiempo extra triple
- Tiempo extra por emergencia
- Suplencias
- Derramas
- Día festivo trabajo
- Día de descanso trabajado
- Prima dominical
- Compensación eventual
- Incentivo por asistencia
- Incentivo por puntualidad
- Incentivo por productividad
- Incentivo por viaje
- Comisión foránea
- Viáticos
- Viáticos no comprobados
- Percepciones en otras empresas
- Pago de aseguradoras al trabajador

### **3.5. Prestaciones**

#### **Variables**

- Aportación de empresa a fondo de ahorro
- Devolución de fondo de ahorro
- Intereses ganados en el fondo de ahorro
- Despensa en efectivo
- Vale de despensa
- Ayuda para comida
- Vales para restaurante
- Ayuda para renta
- Ayuda para transporte
- Vale gasolina
- Vale uniforme
- Ayuda para lentes
- Ayuda por fallecimiento
- Reembolsos de gastos médicos
- Beca para trabajadores
- Beca para hijos de los trabajadores
- Cuotas sindicales pagadas por la empresa

#### **Anuales:**

- Vacaciones
- Prima vacacional
- Aguinaldo o gratificación
- PTU
- Bono anual
- Premio de antigüedad
- Vacaciones pagadas

## **Al retiro:**

- Vacaciones proporcionales
- Prima vacacional proporcional
- Aguinaldo o gratificación proporcional
- Gratificación por separación
- Indemnización por tres meses
- Indemnización 20 días por año
- Prima de antigüedad
- Jubilación en pago único
- Indemnización por incapacidad
- Pago de marcha

## **3.6. Deducciones**

### **Devoluciones de descuentos**

- Subsidio por incapacidad
- Justificación de faltas
- Cuotas obreras del Seguro Social pagadas por la empresa
- Percepciones no ingresos fiscales:
  - Préstamo personal
  - Anticipo de sueldo
  - Anticipo comisiones
  - Anticipo de vacaciones
  - Anticipo de gratificación
  - Préstamo navideño
  - Anticipo gastos por comprobar
  - Préstamo del fondo de ahorro
  - Préstamo de la caja de ahorro
  - Devolución de caja de ahorro
  - Interés ganado en la caja de ahorro
  - Préstamos por sobregiro



- Ajuste por redondeo
- Prima vacacional exenta
- Aguinaldo o gratificación exenta
- Tiempo extra exenta

**Percepciones exentas:**

- Prima vacacional exenta
- Aguinaldo o gratificación exenta
- Tiempo extra exenta
- Fondo de ahorro exento
- PTU exenta
- Día de descanso exento
- Prima dominical exenta
- Indemnización exenta
- Pensión por jubilación exenta
- Jubilación en pago único exento
- Cuotas obreras pagada por empresa exentas
- Pago de previsión social exentas

**Percepciones no integrables para el Seguro Social:**

- Fondo de ahorro no integrable
- Despensa no integrable
- Incentivo por asistencia no integrable
- Incentivo por puntualidad no integrable

**3.7. Descuentos**

**Descuentos naturales:**

- Faltas injustificada
- Faltas justificadas o con goce de sueldo
- Faltas por suspensión
- Permiso sin goce de sueldo

- Retardos
- Pases de salida
- Incapacidad por riesgo de trabajo
- Incapacidad por enfermedad general
- Incapacidad por maternidad

**Descuentos legales:**

- Cuotas obreras
- Impuestos
- Subsidio no acreditable
- Subsidio acreditable
- Crédito al salario
- Descuento ISR
- Crédito al salario pagado
- Impuesto por jubilación en parcialidades
- Impuesto por jubilación en pago único
- Impuesto por indemnizaciones
- Pensión alimenticia

**Otros descuentos (a favor del empleado):**

- Descuento aportación fondo de ahorro
- Descuento aportación caja de ahorro
- Descuento comida
- Descuento habitación
- Descuento despensa
- Descuento prima de seguro de vida
- Descuento prima de seguro de gastos médicos
- Descuento préstamo seguro de automóvil
- Descuento préstamo fondo de ahorro
- Descuento intereses s/préstamo fondo de ahorro
- Descuento caja de ahorro
- Descuento interés s/préstamo caja de ahorro

**Otros descuentos (a favor de terceros):**

- Descuento cuota sindical
- Descuento préstamo sindical
- Descuento fondo de resistencia
- Descuento aportación ayuda por fallecimiento
- Descuento crédito INFONAVIT
- Descuento préstamo bancario
- Descuento por crédito de tiendas comerciales
- Descuento renta

**Otros descuentos (a favor de empresa):**

- Descuento pérdida de herramientas de trabajo
- Descuento por daños a equipo de trabajo
- Descuento llamada telefónica
- Descuento reposición de credencial
- Descuento préstamo hipotecario

- Descuento préstamo automóvil
- Descuento tienda
- Descuento anticipo sueldo
- Descuento anticipo comisiones
- Descuento anticipo de vacaciones
- Descuento anticipo de gratificación
- Descuento préstamo personal
- Descuento préstamo navideño
- Descuento viáticos no comprobados
- Descuento viáticos no comprobados
- Descuento gastos no comprobados
- Descuento por sobregiro nomina anterior
- Ajuste por redondeo nomina anterior

### **3.8. Provisiones**

- Provisión para pago de vacaciones
- Provisión para pago de prima vacacional
- Provisión para pago de aguinaldo o gratificaciones
- Provisión impuesto 2% sobre nóminas
- Provisión aportación INFONAVIT
- Provisión aportaciones cuotas patronales
- Provisión impuesto sustitutivo de crédito al salario

### **3.9. Procedimiento Administrativo**

Regularmente se dice que la nómina es un proceso de relaciones industriales o de recursos humanos a través de su departamento de personal, sin embargo, en la práctica interviene otros departamentos para procesar información íntimamente relacionada a los datos que se tiene de los empleados.

Así, el área de informática intervendrá en su procesamiento y cálculo, el área de finanzas tendrá que ver con el pago, el área de contabilidad habrá de contabilizarlo (incluyendo las provisiones), el área de presupuestos periódicas para las dependencias oficiales, el área de presupuestos estimará los efectos de los pagos futuros y finalmente, sin lugar a dudas, el área de recursos humanos intervendrá en la supervisión de todo el proceso.

Eventualmente, cuando la empresa es pequeña o mediana todas estas funciones estarán a cargo de unas pocas personas que cubrirán todas las funciones.

Desde la empresa que tiene unos cuantos empleados en la oficina, hasta la que tiene miles distribuidos en diferentes localidades, todas tienen la necesidad de elaborar una nómina y cubrir una serie de requisitos relacionados con ella. Más sencilla la que maneja pocos empleados y más compleja las que tienen mucho y muchas prestaciones, pero todas más o menos con las mismas bases y con la misma necesidad de cumplir con disposiciones laborales, fiscales y legales.

Desde el dueño de la pequeña empresa hasta los accionistas y directores de las grandes corporaciones pasando por funcionarios de todos los niveles que tienen que formular la nómina, supervisarla o definir políticas, todos deben de conocer un mínimo de la misma y de sus efectos y repercusiones. Esto incluye a las empresas extranjeras domiciliadas en México con trabajadores mexicanos a su servicio.

Podría decirse que el proceso de la nómina empieza por la definición de políticas al pago a trabajadores y termina con el pago de PTU (incluyendo a los empleados). Pasando por tareas como altas del empleado, presentación de avisos, elaboración de la nómina, pago de sueldos, pago de prestaciones, pago de indemnizaciones, presentación de declaraciones, presentación de reportes, etc.

Es decir, el proceso de nómina debe de comprender todo lo relacionado con el trabajador, independientemente de quien lo haga dentro de la organización: contabilizar la nómina o calcular las provisiones de gratificación de prima vacacional, también es parte del proceso de la nómina porque están basados en datos del empleado y en los pagos efectuados a éstos. Lo mismo sucede con las declaraciones y pagos al IMSS y a la SHCP, o con el cálculo del subsidio acreditable con el porcentaje del riesgo de trabajo.

Lleva el control de los días de vacaciones por pagar y pagadas, el control de fondo de ahorro o el control de préstamos, también es parte del proceso de la nómina. El proceso normal de una nómina, comprende en forma general, los siguientes pasos:

Definición de políticas de pago y de descuento. Esto es fundamental para facilitar todo el proceso y la administración de la nómina.

Definición de calendarios de pago. Regularmente se deberá hacer antes del inicio de año y para todo el año. Dependerá de los tipos de nómina que se defina.

Alta de los empleados. Se hará al ingreso de cada uno de los empleados y deberá procurarse recabar todos los datos que nos sean necesarios para todo el proceso.

Este enunciado pretende ser una orientación, más que una lista exhaustiva de los pasos a seguir. En principio, deberían incluirse a todas aquellas personas físicas que tienen una relación de trabajo subordinado con la empresa. Sin embargo, deberíamos agregar que siendo una responsabilidad laboral de la empresa, ésta debe decidir a quienes incluye y no incluye en la misma.

### **3.10. Impuesto sobre nóminas**

El impuesto que analizaré es el impuesto sobre nómina vigente en el Distrito Federal y que establece el Código Financiero del Distrito Federal, el cual es representativo de los impuestos similares de los demás estados y para muestra de ello, haré la correlación con el impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal que establece el Código Financiero del Estado de México y municipios para ese territorio.

#### **3.10.1. Distrito Federal**

##### **Personas obligadas al pago**

Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Código Financiero del Distrito Federal Artículo 178

## **Erogaciones que causarán el impuesto**

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

- Sueldos y salarios
- Tiempo extraordinario de trabajo
- Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos
- Compensaciones
- Gratificaciones y aguinaldos
- Participación patronal al fondo de ahorros
- Primas de antigüedad
- Comisiones, y
- Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

## **Tasa del Impuesto**

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

A continuación se presenta un ejemplo de la determinación del impuesto en base a los conceptos antes señalados.



Sueldos	\$ 320,000.00
Tiempo extraordinario de trabajo	50,000.00
Premios, primas, bonos e incentivos	10,000.00
Compensaciones	15,000.00
Gratificaciones	7,500.00
Participación patronal al fondo de ahorro	-
Prima de antigüedad	6,200.00
Comisiones	23,400.00
Pagos realizado a administradores, comisarios o miembros de los consejos, directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones	27,000.00
Total	459,100.00
Tasa de impuesto	0.02
Impuesto a pagar	<u>9,182.00</u>

### **Erogaciones que no causarán el impuesto sobre nóminas**

Cabe mencionar que el mismo Código Financiero nos señala en su artículo 178, las erogaciones que no causarán el impuesto sobre nóminas, las cuales se detallan a continuación:

- Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro.
- Gastos funerarios.
- Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro; las indemnizaciones por riesgos de trabajo de acuerdo a la ley aplicable.
- Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y al Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores.

- Cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del sistema obligatorio y las que fueren aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
- Gastos de representación y viáticos.
- Alimentación, habitación y despensas onerosas.
- Intereses subsidiados en créditos al personal.
- Primas por seguros obligatorios por disposición de Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora.
- Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
- Las participaciones en las utilidades de la empresa, y
- Personas contratadas con discapacidad.

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

### **Momento de causación del impuesto<sup>2</sup>**

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

---

<sup>2</sup> Código Financiero del Distrito Federal Artículo 181

Los contribuyentes del Impuesto sobre Nóminas, deberán formular declaraciones aun cuando no hubieren realizado erogaciones a que se refiere el párrafo anterior, en el período de que se trate, hasta en tanto no presenten el aviso de baja al padrón o de suspensión temporal de actividades.

### **3.10.2. Estado de México**

#### **Personas obligadas al pago**

Están obligadas al pago de este impuesto, las personas físicas y jurídicas colectivas, incluidas las asociaciones en participación, que realicen pagos en efectivo o especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado, independientemente de la denominación que se les otorgue.

También están obligados a retener y enterar este impuesto en términos del presente Código, las personas físicas o jurídicas colectivas que contraten la prestación de servicios con empresas cuyo domicilio esté ubicado fuera del territorio de esta entidad, para que le proporcionen los trabajadores, siempre que el servicio personal se preste en el territorio del Estado. En este caso deberán entregar a la persona física o jurídica colectiva que le proporcione los trabajadores, la constancia de retención correspondiente.

#### **Erogaciones que causarán el impuesto**

Para efectos de este impuesto se consideran remuneraciones, las siguientes:

- Pagos de sueldos y salarios.
- Pagos de tiempo extraordinario de trabajo.
- Pagos de premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.
- Pagos de compensaciones.
- Pagos de gratificaciones y aguinaldos.

- Pagos de participación patronal al fondo de ahorros.
- Pagos de primas de antigüedad.
- Pagos de participación de los trabajadores en las utilidades.
- Pagos de comisiones.
- Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o de administración de sociedades o asociaciones.
- Pagos de servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores.
- Pagos de vales de despensa.
- Pagos de servicio de transporte.
- Pagos de primas Pagos realizados a las personas por los servicios que presten a un prestatario, siempre que dichos servicios se lleven a cabo en las instalaciones o por cuenta de éste último, por los que no se deba pagar el impuesto al valor agregado de seguros para gastos médicos o de vida.

### **Erogaciones que no causarán el impuesto sobre nóminas**

Cabe mencionar que el mismo código financiero nos señala en su artículo 59 las erogaciones que no causarán el impuesto sobre nóminas las cuales se detallan a continuación.

- Becas educacionales y deportivas para los trabajadores.
- Indemnizaciones por riesgos o enfermedades profesionales.
- Pensiones, jubilaciones y gastos funerarios.
- Pagos a trabajadores domésticos.
- Pagos a personas con capacidades diferentes.
- Contraprestaciones pagadas por:
  - a) El Estado y los municipios, así como los organismos públicos descentralizados y fideicomisos estatales o municipales.
  - b) Las organizaciones y partidos políticos registrados conforme a las leyes de la materia.
  - c) Las instituciones de beneficencia reconocidas por el Estado.

- d) Los sindicatos, cámaras empresariales y las instituciones que los agrupen.
  - e) Las micro industrias inscritas en el Padrón Nacional de la Micro industria, hasta por 6 trabajadores, que perciban el salario mínimo general vigente del área geográfica que corresponda.
  - f) Las asociaciones en participación que cuenten hasta con seis trabajadores que perciban el salario mínimo general vigente en el área geográfica que corresponda.
- Pagos a administradores, comisarios o miembros de los consejos de administración de sociedades o asociaciones de carácter civil o mercantil que no provengan de una relación laboral.

### **Momento de causación del impuesto<sup>3</sup>**

Este impuesto se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal a que se refiere el artículo 56 de este Código, y se pagará mediante declaración en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día diecisiete del mes siguiente a aquél en que se causó el impuesto. El contribuyente que tenga diversas sucursales, oficinas o establecimientos en el territorio del Estado, podrá optar por realizar un solo pago concentrado por todas en una declaración, previa autorización de la autoridad fiscal, debiendo anexar a cada pago concentrado una relación de todas las sucursales, oficinas o establecimientos con que cuente, indicando para cada una su domicilio, número de empleados e importe de salarios pagados en el periodo de la declaración y el monto del impuesto correspondiente.

Los contribuyentes que realicen pagos concentrados deberán tener un solo registro por la matriz y sus sucursales. En caso de que se modifique el número de sucursales, se deberá presentar nueva solicitud de autorización de pagos concentrados.

---

<sup>3</sup> Código Financiero del Estado de México y Municipios Artículo 58

## **Tasa del impuesto**

El impuesto se determinará aplicando la tasa del 2.5% sobre el monto total de los pagos efectuados por concepto de remuneraciones al trabajo personal a que se refiere el artículo 56 de este Código.<sup>4</sup>

El tema de nómina es muy extenso además de que se tiene que recurrir a una gran cantidad de información para mantenerse actualizado y para hacer una correcta aplicación de las leyes.

---

<sup>4</sup> Código Financiero del Estado de México y Municipios Artículo 57

## **CAPÍTULO 4.**

# **EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LOS INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.**

## **CAPÍTULO 4. EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LOS INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.**

Las principales contribuciones que tiene la federación son los impuestos, y dentro de ellos el impuesto sobre la renta es el principal. La ley que norma todo lo relativo a este impuesto es precisamente la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

### **4.1. Ingresos por sueldos y salarios**

#### **Sujetos del impuesto (personas físicas).**

Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado cuando en los términos de este Título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo. También están obligadas al pago del impuesto, las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes, en el país, a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a éste.

### **4.2. Partidas que no se consideran ingresos**

No se consideran ingresos obtenidos por los contribuyentes, los rendimientos de bienes entregados en fideicomiso, en tanto dichos rendimientos únicamente se destinen a fines científicos, políticos o religiosos o a los establecimientos de enseñanza y a las instituciones de asistencia o de beneficencia.



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

### **4.3. Ingresos**

#### **4.3.1 Ingresos gravados<sup>1</sup>**

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado.

Los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

- I. Las remuneraciones y demás prestaciones a empleados públicos.
- II. Los rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.
- III. Honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole.
- IV. Honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.
- V. Honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales

---

<sup>1</sup> Ley del Impuesto sobre la Renta Artículo 110

- VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales.

Por otra parte, hay ciertos conceptos que de ninguna manera se consideraran ingresos de los trabajadores y son:

- Los servicios de comedor y comida.
- Los bienes que el patrón les de por naturaleza del trabajo que prestan como por ejemplo las herramientas, los uniformes, los aditamentos de seguridad entre otros.

### **No acumulables**

No se consideran acumulables los ingresos devengados no cobrados del trabajador, hasta el año de calendario en que los cobre.

También, el importe de las primas de seguros, gastos médicos que paguen los patrones a favor de sus trabajadores, amparadas con documentación a nombre de patrón siempre que de haberlas pagado al trabajador hubiesen sido deducibles según el artículo 176, fracción IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El artículo 109 de la Ley establece que no se pagará ISR por la obtención de siguientes ingresos.

### **4.3.2. Ingresos exentos**

#### Percepciones adicionales al salario mínimo general

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de

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

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este Título.

Ejemplo:

La señora Lupita Flores es empleada de la compañía Quinta Soledad, S. A. de A. C., gana semanalmente el equivalente a un salario mínimo general y durante la semana laboró 12 horas extraordinarias.

Puesto que las horas exceden del límite establecido en el artículo 66 LFT se procederá a lo siguiente:

1. Determinación del ingreso por hora laborada, así como el ingreso por hora extraordinaria y el importe exento y gravado según la LISR.

	Salario mínimo diario	48.67
Entre	Horas laboradas al día	8.00
	Costo por hora laborada	<u>6.08</u>
Más	Ciento por ciento	6.08
	Ingreso por hora extra laborada según Art. 66 LFT (horas dobles)	<u>12.16</u>
Más	Ciento por ciento	6.08
	Ingreso por hora extra ordinaria excedente según Art. 68 LFT (horas triples)	<u>18.24</u>
	Cuota por hora extraordinaria no mayor de 9	12.16
Por	Horas laboradas	9.00
	<b>Ingreso del trabajador por horas extras exentas</b>	<b><u>109.44</u></b>
	Cuota por hora extraordinaria mayor de 9	18.24
Por	Horas extraordinarias excedentes	3.00
	Horas extras gravadas	<u>54.72</u>
	Total de horas	<b><u><u>164.16</u></u></b>

El C. P. Moisés Antonio López Camacho contador general de la compañía Quinta Soledad S. A. de C. V. gana diariamente \$1,250.00 durante la semana laboró 15 horas extras.

1. Determinación del ingreso por hora laborada, así como el ingreso por hora extraordinaria y el importe exento y gravado según la LISR.

	Salario mínimo diario	1,250.00
Entre	Horas laboradas al día	8.00
	Costo por hora laborada	<u>156.25</u>
Más	Ciento por ciento	156.25
	Ingreso por hora extra laborada según Art. 66 LFT (horas dobles)	<u>312.50</u>
Más	Ciento por ciento	156.25
	Ingreso por hora extra ordinaria excedente según Art. 68 LFT (horas triples)	<u>468.75</u>
	Cuota por hora extraordinaria no mayor de 9	312.50
Por	Horas laboradas	9.00
	<b>Ingreso del trabajador por horas extras exentas</b>	<b><u>2,812.50</u></b>
	Cuota por hora extraordinaria mayor de 9	468.75
Por	Horas laboradas	6.00
	Horas extras gravadas	<u>2,812.50</u>
Total	A percibir por horas extra	5,625.00
	50% exento sin exceder (5SMG)	243.35
	Horas extras gravadas para ISR	<u><u>5,381.65</u></u>

Indemnizaciones por riesgos o enfermedades

II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

De conformidad con los artículos 472 al 515 de la LFT, los patrones pueden entregar a sus trabajadores indemnizaciones por riesgos o enfermedades que los imposibilitan total o parcialmente para seguir desempeñando sus labores.

Pensiones, jubilaciones y haberes de retiro

III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

Considerando el salario mínimo de la zona económica correspondiente al D. F., que al mes de enero de 2004 es de \$48.67 diarios, una pensión jubilación o haber de retiro estará exenta hasta por \$ 438.03 (48.67\*9) y en caso de ser mayor tiene que pagarse impuesto por el excedente, sin embargo, si se supone una pensión de \$500.00 diarios se tendrá la siguiente situación.

	Total de ingresos por mes por pensión	
	\$500,00 x 30 días	15,000.00
Menos		
	<b>Ingresos exentos (48,67 x 9 x 30 días)</b>	<b>13,140.90</b>
	Base gravable	<u>1,859.10</u>

En base en todo lo asentado, puede afirmarse también que considerando el mecanismo del cálculo impuesto, una pensión estará gravada únicamente por la parte que exceda de \$438.03 diarios o lo que es lo mismo, por el excedente de \$12,214.80 mensuales, considerando meses de 30 días para efectos prácticos.

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el Reglamento de esta Ley.

#### Reembolso de gastos médicos y de funeral

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

Para los efectos de lo anterior entenderemos por

- Gastos de funeral

El reembolso que de estos gastos pague el patrón a sus trabajadores por sus beneficiarios o, en su caso, el funeral del mismo trabajador, el reembolso será contra entrega del recibo o comprobante aplicable, en su caso, y no siendo acreditable el IVA correspondiente.

- Reembolso de gastos médicos

El reembolso de estos gastos que el patrón a sus trabajadores por sus beneficiarios incluidos, el gasto médico hospitalario, dental, farmacéutico, o de rehabilitación y análisis del mismo trabajador, el reembolso será contra entrega del recibo o comprobante aplicable en su caso y no se podrá acreditar el IVA correspondiente.

### Prestaciones de Seguridad Social

V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

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

### Prestaciones de Previsión Social

El último párrafo del artículo 8º de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), define a la previsión social como:

“Las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural que les permita el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.”

Derivado de lo anterior se desprende que el concepto de previsión social es muy amplio, por lo que diversas prestaciones quedan incluidas como las siguientes:

- Vales de despensa
- Vales de gasolina
- Ayuda de transporte
- Ayuda para habitación



- Ayuda de comedor
- Subsidios por incapacidad
- Becas educacionales
- Seguro de vida
- Seguro de gastos médicos mayores, y

Bajo esta tesis, el artículo 109 fracción VI de la LISR, establece que son deducibles los gastos de previsión siempre que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Asimismo, el penúltimo párrafo del artículo 109 de la LISR, especifica los límites para deducir los gastos de previsión social, los cuales son los siguientes:

- Cuando la suma del sueldo más la previsión social no exceda de 7 salarios mínimos, toda la previsión social se encuentra exenta.
- Cuando la suma del sueldo más la previsión social exceda de 7 salarios mínimos la previsión social solamente se encuentra exenta hasta por el equivalente de un salario mínimo del área geográfica del contribuyente elevado al año.

Cabe señalar que el último párrafo del artículo 109, establece que dentro de las limitantes mencionadas no es aplicable para jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos colectivos de trabajo o contratos ley, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro, siempre y cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del artículo 31 fracción XII de la LISR.

Ahora bien ejemplificando lo anterior tenemos lo siguiente:

Trabajador	Ingreso anual (2006)	Previsión Social anual (2006)
1) Diana Becerril Duarte	\$75,000.00	\$24,000.00
2) Gustavo García Miranda	\$123,000.00	\$24,000.00
3) Marcela Juárez Gallardo	\$175,000.00	\$17,000.00
4) Gabriel Pineda Ortiz	\$105,000.00	\$21,500.00
5) Alicia Leyva Jurado	\$197,000.00	\$30,000.00

Todos los trabajadores laboran en la Ciudad de México, por lo cual el importe del salario mínimo es de \$48.67

Nombre del empleado	Ingreso anual (A)	Previsión Social (B)	Límite de 7 salarios mínimos (C)	Excedente de los 7 salarios mínimos (A+B)-C)=(D)	Exención de previsión social	Gravado
Diana Becerril Duarte	\$75,000.00	24,000.00	124,351.85	0.00	24,000.00	0.00
Gustavo García Miranda	\$123,000.00	24,000.00	124,351.85	22,648.15	17,764.55	6,235.45
Marcela Juárez Gallardo	\$175,000.00	17,000.00	124,351.85	67,648.15	17,000.00	0.00
Gabriel Pineda Ortiz	\$105,000.00	21,500.00	124,351.85	2,148.15	19,351.85	2,148.15
Alicia Leyva Jurado	\$197,000.00	30,000.00	124,351.85	102,648.15	17,764.55	12,235.45

**Nota (1):** El ingreso no rebasa los siete salarios mínimos, pero sumado con la previsión social dicho importe rebasa el tope; sin embargo al sumar el ingreso anual con la exención prevista de un salario mínimo elevado al año, este importe es menor al límite establecido de \$17,264.55, por consiguiente la diferencia entre el tope y el ingreso total está gravado para efectos de previsión social.

Es importante mencionar que para efectos del patrón los gastos de previsión social son deducibles cuando cumplan los requisitos del artículo 31 fracción XII de la LISR, los cuales son entre otros:

- Sean otorgados en forma general a todos los trabajadores
- Las prestaciones de los trabajadores no sindicalizados sean en promedio igual o menor a la de los trabajadores sindicalizados

Cabe señalar que de conformidad con la regla 3.4.6. de la Resolución Miscelánea 2005 (RMISC2005) establece que las prestaciones de previsión social son deducibles hasta por el monto establecido en el artículo 31 fracción XII de la LISR.

Cuando dichas prestaciones excedan de los límites establecidos en el artículo citado, el excedente no se considerará ingreso acumulable para el trabajador que los perciba siempre y cuando el empleador considere dicho excedente como no deducible.

Es importante conocer las limitaciones para considerar el ingreso exento de los trabajadores por concepto de previsión social, ya que en muchas ocasiones sólo se considera el artículo 109 fracción VI de la LISR, sin tomar en cuenta que existen topes para la exención, lo que origina que el empleador efectúe retenciones menores a las que debieron ser efectuadas. Por lo cual es importante revisar cada uno de los casos de cada trabajador para efectuar la retención

### **4.3.3. Ingresos gravables por indemnización<sup>2</sup>**

En los ingresos por indemnización, una parte está exenta y otra gravada. La parte exenta es lo equivalente a 90 veces el SMG del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio. La diferencia es el ingreso gravable por indemnización, el cual, para calcular el impuesto, se dividirá en ingresos acumulables e ingresos no acumulables. El ingreso acumulable es una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario que se percibió en el año. Los ingresos no acumulables son la diferencia entre ingresos gravables por indemnización, menos los ingresos acumulables.

Estas cantidades las determina el patrón y la señala en la constancia de sueldos, salarios, viáticos, conceptos asimilados y crédito al salario.

### **4.4. Cálculo de las retenciones**

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

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

---

<sup>2</sup> Ley del Impuesto sobre la Renta Artículos 112 y 113

Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la renta Artículo 139.

artículo 115 de esta Ley.

#### **4.5 Cálculo mensual<sup>3</sup>**

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.

Las personas físicas, así como las personas morales que están obligadas a la retención del impuesto, deberán enterar las retenciones a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

#### **Retenciones mensuales de ISR opcional<sup>4</sup>**

Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de LISR, podrán optar por efectuar retenciones mensualmente:

1. Antes de realizar el primer pago a las personas asalariadas, determinar el monto total de los pagos por prestación de un servicio personal subordinado en dicho año.
2. El monto que se obtenga se dividirá entre doce y la cantidad así determinadas le aplicara el procedimiento del artículo 113 de LISR.

Cuando se modifique alguna cantidad en base de las cuales se efectuó el cálculo del impuesto mensual, se deberá calcular el impuesto a retener.

#### **Pagos en periodos de siete, diez y quince días**

Según el artículo 113 de la LISR establece que las retenciones deberán

---

<sup>3</sup> Ley del Impuesto sobre la Renta Artículo 113

<sup>4</sup> Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta Artículo 147

enterarse mensualmente. Sin embargo, los artículos 145 y 146 del RISR establecen las siguientes condiciones:

- a) Cuando las personas que efectúen las retenciones en los términos del artículo 113 de LISR y hagan pagos que comprendan un periodo de 7, 10 y 15 días, podrán optar por efectuar la retención de acuerdo con lo establecido en dicho artículo, o bien, aplicando a la totalidad de los ingresos percibidos en el periodo de que se trate la tarifa del artículo mencionado calculará en semanas, decenas o quincenal, según corresponda, que para tal efecto publique en el DOF, el SAT, la publicación se hará mediante el anexo 1 de la RM.
- b) Cuando los pagos a que se refiere el artículo 110 de LISR se hagan semanalmente, el retenedor podrá efectuar los enteros a que se refiere el artículo 113 de la misma ley, considerando el número de pagos semanales que se hubieran efectuado en el periodo de que se trate.

#### **Retención por percepciones gravables acumuladas en varios meses**

Cuando por razones no imputables al trabajador, éste obtenga en una sola vez percepciones gravables correspondientes a varios meses, distintas de la gratificación anual, PTU, de primas vacacionales o dominicales se deberá aplicar el procedimiento del artículo 148 del RISR que es similar al de la retención de PTU, prima vacacional y dominical.

#### **4.6. Crédito al salario mensual y su aplicación**

A partir de 1994 se incorporó a la LISR de ese mismo año un concepto denominado CAS, con finalidad de que cuando México firmara el TLC pudiera apoyarse a los trabajadores con una cantidad entregada en efectivo o disminuida del ISR a su cargo para hacer mas competitivos a los trabajadores con los países firmantes de dicho tratado. La ventaja que se presentaba a los patrones era que al pagar el CAS las cantidades pagadas a los trabajadores, los patrones podrían disminuir de sus impuestos propios.

Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente

de los mencionados de los ingresos gravados, salvo en el caso de primas de antigüedad, retiro, e indemnizaciones, calcularán el impuesto en los términos del artículo 113 aplicando el crédito al salario mensual.

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 quinto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 113 de la misma, calcularán 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.

### **Forma de aplicar el acreditamiento contra el ISR**

Artículo 115. Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, acreditarán, 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 de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la siguiente:

#### ***Procedimiento cuando el ISR a cargo sea menor que el crédito al salario mensual.***

En los casos en que, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo, el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de esta Ley disminuido con el subsidio que en su caso, resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga. El retenedor podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido conforme a los requisitos que fije el reglamento de esta ley.

Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario mensual no se considerarán para determinar la proporción de subsidio

acreditable a que se refiere el artículo 114 de esta ley y no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

#### **4.7. Cálculo del subsidio fiscal**

##### **4.7.1. Acreditable y no acreditable**

Es un beneficio a los contribuyentes ya que de alguna forma disminuye la cantidad a pagar por impuestos, generado por los ingresos gravados por el ISR.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 114 de la LISR, podemos aplicar el subsidio a los ingresos por salarios, para efectos de los pagos provisionales del ISR de los asalariados.

El porcentaje de subsidio a que tienen derecho los asalariados será de conformidad con el cálculo que a efecto realice el empleador, dicha obligación recae en la persona física o moral que haga los pagos por salarios.

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por conceptos a que se refiere este capítulo, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuyendo 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.

Y en seguida nos explica cómo la empresa deberá calcular la proporción de subsidio utilizada conforme a disposiciones vigentes en el ejercicio que declara.

##### **4.7.2. Determinación de la proporción**

El artículo 114 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, señala que la proporción de subsidio se calcula para todos los trabajadores del empleador de acuerdo con lo siguiente:



## Ingresos gravados de los trabajadores del ejercicio inmediato anterior

**Entre:** Total de erogaciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados

**Igual:** Proporción de subsidio

En este tenor, dentro de las erogaciones relacionadas con la prestación de servicios figuran las inversiones y gastos relacionados con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte.

Ahora bien, el anexo 8 de la Resolución Miscelánea señala otros conceptos que se consideran dentro de la proporción, mismos que se en listan a continuación:

- Sueldos y salarios
- Rayas y jornales
- Gratificaciones y aguinaldo
- Indemnizaciones
- Prima vacacional
- Prima de antigüedad
- Premios por puntualidad o asistencia
- PTU
- Seguro de vida
- Medicinas y honorarios médicos
- Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas
- Gastos de comedor
- Previsión social

- Seguro de gastos médicos mayores
- Fondo de ahorro
- Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa
- Programas de salud
- Depreciación equipo de comedor
- Depreciación equipo de transporte de personal
- Depreciación instalaciones deportivas
- Gastos de transporte de personal
- Cuotas sindicales pagadas por el patrón
- Fondo de pensiones, aportación del patrón
- Prima de antigüedad (aportaciones)
- Gastos por fiesta de fin de año
- Subsidios por incapacidad
- Becas para los trabajadores
- Depreciación y gastos de guarderías infantiles
- Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos
- Ayuda gastos de funeral
- Intereses subsidiados en créditos al personal
- Horas extras
- Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro

Cabe señalar que el propio artículo 114 de la LISR señala que para efectos del cálculo del impuesto no se consideran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo, las cuotas patronales pagadas al IMSS, y las aportaciones INFONAVIT o al ISSSTE y al SAR.

Una vez determinada la proporción de subsidio se procede calcular el porcentaje de subsidio acreditable, el cual se determina de la siguiente forma:

$$1 - [2 \times (1 - p)] = \% \text{ acreditable}$$

A continuación se ejemplifica el cálculo de la proporción de subsidio:

Concepto	Importe gravado	Importe exento	Total
Sueldos y Salarios	\$ 1,230,000.00	\$0.00	\$1,230,000.00
Aguinaldo	78,450.00	10,260.00	88,710.00
Prima vacacional	12,320.00	5,620.00	17,940.00
Premio por puntualidad	17,890.00	0.00	17,890.00
PTU	18,450.00	7,560.00	26,010.00
Fondos de Ahorro	0.00	123,000.00	123,000.00
Vales de despensa	0.00	15,000.00	15,000.00
Cuotas IMSS, SAR, INFONAVIT	0.00	0.00	0.00
Seguro de gastos médicos mayores	0.00	71,250.00	71,250.00
<b>Total</b>	<b>\$1,357,110.00</b>	<b>\$232,690.00</b>	<b>\$1,589,800.00</b>

El cálculo de la proporción de subsidio es como sigue:

<b>Ingresos gravados para ISR</b>	<b>\$1,357,110.00</b>
<b>Entre:</b> Total de erogaciones	1,589,800.00
<b>Igual:</b> Proporción de subsidio	85.36%

#### Porcentaje de subsidio acreditable

$$1 - [2X(1 - .8536)] = 1 - [2X(.1464)]$$

$$1 - [.2928] = .7072$$

Por lo cual, la proporción de subsidio es 85.36% y el porcentaje de subsidio acreditable es de 70.72%.

*Entonces se puede decir que los conceptos que integran la proporción de subsidio, para la correcta aplicación del subsidio, deben ser revisados, en virtud de que dicha proporción impacta tanto en retenciones mensuales como en la retención anual.*

*También es importante señalar que a veces se confunde el término de proporción de subsidio con el de subsidio acreditable, por lo que como pudimos observar en el ejemplo son dos conceptos diferentes.*

### **Tarifa aplicable a trabajo realizado**

Quando las personas obligadas a efectuar la retención en los términos del artículo 113 de la Ley del ISR, paguen en función del trabajo realizado o el cálculo deba hacerse por periodos, podrán efectuar la retención en los términos del artículo 113 de la Ley del ISR, o del artículo 144 de su Reglamento, al resultado de dicho procedimiento se le aplicarán las tarifas correspondientes del Anexo 8 de la presente Resolución.

### **Pagos a considerar en la determinación del subsidio**

Para los efectos del artículo 114 de la Ley del ISR, y para determinar el subsidio a que se refiere el citado precepto, los empleadores considerarán dentro del monto total de los pagos efectuados en el periodo que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de la citada Ley, a las erogaciones que se hayan efectuado a sus trabajadores por concepto de salario mínimo general del área geográfica del contribuyente de que se trate, aun cuando dichos trabajadores no se hubieren encontrado afectos al pago de dicho impuesto por las cantidades percibidas por concepto de salario mínimo general.

### **Cálculo opcional de la proporción de subsidio**

Para los efectos del artículo 114 de la Ley del ISR, los empleadores que deban calcular el subsidio contra el impuesto a cargo de sus trabajadores, podrán obtener la proporción prevista en dicha disposición, con el monto total de los pagos efectuados en el periodo comprendido entre el 1 de enero del año de que se trate y la fecha en que se determine el impuesto, así como con el total de erogaciones efectuadas en el mismo periodo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados a que se refiere dicho artículo, siempre que dicha proporción resulte mayor en más de un 10% en relación con la del ejercicio inmediato anterior.

También podrán optar por lo previsto en esta regla, los empleadores que inicien actividades en el ejercicio fiscal de 2005.

### **4.8. Ingresos asimilables a salarios**

Se asimilan a ingresos por sueldos y salarios los siguientes conceptos.

- Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de sociedades cooperativas de producción, asociaciones civiles y sociedades civiles.
- Los honorarios percibidos por miembros de consejos directivos, consultivos o de vigilancia.
- Los honorarios cobrados a empresas y honorarios preponderantes.
- Los ingresos que perciban las personas físicas con actividades empresariales siempre que comuniquen por escrito a quien les efectúe el pago que optan por el régimen de salarios.
- Comisionistas o comerciantes que trabajan para empresas

- personas físicas o personas morales.
- Ingresos de sociedades de solidaridad social asimilables a salarios (Art. 136 RISR).
  - Servicios profesionales de obra.
  - Empleados y funcionarios públicos.

#### **4.9. Ingresos exentos por viáticos**

##### **4.9.1. Otros ingresos a declarar**

Si en el 2005, se obtuvo ingresos por intereses, viáticos, venta de casa habitación, herencias o legados, premios, donativos y préstamos, en algunos casos se está obligado a declararlos.

###### **4.9.1.1. Viáticos, venta de casa habitación y herencias o legados**

Estos conceptos se anotan en la declaración anual como datos informativos, por lo tanto no se paga impuesto sobre ellos. Los ingresos por viáticos, herencias o legados y por enajenación de casa habitación, se deberá anotar siempre que la suma de los ingresos totales sea superior a \$500,000.00. En estos conceptos se deberá declarar si, sumados a los de más ingresos que se hayan obtenido en el año rebasen esa cantidad.

###### **4.9.1.2. Premios, donativos y préstamos**

En el caso de los préstamos, donativos y premios sólo se está obligado a declararlos cuando los ingresos por estos conceptos, en lo individual o en su conjunto, hayan excedido de \$1,000.000.00 en el año.

### *Intereses*

Si se perciben ingresos por intereses deberán declararse en la declaración anual en los siguientes casos:

Si se obtienen ingresos por intereses reales superiores a \$100,000.00.

Cuando además de los intereses, se obtenga ingresos por otros conceptos, como por ejemplo: servicios profesionales o arrendamiento de bienes inmuebles, sin importar el monto de cada uno. Cuando perciba intereses y salarios y la suma de ambos sea más de \$300,000.00 sin importar el monto por cada uno de dichos conceptos.

Cuando se perciban intereses y salarios y la suma de ambos sea hasta \$300,000.00 pero el monto de los intereses sea mayor a \$100,000.00.

#### **4.10. Requisitos para deducir los gastos de previsión social**

Lineamientos para deducir las prestaciones de previsión social. El artículo 31 de la LISR establece los requisitos que deberán reunir las deducciones autorizadas, siendo la fracción XII la relativa a la previsión social, que establece lo siguiente:

Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. Para estos efectos, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre

que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

**El artículo 386.-** Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

**El artículo 404.-** 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 un 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.

Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. En este caso, las disposiciones aplicables para los trabajadores sindicalizados son las ya mencionadas anteriormente. En el caso de trabajadores no sindicalizados, para que se cumpla con el requisito es necesario que se les otorguen prestaciones en promedio aritmético iguales o menores que a los sindicalizados

El artículo 43 del RISR señala que los gastos que se hagan por concepto de previsión social de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31 fracción XII del LISR deberá cumplir con los siguientes requisitos:



- Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados son aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.
- Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y en su caso con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador, incluso. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

#### **4.11. Ingresos por previsión social exentos**

*Ingresos exentos para el trabajador por concepto de previsión social.*

Dentro de la ley del ISR se señala algunos ingresos que se consideran exentos del pago de ISR, artículo 109 fracción IV: Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo y otras prestaciones de naturaleza análoga, que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

#### **Límites para prestaciones de previsión social**

El Artículo 109 antepenúltimo párrafo señala, la exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

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

Previsión social exenta para el trabajador prestaciones de previsión social no limitadas con 7 veces el SMG para el trabajador. Artículo 109 último párrafo:

- Jubilaciones
- Pensiones
- Haberes de retiro.
- Indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades.
- Reembolso de gastos médicos, dentales hospitalarios y de funeral.
- Seguros de gastos médicos.
- Seguros de vida
- Fondo de ahorro

Previsión social exenta para el trabajador, prestaciones de previsión social limitadas con 7 veces el SMG para el trabajador (artículo 109, penúltimo párrafo).

- Vales de despensa
- Ayuda para guardería
- Becas educacionales
- Actividades culturales y deportivas.
- Ayuda para el transporte.
- Útiles escolares.
- Otros de naturaleza análoga.

**Previsión social exenta según límites artículo 109 penúltimo  
párrafo LISR**

Concepto	A	B	C
Sueldo anual 2005	40,000.00	80,000.00	120,000.00
Otras prestaciones no limitadas			
Seguros de vida	10,000.00	20,000.00	15,000.00
 Prestaciones limitadas			
Vales de despensa	4,000.00	8,000.00	7,000.00
Ayuda de guarderías	5,000.00	10,000.00	8,000.00
Becas educacionales	5,000.00	10,000.00	8,000.00
 Suma prestaciones limitadas	14,000.00	28,000.00	23,000.00
 Total	64,000.00	128,000.00	158,000.00
Límite			
48.67*365*7	124,351.85	124,351.85	124,351.85
 1SMG elevado al año	17,764.55	17,764.55	17,764.55
Previsión social exenta	14,000.00	17,764.55	17,764.55
Previsión social gravada	-	10,235.45	5,235.45

## **4.12. Obligaciones patronales y de los trabajadores**

### **4.12.1. Obligaciones de los trabajadores<sup>5</sup>**

- Inscripción en RFC por parte del patrón.
- Solicitar constancias de ingresos y retenciones.
- Declaración anual.
- Aviso por escrito si tienen más de un patrón.

### **4.12.2. Obligaciones de los patronos**

- Efectuar retenciones del impuesto.
- Calcular el impuesto anual.
- Proporcionar constancias de ingresos y retenciones.
- Solicitar constancias a los trabajadores que laboran con otros patronos.
- Declaración anual por crédito al salario pagado en efectivo.
- Expedir constancias de viáticos pagados exentos de ISR.

#### *Patrones exceptuados*

Artículo 118 fracción VII, quedan exceptuados de las obligaciones señaladas anteriormente y las de entregar el crédito al salario a favor de un trabajador, los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios y los estados extranjeros.

## **4.13. Cálculo, pago y entero del impuesto**

Como hemos apreciado en este capítulo, para calcular el ISR a retener de los trabajadores se deberá aplicar el procedimiento siguiente:

---

<sup>5</sup> Ley del Impuesto Sobre la Renta Artículos 117 y 118

### **1. Base gravable (sueldo y demás prestaciones gravadas).**

- ( - ) Límite inferior de la tabla del artículo 113 LISR
- ( = ) Excedente del límite inferior
- ( x ) Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior de la tarifa del artículo LISR
- ( = ) Impuesto marginal
- ( + ) Cuota fija
- ( = ) Impuesto según tarifa del artículo 113, LISR

#### **TARIFA (D. O. F. 15 de mayo de 2006)**

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento 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	29.00

### **2. Determinación del Subsidio Acreditable**

Como hemos apreciado nuevamente en este capítulo, para calcular el subsidio acreditable de los trabajadores se deberá aplicar el procedimiento siguiente:

Base gravable (sueldo y demás prestaciones gravadas).

- ( - ) Límite inferior de la tabla del artículo 114 LISR
- ( = ) Excedente del límite inferior
- ( x ) Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior de la tarifa del artículo 113 LISR
- ( = ) Impuesto marginal
- ( x ) Por ciento del subsidio sobre impuesto marginal
- ( + ) Cuota fija del subsidio
- ( = ) Subsidio total
- ( x ) Factor del subsidio fiscal acreditable
- ( = ) Subsidio acreditable

**TABLA (D. O. F. 15 de mayo de 2006)**

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento 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	860.53	40.00
20,770.30	32,736.83	2,075.27	30.00
32,736.84	En adelante	3,156.36	0.00

### 3. Determinación del crédito al salario

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Crédito al salario mensual
Para ingresos de	Hasta ingresos de	
\$	\$	\$
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

De lo anterior podemos decir que la mecánica para determinar el crédito al salario es la siguiente:

Base gravable (sueldo y demás prestaciones gravadas).

Aplicación de la tabla del artículo 115 LISR:

( = ) Crédito al salario

Atendiendo a esta mecánica, el cálculo del ISR se efectúa de acuerdo con lo siguiente:

## Impuesto según la tarifa del artículo 113, LISR

- ( - ) Subsidio acreditable
- ( = ) ISR sobre sueldos y salarios antes del crédito al salario
- ( - ) Crédito al salario conforme a la tabla del artículo 115
- ( = ) ISR por retener (o crédito al salario por entregar a los trabajadores)

Nota: Si el impuesto a cargo del contribuyente que obtenga de aplicar la tarifa del Art. 113, disminuido con el subsidio que en su caso resulte aplicable, es menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga.

### **4.13.1 De las retenciones, mecánica para determinar el ISR a retener a los trabajadores.**

#### ***1. Determinación del impuesto según la tarifa del artículo 113 de la LISR***

Base gravable (sueldo y demás prestaciones gravadas)

- ( - ) Límite inferior de la tabla del artículo 113 LISR
- ( = ) Excedente del límite inferior
- ( x ) Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior de la tarifa del artículo LISR
- ( = ) Impuesto marginal
- ( + ) Cuota fija
- ( = ) Impuesto según tarifa del artículo 113, LISR



## **2. Determinación del Subsidio acreditable**

Base gravable (sueldo y demás prestaciones gravadas)

- ( - ) Límite inferior de la tabla del artículo 114 LISR
- ( = ) Excedente del límite inferior
- ( x ) Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior de la tarifa del artículo 113 LISR
- ( = ) Impuesto marginal
- ( x ) Por ciento del subsidio sobre impuesto marginal
- ( = ) Subsidio sobre impuesto marginal
- ( + ) Cuota fija del subsidio
- ( = ) Subsidio total
- ( x ) Factor del subsidio fiscal acreditable
- ( = ) Subsidio acreditable

## **3. Determinación del crédito al salario**

De lo anterior podemos decir que la mecánica para determinar el crédito al salario es la siguiente:

Base gravable (sueldo y demás prestaciones gravadas).

- ( ) Aplicación de la tabla del artículo 115 LISR
- ( = ) Crédito al salario

#### **4. Determinación del Impuesto por retener**

Impuesto según la tarifa del artículo 113, LISR

- ( - ) Subsidio acreditable
- ( = ) ISR sobre sueldos y salarios antes del crédito al salario
- ( - ) Crédito al salario conforme a la tabla del artículo 115
- ( = ) ISR por retener (o crédito al salario por entregar a los trabajadores)

#### ***Retención en pago de prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones***

Los empleadores que hagan pagos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones y otros pagos, por separación, efectuarán la retención del ISR conforme a la mecánica siguiente:

- ( - ) Exención equivalente a 90 veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada año de servicios.
- ( = ) Ingreso gravado por concepto primas de antigüedad, retiro, indemnización U OTROS PAGOS POR SEPARACIÓN.
- ( x ) Por ciento que representa el ISR correspondiente al último sueldo mensual ordinario respecto de dicho sueldo
- ( = ) ISR que el empleador deberá retener.

***Ingreso total por concepto de primas de antigüedad, retiro, indemnización u otros pagos por separación.***

- ( - ) Exención equivalente a 90 veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada año de servicios.
- ( = ) Ingreso gravado por concepto primas de antigüedad, retiro, indemnización U OTROS PAGOS POR SEPARACIÓN.
- ( x ) Por ciento que representa el ISR correspondiente al último sueldo mensual ordinario respecto de dicho sueldo
- ( = ) ISR que el empleador deberá retener.

En relación con esta mecánica, es necesario aclarar lo siguiente:

1. El por ciento que representa el ISR correspondiente al último sueldo mensual ordinario respecto de dicho sueldo, se determina de la manera siguiente:

***ISR resultante de aplicar al último sueldo mensual ordinario la tarifa del Art. 113, la tabla del Art. 114 y la tabla del Art. 115 de la LISR.***

- ( / ) Último inferior de la tabla del Art. 114 LISR
- ( = ) Proporción que representa el ISR del último sueldo mensual ordinario respecto de dicho sueldo
- ( x ) 100
- ( = ) Por ciento que representa el ISR del último sueldo mensual ordinario respecto de dicho sueldo

**Subsidio acreditable. Procedimiento para la determinación del subsidio acreditable**

1. Obtendrán la proporción del subsidio, la cual servirá de base para obtener el subsidio acreditable. Dicha proporción se determinará conforme a la fórmula siguiente:

( / ) Monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior, que sirve de base para determinar el ISR en términos del capítulo de ingresos por salarios de la LISR

( = ) Total de las erogaciones efectuadas en el mismo, por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados.

2. Una vez determinada la proporción del subsidio, se procederá a determinar el subsidio no acreditable, como se muestra a continuación:

Unidad (1)

( - ) Proporción del subsidio

( = ) Diferencia

( x ) 2

( = ) Doble de la diferencia (factor del subsidio no acreditable)

3. Finalmente, se procederá a determinar el subsidio acreditable como se ilustra a continuación:

Subsidio total

( - ) Subsidio no acreditable

( = ) Subsidio acreditable

El subsidio acreditable también se puede determinar de la manera siguiente

Unidad (1)

( - ) Factor del subsidio no acreditable

( = ) Factor del subsidio acreditable

Factor del subsidio total

( x ) Factor del subsidio acreditable

( = ) Factor del subsidio acreditable

*En el Diario Oficial de la Federación (DOF) del 26 de diciembre de 2005, se publicaron reformas a los artículos 113, 114 y 115 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), mediante las cuales se derogan las disposiciones que se tenían previstas a entrar en vigor en el presente ejercicio relativas a la exclusión general y el subsidio para la nivelación del ingreso.*

En consecuencia, se establece un procedimiento que es prácticamente

el mismo que se venía utilizando hasta el ejercicio de 2005, con la única variante presentada en el artículo 113 del mismo ordenamiento relativa a deducir del total de los ingresos obtenidos por los trabajadores, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que, en su caso, hubieran retenido en el período que se trate, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

Esto es así, derivado de la facultad que tienen las entidades federativas para establecer el citado impuesto local, mismo que hasta la fecha no tenemos conocimiento que haya sido implementado en ningún estado, por lo que se deberá estar atento a su implementación en la entidad federativa que sea de su interés.

Para tales efectos considérese el caso de la empresa “El Prado”, S.A. de C. V. que debe calcular el ISR a retener a su trabajador el señor Juan Martínez Sosa, por los pagos realizados en el mes de enero, conforme a lo siguiente:

#### **Determinación de la base gravable**

	Sueldo del período	\$15,000.00
<b>Más:</b>	Total de horas extras del mes	1,700.00
<b>Más:</b>	Previsión social del período	1,400.00
<b>Igual:</b>	Total de ingresos del periodo	18,100.00
<b>Menos:</b>	Horas extras exentas del período	850.00
<b>Menos:</b>	Previsión social exenta del período	1,400.00
<b>Igual:</b>	Ingresos gravados del período	\$15,850.00
<b>Menos:</b>	Impuesto local a los ingresos por salarios <sup>(1)</sup>	350.00
	Base gravable	\$15,500.00

Determinación del ISR a retener

<b>12</b>	Base gravable	\$15,500.00
<b>Menos</b>	Límite inferior tarifa del artículo 113	8,601.51
<b>Igual:</b>	Excedente del límite interior	6,898.49
<b>Por:</b>	Por ciento de impuesto	29%
<b>Igual:</b>	Impuesto marginal	2,000.56
<b>Más:</b>	Cuota fija	1,228.98
<b>Igual:</b>	ISR	3,229.54

	Base gravable	15,500.00
<b>Menos:</b>	Límite inferior de la tabla del artículo 114	10,298.36
<b>Igual:</b>	Excedente del límite inferior	5,201.64
<b>Por:</b>	Por ciento de impuesto	29%
<b>Igual:</b>	Impuesto marginal	1,508.48
<b>Por:</b>	Por ciento sobre impuesto marginal	40%
<b>Igual:</b>	Resultado	603.39
<b>Por:</b>	Cuota fija	860.53
<b>Igual:</b>	Subsidio al 100%	1,463.92
<b>Por:</b>	Proporción de subsidio acreditable <sup>(2)</sup>	0.8400
<b>Igual:</b>	Subsidio acreditable	1,229.69
<b>Menos:</b>	CAS	0
<b>Igual:</b>	ISR a cargo del período	\$1,999.85

## **Notas:**

*(1) Sólo para ejemplificar la aplicación del impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que, en su caso, hubieran retenido en el período de que se trate, toda vez que hasta la fecha no se ha implementado en alguna entidad federativa. El mismo deberá calcularse según la legislación local que en su caso lo regule.*

*(2) La proporción de subsidio es del .9200*

*Como se puede observar, resulta imprescindible repasar la mecánica de retención que opera para los sueldos y salarios a partir de 2006, ya que la misma impactará directamente para el salario neto que percibirá el trabajador, así como reunir el requisito de deducibilidad de la nómina para el empleador.*

### **4.13.2. Anual**

#### ***Cálculo del impuesto anual***

#### ***1. En términos generales el procedimiento para determinar el impuesto es el siguiente:***

Ingresos gravados por sueldos y salarios

- ( - ) Límite inferior de la tabla del Art. 177 LISR
- ( = ) Excedente del límite inferior
- ( x ) Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior de la tarifa del Art. 177 LISR
- ( = ) Impuesto marginal
- ( + ) Cuota fija
- ( = ) Impuesto según tarifa del Art. 177 LISR



## **2. Determinación del subsidio acreditable**

- ( - ) Límite inferior de la tabla del artículo 178 LISR
- ( = ) Excedente del límite inferior
- ( x ) Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior de la tarifa del artículo 177 LISR
- ( = ) Impuesto marginal
- ( x ) Por ciento del subsidio sobre impuesto marginal
- ( + ) Cuota fija del subsidio
- ( = ) Subsidio total
- ( x ) Factor del subsidio fiscal acreditable
- ( = ) Subsidio acreditable

## **3. Determinación del crédito al salario**

Base gravable (sueldo y demás prestaciones gravadas)

- ( ) Aplicación de la tabla del Art. 115 LISR
- ( = ) Crédito al salario

## **4. Determinación del impuesto por retener**

Impuesto según la tarifa del Art. 177, LISR

- ( - ) Subsidio acreditable art. 148 LISR
- ( = ) ISR sobre sueldos y salarios antes del crédito al salario
- ( - ) Crédito al salario
- ( = ) **ISR sobre sueldos y salarios por retener**

#### **4.14. Declaraciones informativas**

##### *Crédito al salario*

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 del calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria. Art. 118 LISR fracción V.

##### *Sueldos y salarios*

Asimismo, quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo, deberán presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan efectuado dichos pagos, en la forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal. La información contenida en las constancias en las constancias que se expidan de conformidad con la fracción IV de este artículo, se incorporará en la misma declaración. Art. 118 LISR fracción V 2º párrafo.

Como pudimos darnos cuenta el patrón automáticamente cuando contrata a un trabajador es sujeto de pago de impuesto y es de ahí la importancia de aplicar correctamente los lineamientos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

## **CAPÍTULO 5.**

# **INTEGRACIÓN DEL SALARIO PARA LA LEY DEL SEGURO SOCIAL**

## **CAPÍTULO 5. INTEGRACIÓN DEL SALARIO PARA LA LEY DEL SEGURO SOCIAL**

En este capítulo se establece de manera cualitativa, más no limitativa, los puntos que en la práctica pueden resultar de mayor importancia para el correcto cumplimiento por parte del patrón de las cuotas obrero-patronales al IMSS.

### **5.1 Plazo de presentación de altas, bajas y modificaciones de salarios.**

De acuerdo a la fracción I del artículo 15 de la Ley del S. S. y al Reglamento de Afiliación, los patrones están obligados a: 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 plazos no mayores de cinco días hábiles contados a partir de la fecha del inicio de la relación laboral; sin embargo, la inscripción podrá efectuarse el día hábil anterior a la fecha de inicio de la relación laboral.

De acuerdo a lo anterior, se sugiere verificar que todos los avisos que se hayan presentado ante el Instituto hayan cumplido con tal disposición.

De acuerdo al Reglamento de Afiliación al IMSS, las fechas que se considerarán para el cálculo y pago de cuotas, serán las siguientes:

- a) Para altas: la fecha que se manifieste como ingreso del trabajador.
  
- b) Para las modificaciones de salario: a partir de la fecha en que se originó el cambio de salario, sin embargo, si la modificación se presenta de manera extemporánea y es en sentido descendente, se tomará como base la fecha en que se presente el aviso al IMSS.

- c) Para las bajas: si se presenta dentro del plazo legal ya mencionado, se tomará como base la fecha que el patrón manifieste; sin embargo, si el aviso es extemporáneo, se tomará como base la fecha de presentación del aviso ante el Instituto.

Los formatos utilizados con mayor frecuencia en materia de seguridad social son:

- Aviso de inscripción patronal o de modificación en sus registros AFIL - 01.
- Aviso de inscripción al trabajador AFIL-02
- Aviso de modificación de salario del trabajador AFIL-03
- Aviso de baja del trabajador o asegurado AFIL-04

Los avisos realizados en esos documentos surten efectos tanto para el IMSS como para el INFONAVIT, según sus ordenamientos respectivos, derivados de la estrecha relación que existen entre ambas legislaciones en cuanto SBC.

### **5.1.1. SUA**

#### **Antecedentes**

Nuestra Carta Magna establece como una de sus finalidades esenciales, la Seguridad Social de los trabajadores mexicanos y de sus familias, la cual tiene por objetivo garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Para cumplir con tales propósitos, son de vital importancia los recursos que para el efecto recaudan las Instituciones de Seguridad Social, como lo son el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.

En este contexto, el Nuevo Sistema de Pensiones que entró en vigor a

partir del 1º de julio de 1997, bajo el marco de la nueva Ley del Seguro Social, la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, en lo que respecta al pago de cuotas y aportaciones obrero patronales, asignan la responsabilidad a los Institutos de Seguridad Social de recibir la información y los recursos correspondientes, así como a las Administradoras de Fondos para el Retiro AFORE, de registrarlas en las respectivas cuentas individuales de los trabajadores.

De lo anterior nace la creación de un nuevo Sistema de Recaudación, por lo que los Institutos se abocaron al desarrollo de una herramienta informática, estandarizada y única, que permitiera a los patronos automatizar el procedimiento de autodeterminación de las cuotas y de las aportaciones obreros patronales, así como de los pagos para amortización de créditos del INFONAVIT.

Es así, como a partir de julio de 1997, se pone en operación el Sistema Único de Autodeterminación SUA, en el que se integran en un solo mecanismo de pago las obligaciones de los patronos ante la Seguridad Social, lo que les simplifica sus procesos administrativos y garantiza que los recursos de los trabajadores ingresen correctamente a las cuentas individuales.

Con el objeto de consolidar los logros alcanzados y seguir avanzando hacia la modernización de la Seguridad Social, se diseñó una nueva versión del SUA que sirve como instrumento para fortalecer la protección de los trabajadores y sus familias, la cual se puso en operación en agosto de 1999 denominándose Sistema Único de Autodeterminación SUA 2000 para Windows.

### **Situación Actual**

La nueva versión del Sistema Único de Autodeterminación SUA, que entró en vigor a partir del 1º de febrero de 2006, además de superar las versiones anteriores, ofrece los siguientes beneficios:

### **5.1.2. IDSE (IMSS desde su Empresa)**

La nueva versión de IDSE, surge para proveer a los patrones mecanismos que faciliten el cumplimiento de sus obligaciones con el Instituto, es decir la presentación de movimientos afiliatorios y confronta, aprovechando la tecnología de Internet.

Esta versión, pretende centralizar y proveer diferentes servicios patronales, de tal forma que el patrón pueda realizarlos de manera rápida, transparente, en línea y con un alto grado de seguridad y confiabilidad de la información, lo anterior gracias al uso de la firma electrónica en dichas transacciones.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, acorde a las políticas del Gobierno Federal en materia de simplificación y modernización administrativa y consciente de las ventajas que representa la incorporación de adelantos tecnológicos por medio de equipos de cómputo asociados a las telecomunicaciones, ofrece a las empresas una nueva alternativa de comunicar al Instituto los movimientos afiliatorios de sus trabajadores, a través del Sistema denominado "IMSS DESDE SU EMPRESA"

Este sistema consiste en la transmisión y recepción de información por medio del intercambio electrónico de datos, el cual se identifica con las siglas EDI (Electronic Data Interchange), permite a las empresas comunicar desde sus propias instalaciones, los trescientos sesenta y cinco días del año, las 24 horas del día, los movimientos de reintegro, modificación de salario y baja de sus trabajadores, misma información que será procesada por el Instituto en forma oportuna y confiable.

## **Beneficios**

- Facilita al patrón la presentación de movimientos afiliatorios, al ampliar el horario para su recepción.
- Simplifica el procedimiento y disminuye el índice de errores y aclaraciones patronales, en virtud de que se efectúa una homologación previa, entre la información del patrón y la del Instituto.
- Garantiza la actualización oportuna y confiable de las bases de datos.
- Reduce significativamente las cargas administrativas de trabajo ya que la información fluye de la computadora del patrón a la computadora del Instituto.
- Permite actualizar en un máximo de 48 hrs. las Bases de Datos del IMSS una vez recibida la información.
- Evita posibles capitales constitutivos así como la imposición de multas.
- Abate costos operativos para las empresas.
- Exactitud y fluidez en la información.
- Permite la inscripción oportuna de trabajadores que ingresan a laborar en días y horas inhábiles para el Instituto.

### **5.2. Integración del salario base de cotización**

Otro punto de extrema importancia es el conocer el salario base que deberá tomarse para el cálculo de las cuotas obrero patronales.

De acuerdo al artículo 27 de la Ley del Seguro Social (LSS), el salario base de cotización se integra por los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; 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 de 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 entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- VI.** Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VII.** Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VIII.** Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- IX.** El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley

Federal del Trabajo.

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

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.

Este es un punto de singular importancia en ocasiones existen prestaciones establecidas por la propia empresa en el contrato de trabajo que exceden las mínimas establecidas en la Ley Federal de Trabajo (LFT) y, por ese hecho, deberán ser tomadas en cuenta para integrar el salario base de cotización del personal que labora en la negociación; otro punto de importancia, es el hecho de que algunas prestaciones (como por ejemplo el aguinaldo) se van incrementando cada año, por lo cual la empresa debería efectuar una revalorización de la integración del salario base de cotización cada año conforme se cumplan tales condiciones.

En general existen diversos métodos para que cada empresa determine el salario integrado base de cotización, uno de ellos es a través de la obtención de un factor de integración; una de las maneras de calcular el factor de integración del salario base de cotización es a través de obtener la proporción correspondiente por las prestaciones anuales establecidas en la empresa, dividiendo el número de días establecidos para el pago de cada prestación entre el número de días del año.

Para ejemplificar el cálculo mencionado en el párrafo anterior, supongamos que se trata de una empresa que otorga prestaciones mínimas establecidas en la LFT, y desea conocer el factor de integración para sus trabajadores que tienen un año de antigüedad cumplido; de acuerdo a la LFT, las prestaciones mínimas establecidas, además del sueldo diario que se debe cubrir a los trabajadores, son las siguientes:

Vacaciones	6 días (Art. 76, LFT)
Prima vacacional	25% del pago de vacaciones, 1.5 días , resultado de multiplicar 6 días de vacaciones por el 25% (Art. 80, LFT)
Aguinaldo	15 días (Art. 87, LFT)

De acuerdo a lo anterior, tenemos los siguientes datos:

Concepto	Días de pago	Días del año	Proporción
	A	B	A/B
Salario diario	359	365	0.9836
Vacaciones	6	365	0.0164
Prima vacacional	1.5	365	0.0041
Aguinaldo	15	365	0.0411
Suma total	381.50		1.0452

Como puede observarse en el ejemplo anterior, la suma de la columna de proporción da un resultado de 1.0452, que será el factor de integración, para que la empresa conozca el sueldo diario de cotización que habrá de manifestar al IMSS en los avisos afiliatorios, deberá multiplicar el sueldo diario contratado con cada trabajador por el factor de integración determinado en el cuadro anterior. Por ejemplo, para un salario diario contratado de \$50.00, el salario diario integrado base de cotización para efectos del IMSS será de 52.26.

Cabe agregar que a medida que se modifican los días de pago por prestaciones que corresponda, el factor de integración también deberá modificarse.

### **5.2.1. Factor aplicable en el primer año de prestación de servicios.**

Cuando los patrones los otorguen en el primer año las prestaciones mínimas consignadas en ley, determinarán el SBC, mediante el factor de 1.0452, el cual se obtiene de aplicar a las prestaciones de ley, el procedimiento siguiente:

Ejemplo:

	Graficación anual	15 días
<b>Más</b>	Prima vacacional (6 días x 25%)	1.5 días
<b>Igual</b>	Total de prestaciones mínimas	<u>16.50</u>
<b>Entre</b>	Días del año	365
<b>Igual</b>	Factor	<u>0.0452</u>
<b>Más</b>	Unidad	1
<b>Igual</b>	Factor de integración	<u><u>1.0452</u></u>

### 5.2.2. Factor aplicable a partir del segundo año de presentación de servicios

Las prestaciones mínimas de ley en el rubro de días de vacaciones se incrementan año con año motivo por el cual el factor de 1.0452 ya no puede ser aplicado, debiendo recalcularse el factor de integración.

### 5.3. Límites cotización

Otro de los aspectos importantes de ser tomados en cuenta es el hecho de que existen límites en los importes del salario base de cotización, para lo cual se establece que dicho salario no podrá ser inferior del SMG de la zona geográfica que corresponda ni podrá ser superior a 25 veces el SMG que rijan en el D. F. (artículo 28, LSS); sin embargo, por disposición transitoria (artículo vigésimo quinto transitorio de la LSS) se establece lo siguiente:

“El artículo 28 de esta ley (LSS) entrará en vigor el 1° de enero del año

2007, en lo relativo al seguro de invalidez y vida, así como en los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Los demás ramos de aseguramiento tendrán como límite superior desde el inicio de la vigencia de esta ley, el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

A partir de la entrada en vigor de esta Ley el límite en el salario base de cotización en veces salario mínimo para el seguro de invalidez y vida, así como para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, será de quince veces el salario mínimo general vigente en el distrito federal, el que se aumentará un salario mínimo por cada año subsiguiente hasta llegar a veinticinco en el año 2007

#### **5.4. Conceptos que no se integran al salario base de cotización**

En el mismo Art. 27 enuncia los conceptos no integrantes del SBC, como sigue:

- Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- 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.

Tampoco forman parte del SBC, siempre y cuando se hubiese

establecido en el contrato colectivo de trabajo, que la empresa otorgará los reembolsos respectivos tratándose de: gastos médicos, dentales, hospitalarios, etc., o bien se trate de cantidades entregadas al sindicato para fines sociales y sindicales. Dentro de las más comunes podemos enunciar las siguientes:

- Actividades recreativas.
- Ayuda de matrimonio
- Ayuda de nacimiento de hijos
- Fallecimiento de familiares
- Eventos culturales
- Uniformes y útiles escolares para hijos de trabajadores
- Becas
- Gastos funerarios
- Fomento deportivo
- Servicio médico
- Seguro de vida, cuando sean colectivos
- Ayuda de transporte y
- Reembolso de gastos médicos

#### **5.4.1. Prestaciones condicionadas**

Deben citarse y ejemplificar otras prestaciones, cuya integración al salario se encuentran limitadas o condicionadas:

Despensas en especie, dinero o vales. El acuerdo 495/93 emitido por el Consejo Técnico del IMSS, indica que cuando las despensas se otorguen en un porcentaje superior al 40% del SMG del DF el excedente integrará al SBC.

Ejemplo:

	Salario mínimo diario	48.67
<b>Por</b>	Porcentaje máximo	40%
	Monto máximo diario de despensa	<hr/>
<b>Igual</b>	para no integrar al salario	<hr/> <hr/> 19.47

		<b>Trabajador</b>	
		<b>A</b>	<b>B</b>
	Monto de la despensa mensual	120.00	700.00
<b>Entre</b>	Número de días del mes	30.00	30.00
		<hr/>	<hr/>
<b>Igual</b>	Ingreso diario por despensa	4.00	23.33
	Monto máximo diario de despensa para no integrar el	<hr/> <hr/> 19.47	<hr/> <hr/> 19.47
<b>Contra</b>	salario	<hr/>	<hr/>
			3.86
<b>Igual</b>	Cantidad a integrar al salario	-	

Ayuda para alimentos y habitación. Este renglón no integrará al salario cuando el trabajador cubra cuando menos el 20% del SMG del DF.

Ejemplo:

	Salario mínimo diario	48.67
<b>Por</b>	Porcentaje máximo	20%
	Monto mínimo diario a pagar por el	
<b>Igual</b>	trabajador	9.73

		Trabajador	
		A	B
	Monto de la ayuda mensual	200.00	1,500.00
<b>Entre</b>	Días del mes	30	30
<b>Igual</b>	Ayuda diaria	6.67	50.00
	Cantidad diaria que paga el trabajador	-	6.67
<b>Contra</b>	Monto mínimo diario que debe pagar el trabajador	9.73	-
<b>Igual</b>	Monto diario a integrar al salario	6.67	-

Premios por asistencia y puntualidad. El acuerdo 496/93 emitido por el Consejo Técnico, indica que cuando cada una de dichas prestaciones se otorguen en un importe superior al 10% del SBC, se integrarán al salario, únicamente las sumas que excedan a dicho tope.



Lunes      Martes      Miércoles                      Jueves      Viernes

Ejemplo:

		<b>Trabajador</b>		
		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>c</b>
<b>Por</b>	Salario diario base de cotización	97.80	136.60	40.00
	Porcentaje máximo del premio	10%	10%	10%
<b>Igual</b>	Monto máximo diario del premio	9.78	13.66	4.00
	<b>Donde</b> Monto diario del premio	13.00	20.00	3.50
<b>Contra</b>	Monto diario máximo del premio	9.78	13.66	4.00
	<b>Igual</b> Monto diario a integrar al salario	3.22	6.34	0.50

Tiempo extra. Cuando se encuentre dentro de los márgenes permitidos por el Art. 66 de la LFT, esto es hasta por 3 horas diarias, 3 veces a la semana.

Horas extras laboradas por un trabajador	2.00	4.00	1.00	2.00	2.00	1.00
--	------	------	------	------	------	------

<b>Por</b>	Sueldo	por						
	hora		6.25	6.25	6.25	6.25	9.38	9.38
<b>Igual</b>	Importe	del						
	tiempo extra		12.50	25.00	6.25	12.50	18.76	9.38
<b>No</b>	Integrable	al						
	salario		12.50	18.75	6.25	-	-	-
	Tiempo extra	integrable						
	al	salario	-	6.25	-	12.50	18.76	9.38

(1) 1 Hora se considera como integrable al salario, ya que la misma rebasa los límites establecidos por la LFT.

(2) El tiempo extra que exceda de 9 horas a la semana, se paga al 200% adicional al salario que corresponda a la jornada ordinaria.

Fondo de ahorro. El acuerdo 494/93, emitido por el Consejo Técnico, señala, que cuando la aportación correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, la misma no se integrará al salario; si la contribución patronal al fondo es mayor a la del trabajador, el SBC se incrementará únicamente en la cantidad excedente. Asimismo, de efectuarse más de 2 retiros al año, el importe se integrará al SBC.

	Trabajador		
	A	B	c
Sueldo mensual	1,800.00	2,500.00	5,000.00
% Aportación patronal	10%	13%	5%
% Aportación trabajador	5%	13%	8%
Cantidad aportada			
Aportación patronal	180.00		

		325.00	250.00
Aportación trabajador	90.00	325.00	400.00
Diferencia aportada de más			
Patronal	90.00	-	-
Trabajador	-	-	150.00
Cantidad integrante del salario			
	<b>Trabajador</b>		
	<b>A</b>		
Excedente de aportación patronal	90.00		
Días del mes	30.00		
Cantidad a integrar al salario diario	3.00		

En el caso del trabajador "A", existe una cantidad a integrar al SBC, por reflejarse una aportación patronal mayor a la del trabajador.

Como pudimos darnos cuenta es de gran importancia que las personas que se dedican a la elaboración de la nómina realicen correctamente el cálculo de la de la integración del salario y el cálculo de las prestaciones que tiene derecho el trabajador.

## **CAPÍTULO 6.**

# **SEGURO SOCIAL, INFONAVIT Y SAR**

Debido a que el costo fiscal de alguna diferencia en las liquidaciones del IMSS puede representar un severo impacto en las finanzas de las empresas, es conveniente que el propio contribuyente efectúe una revisión de sus pagos y en general de los procedimientos llevados a cabo con el IMSS para estar seguro de que se está cumpliendo correctamente con tales obligaciones y así evitar en el futuro la posibilidad de alguna sanción.

## **6.1. Ley del Seguro Social**

Entre las principales obligaciones patronales se encuentran las de determinar, retener y enterar las cuotas obrero-patronales, y las aportaciones y amortizaciones para los Institutos Mexicano del Seguro Social (IMSS) y del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) respectivamente así como el SAR, y para su debido cumplimiento es necesario precisar algunos conceptos que faciliten su cálculo.

### **6.1.1 Determinación de la prima de riesgo**

Como determinar y manifestar correctamente por los patrones la prima de riesgo de trabajo correspondiente al 2005, aplicable por el período del 1o de marzo de 2006 al 28 de febrero de 2007.

Atendiendo a lo dispuesto por los artículos 74 de la Ley del Seguro Social (LSS) y 32 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF), las empresas están obligadas a revisar anualmente su siniestralidad para determinar si seguirán aplicando o no la misma prima del Seguro de Riesgos de Trabajo.

Para el debido cumplimiento de esta obligación, durante el mes de febrero próximo, los patrones deberán presentar ante el Instituto Mexicano del

Seguro Social (IMSS) la declaración anual de la prima del Seguro de Riesgos de Trabajo derivada de la siniestralidad de 2005, con la que se cubrirán las cuotas de este seguro a partir del 1o de marzo próximo y hasta el 28 de febrero de 2007.

Por la importancia que representa la correcta determinación de la prima de riesgo, a continuación se detalla la información necesaria para el debido cumplimiento de esta obligación patronal, a saber. Para la correcta determinación del la prima de riesgo se debe seguir según el Art. 72<sup>1</sup>

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 sumará el 0.005.

El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

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

Donde:

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

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

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

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

---

<sup>1</sup> Ley de Seguro Social Art. 72

D = Número de defunciones. Por la importancia que representa la correcta determinación de la prima de riesgo, a continuación se detalla la información necesaria para el debido cumplimiento de esta obligación patronal, a saber:

M = 0.005, que es la prima mínima de riesgo.

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

Los patrones cuyos centros de trabajo cuenten con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aplicarán una F de 2.2 como factor de prima.

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 esta Ley.

“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”. Art. 73 LSS.

#### **6.1.2. Porcentaje de riesgo de trabajo**

Cada año durante el mes de febrero el patrón tiene la obligación de presentar ante el IMSS una declaración anual informativa que contiene la determinación del porcentaje de riesgo de trabajo que se aplicará en los cálculos de liquidaciones del IMSS a partir del mes de marzo de cada año, de ahí se desprende la importancia de verificar que la empresa efectuó correctamente los cálculos y así evitar que la autoridad determine alguna diferencia y con ello emita una sanción (que son muy altas).

#### **6.1.3. Declaración de prima de riesgo de trabajo**

Atendiendo a lo dispuesto por los artículos 74 de la Ley del Seguro Social (LSS) y 32 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF), las empresas están obligadas a revisar anualmente su siniestralidad para determinar si seguirán aplicando o no la misma prima del Seguro de Riesgos de Trabajo.

Para el debido cumplimiento de esta obligación, durante el mes de febrero siguiente, los patrones deberán presentar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) la declaración anual de la prima del Seguro de Riesgos de Trabajo derivada de la siniestralidad de 2005, con la que se cubrirán las cuotas de este seguro a partir del 1o de marzo próximo y hasta el 28 de febrero de 2007.



El nuevo reglamento contiene en sus Art. 27 y 28 los lineamientos específicos para la determinación de la prima de riesgo de trabajo, en los casos de registro patronal único, así como fusión y escisión.

#### **6.1.4. Cuotas obrero patronales**

El SS, es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional, que es organizado y administrado por organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propio, en los casos que así lo prevé la ley.

El SS se integra por dos regímenes: el obligatorio y el voluntario; el primero comprende los seguros de riesgo de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y guarderías y prestaciones sociales; mientras que el segundo, son las personas que de conformidad con los ART. 20 y 21 de la LFT, presten en forma permanente o eventual, a otros de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal que determine el ejecutivo federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala la LSS.

De acuerdo con lo establecido por la LSS, los patrones están obligados a determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS, en caso de hacerlo o no en forma incorrecta, el Instituto podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida con base en los datos con los que cuente, independientemente de la aplicación de multas y sanciones, por infracciones a las normas previstas en la ley y su reglamento.

Cuando no se enteren las cuotas dentro del plazo establecido, deberán cubrirse la actualización y recargos correspondientes en los términos del CFF.

El importe de las cuotas obrero patronales se determinan aplicando los porcentajes que la establecen para cada rama de seguro, al SBC de los trabajadores.

Dichos porcentajes se presentan a continuación:

Vigente a partir de:	Año	Patrón	Invalidez y vida asegurado	Total	Patrón	Guarderías y gastos previsión social asegurado	Total
1º de enero	2003	1,750%	0,625%	2,375%	1,000%	0,000%	1,000%
1º de enero	2004	1,750%	0,625%	2,375%	1,000%	0,000%	1,000%
1º de enero	2005	1,750%	0,625%	2,375%	1,000%	0,000%	1,000%
1º de enero	2006	1,750%	0,625%	2,375%	1,000%	0,000%	1,000%
1º de enero	2007	1,750%	0,625%	2,375%	1,000%	0,000%	1,000%
1º de enero	2008	1,750%	0,625%	2,375%	1,000%	0,000%	1,000%
Vigente a partir de:	Año	Patrón	Retiro asegurado	Total	Patrón	Cesantía y vejez asegurado	Total
1º de enero	2003	2,000%	0,000%	2,000%	3,150%	1,125%	4,275%
1º de enero	2004	2,000%	0,000%	2,000%	3,150%	1,125%	4,275%
1º de enero	2005	2,000%	0,000%	2,000%	3,150%	1,125%	4,275%
1º de enero	2006	2,000%	0,000%	2,000%	3,150%	1,125%	4,275%
1º de enero	2007	2,000%	0,000%	2,000%	3,150%	1,125%	4,275%
1º de enero	2008	2,000%	0,000%	2,000%	3,150%	1,125%	4,275%

Nota:

- La cuota fija se pagará sobre la base de 1SMG vigente en el D. F.
- La base de cotización para el excedente es la diferencia entre el SBC y 3 VSMG.
- De acuerdo con el Art. 74 de la LIMSS, para los efectos de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgo de trabajo es a cargo del patrón y se calcula aplicando los porcentajes del SBC, según corresponda.
- De conformidad con el Art. 78 de la LISS, el límite superior de base de cotización es el equivalente a 25 VSMG que rija en el D. F.

- Para las ramas de IV así como de CEAV, el límite será de 15 VSMG, el cual aumentará 1 SMG por cada año subsecuente, hasta llegar a 25 en el año de 2007 (del 1º de julio de 2003 al 30 de junio de 2004, la base será de 21 SMG del D. F.).
- Las modificaciones a los porcentajes de prima del seguro de enfermedades y maternidad, respecta prestaciones en especie serán a partir del 1º de enero de cada año.

Por lo respecta a las Cuotas del Seguro de riesgos de trabajo, éstas se mencionarán en un punto posterior, en el cual se mostrará el procedimiento para su cálculo.

Los patrones que tengan hasta 4 trabajadores, podrán optar por cumplir con la obligación de pago de cuotas, utilizando la propuesta de cédula de determinación elaborado y entregada por el IMSS. Cuando tengan un número mayor de trabajadores, determinarán las cuotas utilizando invariablemente el programa de cómputo autorizado y denominado SUA entregado por el IMSS.

En apoyo al cumplimiento de esta obligación patronal el IMSS, entregará en los casos que considere conveniente, una propuesta de cédula de autodeterminación de cuotas, que en su caso deberá ajustarse para proceder al pago de las referidas cuotas. Dicha propuesta, podrá ser entregada por el IMSS en documento impreso, o bien, previa licitud de patrón, en medios magnéticos, digitales, electrónicos o de cualquier otra naturaleza.

Asimismo se establece que en caso de no realizar el pago correspondiente, la cédula de determinación se deberá presentar invariablemente en las subdelegaciones del Instituto, dentro de los plazos legales establecidos para el pago de las cuotas. En este supuesto, el acuerdo 187/2003, publicado en el DOF del 15 de julio de 2003, establece que si el pago se realiza dentro de los 30 días naturales siguientes, no se cobrará multa por omisión de pago aun cuando medie requerimiento de la autoridad.

Por la importancia que reviste el cumplimiento de la obligación patronal del pago de las cuotas obrero-patronales, debe considerarse que:

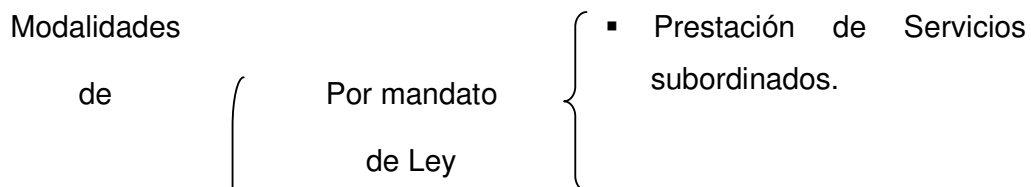
- Los movimientos salariales comunicados al seguro social coincidan con los registrados en el sistema Único de Autodeterminación (SUA).
- Los números de seguridad social de los trabajadores sean los correctos, ello a fin de evitar que se acrediten pagos de cuotas a personas ajenas al vínculo laboral celebrado con el patrón obligado.
- Los cambios del factor de integración derivados del cumplimiento de años de aniversario de los trabajadores sean dados a conocer al instituto oportunamente.
- Ante el Seguro Social existen dos obligaciones en materia de retención y pago de cuotas y la segunda en el entro de las mismas, por ello se recomienda que en caso de no contar con liquidez a la fecha de pago, los patrones acudan a la subdelegación correspondiente al domicilio de su registro patronal a exhibir las cédulas de autodeterminación de cuotas (en caso de cálculos mensuales), y de cuotas, aportaciones y amortizaciones (tratándose de determinaciones bimestrales), a fin de evitar la imposición de la multa por la no determinación de cuotas previsto en los artículos 304-A, fracción IV y 304-B, fracción I de la LSS, la cual es equivalente de 20 a 75 veces el SMGVDF, esto es de \$936.00 a \$3,510.00

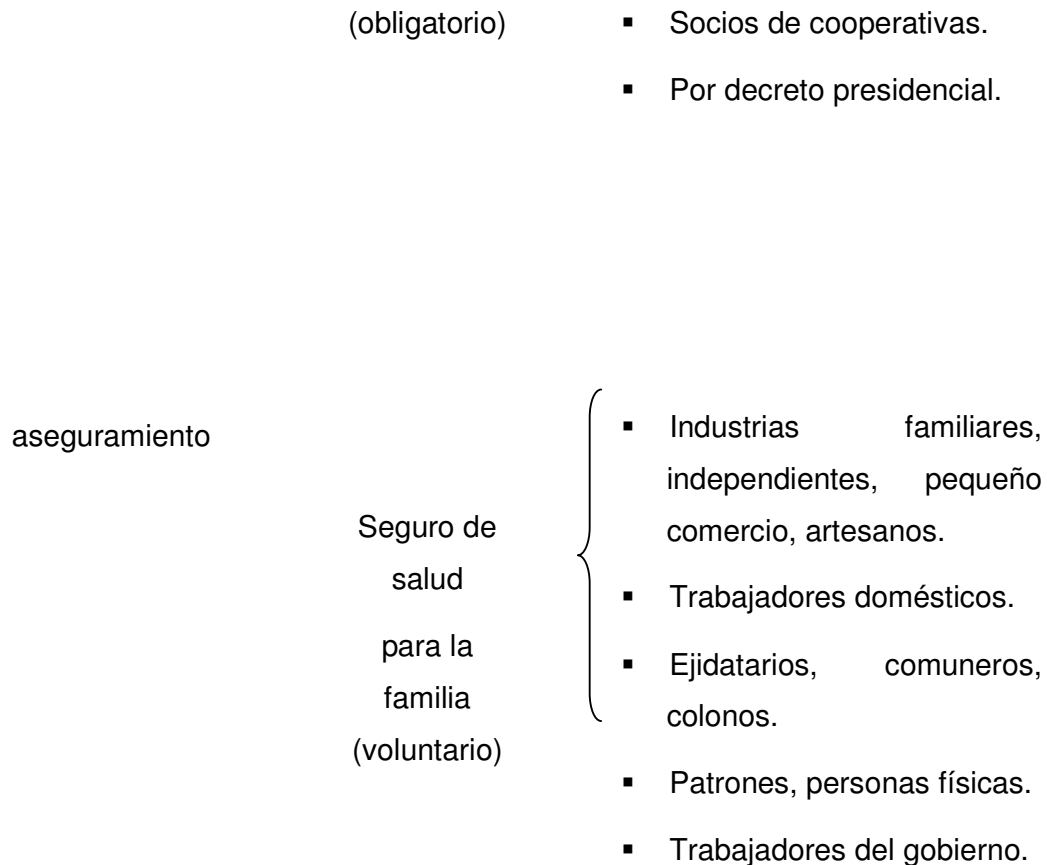
### 6.1.5. Ramas de aseguramiento

A partir de su modificación de la Ley, se reestructuran los seguros y sus ramas con el objeto de ser más equitativos con las prestaciones en dinero como en especie.

#### Misión

La misión del Instituto Mexicano del Seguro Social es otorgar a los trabajadores mexicanos y a sus familias la protección suficiente y oportuna ante contingencias tales como la enfermedad, la invalidez, la vejez o la muerte.

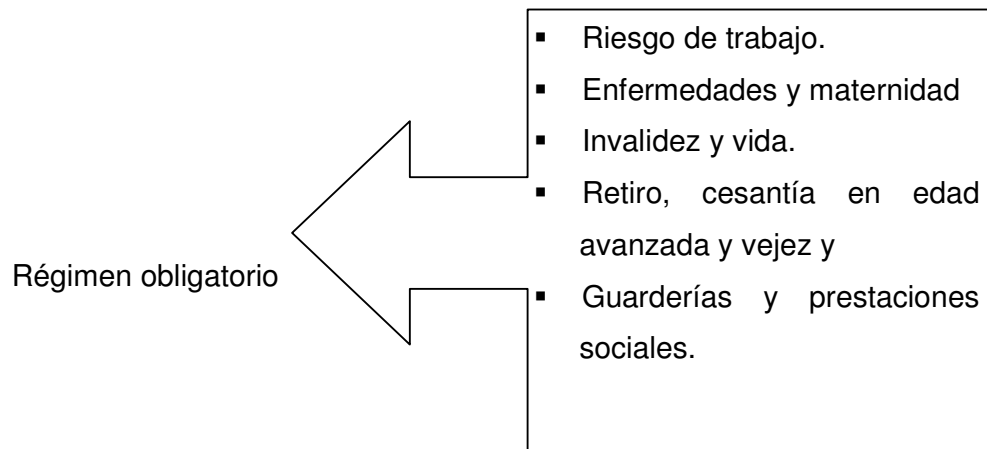




Asimismo en términos generales, son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la LFT que nos dice que: “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario y se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”, presten en forma permanente eventual a otra de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica un servicio remunerado, personal y subordinado, los socios de sociedades cooperativas y personas que determine el ejecutivo federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala la ley del seguro social.

Como ya se ha visto anteriormente, existen 2 modalidades de

aseguramiento por lo que para efectos de nuestro capítulo, sólo nos referiremos al régimen obligatorio ya que en él se debe inscribir a todo trabajador y comprende los siguientes seguros de conformidad con el Art. 11 de la Ley del IMSS.



Por otra parte el IMSS obliga a los patrones a determinar las cuotas patronales a su cargo y enterar su importe al mismo; en caso de no hacerlo o de hacerlo en forma incorrecta, el Instituto podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida con base en los datos con los que cuente, independientemente de la aplicación de multas y sanciones por infracciones a las normas previstas en la ley y sus reglamentos; ésta es solo una de las diversas obligaciones que se les impone a todos los patrones y de las cuales incluyo a continuación contenidas en su artículo 15 para evitar sanciones futuras.

Los patrones están obligados a:

- 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 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 de apertura;

**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.

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 a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan;

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

**VIII.** Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, 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 que podrá proporcionarse al Instituto Mexicano del Seguro Social, será la siguiente:

- El registro patronal.
- La inscripción de los trabajadores.
- Las altas y bajas.
- Modificaciones de salario.
- Modificaciones a cualquier dato que marca la ley y sus reglamentos.
- Las nóminas y listas de raya.

De igual manera existen beneficios de inscribir a los trabajadores con el salario correcto, así como comunicar las modificaciones y bajas oportunamente siendo sólo algunas las siguientes:

Al patrón:

- Protección a sus trabajadores.
- Cumplimiento con lo establecido en la Ley del Seguro Social.
- Pago oportuno de sus cuotas.
- Evita sanciones pecuniarias, es decir en efectivo y no en especie.

Al trabajador:

- Recibe las prestaciones que en dinero y en especie otorga el IMSS, tanto a él como a sus beneficiarios.

Al auditor:



- Elabora su dictamen sin complicaciones.
- No obstruye al personal.
- No incurre en costos innecesarios ni para la empresa ni para los mismos dictaminadores.

### **Base de cotización de las cuotas**

Un dato importante para el cálculo de cualquier salario base de cotización es que se considerará como límite superior el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva de conformidad con el artículo 28 de la misma ley.

Así también para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas establecidas por el Art. 29 de la ley del IMSS:

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

### **Reglas para cotización por incapacidades, ausencias y bajas.**

Para determinar los días a cotizar se considerará el mes natural que será el periodo de pago de cuotas, disminuyendo en su caso las incidencias de acuerdo a lo establecidos en el Art. 31 de la Ley del IMSS que dice:

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:

- I. Si las ausencias del trabajador son por períodos menores de 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.
- II. Si las ausencias del trabajador son por períodos de ocho días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 37;

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.

En cuanto a las ausencias se comprobará la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes.

Trabajadores al servicio de varios patrones.

El Art. 33 de la LSS nos menciona que para el disfrute de las prestaciones en dinero en caso de que el asegurado preste servicios a varios patrones se tomará en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos; cuando ésta sea menor al límite superior establecido en el artículo 28 los patrones cubrirán separadamente los aportes a que estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado.

Cuando la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase el límite superior establecido en el artículo 28 de esta Ley, a petición de los patrones, éstos cubrirán los aportes del salario máximo de cotización, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.

Pago de la cuota obrero patronal de trabajadores con salario mínimo

Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Art. 36 LSS

## Enfermedades y maternidad

Enfermedad y maternidad	I. El asegurado.	}	▪ Incapacidad permanente total o parcial.
	II. El pensionado.		▪ Invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez.
	III. La esposa del asegurado.		▪ Viudez, orfandad o ascendencia
	IV. La esposa del pensionado.	}	▪ Incapacidad permanente total.
	V. Los hijos menores de 16 años.		▪ Invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez.
	VI. Los hijos del asegurado.	}	▪ Cuando no puedan mantenerse
	VII. Los hijos mayores de 16 años.		▪ Hasta los 25 años de edad.
	VIII. El padre y la madre del asegurado		▪ Que vivan en el hogar de este.

IX. El padre y la madre del pensionado { ▪ Que dependan económicamente del asegurado o pensionado.

Prestaciones en especie y dinero.

Enfermedad

}

Prestaciones en Especie:  
Asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria (por 52 semanas prorrogable durante otras 52).

Prestaciones en Dinero:  
El asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al 60% del último salario diario de cotización pagándose a partir del cuarto día, mientras dure ésta y hasta 52 semanas, (si continuará incapacitado podrá prorrogar el pago hasta 26 más).

Para tener derecho al seguro de maternidad se debe cubrir 30 cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el subsidio, sino cumple este requisito la aseguradora, estará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

Riesgo de trabajo

Riesgo de Trabajo.

Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo

}

Accidente de trabajo.  
Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo,

cualquiera que sea el lugar y tiempo en que dicho trabajo se preste.

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 especie.

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica
- Servicios de hospitalización.
- Apertura de prótesis y ortopedia.
- Rehabilitación.

Enfermedad de trabajo.

- Recibirá mientras dure la inhabilitación, el 100% del salario que estuviese cotizando al momento de ocurrir el riesgo, hasta 52 semanas, o bien se declare incapacidad permanente parcial o total.
- Al declararse incapacidad permanente total recibirá una pensión mensual definitiva, en caso de enfermedad de trabajo, se calculará con el promedio del salario base de cotización de las 52 semanas o las que tuviere.
- Si la incapacidad permanente parcial es superior al 50%, el asegurado recibirá una pensión que se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidades contenida en la LFT. Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el 25%, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión que le hubiese correspondido, y si fuese entre 25 y, hasta 505 será optativa.

Riesgos  
de  
Trabajo.

- Se otorgará a los pensionados por incapacidad permanente parcial o total con un mínimo de más de 150 semanas de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión perciban.

El Art. 48 nos hace mención que si el Instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de tercera persona, el Instituto otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la presente Ley establece y el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos.

Así también el Art. 49 nos dice que en los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumentarán en el porcentaje que la propia Junta determine en laudo que quede firme. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente.

Para comprender mejor a qué se refiere el capital constitutivo que debe pagar el patrón y que representa el costo por no haber inscrito a sus trabajadores, se presenta a continuación una lista de los conceptos que integran éste:

- Asistencia médica
- Hospitalización
- Medicamentos y material de curación
- Servicios auxiliares de diagnóstico
- Intervenciones quirúrgicas
- Aparatos de prótesis y ortopedia
- Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de

viáticos

- Subsidios
- En su caso gastos de funeral
- Indemnizaciones globales
- Valor actual de la pensión
- El 5% por gastos de administración

### Capital constitutivo

El asegurado que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere este Capítulo, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo cuando justifique la causa de no hacerlo. El Instituto deberá dar aviso al patrón cuando califique de profesional algún accidente o enfermedad, o en caso de recaída con motivo de éstos.<sup>3</sup>

El patrón deberá dar aviso al Instituto, según el Art. 51, del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo. El trabajador, los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido. El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que, a su vez, dará traslado del mismo al Instituto.

### Invalidez y vida

#### **Invalidez**

Hay 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

---

<sup>3</sup> Ley del Seguro Social Art. 50



profesionales.<sup>4</sup>

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

***I. Pensión temporal***

Pensión temporal es la que otorgue el Instituto, con cargo a este seguro, por períodos renovables al asegurado en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista.

***II. Pensión definitiva.***

Es pensión definitiva la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.

“Para gozar de las prestaciones del ramo de invalidez se requiere que al declararse ésta 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”. Art. 122.

El instituto concederá ayuda asistencial al pensionado por invalidez, cuando su estado físico requiera ineludiblemente, que lo asista otra persona de manera permanente o constante consistirá en el aumento de un 20% de la pensión de invalidez o viudez que esté disfrutando.

---

<sup>4</sup> Ley del Seguro Social Art. 119

### Las asignaciones familiares

Es una ayuda por concepto de carga familiar y se considerará a los beneficiarios del pensionado por invalidez

- Esposa o concubina 15% de la cuantía de la pensión.
- Hijos menores de 16 años 10% de la cuantía de la pensión
- Si no tuviera esposa o concubina, ni hijos menores de 16 años se concederá 10% por cada uno de los padres.
- Si no tuviera esposa o concubina, ni hijos menores de 16 años, ni padre se concederá 15% de la cuantía de la pensión.

La cuantía de la pensión por invalidez será igual a una cuantía básica del 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas (9.62 años) de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, actualizadas conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, más las asignaciones familiares y la ayuda de asistencia de acuerdo con el art. 14 de la Ley del IMSS.

#### Mínimo

La pensión no podrá ser inferior a la pensión garantizada del artículo 170 de la LIMSS (smgvdv actualizado).

Las pensiones por invalidez y vida otorgadas serán incrementadas.

#### Máximo

La pensión no excederá del 100% del salario promedio que sirvió de base para fijar la cuantía básica.

### Ramo de vida

#### Vida

Cuando ocurra la muerte del asegurado o pensionado por invalidez, el instituto otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

- Pensión de viudez, será igual al 90% de la pensión de invalidez.
- Pensión de orfandad será igual al 20% de la pensión de invalidez y 30% si no tuviere a los padres.
- Pensión a ascendientes será igual al 210% de la pensión de invalidez.
- Ayuda asistencia a la pensionada por viudez.

Para disfrutar de dicha pensión el asegurado debe cumplir con 150 semanas cotizadas y el pensionado el haber disfrutado de una pensión de invalidez.

Derecho a los beneficiarios por causa distinta a un riesgo de trabajo, por una pensión por incapacidad permanente con 150 semanas y hubiese causado baja del régimen obligatorio. Incapacidad permanente total. Sin 150 semanas, si la pensión no tuvo duración mayor de 5 años.

Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen obligatorio, conservarán los derechos que tuvieran adquiridos en el seguro de invalidez y vida por un periodo igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contado a partir de la fecha de su baja .

Este tiempo de conservación de derechos no será menor de 12 meses.

- Si la interrupción en el pago de cotizaciones no fuese mayor de tres años, se le reconocerán, al momento de la reinscripción, todas sus cotizaciones.
- Si la interrupción excediera de tres años, pero no de seis, se le reconocerán todas las cotizaciones anteriores cuando, a partir de su reingreso, haya cubierto un mínimo de veintiséis semanas de nuevas cotizaciones;
- Si el reingreso ocurre después de seis años de interrupción, las cotizaciones anteriormente cubiertas se le acreditarán al reunir cincuenta y dos semanas reconocidas en su nuevo aseguramiento, y
- En los casos de pensionados por invalidez que reingresen al régimen obligatorio, cotizarán en todos los seguros, con excepción del de invalidez y vida.

### Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

Los riesgos protegidos por este seguro son:

- Cesantía en edad avanzada
- Vejez
- La muerte de los pensionados por este seguro.

## Cesantía en edad avanzada

### Cesantía en edad avanzada

Cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años

- Mínimo 1250 semanas cotizadas tendrá pensión.
- Si no las reúne podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las.
- Si tiene 750 tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedad.

El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir la edad obligatoria siempre y cuando la pensión que se calcule en el sistema de renta vitalicia (SRV) sea superior a más de un 30% de la pensión garantizada.

## Prestaciones

### Prestaciones de este ramo

#### I. Pensión

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

- Contratar una renta vitalicia con la institución de seguros la que se actualizará con I. N. P. C.

- Mantener el saldo de la cuenta individual en una AFORE y efectuar retiros programados.

II. Asistencia médica en los términos del Capítulo IV de este título.

III. Asignaciones familiares

IV. Ayuda asistencia.

## Vejez

### Vejez

Cuando el asegurado haya cumplido 65 años de edad.

- Mínimo 1250 semanas cotizadas tendrá pensión.
- Si no los reúne podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrirlos.
- Si tiene 750 tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedad y maternidad.

El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir la edad siempre y cuando la pensión que se calcule en el sistema de renta vitalicia (SRV) sea superior a más de un 30% de la pensión garantizada.

### Prestaciones

Prestaciones de este ramo

#### Pensión

- Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos podrán disponer de una cuenta individual con el objeto de disfrutar de esta.
- Controlar una renta vitalicia con la institución de seguros la que se actualizará con I. N. P. C.
- Mantener el saldo de la cuenta individual en una AFORE y efectuar retiros programados.
- Asistencia médica en los términos del Capítulo IV de este título.
- Asiganciones familiares
- Ayuda asistencia.

### Guarderías

El ramo de guarderías cubre riesgo de:

- La mujer trabajadora.

- Las madres aseguradas, o los viudos o

divorciados, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guarderías.

- Los servicios de guarderías son:
  - El aseo
  - La alimentación
  - El cuidado de la salud
  - La educación
  - La recreación de menores (de 43 días hasta que cumpla 4 años).

## Prestaciones de seguridad social

Las prestaciones sociales

- 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.
- Prestaciones de solidaridad social comprenden:
  - Las acciones de salud comunitaria. Asistencia médica, farmacéutica incluso hospitalaria, en la forma y términos establecidos en el artículo 124 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

## 6.2 INFONAVIT

### 6.2.1 Introducción

Encontramos en la CPEUM en su artículo 4 que toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establece los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Por ello se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina “Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para Trabajadores”, con domicilio en la Ciudad de México.

Así también el artículo 123 apartado A fracción XII de esta misma Ley establece que todas las empresas están obligadas a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; esta obligación, según lo señala dicha disposición, se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgarles créditos baratos y suficientes.

En relación con los créditos que otorga el INFONAVIT a los trabajadores, dependiendo de diversos factores y que serán tocados para efectos de este punto, la autoridad determina la forma en que deberá realizarse el pago por el trabajador, situación que informa a los patrones con el fin de que éstos efectúen la retención y la enteren al Instituto.

### **6.2.2 Generalidades**

Tenemos a continuación algunos aspectos relevantes para comprender mejor la causa del surgimiento de dicho Instituto.

#### **Misión**

Cumplir con el mandato constitucional de otorgar crédito para que los trabajadores puedan adquirir, con plena libertad y transparencia, la vivienda que más convenga a sus intereses en cuanto a precio, calidad y ubicación.



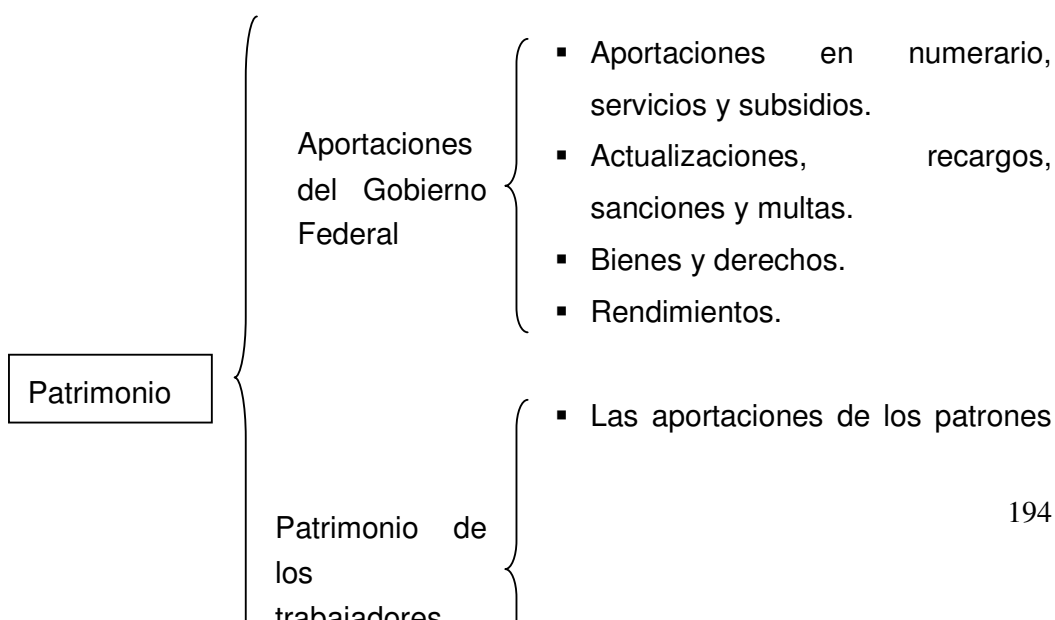
## Visión

- Ser un Instituto de calidad internacional, autónomo, tripartito de carácter social.
- Ser un Instituto orgullo por su transparencia, eficiencia, calidad de servicio y fortaleza financiera.
- Ser un Instituto que asegure su existencia a largo plazo y que proporcione a todos los derechohabientes crédito para su vivienda.
- Ser un Instituto que otorgue rendimientos suficientes al fondo de ahorro de los derechohabientes.

## Objetivos

- Contribuir al desarrollo social y humano de los trabajadores
- Ampliar el número de derechohabientes beneficiarios con crédito del INFONAVIT.
- Fortalecer financieramente al Instituto.
- Transparentar y eficientar la operación del Instituto.
- Fomentar el desarrollo laboral, profesional y personal de los empleados del Instituto.

Como he mencionado anteriormente el patrimonio del Instituto se compone de manera tripartita por lo que tenemos:



a las subcuentas de vivienda, son patrimonio de los trabajadores y tienen la obligación de determinar el monto del 5% sobre el salario de los trabajadores.

Son obligaciones de los patrones de conformidad con el Art. 29 LINF:

- Inscribir al INFONAVIT presentando los respectivos avisos como las altas, bajas, modificaciones de salarios, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores.
- Pago de aportaciones en entidades receptoras integración y cálculo, como ya se vio en el cuadro anterior, tienen obligación de determinar un monto del 5% sobre el salario de los trabajadores aplicándose lo contenido por la ley.
- Entero de descuentos en entidades receptoras con el fin de que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto a los trabajadores.
- Proporcionar elementos para precisar la obligación es decir la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.
- Permitir visitas domiciliarias e inspecciones.
- Atender requerimientos del Instituto.
- Proporcionar constancia de días trabajados, ya sea semanal o quincenalmente.
- Dictamen fiscal – presentación de copia.
- Las demás previstas en la Ley y sus reglamentos.

En la ley del INFONAVIT específicamente el Art. 32, nos dice que los trabajadores tienen el derecho a proporcionar información en el caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribirlo, como hacemos referencia anteriormente, así como de no enterar las aportaciones y descuentos a los salarios.

En cuanto al cálculo y entero de las aportaciones que debe realizar el patrón, éstas también deberán ser calculadas para aquellos trabajadores que perciban salario mínimo, y de la misma forma como lo establece la Ley del Seguro Social en su Art. 37 en tanto no presente el aviso de baja de cualquier trabajador ante el IMSS, continuará obligado al pago de las cuotas, pero si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón se le devolverá a solicitud de éste, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, sólo a partir de la fecha de la nueva alta.

Las cuotas obrero patronales deberán de ser bimestrales y pasaran a ser por mensualidades vencidas, con lo que desaparece el concepto de pago provisional, únicamente en el ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez se seguirán pagando en forma bimestral.

Las fechas para efectuar el pago será el día 17 del mes inmediato siguiente al que correspondan las cuotas, y en el caso de Retiro, Cesantía y vejez e INFONAVIT se pagarán los días 17 únicamente de los meses de enero, marzo, julio, septiembre y noviembre, es decir en forma bimestral.

Por lo tanto, en materia de obligaciones patronales, destacan las disposiciones relativas a la homologación del salario base de aportación con el salario base de cotización, así como del límite salarial con el de seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez.

Se debe considerar que el período de pago de cuotas será el mes natural.

### **6.2.3 Créditos**

#### Sujetos

El Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores sólo otorgará créditos a los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos en el propio Instituto. Los trabajadores podrán recibir créditos del Instituto por

una sola vez.

El otorgamiento de los créditos estará sujeto a la disponibilidad de recursos aprobados por el Instituto, conforme a su programa financiero.

#### Características de la vivienda

La vivienda que se pretenda adquirir, construir, reparar, ampliar, mejorar, o por la que se pretenda cubrir pasivos adquiridos por cualquiera de estos conceptos, deberá ser cómoda e higiénica y estar ubicada en zonas que cuenten con toda la infraestructura urbana: servicios de agua potable, energía eléctrica, drenaje, o en su defecto fosa séptica. La vivienda deberá tener una vida útil probable de treinta años, a partir del otorgamiento del crédito y ser garantía suficiente del mismo.

#### Crédito INFONAVIT

Es la cantidad que otorga el INFONAVIT como crédito y se le suma el saldo de tu Subcuenta de Vivienda, para que se cuente con mayor monto.

#### **Beneficios:**

- Se utiliza el saldo de la subcuenta de Vivienda.
- Las aportaciones patronales subsecuentes ayudan a amortizar el crédito.
- Se puede tramitar un crédito conyugal para aumentar el monto, sumando el crédito del cónyuge.
- Se cuenta con un Seguro de vida.
- La vivienda tendrá un Seguro contra daños.

#### **Requisitos:**

La opción que se elija no debe rebasar de \$517,848.80 (350 VSM) en

el D. F. y \$443,870.40 (300 VSM) en el interior de la República Mexicana.

- Ser derechohabiente del INFONAVIT, con relación laboral vigente.
- Cumplir con la puntuación mínima requerida de 116 puntos.

No haber tenido un crédito del INFONAVIT.

#### Monto total de crédito

Es el monto máximo de crédito que podrá otorgar el INFONAVIT por concepto de crédito, de acuerdo a la edad y nivel salarial. El monto a otorgarse no puede ser superior al valor de la vivienda, al precio de venta, ni al monto máximo de crédito.

#### Veces Salario Mínimo (VSM)

Veces Salario Mínimo Mensual (del Distrito Federal) es una unidad de medida.

Equivale a **\$1,479.568**, ya que el Salario Mínimo Diario del DF. es de **\$48.67** y éste se multiplica por **30.4 días** (duración promedio de un mes). Cualquier cantidad en pesos se puede convertir a Veces Salario Mínimo. Así por ejemplo **180 VSM** es igual a **\$266,322.24**. El monto de crédito, la deuda y el descuento mensual se establecen en Veces Salario Mínimo.

#### Descuento mensual.

Es la cantidad que el patrón te descontará del salario (semanal, catorcenal, quincenal o mensualmente) y que servirá para ir pagando el crédito del INFONAVIT. Ese dinero será transferido al Instituto bimestralmente

#### Salario disponible

Es el resultado de restarle al salario mensual integrado la pensión

alimenticia.

Salario Mínimo Mensual del Distrito Federal, SMMDF, Veces Salario Mínimo Mensual del Distrito Federal, VSMMDF, VSM.

El INFONAVIT utiliza el Salario Mínimo Mensual del Distrito Federal (SMMDF) como una unidad de medida. Cantidades como el monto de crédito, el descuento que hará el patrón para pagar el crédito, lo que ya se pagó y lo que se debe, la cantidad de ahorro que tiene en la Subcuenta de Vivienda, se expresan en Veces Salario Mínimo Mensual del Distrito Federal, (VSMMDF), que pueden convertir a pesos si se multiplica por el valor actual del SMMDF.

Saldo de la subcuenta de vivienda

Es el total de los recursos que se encuentran depositados en la cuenta individual del trabajador, provenientes de las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, pagadas por los patrones, así como los intereses acumulados. Puede utilizarse este saldo o parte de él para sumarlo al crédito del INFONAVIT.

<b>N. S. S.: 16934900552</b>	
R. F. C.: ROUE 430131 Q64	
Nombre: ROBLES URIBE JOSE EDUARDO	
SALDOS DE LA SUBCUENTA DE VIVIENDA	
	Monto
Del SAR 92	26,426.99
Del SAR 97	92,519.95
TOTAL	118,946.94
Registrado en Afore	31 Mar 06

Gastos de titulación financieros y de operación

Los gastos de titulación derivan del acto jurídico mediante el cual se formaliza un crédito otorgado por el Instituto. A los gastos financieros y de operación también se les conoce como gastos de administración. En el caso de la vivienda económica, cuyo precio es de hasta \$173,202.81 (117.0631 VSMMDF) se descontará para el pago de estos gastos, el 3% del monto del crédito; cuando el precio de la vivienda es mayor que esa cantidad se descontará el 5%.

Por ejemplo:

**N. S. S.: 16934900552**

**Nombre: ROBLES URIBE JOSE EDUARDO**

**Entidad y municipio: 15031 ESTADO DE MEXICO, CHIMALHUACAN**

Si el nombre y apellidos no aparecen igual que en el acta de nacimiento, se corrige en la Afore (es normal que las Ñ aparezcan sustituidas por otros signos; en esos casos no tiene que corregirlas). Cada trabajador tiene una puntuación ante INFONAVIT que se calcula de acuerdo con los siguientes factores personales:

Descripción	Cantidad	Puntos
Edad y salario. Dependiendo de la edad y el salario mensual integrado (es decir, incluyendo las prestaciones de acuerdo con la Ley del IMSS), la Tabla de Puntuación determina los puntos que corresponden.		20.0
Saldo de la Subcuenta de Vivienda. Son cinco puntos por cada salario mensual que se tenga dentro del saldo de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro, hasta un máximo de veinticinco puntos.	118,946.94 pesos	25

Cotización continúa. Son dos puntos por cada uno de los últimos bimestres de la cotización continua; cuando el número de estos bimestres sea menor a doce y en los casos mayores o iguales a doce cotizaciones continuas se asignan cuatro puntos por cada bimestre de cotización, con un máximo de cuarenta y ocho puntos.	52 bimestres	48
Antigüedad laboral. Si la antigüedad en el empleo actual es menor a seis bimestres se asignan dos puntos por cada bimestre y ocho puntos por bimestre; cuando la antigüedad sea mayor o igual a seis bimestres, con un máximo de cuarenta y ocho puntos.	27	48
El último bimestre que se está considerado para la puntuación es el: 1 del 2006		
Total puntos :		141.0

#### Deuda a cargo o deuda de convenio

Es la parte de la deuda que se negoció con el INFONAVIT, a partir de que se firmó el convenio de reestructura.

#### Descuento mensual

Es la cantidad que el patrón descontará del salario (semanal, catorcenal, quincenal o mensualmente) y que servirá para ir pagando crédito del INFONAVIT. Ese dinero será transferido al Instituto bimestralmente.

Ahora bien después de averiguar cuál fue la puntuación y los parámetros para determinarla, y es igual o mayor a la requerida se puede solicitar un crédito.

Para ello deberá contar con la siguiente información:

- Número de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Registro Federal de Contribuyentes.
- CURP (si el trabajador no cuenta con ella, podrá continuar con su trámite.
- Domicilio particular.



- Número telefónico, en su caso.
- Nombre o razón social, Registro Federal de Contribuyentes y número de registro patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y domicilio del (de los) patrón (es) o empresa (s) en la (s) que trabaja al momento de presentar la solicitud.
- Monto del crédito solicitado, en su caso.
- Monto del ahorro voluntario con el que cuenta el trabajador para su vivienda, y
- En su caso, importe de las deducciones por nómina por concepto de pensión alimenticia.

Asimismo deberán presentar en original y copia los siguientes documentos:

- Identificación vigente con fotografía: credencial de elector, pasaporte o cartilla de servicio militar nacional.
- Último estado de cuenta de la AFORE.
- Carta de certificación del patrón, en que se especifique sueldo mensual del trabajador y descuentos por nómina por concepto de pensión alimenticia, en su caso.
- Acta de nacimiento.
- En su caso, comprobante del pago de ahorro voluntario.
- Se solicitará y obtendrá un avalúo de la vivienda.
- Después se junta y se lleva la documentación al INFONAVIT, ahí será procesada.
- Posteriormente se deberá llevar al notario que se haya elegido los documentos que él requiera y el formato de datos generales.
- Se firma la escritura.
- El INFONAVIT pagará al vendedor y al notario.

#### **6.2.4 Descuentos**

En el Art. 29, Fracción III, Ley del INFONAVIT nos menciona que: los descuentos por préstamos otorgados a los trabajadores por el INFONAVIT se

calcularán con base en el salario integrado empatado al salario base de cotización IMSS, tope de 15 salarios Mínimos Generales del Distrito Federal.

Este procedimiento de cálculo deberá realizarse cada bimestre, tomando en cuenta el valor (en ese bimestre) del salario integrado del trabajador, el número de días no laborados por el trabajador y el valor del salario mínimo.

Este procedimiento se aplicará exclusivamente a los trabajadores acreditados, a quienes actualmente se les descuenta el 20%, 25% ó 30% de su salario para la amortización de su crédito.

Para efectuar los cálculos se requieren los siguientes datos:

- a) Salario Diario Integrado del trabajador. Este salario es el registrado ante el IMSS en el aviso de alta o de la última modificación salarial, vigente al inicio del bimestre al que corresponda el pago.
- b) Porcentaje actual de descuento. Este valor se obtiene del aviso para retención de descuentos, documento recibido por el patrón en el que se le da a conocer la obligación de retener y enterar un porcentaje determinado del salario integrado del trabajador para la amortización del crédito hipotecario otorgado por el INFONAVIT.
- c) Salario mínimo del área geográfica. corresponde al salario mínimo del área geográfica en que se ubica el centro laboral, con base en la clasificación en áreas "A", "B" o "C" de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- d) Días no laborados por el trabajador debido a ausentismos o incapacidades. dato obtenido de la nómina de la propia empresa.

#### Procedimiento del cálculo

1. Expresar el Salario Diario Integrado del Trabajador (al inicio del bimestre al que corresponde el pago) en número de veces el salario mínimo del

área geográfica en que se encuentra el centro laboral. Para ello se deberá dividir el salario diario integrado del trabajador entre el salario mínimo del área geográfica que corresponda.

2. Localizar el nuevo descuento en el cuadro, considerando los siguientes datos:

- El porcentaje actual de descuentos consignado en el “aviso para retención de descuentos” (que debe ser de 20%, 25% ó 30%).
- El Salario Diario Integrado del Trabajador, expresado en número de veces el salario mínimo (obtenido en el paso no. 1).

3. Calcular el número de días base de descuento en el bimestre. Este número resulta de restar 60 ó 61 días naturales del bimestre de que se trate, el número de días no laborados por el trabajador debido a ausentismo o incapacidades en el bimestre.

Nuevas tasas de descuento.

Salario del trabajador en número de veces el salario mínimo porcentaje conforme al aviso para retención de descuentos.

S.M.G.	20%	25%	30%
De 1 a 2.5	15.70%	19.60%	24.60%
Más de 2.5 a 3.5	16.80%	21.00%	26.00%
Más de 3.5 a 4.5	17.20%	21.50%	26.50%
Más de 4.5 a 5.5	17.70%	22.10%	27.10%
Más de 5.5 a 6.5	17.80%	22.30%	27.30%
Más de 6.5	20.00%	25.00%	30.00%

4. Determinar el importe mensual de amortización del trabajador conforme

a la siguiente operación:

**Salario Diario Integrado al inicio del bimestre**

- ( X ) Tasa de descuento (localizada en la tabla de %)
- ( X ) Número de días base de descuento
- ( = ) Salario Diario Integrado al inicio del bimestre

5. Registrar el importe de la amortización mensual del trabajador (obtenida en el paso anterior). En SUA o en la cédula de determinación emitida por el IMSS, según corresponda.

Ejemplo:

Determinación del nuevo descuento salarial y el importe del pago de amortización del crédito.

Datos:

Salario Diario Integrado del Trabajador (registrado ante el IMSS al inicio del 3 <sup>a</sup> bimestre de 2006.	146.01
Porcentaje de descuento del “aviso para retención de descuentos”.	20%
Salario Mínimo del área geográfica en que se encuentra ubicado el centro laboral del trabajador.	48.67
Días no laborados por el trabajador debido a ausentismo (obtenido de su nómina).	2 días

Cálculos:

Expresar el salario diario integrado del trabajador (al inicio del 5<sup>o</sup> bimestre en número de veces el salario mínimo del área geográfica.

$$146.01/48.67 = 3$$

Localizar en la tabla de “Nuevas Tasas de descuentos” el porcentaje

correspondiente:

Más de 2.5 a 3.5      16.80%      21%      26%

Calcular el número de días base de descuentos del 3º. Bimestre de 2006

$$61 - 2 \text{ días} = 59 \text{ días}$$

Determinar el importe mensual de amortización

$$146.01 \times 16.80\% \times (59 / 2) = 723.63$$

Importe a registrar (este dato se consigna en el SUA o en la cédula de determinación).

**\$723.63**

### **6.3 Sistema de Ahorro para el Retiro (AFORES)**

#### **6.3.1. Introducción**

##### **Antecedentes SAR 92-97 IMSS**

El 1 de mayo de 1992 se implementa el Sistema de Ahorro para el Retiro como seguro complementario a las pensiones otorgadas por el IMSS y en el cual el patrón debe abrir para cada trabajador una cuenta individual en el banco de su preferencia.

##### **La cuenta individual.**

La cuenta está formada por dos subcuentas, en las que se depositan los siguientes porcentajes sobre el Sueldo Base de Cotización registrado ante el IMSS de cada trabajador:

- De ahorro para el retiro es del 2%
- Del fondo de la vivienda es del 5%

Los recursos que integran la cuenta individual no provienen de un descuento al salario del trabajador, son aportaciones previstas en la Ley del Seguro Social que el patrón está obligado a cubrir íntegramente.

### **Límite de las aportaciones.**

Los patrones calculan el 2% de retiro sobre el Sueldo Base de Cotización del trabajador con un límite máximo de 25 veces el Salario Mínimo Vigente que rija en el Distrito Federal (SMVDF). Es decir, si un trabajador gana más de 25 SMVDF, el patrón calculará el importe de la aportación sobre los primeros 25 salarios.

Por otra parte, el límite máximo para calcular el 5% de vivienda es sobre 10 veces el SMVDF.

### **Estados de cuenta y comprobantes de aportación.**

Las instituciones de crédito deberán entregar a los patrones en un plazo máximo de 30 días naturales, a partir de la fecha de depósito, los comprobantes individuales a nombre de cada trabajador denominados formulario SAR 03 y el Estado de Cuenta Anual.

El patrón, por su parte debe entregar al trabajador el comprobante de aportación individual junto con el último pago de sueldo de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año.

### **Rendimientos.**

Los recursos de las cuentas individuales, correspondientes a la subcuenta de retiro, se invierten en créditos a cargo del Gobierno Federal que causan intereses a la tasa que trimestralmente determina la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la cual no será inferior al 2% real anual y se pagarán mediante su reinversión en la propia cuenta. Por su parte la subcuenta de vivienda, es administrada directamente por el INFONAVIT.

### **Retiros.**

Los recursos aquí acumulados se entregarán en una sola exhibición al momento de que el trabajador cumpla 65 años de edad o bien tenga derecho a recibir una pensión por parte del IMSS.

Con este esquema quedan perfectamente definidos los derechos de propiedad de los recursos y se permite al trabajador obtener mayores beneficios al jubilarse.

*Nota: Dicho esquema, funcionó hasta el 30 de junio de 1997, en virtud de que se reformó la Ley del Seguro Social.*

En 1995 se llevó a cabo una de las reformas estructurales más importantes en materia de seguridad social en la historia de nuestro país que reorientó los mecanismos entonces vigentes para la cobertura financiera del retiro de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

La reforma al sistema de pensiones transformó el régimen anterior de “reparto” por un sistema basado en cuentas individuales, capitalizadas y totalmente financiadas. Esta reforma, que si bien fue diseñada para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, es también una herramienta adicional en la consolidación de la economía nacional, al contribuir a la expansión del ahorro, al promover el desarrollo dinámico de nuestros mercados financieros y al constituirse como fuente amplia y permanente de capital de largo plazo.

### **El sistema de pensiones**

A partir del 1 de julio de 1997 inicia el funcionamiento del nuevo esquema de pensiones y con la entrada en vigor de éste nacen las Administradoras de Fondos para el Retiro conocidas como AFORES que son las encargadas de administrar los recursos de las cuentas individuales y las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro, SIEFORES, quienes invierten los recursos de los trabajadores en instrumentos, que principalmente, preservan el poder adquisitivo de los mismos.

La cuenta individual de los trabajadores además de recibir las

aportaciones del seguro de retiro, cesantía y vejez (RCV), tiene dos subcuentas adicionales: la subcuenta de aportaciones voluntarias y la de la vivienda. En la primera las aportaciones las puede realizar el patrón y/o el trabajador con el fin de incrementar el monto de los recursos disponibles llegada la edad de retiro y en la segunda la aportación la realiza solamente el patrón y esta subcuenta es administrada directamente por el INFONAVIT.

Dicho sistema favorece en todo momento al trabajador dado que:

- En todos los procesos participa de manera activa, decidiendo en qué Administradora se va a registrar, en qué se van a invertir sus recursos y la manera en que recibirá su pensión al retirarse.
- No se presentan inequidades entre lo que se aporta durante la carrera laboral y lo que se recibe al momento de retirarse, la pensión refleja claramente los salarios percibidos durante toda la etapa productiva del trabajador.
- El trabajador lleva el control de sus ahorros al recibir los estados de cuenta en su domicilio dos veces al año.
- Las pensiones se incrementan con base en la inflación en el mes de febrero de cada año.

La participación informada del trabajador es una prioridad para sustentar el sano desarrollo y la transparencia de este sistema.

### **6.3.1 Generalidades**

#### **Concepto**

Las administradoras de Fondos para el retiro son entidades financieras autorizadas por el Gobierno Federal para administrar las cuentas individuales de los trabajadores y canalizar los recursos a las subcuentas que las integran. Las AFORES están constituidas como Sociedades Anónimas de Capital



Variable, autorizadas y supervisadas por la CONSAR. Éstas se dedican exclusiva y profesionalmente a administrar los fondos para el retiro, garantizando una mejor rentabilidad.

## Finalidad

Tiene por finalidad que los trabajadores y empleados obtengan, al momento de su retiro, una pensión digna de cuando menos un salario mínimo general vigente del Distrito Federal garantizada por el Estado, y que a través del ahorro se implante un fondo que aumente sus recursos, fortaleciendo al mismo tiempo el ahorro interno del país.

Conceptos del nuevo sistema de pensiones según Art. 159 de la LSS.

Cuenta individual

Aquella que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondos para el Retiro, para que se depositen en la misma las cuotas obrero-patronales y estatales por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. La cuenta individual se integrará por las subcuentas: de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias.

Individualizar

El proceso mediante el cual se identifica la parte que se abona a las subcuentas correspondientes a cada trabajador de los pagos efectuados por el patrón y el estado, así como los rendimientos financieros que se generen.

Renta vitalicia

Es el contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual, se obliga a pagar

periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.

Retiros programados

Es la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.

Seguro de sobre vivencia

Es aquél que se contrata por los pensionados, por riesgos de trabajo, por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por vejez, con cargo a los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros, mediante la renta que se les asignará después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.

Monto constitutivo

Es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobre vivencia con una institución de seguros.

Suma asegurada

Es la cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador.

## Integración de la cuenta individual

### Retiro, Cesantía en Edad Avanzada

Son en forma tripartita, es decir, por el patrón, por el gobierno federal y por el trabajador; éstas se integran de la siguiente manera:

- Cuota que debe pagar el Patrón: 5.150 (2% retiro más 3.150% por Cesantía y Vejez) sobre el salario diario integrado del trabajador.
- Cuota del trabajador: 1.125 a la subcuenta de Retiro, Cesantía y Vejez.
- Cuota del gobierno federal: Cantidad inicial equivalente al 5.5% del SMGDF por cada día cotizado y 7.143% del total de las cuotas patronales de los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

### Aportaciones voluntarias

Es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobre vivencia con una institución de seguros.

### Suma asegurada

Es la cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador.

Dichas administradoras deberán contar con la autorización de la CONSAR (Comisión Nacional del Sistema para el Retiro) y cumplir con normas según la Ley.

Éstas recibirán las cuotas provenientes de los ramos del seguro del Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y efectuarán los abonos correspondientes en cada una de las subcuentas de la cuenta individual en los términos previstos por la Ley de los Sistemas de Ahorro.

El trabajador tendrá el derecho de elegir la AFORE que más le convenga y así solicitar su registro directamente o a través de los agentes promotores que actúen por cuenta y orden de ésta; es importante recordar que sólo podrá una vez al año cambiar de AFORE.

Los documentos que debe reunir el trabajador para afiliarse a la AFORE son:

- Identificación oficial.
- Acta de nacimiento.
- Número de seguridad social (copia de cualquier documento).
- Comprobante de domicilio.
- Solicitud de registro.
- Contrato de afiliación de la afore que se eligió.

Las aportaciones voluntarias las efectuarán directamente los trabajadores o a través de sus patrones en su afore o en una entidad receptora y en ningún caso los agentes promotores podrán recibir las aportaciones voluntarias.

Las afores enviarán al último domicilio que le haya señalado el trabajador el estado de cuenta, por lo menos una vez al año.

Las afores cobrarán una comisión una vez registrados individualmente los movimientos por cuotas y aportaciones recibidas, las cuales solo se podrán cobrar de dos formas:

- Sobre flujos de recursos: sólo se podrá efectuar el cobro, una vez que se hayan registrado en las cuentas individuales las aportaciones recibidas.

- Sobre saldos: sólo podrán cobrar esta comisión, cuando los recursos se encuentren efectivamente invertidos en SIEFORES y se hayan registrado las provisiones diarias necesarias en la contabilidad de las sociedades.

Las afores sólo podrán cobrar comisión por cuota fija:

- Expedición de estados de cuenta adicionales a los previstos por la ley.
- Consultas adicionales a las previstas en la ley.
- Reposición a los trabajadores de la documentación de la cuenta individual.
- Pago de retiro programados.
- Por depósitos o retiros de la subcuenta de ahorro voluntario de los trabajadores.

Los recursos de los trabajadores que no seleccionen afores serán enviados a las afores que determine la CONSAR (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro) basándose en la eficiencia, situación financiera, ubicación geográfica y rendimientos de las AFORES que operen y buscando el equilibrio del sistema, protegiendo los derechos de los trabajadores.

Los trabajadores podrán solicitar el retiro total o parcial de sus recursos de conformidad con los supuestos establecidos en las leyes de seguridad social, presentando ante los mismos la solicitud correspondiente en forma directa, a efecto de que dichos institutos emitan una resolución sobre procedencia del retiro.

Dicha resolución deberá contener la siguiente información actualizada:

- El monto total de recursos de cada subcuenta.
- El reconocimiento de las semanas cotizadas, y
- En su caso, el resumen de los cálculos actuariales que permitan

establecer la modalidad de la pensión.

Retiros de la  
cuenta

#### Retiros parciales

##### Por desempleo:

A partir del día 46, contando desde la fecha en que se deje estar sujeto a una relación laboral, se tendrá derecho a retirar de la subcuenta de RVC la cantidad que resulte menor entre: 75 días del salario base de cotización de las últimas 250 semanas, o el 10% del salado de la subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, de la cuenta individual.

##### Para gastos de matrimonio

Se tiene derecho a retirar una cantidad equivalente a 30 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, a la fecha de

matrimonio.

### Retiros totales

Se podrá disponer totalmente de las cantidades acumuladas en la cuenta individual:

- Cuando se obtenga del IMSS, una resolución definitiva de pensión por los riesgos de trabajo, Invalidez y Vida o RCV.
- Cuando se obtenga del IMSS, una resolución negativa de pensión.
- Cuando se obtenga del IMSS, una resolución de pensión por incapacidad permanente parcial mayor al 50%, incapacidad permanente total, invalidez, muerte, cesantía o vejez.
- Cuando se haya adquirido una pensión en función de un plan de pensiones.

Para tramitar el retiro de gastos de matrimonio, se debe acreditar ante el IMSS:

- Tener un mínimo de 150 semanas de cotización en el seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, a la fecha de celebración de matrimonio.
- En caso de haber estado casado anteriormente, se deberá comprobar la muerte de la persona que se había registrado como esposa (o) ante el IMSS o exhibir acta de divorcio.
- Que el conyugue no haya sido registrado con anterioridad en el IMSS, como esposa (o).

A continuación se citan algunas de las funciones que realizan las Afores:

- a) Abrir, administrar y operar cuentas individuales de los trabajadores.

- b) 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 administrar los recursos de los fondos de previsión social.
- c) Registrar en una cuenta individual, los rendimientos que vaya generando el ahorro para el retiro del trabajador. También en la cuenta individual las aportaciones para vivienda, que hace el patrón al INFONAVIT, que el propio instituto administra, así como los rendimientos que generen.
- d) Enviar un estado de cuenta cuando menos una vez al año al domicilio que el trabajador indique, para que conozca los movimientos hábidos en su cuenta y lleve el control de la misma.
- e) Prestan servicios de administración a las sociedades de inversión.
- f) Traspasa la cuenta individual del trabajador que así lo desee, a la afore que éste le indique.
- g) Proceder al momento del retiro del trabajador, de acuerdo a las instrucciones que el mismo le indique, para que este pueda:
  - Recibir su pensión en la modalidad de retiros programados.
  - Acogerse a los beneficios de la LIMSS anterior (en caso de aquellos trabajadores que venían cotizando en dicho régimen).
  - Entregar el saldo de su cuenta individual a la compañía de seguros que elija, para que sea ella la que pague su pensión, de acuerdo con el contrato de renta vitalicia que celebre el trabajador con dicha compañía de seguros.
- h) Ofrecer otro tipo de servicios como:
  - Información periódica sobre los movimientos de su cuenta.
  - Cambios de domicilio
  - Reposición de documentos
  - Consultas especiales sobre saldos.

De igual manera existen funciones que quedan prohibidas para las afores y son:



- Emitir obligaciones.
- Gravar de cualquier forma su patrimonio.
- Otorgar garantías o avales.
- Obtener préstamos o créditos con excepción de los autorizados por la comisión.
- Adquirir el control de empresas.

Por último haré referencia de las obligaciones que están a cargo del patrón y trabajador con respecto al sistema de pensiones.

### Patrones:

La principal obligación de los patrones es entregar íntegra y oportunamente las cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como las aportaciones al INFONAVIT.

De aquí se deriva la obligación que tiene el patrón de entregar en forma bimestral a la organización representativa de sus trabajadores o en forma individual, a falta de la primera, una relación de las aportaciones hechas a cada una de ellos.

Sin embargo la LIMSS en el rubro de ahorros para el retiro señala entre otras las siguientes:

- Registrarse ante el IMSS.
- Entregar datos generales de la institución a las afores que tengan como cuenta habientes a sus trabajadores.
- En el momento de contratar un nuevo trabajador y las del patrón que se deban pagar al IMSS.
- Cumplir con los lineamientos del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Entregar constancias de aportaciones a los posibles trabajadores eventuales que existan en su empresa.

## Trabajadores:

Puede decirse que el trabajador tiene la obligación de ahorrar cada día de pago una cantidad; así también tiene el derecho de elegir en dónde invertir sus ahorros, obtener ganancias y acceder a una pensión cuando se retire.

Ligado con lo anterior se tiene las siguientes obligaciones para los trabajadores:

- Relación de trabajo establecida.
- Estar inscrito y dado de alta ante el IMSS.
- Aportar cada periodo de pago las cuotas que integrarán su patrimonio futuro.
- Estar informado de la situación que guardan sus fondos ahorrados y forma en que son manejados.
- Solicitar al patrón bimestralmente la relación de aportaciones hechas al IMSS.
- En caso de que haya alguna modificación en la información relativa al domicilio, número telefónico, beneficiarios sustitutos, empleo o pérdida del mismo, lo deberá informar oportunamente a la Afore dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se haya producido.

Para poder comprender plenamente los temas de estudio, terminaré mi tesis con un caso práctico, en el cual tomaré en consideración algunas deducciones que íntegran los sueldos y salarios nominales integrados de una forma simple.

# **CASO PRÁCTICO**

## ELABORACIÓN DE LA NÓMINA

La empresa "El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.", con RFC UES 820201 ALI y con domicilio fiscal en Salsipuedes no. 156, colonia Granjas México, delegación Iztacalco, C. P. 56334 México, D. F., con actividad preponderante de desarrollo social y cultural en general, la cual es representada por la Licenciada Alicia Martínez Gómez nos proporciona los siguientes datos referentes a las operaciones normales de la empresa en el rubro de sueldos y salarios por el ejercicio 2005.

La empresa cuenta con una plantilla de cinco trabajadores.

Con la información proporcionada por la empresa se tomará una muestra para realizar los siguientes cálculos:

- I. Determinación del Subsidio.
- II. La prima de riesgo es de 0.4400% para aplicarse en el 2005.
- III. Se pide determinar el salario diario integrado de cada uno de los trabajadores.
- IV. Se nos pide determinar el I. S. R. a retener.
- V. Calcular las cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La compañía establece dentro de su contrato las prestaciones de Ley.

- ✓ 30 días de aguinaldo y,
- ✓ Prima vacacional del 25%

### Datos generales

**Datos de la empresa:**

El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.

RFC UES 820201 ALI

Registro patronal Y60 70 25 510 1

Salsipuedes no. 156 Col Granjas México

Delegación Iztacalco, C. P. 56334 México D. F.

Teléfono: 01 (55) 01021982.

**Giro:**

Desarrollo social y cultural en general.

**Representante legal:**

Martínez Gómez Alicia

RFC MAGA 820201 IH1

CURP: MAGA 820201 HDFRDG08

**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

<b>Determinación de la proporción</b>		
Entre	Ingresos gravables	1,075,086.72
Igual	Total de percepciones	1,192,300.76
	<b>Proporción aplicable para 2005</b>	<b>0.9017</b>
<b>Subsidio acreditable y no acreditable</b>		
	Unidad	1.0000
Menos	Proporción	0.9017
Igual	Diferencia	0.0983
Por	Dos	2.0000
Igual	Doble de la diferencia	0.1966
	Subsidio Total	1.0000
Menos	Proporción del subsidio no acreditable	0.1966
Igual	Proporción del subsidio acreditable aplicable directamente al monto del subsidio	<b>0.8034</b>

**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

<b>El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.</b>		
<b>Datos de los empleados</b>		
<b>No. de empleado</b>	<b>Nombre</b>	<b>Fecha de ingreso</b>
1	Aguilar Torres Margarita	16-ago-02
2	Martínez Soto Marco Antonio	25-may-97
3	Uribe Sánchez Judith	1-nov-89
4	Juárez Villegas Felicitas	1-ene-88
5	Castro Acevedo José Eduardo	1-sep-94

	Vacaciones (Artículo 76 LFT)
	% de prima vacacional (Artículo 80 LFT)
	Aguinaldo (Artículo 87 LFT)
Entre	Entre 365 días
Más	Más (+) unidad: que representa el salario.
Igual	Factor de integración
	Sueldo diario
Por	Factor de integración
Igual	<b>Salario diario Integrado</b>



<b>El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.</b>		
<b>Determinación de salario diario integrado</b>		
<b>Trabajador</b>	<b>Aguilar Torres Margarita</b>	
<b>Fecha de ingreso</b>	<b>16 de agosto de 2002</b>	
	Vacaciones (Artículo 76 LFT)	3.00
	% de prima vacacional (Artículo 80 LFT)	0.25
	= Prima vacacional	0.75
	Aguinaldo (Artículo 87 LFT)	30.00
Suma	Días	30.75
Entre	Entre 365 días	0.0842
Más	Más ( + ) unidad: que representa el salario.	1.00
Igual	Factor de integración	1.0842
	Sueldo diario	92.75
Por	Factor de integración	1.0842
Igual	<b>Salario diario Integrado</b>	<b>100.56</b>

<b>El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.</b>		
<b>Determinación de salario diario integrado</b>		
<b>Trabajador</b>	<b>Martínez Soto Marco Antonio</b>	
<b>Fecha de ingreso</b>	<b>25 de mayo de 1997</b>	
	Vacaciones (Artículo 76 LFT)	16.00
	% de prima vacacional (Artículo 80 LFT)	0.25
	= Prima vacacional	4.00
	Aguinaldo (Artículo 87 LFT)	30.00
Suma	Días	34.00
Entre	Entre 365 días	0.0932
Más	Más ( + ) unidad: que representa el salario.	1.00
Igual	Factor de integración	1.0932
	Sueldo diario	233.07
Por	Factor de integración	1.0932
Igual	<b>Salario diario Integrado</b>	<b>254.78</b>

<b>El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.</b>	
<b>Determinación de salario diario integrado</b>	

<b>Trabajador</b>		<b>Uribe Sánchez Judith</b>
<b>Fecha de ingreso</b>		<b>01 de noviembre de 1989</b>
	Vacaciones (Artículo 76 LFT)	8.00
	% de prima vacacional (Artículo 80 LFT)	0.25
	= Prima vacacional	2.00
	Aguinaldo (Artículo 87 LFT)	30.00
Suma	Días	32.00
Entre	Entre 365 días	0.0877
Más	Más ( + ) unidad: que representa el salario.	1.00
Igual	Factor de integración	1.0877
	Sueldo diario	235.40
Por	Factor de integración	1.0877
Igual	<b>Salario diario Integrado</b>	<b>256.04</b>

<b>El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.</b>
<b>Determinación de salario diario integrado</b>

<b>Trabajador</b>	<b>Juárez Villegas Felicitas</b>	
<b>Fecha de ingreso</b>	<b>01 de enero de 1988</b>	
	Vacaciones (Artículo 76 LFT)	17.00
	% de prima vacacional (Artículo 80 LFT)	0.25
	= Prima vacacional	4.25
	Aguinaldo (Artículo 87 LFT)	30.00
Suma	Días	34.25
Entre	Entre 365 días	0.0938
Más	Más ( + ) unidad: que representa el salario.	1.00
Igual	Factor de integración	1.0938
	Sueldo diario	220.00
Por	Factor de integración	1.0938
Igual	<b>Salario diario Integrado</b>	<b>240.64</b>

<b>El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.</b>
<b>Determinación de salario diario integrado</b>

<b>Trabajador</b>		<b>Castro Acevedo José Eduardo</b>
<b>Fecha de ingreso</b>		<b>01 de septiembre de 1994</b>
	Vacaciones (Artículo 76 LFT)	11.00
	% de prima vacacional (Artículo 80 LFT)	0.25
	= Prima vacacional	2.75
	Aguinaldo (Artículo 87 LFT)	30.00
Suma	Días	32.75
Entre	Entre 365 días	0.0897
Más	Más ( + ) unidad: que representa el salario.	1.00
Igual	Factor de integración	1.0897
	Sueldo diario	571.54
Por	Factor de integración	1.0897
Igual	<b>Salario diario Integrado</b>	<b>622.82</b>

**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

**Trabajador:** Aguilar Torres Margarita

**Fecha de**

**ingreso:** 16 de agosto de 2002

	Determinación del I. S. R. causado Art. 113 LISR	
	Ingresos gravados del mes	2,782.50
Menos:	Ingresos exentos	
Igual:	Ingresos gravados	2,782.50
Menos:	Límite inferior	496.08

Igual:	Excedente del límite inferior	2,286.42
Por	Por ciento del impuesto	0.10
Igual:	Impuesto marginal	228.64
Más:	Cuota fija	14.88
<b>Igual:</b>	<b>ISR</b>	<b>243.52</b>

	Determinación del subsidio acreditable Art. 114 LISR	
	Ingresos gravados	2,782.50
Menos:	límite inferior de la tabla 114	496.08
Igual:	Excedente del límite inferior	2,286.42
Por:	Por ciento de impuesto	0.10
Igual:	Impuesto marginal	228.64
Por:	Por ciento sobre impuesto marginal	0.50
Igual:	Resultado	114.32
Mas:	Cuota fija	7.44
Igual:	Subsidio al 100%	121.76
Por:	Proporción de subsidio acreditable	0.8034
<b>Igual:</b>	<b>Subsidio acreditable</b>	<b>97.82</b>

	Determinación del impuesto a retener	
	Impuesto causado según ART. 113	243.52
	Subsidio acreditable	97.82
	Crédito al salario Mensual	406.62
	Impuesto a cargo o crédito al salario a favor	- <b>260.92</b>

#### El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.

**Trabajador: Martínez Soto Marco Antonio**

**Fecha de**

**ingreso: 25 de mayo de 1997**

	Determinación del I. S. R. causado Art. 113 LISR	
	Ingresos gravados del mes	6,992.00
Menos:	Ingresos exentos	
Igual:	Ingresos gravados	6,992.00
Menos:	Límite inferior	4,210.42
Igual:	Excedente del límite inferior	2,781.58
Por	Por ciento del impuesto	0.17

Igual:	Impuesto marginal	472.87
Más:	Cuota fija	386.31
<b>Igual:</b>	<b>ISR</b>	<b>859.18</b>

	Determinación del subsidio acreditable Art. 114 LISR	
	Ingresos gravados	6,992.00
Menos:	límite inferior de la tabla 114	4,210.42
Igual:	Excedente del límite inferior	2,781.58
Por:	Por ciento de impuesto	0.17
Igual:	Impuesto marginal	472.87
Por:	Por ciento sobre impuesto marginal	0.50
Igual:	Resultado	236.43
Mas:	Cuota fija	193.17
Igual:	Subsidio al 100%	429.60
Por:	Proporción de subsidio acreditable	0.8034
<b>Igual:</b>	<b>Subsidio acreditable</b>	<b>345.14</b>

Determinación del impuesto a retener

	Impuesto causado según Art. 113	859.18
	Subsidio acreditable según Art. 114	345.14
	Crédito al salario Mensual según Art. 115	253.54
	Impuesto a cargo o crédito al salario a favor	<b>260.49</b>

**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

**Trabajador: Uribe Sánchez Judith**

**Fecha de**

**ingreso: 01 de noviembre de 1989**

	Determinación del I. S. R. causado Art. 113 LISR	
	Ingresos gravados del mes	7,062.00
Menos:	Ingresos exentos	
Igual:	Ingresos gravados	7,062.00
Menos:	Límite inferior	4,210.42
Igual:	Excedente del límite inferior	2,851.58
Por	Por ciento del impuesto	0.17
Igual:	Impuesto marginal	484.77
Más:	Cuota fija	386.31

<b>Igual:</b>	<b>ISR</b>	<b>871.08</b>
Determinación del subsidio acreditable Art. 114 LISR		
	Ingresos gravados	7,062.00
Menos:	límite inferior de la tabla 114	4,210.42
Igual:	Excedente del límite inferior	2,851.58
Por:	Por ciento de impuesto	0.17
Igual:	Impuesto marginal	484.77
Por:	Por ciento sobre impuesto marginal	0.50
Igual:	Resultado	242.38
Mas:	Cuota fija	193.17
Igual:	Subsidio al 100%	435.55
Por:	Proporción de subsidio acreditable	0.8034
<b>Igual:</b>	<b>Subsidio acreditable</b>	<b>349.92</b>

Determinación del impuesto a retener

Impuesto causado según Art. 113	871.08
Subsidio acreditable según Art. 114	349.92
Crédito al salario Mensual según Art. 115	253.54
Impuesto a cargo o crédito al salario a favor	<b>267.61</b>

**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

**Trabajador: Juárez Villegas Felicitas**

**Fecha de**

**ingreso: 01 de enero de 1988**

Determinación del I. S. R. causado Art. 113 LISR		
	Ingresos gravados del mes	6,600.00
Menos:	Ingresos exentos	
Igual:	Ingresos gravados	6,600.00
Menos:	Límite inferior	4,210.42
Igual:	Excedente del límite inferior	2,389.58
Por	Por ciento del impuesto	0.17
Igual:	Impuesto marginal	406.23
Más:	Cuota fija	386.31
<b>Igual:</b>	<b>ISR</b>	<b>792.54</b>



	Determinación del subsidio acreditable Art. 114 LISR	
	Ingresos gravados	6,600.00
Menos:	límite inferior de la tabla 114	4,210.42
Igual:	Excedente del límite inferior	2,389.58
Por:	Por ciento de impuesto	0.17
Igual:	Impuesto marginal	406.23
Por:	Por ciento sobre impuesto marginal	0.50
Igual:	Resultado	203.11
Mas:	Cuota fija	193.17
Igual:	Subsidio al 100%	396.28
Por:	Proporción de subsidio acreditable	0.8034
<b>Igual:</b>	<b>Subsidio acreditable</b>	<b>318.37</b>

Determinación del impuesto a retener

	Impuesto causado según Art. 113	792.54
	Subsidio acreditable según Art. 114	318.37
	Crédito al salario Mensual según Art. 115	253.54
	Impuesto a cargo o crédito al salario a favor	<b>220.62</b>

**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

**Trabajador: Castro Acevedo José Eduardo**

**Fecha de**

**ingreso: 01 de septiembre de 1994**

	Determinación del I. S. R. causado Art. 113 LISR	
	Ingresos gravados del mes	17,146.14
Menos:	Ingresos exentos	
Igual:	Ingresos gravados	17,146.14
Menos:	Límite inferior	8,601.51
Igual:	Excedente del límite inferior	8,544.63
Por	Por ciento del impuesto	0.30
Igual:	Impuesto marginal	2,563.39
Más:	Cuota fija	1,228.98
<b>Igual:</b>	<b>ISR</b>	<b>3,792.37</b>

	Determinación del subsidio acreditable Art. 114 LISR	
	Ingresos gravados	17,146.14
Menos:	límite inferior de la tabla 114	10,298.36

Igual:	Excedente del límite inferior	6,847.78
Por:	Por ciento de impuesto	0.30

**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

Igual:	Impuesto marginal	2,054.33
Por:	Por ciento sobre impuesto marginal	0.40
Igual:	Resultado	821.73
Mas:	Cuota fija	869.01
Igual:	Subsidio al 100%	1,690.74
Por:	Proporción de subsidio acreditable	0.8034
<b>Igual:</b>	<b>Subsidio acreditable</b>	<b>1,358.34</b>

Determinación del impuesto a retener

Impuesto causado según Art. 113	3,792.37
Subsidio acreditable según Art. 114	1,358.34
Crédito al salario Mensual según Art. 115	-
<b>Impuesto a cargo o crédito al salario a favor</b>	<b>2,434.03</b>

**Cálculo del tope máximo de cotización para seguros de Riesgos de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Guarderías y Prestaciones Sociales y ramo de Retiro.**

		Aguilar Torres Margarita	Martínez Soto Marco Antonio	Uribe Sánchez Judith	Juárez Villegas felicitas	Castro Acevedo José Eduardo
	SBC	100.56	254.78	256.04	240.64	622.82
Vs	Tope salarial máximo (25VSMGDF =25*\$46.80)	1,170.00	1,170.00	1,170.00	1,170.00	1,170.00
<b>Igual:</b>	<b>SBC máximo</b>	<b>100.56</b>	<b>254.78</b>	<b>256.04</b>	<b>240.64</b>	<b>622.82</b>



**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

**Cálculo del tope máximo de cotización para los seguros de Invalidez y Vida, ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y aportaciones al INFONAVIT**

Fórmula		Aguilar Torres Margarita	Martínez Soto Marco Antonio	Uribe Sánchez Judith	Juárez Villegas felicitas	Castro Acevedo José Eduardo
	SBC	100.56	254.78	256.04	240.64	622.82
Vs	Topo salarial máximo (23VSMGDF =23*\$46.80)	1,076.4000	1,076.4000	1,076.4000	1,076.4000	1,076.4000
<b>Igual:</b>	<b>SBC máximo</b>	<b>100.5639</b>	<b>254.7774</b>	<b>256.0378</b>	<b>240.6438</b>	<b>622.8220</b>

**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

**Cálculo cuotas del seguro de riesgos de trabajo**

		<b>Aguilar Torres Margarita</b>	<b>Martínez Soto Marco Antonio</b>	<b>Uribe Sánchez Judith</b>	<b>Juárez Villegas felicitas</b>	<b>Castro Acevedo José Eduardo</b>
	<b>Fórmula</b>					
	SBC	100.56	254.78	256.04	240.64	622.82
Por:	Prima	0.44%	0.44%	0.44%	0.44%	0.44%
Igual:	Subtotal	0.4425	1.1210	1.1266	1.0588	2.7404
Por:	Días del mes	31	31	31	31	31
<b>Igual:</b>	<b>Cuotas por cubrir</b>	<b>13.7169</b>	<b>34.7516</b>	<b>34.9236</b>	<b>32.8238</b>	<b>84.9529</b>

**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

**Cálculo de cuotas del seguro de Enfermedades y Maternidad**

		Martínez		Uribe	Juárez	Castro
		Aguilar	Soto	Uribe	Juárez	Acevedo
		Torres	Marco	Sánchez	Villegas	José
Fórmula		Margarita	Antonio	Judith	felicitas	Eduardo
<u>Prestaciones en dinero</u>						
	SBC	100.56	254.78	256.04	240.64	622.82
Por:	Prima patronal	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%	0.70%
Igual:	Subtotal	0.7039	1.7834	1.7923	1.6845	4.3598
Por:	Días del mes	31	31	31	31	31
<b>Igual:</b>	<b>Cuota patronal</b>	<b>21.8224</b>	<b>55.2867</b>	<b>55.5602</b>	<b>52.2197</b>	<b>135.1524</b>
	SBC	100.56	254.78	256.04	240.64	622.82
Por:	Prima trabajador	0.25%	0.25%	0.25%	0.25%	0.25%
Igual:	Subtotal	0.2514	0.6369	0.6401	0.6016	1.5571
Por:	Días del mes	31	31	31	31	31
<b>Igual:</b>	<b>Cuota trabajador</b>	<b>7.7937</b>	<b>19.7452</b>	<b>19.8429</b>	<b>18.6499</b>	<b>48.2687</b>
	<b>Total de cuotas a cubrir</b>	<b>29.6161</b>	<b>75.0319</b>	<b>75.4031</b>	<b>70.8696</b>	<b>183.4211</b>

**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

**Cálculo de cuotas del seguro de Enfermedades y Maternidad**

		Aguilar	Martínez	Uribe	Juárez	Castro
		Torres	Soto Marco	Sánchez	Villegas	Acevedo
		Margarita	Antonio	Judith	felicitas	José
Fórmula		Margarita	Antonio	Judith	felicitas	Eduardo

Prestaciones en Especie

**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

<b>Cuota fija</b>						
	SMGVDF	46.80	46.80	46.80	46.80	46.80
Por:	Días del mes	31	31	31	31	31
Igual:	SMGVDF	1,450.80000	1,450.80000	1,450.80000	1,450.80000	1,450.80000
Por:	Prima patronal	18.45%	18.45%	18.45%	18.45%	18.45%
<b>Igual:</b>	<b>Cuota patronal</b>	<b>267.67260</b>	<b>267.67260</b>	<b>267.67260</b>	<b>267.67260</b>	<b>267.67260</b>
<i>Cuota adicional o excedente SBC</i>						
	SBC	100.56	254.78	256.04	240.64	622.82
Por:	Días del mes	31.00	31.00	31.00	31.00	31.00
Igual:	SBC	3,117.4800	7,898.0979	7,937.1721	7,459.9589	19,307.4824
Menos:	3SMGVDF (3*31*46.80)	4,352.4000	4,352.4000	4,352.4000	4,352.4000	4,352.4000
Igual:	Excedente	0.0000	3,545.6979	3,584.7721	3,107.5589	14,955.0824
Por:	Prima patronal	0.0257	0.0257	0.0257	0.0257	0.0257
<b>Igual:</b>	<b>Cuota patronal a cubrir</b>	<b>0.0000</b>	<b>91.1244</b>	<b>92.1286</b>	<b>79.8643</b>	<b>384.3456</b>
Igual:	Excedente	0.0000	3,545.6979	3,584.7721	3,107.5589	14,955.0824
Por:	Prima patronal	0.88%	0.88%	0.88%	0.88%	0.88%
<b>Igual:</b>	<b>Cuotas trabajador a retener</b>	<b>0.0000</b>	<b>31.2021</b>	<b>31.5460</b>	<b>27.3465</b>	<b>131.6047</b>
<b>Igual:</b>	<b>Total de cuotas a cubrir</b>	<b>0.0000</b>	<b>122.3266</b>	<b>123.6746</b>	<b>107.2108</b>	<b>515.9503</b>

**Cálculo de cuotas del seguro de Enfermedades y Maternidad**

		<b>Martínez</b>				<b>Castro</b>
		<b>Aguilar</b>	<b>Soto</b>	<b>Uribe</b>	<b>Juárez</b>	<b>Acevedo</b>
		<b>Torres</b>	<b>Marco</b>	<b>Sánchez</b>	<b>Villegas</b>	<b>José</b>
	<b>Fórmula</b>	<b>Margarita</b>	<b>Antonio</b>	<b>Judith</b>	<b>felicitas</b>	<b>Eduardo</b>

<b>Gastos Médicos para Pensionados</b>						
	SBC	100.56	254.78	256.04	240.64	622.82
Por:	Prima patronal	1.05%	1.05%	1.05%	1.05%	1.05%
Igual:	Subtotal	1.0559	2.6752	2.6884	2.5268	6.5396
Por:	Días del mes	31	31	31	31	31
<b>Igual:</b>	<b>Cuota patronal a cubrir</b>	<b>32.7335</b>	<b>82.9300</b>	<b>83.3403</b>	<b>78.3296</b>	<b>202.7286</b>
	SBC	100.56	254.78	256.04	240.64	622.82
Por:	Prima trabajador	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%	0.375%
Igual:	Subtotal	0.37711	0.95542	0.96014	0.90241	2.33558
Por:	Días del mes	31	31	31	31	31
<b>Igual:</b>	<b>Cuotas trabajador a cubrir</b>	<b>11.6905</b>	<b>29.6179</b>	<b>29.7644</b>	<b>27.9748</b>	<b>72.4031</b>
	<b>Total de cuotas a cubrir</b>	<b>44.4241</b>	<b>112.5479</b>	<b>113.1047</b>	<b>106.3044</b>	<b>275.1316</b>

**Total de cuotas a cubrir por el  
seguro de Enfermedades y**

**Maternidad                    341.71275    577.57900    579.85507    552.05741    1,242.17565**



**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

**Cálculo de cuotas del seguro de Invalidez y Vida**

Fórmula	Martínez		Uribe Sánchez Judith	Juárez Villegas felicitas	Castro Acevedo José Eduardo
	Aguilar Torres Margarita	Soto Marco Antonio			
SBC	100.56	254.78	256.04	240.64	622.82
Por: Prima patronal	1.75%	1.75%	1.75%	1.75%	1.75%
Igual: Subtotal	1.7599	4.4586	4.4807	4.2113	10.8994
Por: Días del mes	31	31	31	31	31
<b>Igual: Cuota patronal a cubrir</b>	<b>54.5559</b>	<b>138.2167</b>	<b>138.9005</b>	<b>130.5493</b>	<b>337.8809</b>
SBC	100.56	254.78	256.04	240.64	622.82
Igual: Subtotal	0.6285	1.5924	1.6002	1.5040	3.8926
Por: Prima trabajador	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%	0.625%
Por: Días del mes	31	31	31	31	31
<b>Igual: Cuotas trabajador a cubrir</b>	<b>19.4842</b>	<b>49.3631</b>	<b>49.6073</b>	<b>46.6247</b>	<b>120.6718</b>
<b>Total de cuotas a cubrir</b>	<b>74.0401</b>	<b>187.5798</b>	<b>188.5078</b>	<b>177.1740</b>	<b>458.5527</b>

**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

**Cálculo de cuotas del seguro de Guarderías y  
Prestaciones Sociales**

	Fórmula	Martínez			Castro	
		Aguilar Torres Margarita	Soto Marco Antonio	Uribe Sánchez Judith	Juárez Villegas felicitas	Acevedo José Eduardo
	SBC	100.56	254.78	256.04	240.64	622.82
Por:	Prima patronal	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
Igual:	Subtotal	1.0056	2.5478	2.5604	2.4064	6.2282
Por:	<b>Total de cuotas a Días del mes</b>	31	31	31	31	31
	<b>cubrir</b>	<b>31.1748</b>	<b>78.9810</b>	<b>79.3717</b>	<b>74.5996</b>	<b>193.0748</b>

**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

**Cálculo de cuotas Obrero patronales mensuales a pagar**

	Fórmula	Martínez				Castro
		Aguilar Torres Margarita	Soto Marco Antonio	Uribe Sánchez Judith	Juárez Villegas felicitas	Acevedo José Eduardo
	Riesgo de trabajo	13.7169	34.7516	34.9236	32.8238	84.9529
Más	Enfermedades y maternidad	341.7127	577.5790	579.8551	552.0574	1,242.1757
Más	Guarderías y Invalidez y vida prestaciones	74.0401	187.5798	188.5078	177.1740	458.5527
Más	sociales	31.1748	78.9810	79.3717	74.5996	193.0748
<b>Igual:</b>	<b>Total de cuotas a cubrir</b>	<b>460.6446</b>	<b>878.8914</b>	<b>882.6582</b>	<b>836.6548</b>	<b>1,978.7561</b>

## El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.

### Cálculo de cuotas del seguro de Invalidez y Vida

Fórmula		Aguilar	Martínez	Uribe	Juárez	Castro
		Torres Margarita	Soto Marco Antonio	Sánchez Judith	Villegas felicitas	Acevedo José Eduardo
<b>Retiro</b>						
	SBC	100.56	254.78	256.04	240.64	622.82
Por:	Prima patronal	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%
Igual:	Subtotal	2.0113	5.0955	5.1208	4.8129	12.4564
Por:	Días del bimestre	61	61	61	61	61
Igual:	<b>Cuota patronal a cubrir</b>	<b>122.6879</b>	<b>310.8284</b>	<b>312.3661</b>	<b>293.5855</b>	<b>759.8429</b>
<b>Cesantía y Vejez</b>						
	SBC	100.56	254.78	256.04	240.64	622.82
Por:	Prima patronal	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
Igual:	Subtotal	3.1678	8.0255	8.0652	7.5803	19.6189
Por:	Días del bimestre	61	61	61	61	61
Igual:	<b>Cuota patronal a cubrir</b>	<b>193.2335</b>	<b>489.5547</b>	<b>491.9766</b>	<b>462.3971</b>	<b>1,196.7525</b>
	SBC	100.56	254.78	256.04	240.64	622.82
Por:	Prima trabajador	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%
Igual:	Subtotal	1.1313	2.8662	2.8804	2.7072	7.0067
Por:	Días del bimestre	61	61	61	61	61
Igual:	<b>Cuotas trabajador a cubrir</b>	<b>69.0120</b>	<b>174.8410</b>	<b>175.7059</b>	<b>165.1418</b>	<b>427.4116</b>
	<b>Total de cuotas del</b>	<b>262.2454</b>	<b>664.3956</b>	<b>667.6826</b>	<b>627.5390</b>	<b>1,624.1641</b>

	seguro de Cesantía y Vejez a cubrir					
	Total de cuotas a cubrir	384.9334	975.2240	980.0487	921.1244	2,384.0070

## El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.

### Cálculo de aportaciones al INFONAVIT

	Fórmula	Martínez			Castro	
		Aguilar Torres Margarita	Soto Marco Antonio	Uribe Sánchez Judith	Juárez Villegas felicitas	Acevedo José Eduardo
	SBC	100.56	254.78	256.04	240.64	622.82
Por:	Prima patronal	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%
Igual:	Subtotal	5.02819	12.73887	12.80189	12.03219	31.14110
Por:	Días del bimestre	61	61	61	61	61
	<b>Aportaciones patronales</b>	<b>155.8740</b>	<b>777.0709</b>	<b>780.9153</b>	<b>733.9637</b>	<b>1,899.6071</b>

**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

**Cálculo de cuotas Obrero patronales mensuales a pagar**

	Fórmula	Martínez			Castro	
		Aguilar Torres Margarita	Soto Marco Antonio	Uribe Sánchez Judith	Juárez Villegas felicitas	Acevedo José Eduardo
	Retiro	122.6879	310.8284	312.3661	293.5855	759.8429
Más	Cesantía en edad avanzada y vejez	262.2454	664.3956	667.6826	627.5390	1,624.1641
Más	Aportaciones al INFONAVIT	155.8740	777.0709	780.9153	733.9637	1,899.6071
<b>Igual:</b>	<b>Monto de cuotas y aportaciones bimestrales</b>	<b>540.8074</b>	<b>1,752.2949</b>	<b>1,760.9640</b>	<b>1,655.0881</b>	<b>4,283.6141</b>

## El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.

### Aportaciones del trabajador mensual

		Aguilar Torres Margarita	Martínez Soto Marco Antonio	Uribe Sánchez Judith	Juárez Villegas felicitas	Castro Acevedo José Eduardo
	Enfermedades y maternidad	19.4842	80.5653	81.1533	73.9713	252.2765
Más	Invalidez y vida	19.4842	49.3631	49.6073	46.6247	120.6718
<b>Igual:</b>	<b>Total de cuotas a cubrir</b>	<b>38.9685</b>	<b>129.9284</b>	<b>130.7606</b>	<b>120.5960</b>	<b>372.9483</b>

## El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.

### Aportaciones del trabajador (bimestrales)

		Aguilar Torres Margarita	Martínez Soto Marco Antonio	Uribe Sánchez Judith	Juárez Villegas Felicita	Castro Acevedo José Eduardo
Más	Cesantía en edad avanzada y vejez	69.0120	174.8410	175.7059	165.1418	427.4116
<b>Igual:</b>	<b>Monto de cuotas y aportaciones bimestrales</b>	<b>69.0120</b>	<b>174.8410</b>	<b>175.7059</b>	<b>165.1418</b>	<b>427.4116</b>
Entre	Días	61.00	61.00	61.00	61.00	61.00
<b>Igual:</b>		<b>1.1313</b>	<b>2.8662</b>	<b>2.8804</b>	<b>2.7072</b>	<b>7.0067</b>
Por	Días	31	31	31	31	31
<b>Igual:</b>	<b>Importe mensual</b>	<b>35.0716</b>	<b>88.8536</b>	<b>89.2932</b>	<b>83.9245</b>	<b>217.2092</b>

Importe total mensual de aportaciones del trabajador	74.04	218.78	220.05	204.52	590.16
--	-------	--------	--------	--------	--------

**El Último Esfuerzo, S. A. de C. V.**

**Nómina mensual del mes de diciembre de 2005**

<b>Nombre del trabajador</b>	<b>Días laborados</b>	<b>Sueldo</b>	<b>I. S. P.T.</b>	<b>I. M. S. S.</b>	<b>Crédito en efectivo</b>	<b>Total neto</b>
Aguilar Torres Margarita	31	2,782.50	0	74.04	260.92	2,969.38
Martínez Soto Marco Antonio	31	6,992.00	260.49	218.78	0	6,512.72
Uribe Sánchez Judith Juárez Villegas Rosa	31	6,100.00	267.61	220.05	0	5,612.33
Felicitas Castro Acevedo José	31	7,062.00	220.62	204.52	0	6,636.86
Eduardo	31	17,146.14	2,434.03	590.16	0	14,121.96
		<b>40,082.64</b>	<b>3,182.76</b>	<b>1,307.55</b>	<b>260.92</b>	<b>35,853.25</b>

NOMBRE DE LA EMPRESA	PERÍODO DE LA NÓMINA	NÓMINA NÚMERO	NÚMERO DEL TRABAJADOR
----------------------	----------------------	------------------	--------------------------



El Último Esfuerzo, A. C.					
R. F. C	REGISTRO PATRONAL	01/12/2006 - 31/12/2006		12	1
UES 820201 ALI	Y60 70 25 510 1				
NOMBRE Y PUESTO DEL TRABAJADOR		REGISTRO FEDERAL DEL CONTRIBUYENTE	REGISTRO IMSS	DEPARTAMENTO	
Aguilar Torres Margarita Puesto general		AURM 590220	3702590056 6	Departamento general	
CLAVE	DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PERCEPCIÓN	DEDUCCIÓN	RECIBÍ DE LA EMPRESA ANOTADA, LA CANTIDAD QUE SEÑALA ESTE RECIBO EN PAGO DE MI SUELDO, ESTANDO CONFORME CON LAS PERCEPCIONES Y DEDUCCIONES DESCRITAS, POR LO QUE CERTIFICO QUE NO SE ME ADEUDA CANTIDAD ALGUNA POR NINGÚN CONCEPTO.
1	Sueldo	31	2,782.50		
3	I. M. S. S	31		74.04	
4	Crédito en efectivo	31	260.92		
PERCEPCIÓN NETA				2,969.38	FIRMA DEL TRABAJADOR

NOMBRE DE LA EMPRESA		PERÍODO DE LA NÓMINA	NÓMINA NÚMERO	NÚMERO DEL TRABAJADOR
El Último Esfuerzo, A. C.		01/12/2006 - 31/12/2006	12	1
R. F. C	REGISTRO			

PATRONAL					
UES 820201 ALI	Y60 70 25 510 1				
NOMBRE Y PUESTO DEL TRABAJADOR		REGISTRO FEDERAL DEL CONTRIBUYENTE	REGISTRO I. M. S. S.	DEPARTAMENTO	
Martínez Soto Marco Antonio Puesto general		MASM 010280	3702590056 6	Departamento general	
CLAVE	DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PERCEPCIÓN	DEDUCCIÓN	
					RECIBÍ DE LA EMPRESA
1	Sueldo	31	6,992.00		ANOTADA, LA CANTIDAD
3	I. M. S. S	31		218.78	QUE SEÑALA ESTE
2	I. S. P. T.	31		260.49	RECIBO EN PAGO DE MI
					SUELDO, ESTANDO
					CONFORME CON LAS
					PERCEPCIONES Y
					DEDUCCIONES
					DESCRITAS, POR LO QUE
					CERTIFICO QUE NO SE ME
					ADEUDA CANTIDAD
					ALGUNA POR NINGÚN
					CONCEPTO.
PERCEPCIÓN NETA				6,512.73	FIRMA DEL TRABAJADOR

NOMBRE DE LA EMPRESA		PERÍODO DE LA NÓMINA	NÓMINA NÚMERO	NÚMERO DEL TRABAJADOR
El Último Esfuerzo, A. C.		01/12/2006 - 31/12/2006	12	1
R. F. C	REGISTRO PATRONAL			
UES 820201 ALI	Y60 70 25 510 1			
NOMBRE Y PUESTO DEL TRABAJADOR		REGISTRO FEDERAL DEL CONTRIBUYENTE	REGISTRO I. M. S. S.	DEPARTAMENTO

Uribe Sánchez Judith			UISJ 050853	3702590056 6	Departamento general
Puesto general					
CLAVE	DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PERCEPCIÓN	DEDUCCIÓN	
1	Sueldo	31	6,100.00		RECIBÍ DE LA EMPRESA
3	I. M. S. S	31		220.05	ANOTADA, LA CANTIDAD QUE
2	I. S. P. T.	31		267.61	SEÑALA ESTE RECIBO EN PAGO
					DE MI SUELDO, ESTANDO
					CONFORME CON LAS
					PERCEPCIONES Y
					DEDUCCIONES DESCRITAS, POR
					LO QUE CERTIFICO QUE NO SE
					ME ADEUDA CANTIDAD ALGUNA
					POR NINGÚN CONCEPTO.
PERCEPCIÓN NETA				5,612.34	FIRMA DEL TRABAJADOR

NOMBRE DE LA EMPRESA		PERÍODO DE LA NÓMINA	NÓMINA NÚMERO	NÚMERO DEL TRABAJADOR
El Último Esfuerzo, A. C.		01/12/2006 - 31/12/2006	12	1
R. F. C.	REGISTRO PATRONAL			
UES 820201 ALI	Y60 70 25 510 1			
NOMBRE Y PUESTO DEL TRABAJADOR		REGISTRO FEDERAL DEL CONTRIBUYENTE	REGISTRO I. M. S. S.	DEPARTAMENTO

Juárez Villegas Rosa Felicitas			JUVR 040852	3702590056 6	Departamento general
Puesto general					
CLAVE	DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PERCEPCIÓN	DEDUCCIÓN	RECIBÍ DE LA EMPRESA ANOTADA, LA CANTIDAD QUE SEÑALA ESTE RECIBO EN PAGO DE MI SUELDO, ESTANDO CONFORME CON LAS PERCEPCIONES Y DEDUCCIONES DESCRITAS, POR LO QUE CERTIFICO QUE NO SE ME ADEUDA CANTIDAD ALGUNA POR NINGÚN CONCEPTO.
1	Sueldo	31	7,062.00		
3	I. M. S. S	31		204.52	
2	I. S. P. T.	31		220.62	
PERCEPCIÓN NETA				<b>6,636.86</b>	FIRMA DEL TRABAJADOR

NOMBRE DE LA EMPRESA			PERÍODO DE LA NÓMINA		NÓMINA NÚMERO	NÚMERO DEL TRABAJADOR
El Último Esfuerzo, A. C.			01/12/2006 - 31/12/2006		12	1
R. F. C	REGISTRO PATRONAL					
UES 820201 ALI	Y60 70 25 510 1					
NOMBRE Y PUESTO DEL TRABAJADOR			REGISTRO FEDERAL DEL CONTRIBUYENTE	REGISTRO I. M. S. S.	DEPARTAMENTO	
Castro Acevedo José Eduardo Puesto general			CAAJ 250865	3702590056 6	Departamento general	
CLAVE	DESCRIPCIÓN	NÚMERO	PERCEPCIÓN	DEDUCCIÓN	RECIBÍ DE LA EMPRESA	

				ANOTADA, LA CANTIDAD
1	Sueldo	31	7,062.00	QUE SEÑALA ESTE
3	I. M. S. S	31	204.52	RECIBO EN PAGO DE MI
2	I. S. P. T.	31	220.62	SUELDO, ESTANDO
				CONFORME CON LAS
				PERCEPCIONES Y
				DEDUCCIONES
				DESCRITAS, POR LO QUE
				CERTIFICO QUE NO SE
				ME ADEUDA CANTIDAD
				ALGUNA POR NINGÚN
				CONCEPTO.
PERCEPCIÓN NETA			6,636.86	FIRMA DEL TRABAJADOR

## CONCLUSIÓN

El hablar de sueldos y salarios no es tan solo reflejar el mecanismo a seguir para la determinación de impuestos, por lo que, en este trabajo concreté que no es una **simple relación laboral**, sino, que las personas relacionadas entre sí, llámese, empleado o empleador tienen un proceso a seguir para determinar su situación legal y fiscal, por lo que aquí mostré los procedimientos a seguir para determinar las remuneraciones y contribuciones a que están sujetas, así como derechos y obligaciones que tienen.

Con el estudio de las distintas leyes que rigen nuestro país, podemos contemplar la diversidad de criterios que existen entre ellas, a pesar de estar directamente relacionadas una con otras (LIMSS, LFT, LISR, etc.), tienen un tratamiento o enfoque diferente por lo que respecta al tema, por lo que en ocasiones resulta complicado el interpretar la Ley y su respectivo Reglamento en cada una de éstas.

Por lo anterior, hago énfasis que la determinación de los impuestos no consiste tan solo en cálculos aritméticos y mucho menos seguir procedimientos mecánicos, el objetivo es el saber aplicar nuestro propio criterio basado en fundamentos, demostrando que nuestra estancia en la escuela y la experiencia laboral nos han proporcionado las herramientas y los conocimientos suficientes con los temas relacionados a la legislación fiscal, así como, las demás leyes relacionadas. además trajo consigo la responsabilidad de actualizarnos de manera personal para un desempeño al momento de prestar nuestros servicios en la sociedad, ya sea a una persona moral o física, o simplemente algún asesoramiento de los mismos para otorgar información veraz y confiable, que para mí, el haber desarrollado esta tesis, fue y es un suceso importante, ya que al trabajar en este tema me condujo a la integración de ideas, criterios de diferentes fuentes de investigación y con mis compañeros de trabajo y que en su conjunto dio como resultado una retroalimentación de conocimientos, destacando en primera instancia un objetivo profesional, siendo fundamental para lograr esta tesis de calidad y con la meta de compartir y satisfacer las

necesidad de toda persona que requiera consultarla y le sea de fácil entendimiento.

A mi punto de vista, considero que el estudio y el análisis al tema de **“Sueldos, salarios, previsión social y su tratamiento fiscal como herramienta para la administración del personal”**, ha cubierto las expectativas marcadas, destacando dos puntos importantes, el primero es la obtención del título profesional, siendo éste uno de los puntos más relevantes, por el valor personal y académico que éste representa, y el segundo punto y no menos satisfactorio, el de reafirmar y adquirir conocimientos no tan solo en el área fiscal, si no también en el área laboral y de seguridad social.

Por último en esta tesis, así como su desarrollo, ha superado los objetivos y las expectativas mencionadas en el párrafo anterior. Además, me deja la enseñanza y la experiencia adquirida, con la visión de que en un futuro lo pueda llevar a la práctica profesional y laboral, con el conocimiento más amplio y seguro de lo que respecta a este régimen en especial.

## **GLOSARIO**

**AGUINALDO.-** Prestación a la que tiene derecho un trabajador, por los servicios o trabajos realizados a una empresa en forma subordinada por un tiempo determinado o período.

**CAJA DE AHORRO.-** Asociación de trabajadores con el fin de aportar cantidades periódicas para ahorro y hacerse préstamos en condiciones favorables, sin injerencia de la empresa.

**CONTRATO LABORAL.-** Documento en el cual dos o más personas (trabajadores) convienen con el patrón o empleador (Persona física o moral) los términos de una relación laboral.

**CONTRATO.-** Documento en el que se pacta o convienen dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir alguna obligación o derecho.

**CONTRIBUCIÓN.-** Sinónimo de impuesto. Obligación de los individuos y empresas de pagar una cantidad de dinero por las actividades que realicen cada una de ellas.

**CUOTA OBRERO PATRONAL.-** Son contribuciones establecidas en Ley a cargo de los patrones y empleados, que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por el mismo Estado.

**DEDUCCIONES.-** Son aquellos descuentos que se le realiza al trabajador de su salario por concepto de algún impuesto y/o cuota de seguridad social.

**FINIQUITO.-** Percepción completa o en forma proporcional que recibe un trabajador por un tiempo determinado sobre las prestaciones mínimas de Ley,



después de ser separado de su fuente laboral, sea esta, en forma justificable o injustificable para el patrón.

**FONDO DE AHORRO.-** Separación de una cantidad de dinero integrada por aportaciones de los trabajadores y de la parte patronal, cuyo objetivo es poder otorgar ciertas prestaciones a aquéllos, tales como préstamos a corto plazo, incremento en primas vacacionales, etc.

**HORAS EXTRAS.-** Es el tiempo adicional por la cual un trabajador labora dentro de una jornada laboral normal, las cuales deben ser pagadas al doble del valor de las horas normales hasta el límite de nueve horas a la semana. Las horas excedentes de nueve se pagarán triples.

**IMPUESTO SOBRE LA RENTA.-** Es el que se causa sobre los ingresos de las personas físicas y morales residentes en el país sean o no nacionales. La ley respectiva y su reglamento fijan el procedimiento de calcularlo.

**IMPUESTO.-** Son las contribuciones establecidas en la Ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma.

**INCAPACIDAD.-** Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita de forma parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo o actividad laboral.

**INCENTIVO.-** Tratamiento que recibe un trabajador que lo mueve a desear, tener o hacer algo. Los tipos de incentivos pueden ser económicos y/o de reconocimientos, siendo éstos de forma positiva.

**INDEMNIZACIÓN.-** Es el derecho que tiene un trabajador de recibir una compensación en dinero, después de haber sido separado de su fuente laboral en forma injustificable por el patrón.

**INTERMEDIARIO.-** Es la persona que contrata o interviene en la contratación

de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón.

**JORNADA.-** Tiempo durante el cual el trabajador estará a disposición del patrón para prestar su trabajo.

**NÓMINA.-** Documento en el que se detalla los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción o deducción para cada uno de ellos, en un período determinado.

**PTU.-** (Participación de los Trabajadores en las Utilidades), Término que se aplica a la utilidad que genera una empresa y por la cual el trabajador tiene derecho de un porcentaje por la generación de ésta, bajo los términos de la ley.

**PATRÓN.-** Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

**PERCEPCIONES.-** Todo lo que recibe el trabajador por su actividad, sea o no gravado.

**PERSONA FÍSICA.-** Llámese a una persona como individuo la cual realiza alguna actividad económica.

**PERSONA MORAL.-** Agrupación de personas cuya personalidad jurídica es propia y diferente a la de cada uno de los socios o asociados. La persona moral puede estar constituida por un grupo de personas físicas o morales.

**PREVISIÓN SOCIAL.-** Son aquellos ingresos adicionales que recibe el trabajador por parte de patrón, que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como de otorgar beneficios, tendentes a su superación física, social, económica o cultural, que les permita el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

**PRIMA VACACIONAL.-** Cantidad adicional que tiene derecho el trabajador por vacaciones otorgadas, en la cual el porcentaje mínimo de Ley es del 25%.

**RELACIÓN LABORAL.-** La prestación de un servicio de manera subordinada de una persona física a otra persona física o moral denominada patrón o empleador.

**RESCISIÓN LABORAL.-** Sinónimo de terminar o finalizar a una relación laboral.

**SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.-** Es el salario que tiene un trabajador más todas aquellas prestaciones que recibe por parte del patrón.

**SALARIO.-** Cantidad en numerario o especie que paga el patrón al trabajador para retribuir un servicio o trabajo. El salario es el que se paga a obreros y destajistas en actividades directamente involucrados a la producción.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

**SINDICATO.-** Asociación de personas, generalmente trabajadores, para la defensa de sus intereses económicos y sociales.

**SUBSIDIO.-** Reducción aplicable al impuesto sobre la renta para las personas físicas.

**SUELDO.-** Cantidad en numerario o especie que paga el patrón al trabajador para retribuir un servicio o trabajo, que se paga a empleados y funcionarios.

**TRABAJADOR.-** Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

**TRANSITORIO.-** Tratándose de normas jurídicas, aquellos artículos que se establecen para prever desajustes cuando el texto de la ley se modifica. Al paso del tiempo no desaparecen sino simplemente caen en desuso.

VACACIONES.- Derecho que tiene un trabajador de disfrutarlas después de haber cumplido un año de labores en la empresa y las cuales deberán ser pagadas por el patrón.

## BIBLIOGRAFIA:

- “Prontuario Fiscal Correlacionado 2005 casos Prácticos”. De editores Thomson.
- “Fisco Nómina 2005”. de Ediciones Fiscales ISEF, S. A.
- “Ley Federal del Trabajo”. De ediciones fiscales ISEF, S. A.
- Betancourt Partida, Carlos Enrique. “El ABC del Seguro Social”. Editorial ECAFSA, 3ª. Edición, México, 2004
- Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar. “Metodología de la Investigación”. Editorial Mc Graw Hill, 3ª. Edición, México, 2004.
- Iturriaga Bravo, Luis. “Estudio Practico del Régimen Fiscal de los Sueldos y Salarios”. Editorial ISEF, 17ª. Edición, México, 2004.
- Galindo Cosme, Mónica Isela. “Estudio Práctico del ISR en las Remuneraciones al Personal”. Ediciones Fiscales ISEF, México 2005.
- “Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social vigente para 2005”. Editorial Ediciones Fiscales ISEF, S. A. México.
- “Ley del INFONAVIT vigente para 2005”. Editorial Ediciones Fiscales ISEF, S. A. México.
- Orozco Colín, Luis Ángel. “Estudio Integral de la Nómina”. Editorial Ediciones Fiscales ISEF, México, 2005.
- “Fisco Nómina 2005”. Editorial Ediciones Fiscales ISEF, S. A. México.

PAGINAS DE INTERNET

[www.sat.gob.mx](http://www.sat.gob.mx)

[www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx)

[www.consar.gob.mx](http://www.consar.gob.mx)

[www.infonavit.gob.mx](http://www.infonavit.gob.mx)

[www.idcweb.com.mx](http://www.idcweb.com.mx)