



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

UNIVERSIDAD PARTENÓN DE COZUMEL A.C.

**ANÁLISIS DE LAS CONTRIBUCIONES DERIVADAS
DE
LOS SUELDOS Y SALARIOS**

TESIS

PRESENTADA POR

MARIELA CARRILLO MARTÍNEZ

YASIBI DANIELI CUPUL QUETZAL

**EN SU EXAMEN PROFESIONAL EN OPCIÓN AL
TÍTULO DE**

LICENCIADO EN CONTADURÍA



LIC. EN CONTADURÍA
ACUERDO UNAM NUM. 280/96
DEL 30 DE MARZO DE 1996
CLAVE DE INCORPORACIÓN
885-08
COZUMEL, Q. ROO, MÉXICO

QUINTANA ROO 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS:

Porque por Él y con Él son todas las cosas, por su gran amor que ha permanecido hacia nosotros, y que los logros que hemos obtenido y obtendremos se los debemos a Él.

A NUESTROS PADRES:

Por la paciencia, dedicación y esfuerzo que brindaron hasta lo último de este proyecto, y también en nuestra vida, y el empuje que nos dieron para seguir esforzándonos y continuar.

A NUESTROS MAESTROS:

Por los conocimientos que compartieron día a día preocupándose por formar profesionistas de calidad.

C.P. LUIS F. RANGEL CÁRDENAS:

Porque durante toda la carrera universitaria siempre nos brindó su gran apoyo, ya que sin su ayuda se nos hubiera dificultado finalizar esta etapa, Dios le Bendiga en gran manera.

C.P. IVAN T. RIVERO HEREDIA:

Por su tiempo, paciencia y dedicación en el transcurso de elaboración y revisión de este proyecto, así como su valioso profesionalismo empleado en esta tarea.

ANÁLISIS DE LAS CONTRIBUCIONES DERIVADAS DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

CAPITULO I CONCEPTOS Y DEFINICIONES

1.1	Definición de contribuciones.	1
1.2	Sueldos y salarios.	2
1.3	Clasificación de salarios.	3
1.4	Determinación del salario.	6

CAPITULO II ASPECTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.1	Relaciones laborales.	7
2.1.1	Relaciones individuales de trabajo.	7
2.1.2	Contrato de trabajo.	8
2.1.3	Duración de las relaciones de trabajo.	11
2.2	Condiciones de trabajo.	12
2.2.1	Jornada de trabajo.	12
2.2.2	Prestaciones.	13
2.2.3	Incentivos.	19
2.3	Suspensión, rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo.	24
2.3.1	Suspensión de las relaciones de trabajo.	24
2.3.2	Rescisión de las relaciones de trabajo.	25
2.3.3	Terminación de las relaciones de trabajo.	31

CAPITULO III ANTECEDENTES DE LAS CONTRIBUCIONES DERIVADAS DE SUELDOS Y SALARIOS.

3.1.	Impuesto Sobre Nómina Estatal.	32
3.2.	Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.)	32
3.3.	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)	33
3.4.	Impuesto Sobre la Renta. (I.S.R.)	34

CAPITULO IV MARCO LEGAL DE LAS CONTRIBUCIONES DERIVADAS DE SUELDOS Y SALARIOS

4.1. Marco legal del Impuesto Sobre Nómina Estatal.	36
4.2. Marco legal para las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.)	42
4.3. Marco legal para las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).	76
4.4. Marco legal para el Impuesto Sobre la Renta.(I.S.R.)	83

CAPITULO V DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE CÁLCULO DE LAS CONTRIBUCIONES DERIVADAS DE SUELDOS Y SALARIOS.

5.1. Determinación de la base de cálculo para el Impuesto Sobre Nómina Estatal.	94
5.2. Determinación de la base de cálculo para las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.)	96
5.3. Determinación de la base del cálculo para las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. (INFONAVIT).	100
5.4. Determinación de la base del cálculo para el Impuesto Sobre la Renta. (I.S.R.)	101

CONCLUSIONES	108
---------------------	-----

ABREVIATURAS	110
---------------------	-----

GLOSARIO	111
-----------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	124
---------------------	-----

DATOS	126
--------------	-----

JUSTIFICACIÓN

En esta tesis denominada ANÁLISIS DE LAS CONTRIBUCIONES DERIVADAS DE LOS SUELDOS Y SALARIOS, se recopilan los principales aspectos que integran las bases de determinación del impuesto sobre nómina estatal, aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y el Impuesto sobre la Renta.

Al elegir el tema en cuestión consideramos que es importante dar a conocer los principales lineamientos aplicables así como ejemplos prácticos y sencillos que puedan aportar un apoyo a los profesionistas encargados de elaborar los cálculos de empresas que cuentan con personal subordinado ya que esta área es imprescindible en cualquier organización siendo indispensable que exista personal capacitado que cuente con estos conocimientos.

INTRODUCCIÓN

Actualmente es de gran trascendencia el poder contar con herramientas que nos proporcionen una mecánica sencilla para la correcta aplicación de las leyes y reglamentos que regulan todas aquellas contribuciones que se derivan de los sueldos y salarios, como el impuesto sobre nómina estatal, las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como también el Impuesto sobre la Renta.

Todo esto es aplicable tanto a personas morales como a personas físicas que cuentan con personal subordinado. Por tal motivo se elabora este proyecto con la intención de dar a conocer de manera comprensible los lineamientos aplicables en lo relativo a cada uno de ellos y al mismo tiempo saber en forma detallada y precisa las contribuciones que se originan en la relación laboral, así como su correcta integración y determinación, además de un análisis simplificado que permita al contribuyente el adecuado cumplimiento de las obligaciones.

En este proyecto el capítulo I abarca los conceptos y definiciones en relación de Sueldos y Salarios, el capítulo II considera los puntos mas sobresalientes de estos conceptos en base a la Ley Federal del Trabajo, seguidamente en el capítulo III se manejan los antecedentes de las contribuciones objeto de este estudio, sus bases legales se consideran en el capítulo IV y finalmente en el capítulo V su aplicación práctica.

Y de esta manera obtendremos un “ANÁLISIS DE LAS CONTRIBUCIONES DERIVADAS DE LOS SUELDOS Y SALARIOS”.

CAPITULO I CONCEPTOS Y DEFINICIONES

1.1 CONTRIBUCIONES

DEFINICIÓN DE CONTRIBUCIÓN SEGÚN EL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN.

El artículo 1º del Código Fiscal de la Federación expresa: "Las personas físicas y morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas."

De lo anterior vemos la existencia de dos sujetos pasivos: las personas físicas y las personas morales, sean nacionales o extranjeras.

Podemos mencionar entre otras definiciones de contribución las siguientes:

-Cuota o cantidad que se paga para algún fin, y principalmente la que se impone para las cargas del Estado. ¹

-Tributo que se exige a quien se beneficia de la realización de obras públicas o del establecimiento de servicios públicos. ¹

¹ Diccionario de la *Real Academia Española*.

-El tributo, contribución o ingreso tributario es el vínculo jurídico en virtud del cual el Estado, actuando como sujeto activo, exige a un particular, denominado sujeto pasivo, el cumplimiento de una prestación pecuniaria, excepcionalmente en especie.²

1.2 SUELDOS Y SALARIOS

ANTECEDENTES DEL SALARIO

El hombre desde siempre ha necesitado contar con medios y recursos para aliviar sus necesidades.

Satisfacía sus necesidades en forma precaria gracias a dos factores: su trabajo y las bondades de la naturaleza estas se fueron haciendo amplias y complejas, modificándose en cantidad y calidad.

En el transcurso del tiempo aparece el concepto de trabajo personal, mismo que se realiza en beneficio de otras personas, se presenta en el sistema esclavista y su única retribución es el pan, el vestido y el techo. La labor personal se remunera en especie o cambia su trabajo por los bienes que les son útiles para subsistir. La agilización del comercio hace que el trueque o cambio directo sea sustituido por compra-venta o cambio indirecto, es decir mercancía-dinero-mercancía. El dinero como medio de cambio hace que se defina como salario.

² www.offixfiscal.com.mx

Entre las definiciones de sueldos y salarios podemos encontrar las siguientes:

Sueldo.- Se refiere a la remuneración al trabajo que se da por mes o quincena. Este tipo de retribución es para trabajos administrativos profesionales y directivos.

Salario.- Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y se integra por los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo.³

1.3 CLASIFICACIÓN DE SALARIOS

Es importante conocer las diferentes clases de salarios o acepciones del mismo por lo que a continuación se presentan:

POR EL MEDIO EMPLEADO PARA EL PAGO:

- a) Salarios en especie.- Es el que se paga con bienes, productos, habitación, etc.
- b) Salario en moneda.- Es el que se paga con moneda de curso legal en el país.
- c) Salario mixto.- Es el que se paga parte en moneda y parte en especie.

³ Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

POR SUS LÍMITES:

a) Salario mínimo.- Es el más pequeño que permite substancialmente satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia, este se subdivide en:

- Legal
- Contractual

Según sea que se fija por un procedimiento que la ley señala (en nuestro caso comisión mixta del salario mínimo) o bien por una contratación libre en ramo o empresa.

El salario mínimo legal se divide en:

Salario General.- Es el que se paga obligatoriamente a toda clase de labores, es publicado en el Diario Oficial de la Federación y se clasifica en 3 áreas geográficas de acuerdo al nivel económico existente en el país, las cuales son:

Área geográfica "A"

Área geográfica "B"

Área geográfica "C"

- Salario profesional.- Es el que debe cubrirse como mínimo a determinadas actividades por considerar que su clasificación exige para ellas una remuneración mayor.

- b) Salario máximo.- Es el más alto que permite a la empresa una producción costeable.

POR SU FORMA DE PAGO

- a) Salario por unidad de tiempo.- Es aquel que solo toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón, ordinariamente se toma como base ocho horas.

- b) Salario por unidad de obra.- También es llamado por rendimiento; es aquel en que el trabajo computa de acuerdo con el número de unidades producidas.

POR LA VALUACIÓN DE PUESTOS:

- a) Salario Relativo.- Es aquel que se otorga al trabajador de acuerdo al puesto que desempeña y el nivel e importancia jerárquica que este puesto tiene en relación a los demás de la organización.

- b) Salario Absoluto.- Es el que se otorga al trabajador por las funciones y actividades que realiza en su puesto, por los conocimientos, habilidades, experiencia, etc., que requiere para desempeñarlo y por las condiciones ambientales en que se encuentra ubicado el puesto.

1.4.- DETERMINACIÓN DEL SALARIO.

En la determinación del salario intervienen algunos de los siguientes factores:

1.- El puesto: La remuneración debe estar en proporción directa con la importancia del puesto o sea del conjunto de funciones y requisitos que debe de cumplir en cada unidad laboral.

Las técnicas aplicables son: análisis de puestos, valuación de puestos, gráficas y líneas de salario, encuestas de salarios y clasificación de salarios.

2.- La eficiencia: También es importante que se tome en cuenta la forma como el puesto se desempeña, ya que varios individuos no lo hacen con la misma eficiencia. La Ley Federal del Trabajo lo reconoce al decir, en condiciones de puesto y de eficiencia iguales.

Las técnicas aplicables a la eficiencia son: incentivos (directos e indirectos), calificación de méritos, normas de rendimiento, ascensos y promociones y aumentos de salario.

3.- Las necesidades del trabajador: Estos se refieren principalmente a la justicia conmutativa, la justicia social y a la conveniencia de las empresas; exige que sean tomadas en cuenta las necesidades del trabajador y a las posibilidades de la empresa para la fijación del salario.

CAPITULO II ASPECTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.1 RELACIONES LABORALES.

INTRODUCCIÓN.

La constitución política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 estableció en la fracción IX del artículo 123 el mecanismo para determinar los salarios mínimos al señalar:

“La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formaran en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada estado”

La ley de 1931, por su parte reguló las comisiones especiales del salario mínimo y el procedimiento para fijarlo en los artículos 414 a 428.

2.1.1 Relaciones individuales de trabajo.

Según lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 20 se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Para que exista una relación laboral no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón, ni que dependa económicamente de él.

Las relaciones individuales de trabajo se originan cuando una persona presta a otra un trabajo personal subordinado, recibiendo el pago de un salario como retribución.

El patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. Sin embargo debe tenerse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo.

Según indica el artículo 26 de esta ley, el contrato de trabajo existe desde el momento en que se da una relación laboral y puede ser verbal o escrito, pero es preferible que se de por escrito y es responsabilidad del patrón que sea de esta forma. Asimismo, la falta del escrito no priva al trabajador de sus derechos.

2.1.2 Contrato de trabajo.

Los contratos por lo general obligan únicamente a lo pactado y su incumplimiento por parte del trabajador, da lugar a su responsabilidad civil sin que

pueda hacerse presión sobre su persona. Ningún contrato podrá tener condiciones de trabajo por debajo de las legales.

Los tipos de contratos existentes son:

- Contrato individual de trabajo.
- Contrato colectivo.
- Contrato ley.

Siendo los más usuales el contrato individual y el contrato colectivo.

- Contrato individual de trabajo

Es aquel que existe cuando se da una relación laboral.

Estos deben de estar firmados por los trabajadores y también deben de tener una copia del mismo, pues ahí se va a constar su antigüedad, su puesto, salario, jornada de trabajo y demás condiciones que estipulen ambas partes.

- Contrato colectivo de trabajo

Según el artículo 386 de la Ley Federal del 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.

Este contrato contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patronos empresarios o sindicatos patronales y deberá celebrarse por escrito, bajo la pena de nulidad, se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto a la Junta de Conciliación y Arbitraje, surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieran convenido en una fecha distinta, contendrá los nombres y domicilios de los contratantes, las empresas que abarque, las jornadas de trabajo y demás condiciones laborales.

Este contrato termina por mutuo consentimiento o terminación de la obra y/o por cierre de la empresa o establecimiento.

- Contrato ley

De acuerdo al artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más entidades o en todo el territorio nacional.

2.1.3 Duración de las relaciones de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 35 menciona que las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado.

El contrato por obra determinada puede estipularse únicamente cuando lo exija la naturaleza del trabajo. Por ejemplo: Lo que dura la construcción de una casa.

El contrato por tiempo determinado se realiza en los siguientes casos: cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar y cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. Por ejemplo: las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas o lo que dure una cosecha. El contrato por tiempo indeterminado se da cuando no se señala ningún tiempo fijo. El contrato de trabajo a prueba carece de validez, ya que desde que se inicia la prestación del servicio el trabajador adquiere los derechos que consigna la ley laboral en su favor entre tanto subsista la materia del trabajo; por lo que si un trabajador o empresa despide a un trabajador al termino fijado en el llamado contrato de trabajo a prueba subsistiendo la materia del trabajo, tal despido es injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones respectivas. Solo tratándose de los trabajos domésticos se admite el contrato de trabajo a prueba.

2.2 CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal del Trabajo y deberán ser proporcionales y equitativas de acuerdo al puesto desempeñado,

2.2.1 Jornada de trabajo.

Jornada de trabajo es el tiempo en que el trabajador esta a disposición del patrón para desarrollar la actividad por la cual fue contratado. Ambos la fijaran en el contrato de trabajo sin pasar de los máximos legales.

La jornada máxima de trabajo no puede ser mayor de ocho horas, pero cuando se trate de labores en extremo peligrosas o que puedan causarle daño al trabajador, entonces la jornada será menor o debe de ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza.

Cuando la jornada es continua o corrida, tendrá el trabajador un descanso de media hora y si no puede salir de la empresa para su reposo o comida, el tiempo respectivo se considera como tiempo efectivo dentro de la jornada.

Para cambiar la jornada deben de estar de acuerdo el trabajador y el patrón. Los tipos de jornada y duración son los siguientes:

Diurna.- Máximo ocho horas de duración y debe estar comprendida entre las seis y las veinte horas.

Nocturna.- Máximo siete horas de duración comprendida entre las veinte y seis horas.

Mixta.- Máximo siete y media horas y comprende periodos de las dos jornadas anteriores, pero con la condición de que la jornada nocturna sea menor de tres horas y media, al exceder este límite se considerará como jornada nocturna en su totalidad.

2.2.2 Prestaciones.

Es importante conocer las prestaciones mínimas legales y otras que otorga la compañía al trabajador directa e indirectamente.

Las prestaciones son aquellos bienes, instalaciones, facilidades o actividades que proporciona la organización a sus trabajadores con el fin de lograr que obtenga un beneficio ligado de algún modo con su trabajo.

La importancia de las prestaciones es que tienden a mejorar el nivel de vida por lo tanto son útiles para el patrón ya que le permite atraer y retener a los mejores empleados.

Resulta relevante conocer las principales características de las prestaciones e incentivos así como su filosofía para su mejor comprensión.

1. Son beneficios adicionales al salario nominal.

2. Constituyen una ventaja y valor básico para el trabajador.
3. Son otorgadas a todos los trabajadores por el solo hecho de pertenecer a la compañía.
4. Están acompañadas o financiadas en la mayor parte o totalmente por el patrón.
5. Otorgan un tipo de ayuda que un trabajador por su propia cuenta y como individuo aislado, no podría o le sería difícil conseguir para sí.

Prestaciones legales.- Son aquellas que podemos encontrar en las diferentes leyes que existen en nuestro país y constituyen una obligación de las empresas a sus trabajadores; según la Ley Federal del Trabajo se mencionan algunas como son:

-Aguinaldo (Art. 87).- Los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario por lo menos y que deberán recibir antes del 20 de diciembre de cada año.

-Cuatro meses de salario (Art. 439).- En los casos de reajuste de personal por la implantación de maquinaria de nuevos procedimientos de trabajo, los trabajadores reajustados además de 20 días por año y prima de antigüedad tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario.

-Días de descanso obligatorio (art. 74).- Los días de descanso obligatorios son: 1 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1 de diciembre de cada 6 años cuando hay cambio del poder ejecutivo y el 25 de diciembre. A los trabajadores que laboren esos días se les pagara un salario triple.

-Horas Extras (art. 65 al 68).- Se pagarán al doble de la hora normal siempre que no se pase de nueve horas por semana; las horas que rebasen ese límite se pagarán al triple.

-Participación de los Trabajadores en las Utilidades P.T.U. (art. 117 al 131).- Los trabajadores participarán en las utilidades con los porcentajes que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas que actualmente es del 10%. Esta prestación se debe de pagar si el patrón es una sociedad a más tardar el 30 de mayo del año siguiente al que corresponde la PTU y si el patrón es persona física a más tardar el 30 de junio del año siguiente al que le corresponde la PTU.

-Patrones que no están obligados a repartir PTU:

- Las empresas nuevas durante su primer año.
- Las empresas nuevas que elaboran un producto nuevo durante los dos primeros años.
- Las instituciones de asistencia pública o privada, así como las descentralizadas con fines culturales o de beneficencia.
- El Instituto Mexicano del Seguro Social.

-Trabajadores que no tienen derecho a esta prestación:

- Los directores, administradores y gerentes generales.
- Los trabajadores domésticos.

- Los trabajadores eventuales, salvo que hayan trabajado por los menos 60 días en el año respectivo.

Cálculo de la PTU: Se suman todos los ingresos acumulables de la empresa restándoles todas las deducciones autorizadas, la diferencia será la base a la que habrá de aplicarle el 10%.

Esta utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales; la primera se repartirá tomando en cuenta el número de días trabajados por cada trabajador en el año y la segunda parte se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por cada trabajador en el año.

-Prima de antigüedad (art. 162).- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima que consistirá en el importe de 12 días por cada año de servicios. Esta prima se debe pagar en todos los casos en que termine la relación de trabajo sin importar la causa o antigüedad, salvo que los trabajadores renuncien a su empleo o se separen voluntariamente y tengan menos de 15 años de antigüedad.

La base salarial para pagar la prima de antigüedad será el último salario que gane el trabajador pero si éste se pasa de dos veces el salario mínimo del área geográfica correspondiente, entonces éste servirá de tope máximo.

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

-Prima vacacional (art. 80).- Los trabajadores tendrán derecho a una prima de por lo menos el 25% sobre la cantidad que reciban por concepto de vacaciones.

-Salarios devengados (art. 99).- Es el ya ganado por los días trabajados y que aún no se ha cobrado.

-Séptimo día o descanso semanal (art. 69 al 73).- Por cada 6 días de trabajo se disfrutará de un día de descanso pagado a salario normal; se procurará que dicho día sea en domingo, pero podrá ser en otro día, si no trabaja toda la semana o bien trabaja para dos o más patrones en la misma semana tendrá derecho a que se le pague parte proporcional que corresponde a su séptimo día.

Si se trabaja el día de descanso, se cobrará adicionalmente salario doble por su servicio prestado, además la prima dominical si el día de trabajo es en domingo.

-Indemnizaciones (art. 84 y 89,48).- Para indemnizar o liquidar a los trabajadores debe de tomarse el salario integrado, cuando el patrón no comprueba en el juicio la razón por la cual ha despedido o rescindido a un trabajador, se le pagará a éste los salarios vencidos o caídos desde la fecha del despido, hasta que se cumpla el laudo o la sentencia respectiva dictada por la junta condenando al patrón, también se tiene el derecho a que se le reinstale o se le indemnice con tres meses de salario.

-Un mes de salario (art. 54).- Se tiene derecho a un mes de salario cuando el contrato de trabajo termina por incapacidad física o mental que provenga de un riesgo no profesional.

-Vacaciones (art. 76 al 79 y 81).- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas, que deberán disfrutar de forma continua y se deberán de dar dentro de los seis meses siguientes a que cumplan años de antigüedad de la forma siguiente:

1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
De 5 a 9 años	14 días
De 10 a 14 años	16 días
De 15 a 19 años	18 días

-Prestaciones que otorgan las compañías.- Prestaciones que no son obligatorias.

Directas:

- Préstamos personales.
- Anticipo de sueldo.
- Anticipo de gratificaciones.
- Fondo de ahorro.
- Ayuda para transporte.
- Becas.
- Premios por puntualidad y asistencia.
- Ayuda por defunción.
- Seguro de vida, seguro de automóvil.

- Seguro de gastos médicos mayores.
- Pago completo por incapacidad.

Indirectas:

- Despensas.
- Servicio de comedor.
- Facilidades en el horario.
- Premios en especie.
- Descuento en compra de artículos de la compañía.
- Servicio de transporte.
- Ayuda para deporte.
- Compra de bienes a través de la compañía.
- Pago completo de la cuota del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Disponibilidad del vehículo de la compañía.
- Uniformes (se toman como instrumentos de trabajo)

2.2.3 Incentivos.

Beneficios.

- Se reduce el aprovechamiento incompleto de las posibilidades normales de eficiencia del trabajador.

- Las remuneraciones de los trabajadores son mayores, con lo que su nivel de vida será mejor, por lo tanto existirá mayor estabilidad de los trabajadores en la empresa y mejores relaciones con ella.

Existen varios tipos de incentivos y son:

- Incentivos aplicados al personal operativo.

1. Destajo directo.- En este, los empleados reciben su salario tomando como base cada unidad que produzcan, o sea, su remuneración esta determinada por el número de unidades que producen durante un periodo de pago.

2. Destajo diferencial.- Consiste en que si la producción de los empleados se pasa de la cantidad normal de producción reciben por todo el trabajo un tipo de salario mas alto del que se les paga a quienes no exceden del estándar.

3. Bonificaciones individuales.- Consiste en adicionar un incentivo al salario básico; tiene la característica de pagar más a los empleados por un esfuerzo adicional, al mismo tiempo que se les proporciona la seguridad de un salario básico; también se pueden determinar con base en la reducción de costos, en las metas de mejoramiento de calidad o de criterios de desempeño que la compañía establezca.

4. Plan de producción por hora estándar.- Se le paga al trabajador una tarifa básica por hora y se le recompensa por medio de un porcentaje de salario como premio que equivale al porcentaje de salario cuando su desempeño supera al estándar.

- Incentivos aplicados al personal administrativo

1. Aumento por méritos.- Este plan reconoce el buen desempeño del trabajador a través de un periodo de tiempo y proporciona un aumento permanente en el salario básico.

2. Incentivos por conocimientos especializados.- Estos constituyen un estímulo al empleado para reconocer el esfuerzo que ha llevado a cabo para adquirir destreza o conocimientos relacionados con el puesto que desempeña, no se basa en lo que el empleado hace sino en lo que puede hacer.

3. Incentivos no financieros.- Sirven para premiar el desempeño del trabajador con reconocimientos en especie, tal como placas conmemorativas, certificados e incluso días especiales con goce de sueldo.

- Incentivos aplicados al personal de ventas.

1. Plan de sueldos constantes.- Este permite recibir un pago por desempeñar diversos deberes que no se reflejan de inmediato en un volumen de ventas. Les permite a los trabajadores invertir más tiempo para prestar servicios y fomentar la buena voluntad de los clientes sin poner en peligro sus ingresos.

2. Plan de comisión directa.- En este plan se paga a los vendedores en proporción directa a sus ventas ya sea un porcentaje total de las ventas realizadas, un porcentaje

diferente por el producto que vende o una cantidad determinada por cada producto vendido.

3. Plan de combinación.- Este otorga al vendedor una parte fija y constante de sueldo más otra parte determinada por las comisiones.

- Incentivos para ejecutivos.

1. Gratificaciones o bono anual.- Estos planes son diseñados para optimizar el desempeño de los gerentes y se vinculan con la rentabilidad de la compañía. La mayor parte de las compañías lo pagan en efectivo.

2. Emolumentos a ejecutivos.- Son utilidades o beneficios que se adquieren además del salario, como una forma de demostrar la importancia que tienen los ejecutivos para la empresa al mismo tiempo que promueve el desempeño ejecutivo, sirven como símbolo de una posición a las personas dentro de la compañía como a las externas, los emolumentos permiten ahorrar impuestos a los ejecutivos ya que la mayoría están exentos de impuestos, los comunes son: membresía en un club, vacaciones especiales, asesoría financiera y comedor de ejecutivos.

3. Bonificaciones en grupo.- Estas bonificaciones son deseables cuando las contribuciones indicadas de los empleados son difíciles de distinguirse o dependen de la cooperación del grupo. Éstas son tomadas como base para los pagos de los incentivos, factores tales como el aumento de las ganancias de la compañía, el mejoramiento de la eficiencia en los costos laborales.

4. Plan estándar de producción grupal.- Se fijan estándares de trabajo para cada miembro del grupo y se lleva un control de la producción de los miembros. A estos se les puede pagar de las siguientes formas:

- a) Todos los miembros reciben la paga obtenida por quien produce más.
- b) Todos los miembros reciben la paga obtenida por quien produce menos.
- c) Todos reciben un pago equivalente a la remuneración promedio del grupo.
- d) Consiste en fijar un estándar de producción con base en los resultados finales del grupo en su conjunto. Todos los miembros reciben la misma paga con base en el nivel de piezas determinado para el puesto del grupo.

5. Plan de mayor productividad mediante la participación. Con este programa las bonificaciones se basan en la productividad general del grupo, el resultado se mide por el número de productos terminados que hace un grupo de trabajo por un periodo determinado entre los empleados directos como indirectos, la bonificación se toma de las ganancias de productividad logradas por producir un artículo terminado, se determina dividiendo entre las horas normales y las reales. Los empleados reciben el 50% del ahorro.

2.3 SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

2.3.1 Suspensión de las relaciones de trabajo (art. 42 al 45)

Son casos en que por un tiempo se suspende la obligación de trabajar y de pagar un salario sin responsabilidad ni para el trabajador ni para el patrón y pueden ser:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.

- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o una enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

- IV. El arresto del trabajador.

- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el de las obligaciones consignadas en el artículo 32, fracción III de la misma constitución.

- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Junta de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos,

Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

VII. La falta de documentos que exigen las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

La suspensión de las relaciones de trabajo solo produce el efecto de que el patrón quede librado de pagar el salario y el trabajador el de prestar el servicio. Sin embargo el patrón no se encuentra eximido de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo.

La relación de trabajo no se suspende los días inhábiles, ésta es continua y puede darse por terminada en cualquier tiempo sin importar que el día en que esto ocurra sea o no laborable, pues en todo caso eso sería motivo de prueba en el proceso laboral.

2.3.2 Rescisión de las relaciones de trabajo (art. 46 al 52)

La rescisión de las relaciones de trabajo significa el despido del trabajador o el retiro del mismo y es el momento en el que un contrato de trabajo queda sin efecto.

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

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

I. Que el trabajador engañe al patrón respecto a sus aptitudes o facultades. Esta causa dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Que el trabajador durante sus horas de labores incurra en violencia, injurias, etc. en contra del patrón, sus familiares y demás personas que laboran dentro de la empresa, salvo que obre en defensa propia.

III. El solo hecho de una riña entre trabajadores en horas de labores.

IV. Que el trabajador fuera de sus horas de labores incurra en violencia, injurias, etc. en contra del patrón, su familia y demás personas que laboran dentro de la empresa.

V. Ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI. Ocasionar el trabajador perjuicios materiales sin dolo, pero con negligencia.

VII. Que por imprudencia o descuido inexcusable del trabajador ponga en riesgo la seguridad de la empresa y de las personas que laboran en ella.

VIII. Que el trabajador cometa actos inmorales en el lugar de trabajo.

IX. Que el trabajador revele los secretos de la fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservados con perjuicios de la empresa.

X. Que el trabajador tenga más de 3 faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada siempre y cuando sea relacionado con la actividad para la que fue contratado.

XII. Que el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o que siga los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII. Que el trabajador acuda a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de prestar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el medico.

XIV. La pena de prisión que le impida al trabajador el cumplimiento de su trabajo.

Cuando el patrón exprese en juicio las causas de rescisión de la relación de trabajo imputables al trabajador, los supuestos jurídicos que debe acreditar son los siguientes.

a) Que se le dio personalmente al trabajador el aviso de rescisión respectivo en el cual indica con precisión las causas que se invocan.

b) Que éste se negó a recibirlo.

c) Que ante esta negativa el aviso se le dio por conducto de la junta laboral. (el patrón tiene 5 días a partir de la fecha de la rescisión para hacerlo del conocimiento de esta junta)

d) La causa o causas que hayan motivado la rescisión imputable al trabajador, es indudable que al faltar cualquiera de estos supuestos se considere infundada la rescisión planteada.

La falta de asistencia de un trabajador a sus labores no faculta al patrón a entregar por conducto de la junta el aviso de rescisión ya que tal situación se da solamente cuando ocurre lo mencionado en el párrafo anterior.

No es obstáculo para que el patrón rescinda el contrato de trabajo el hecho de que las labores se encuentren suspendidas con motivo de una huelga, ya que como se mencionó en el artículo 46 de la Ley Federal de Trabajo el patrón está facultado para rescindir al trabajador en cualquier tiempo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho además de cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo (Art. 48 Ley Federal del Trabajo).

Tratándose de un despido justificado el trabajador solo tiene derecho al pago de 12 días de salario por cada año de servicios prestados contados a partir de la fecha en que entró en vigor el citado ordenamiento legal.

Son causa de rescisión de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

I. Si el patrón lo engaña respecto de las condiciones de trabajo.

II. Si el patrón, los familiares o directores cometen amenazas, injurias, faltas de honradez o actos de violencia en su contra durante sus labores.

III. Si el patrón, los familiares o directores cometen amenazas, injurias, faltas de honradez o actos de violencia en su contra fuera del servicio.

IV. Si el patrón reduce su salario.

V. Si el patrón no le paga en la fecha convenida.

VI. Si el patrón le hace perjuicios de mala fe en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII. La existencia de un peligro para su seguridad o salud.

VIII. Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el.

El trabajador tiene hasta 30 días después del hecho para demandar al patrón y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 de esta ley que nos dice:

- Si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de servicios prestados; si excediera de un año, tiene derecho al pago de seis meses de salario por el primer año y de veinte días por cada uno de los años de servicio prestado.
- Si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, se le pagará veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.
- Además de tres meses de salario y los salarios caídos desde la fecha del retiro hasta que se paguen las indemnizaciones.

Además de las otras prestaciones a que tenga derecho.

2.3.3 Terminación de las relaciones de trabajo (art. 53, 54 ,55 y 434)

Son causas de la terminación laboral:

- I. El mutuo consentimiento de las partes.
- II. La muerte del trabajador.
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término.
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.
- V. La fuerza mayor o caso fortuito.
- VI. La incosteabilidad notoria.
- VII. El agotamiento de la materia en la industria extractiva.
- VIII. El concurso y la quiebra legalmente declarada.

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 ser posible y si así lo desea a que se le proporcione otro empleo compatible a sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Si en el juicio correspondiente el patrón no prueba la causa de la terminación, el trabajador tendrá derecho a que se le liquide por el importe de tres meses de salario a demás de los salarios vencidos desde la fecha de la terminación del trabajo hasta que se cumpla el laudo o bien que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba.

CAPITULO III ANTECEDENTES DE LAS CONTRIBUCIONES

3.1.- IMPUESTO SOBRE NÓMINA ESTATAL.

Este impuesto se publicó en el Periódico Oficial de la Federación del Estado de Quintana Roo el 31 de Diciembre de 1984, cuando el Congreso constitucional de nuestro Estado Libre y Soberano establece el decreto 15 donde reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones Fiscales.

En dicho decreto se promulga que en el Título I Capítulo único de las disposiciones generales de la Ley Estatal de Impuestos que a partir de las erogaciones por remuneración al trabajo personal subordinado se deberá pagar el impuesto que generen dichas erogaciones.

Este decreto entró en vigor a partir del 1º de Enero de 1985.

3.2.- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (I. M. S.S.)

Es un organismo Fiscal autónomo creado por disposición de la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de Enero de 1943. La institución que opera en todo el país tiene como finalidad atender a sus afiliados en siete ramas de la seguridad social: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales

y no profesionales, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte. Su autoridad máxima es la Asamblea General integrada por treinta miembros que representan por partes iguales al Gobierno Federal, las organizaciones patronales y los sindicatos.

Como el pago de las cuotas, los recargos y los capitales constitutivos tienen carácter fiscal, el instituto tiene la consideración de organismo fiscal autónomo con facultades para determinar los créditos y las bases para su liquidación, así como para fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos (art. 270 y 271 de la Ley). La ley del Seguro Social ha tenido diversas modificaciones desde el 26 de Febrero de 1973 publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 12 de marzo de 1973 reformado por decreto del 26 de diciembre de 1982, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de diciembre de 1982 y la última que entró en vigor el 1º de julio de 1997 publicada en los Diarios Oficiales de la Federación los días 21 de diciembre de 1995 y el 23 de mayo de 1996.

3.3.- INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT)

La fracción XII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que la obligación de los patrones es la de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas que se cumplirá mediante las aportaciones que los mismos 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 otorgar a estos créditos para adquirir, reparar, ampliar o

mejorar viviendas (según la reforma a la citada Constitución el 9 de febrero de 1972). Es conocido por la sigla INFONAVIT, está regido por una asamblea general y un consejo de administración integrado por representantes del Gobierno Federal, de las principales organizaciones sindicales y de las agrupaciones de empresarios.

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores fue creado por la Ley del 22 de Abril de 1972, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de abril de 1972 como un organismo de Servicio Social con responsabilidad y patrimonio propios.

3.4.-IMPUESTO SOBRE LA RENTA (ISR)

El Impuesto sobre la Renta se implanta en México en el año de 1921 durante una época en que se opera una profunda transformación social.

En la época de la Colonia el país sufrió una anarquía impositiva, se multiplicaron y aplicaron un sin número de impuestos especiales, sin ninguna estructura lógica con la tendencia de captar fondos a la nación, como consecuencia de buscar el beneficio propio de las clases privilegiadas.

Durante el periodo porfirista se distinguen por su labor hacendaria tanto Matías Romero como José I. Limantour, quienes lograron una reorganización de los impuestos sin que se propusieran reformas esenciales.

Fue durante el periodo revolucionario cuando en la política fiscal se operó una transformación radical con el Impuesto del Centenario de 1921 que inició la implantación del Impuesto sobre la Renta en México. La codificación de dichos impuestos como ya se dijo se presenta de acuerdo con un criterio cronológico en la siguiente forma:

- I. Ley de 20 de julio de 1921.
- II. Ley de 21 de febrero de 1924 y su Reglamento.
- III. Ley de 18 de marzo de 1925 y los Reglamentos de 22 de abril de 1925 y de 18 de febrero de 1935.
- IV. Ley de 31 de diciembre de 1941 y su reglamento.
- V. Ley de 31 de diciembre de 1953 y su reglamento.

CAPITULO IV. MARCO LEGAL DE LAS CONTRIBUCIONES DERIVADAS DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

4.1.-MARCO LEGAL DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINA ESTATAL.

Este impuesto se establece en la Ley de Hacienda del Estado de Quintana Roo en el Capitulo III y se encuentra regulado en los siguientes artículos:

Según lo dispuesto en el Art. 39 son objeto de este impuesto los siguientes:

Las erogaciones en efectivo o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal prestado dentro del territorio del estado, bajo la dirección y dependencia de un patrón o terceros.

Quedan comprendidas entre las erogaciones mencionadas anteriormente aquellas que se realicen por concepto de prestaciones o contraprestaciones cualquiera que sea el nombre con el que se le designe, ya sean ordinarias o extraordinarias, incluyendo honorarios asimilables a salarios, comisiones a trabajadores, premios, gratificaciones, rendimientos, primas vacacionales, dominicales, por antigüedad, así como cualquier otra erogación que en razón de su trabajo o por la relación laboral reciba el trabajador. Son también objeto de este impuesto, las erogaciones por pagos realizados a los socios o accionistas, administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos y de vigilancia en toda clase de sociedades y asociaciones, así como los anticipos que reciban los miembros de las sociedades y asociaciones civiles,

las erogaciones descritas servirán de base gravable para el cálculo de este impuesto, al cual se le aplicará la tasa del 2 % según el artículo 42 de esta misma ley.

El artículo 40 menciona que son sujetos a este impuesto las personas físicas y morales, así como las dependencias, los organismos descentralizados, desconcentrados, autónomos y los fideicomisos de Gobierno aún cuando tengan su domicilio fuera del Estado.

El impuesto se deberá enterar en forma mensual mediante declaración provisional en las formas aprobadas por la Secretaría en las fechas que les corresponda considerando el primer caracter alfabético del Registro Estatal de Contribuyentes, según el calendario que se señala a continuación: (art. 43)

LETRAS DEL REGISTRO ESTATAL DE CONTRIBUYENTES	FECHA DE PRESENTACIÓN DE DECLARACIÓN
De la "A" a la "F"	A más tardar el día 19 del mes siguiente a aquel en que se efectuó la erogación.
De la "G" a la "N"	A más tardar el día 21 del mes siguiente a aquel en que se efectuó la erogación.
De la "O" a la "Z"	A más tardar el día 23 del mes siguiente a aquel en que se efectuó la erogación.

Según las disposiciones del artículo 43-b se está obligado al cálculo del impuesto del ejercicio, al cual se le deducirá los pagos provisionales mensuales, se pagará mediante declaración que se presentará en las oficinas autorizadas dentro de los cuatro meses siguientes al cierre del ejercicio, esta información deberá proporcionarse según la forma aprobada por la Secretaría de Hacienda del Estado.

Cuando los contribuyentes inicien actividades a partir del 1º de enero tendrán la obligación de presentar declaración anual del 1º de enero al 31 de diciembre aunque

no hubiese finalizado el ejercicio fiscal con actividades y cuando inicien actividades con posterioridad al 1º enero presentarán declaración del ejercicio de la fecha en que iniciaron sus actividades al 31 de diciembre de ese ejercicio.

Cuando resulten diferencias en las declaraciones ya enteradas, sean estas a favor o a cargo del contribuyente, el artículo 43-C otorga el derecho de presentar declaración complementaria con un límite de hasta 3 ocasiones

-La obligación de presentar declaraciones de pagos provisionales subsistirá aún cuando no hubiese cantidad a cubrir.

Son obligaciones de los contribuyentes de este impuesto las siguientes (art. 44):

- El empadronamiento de las sucursales, bodegas, agencias y otras dependencias de la matriz que se establezcan fuera del domicilio fiscal de ésta.

- Los contribuyentes que tengan su domicilio fiscal en otra Entidad Federativa deberán registrar como domicilio fiscal estatal el lugar donde se origine la contraprestación, además deberán hacer sus pagos en la oficina recaudadora que corresponda a su jurisdicción.

- Deberán conservar la documentación, nóminas, listas de raya o cualquier otro medio de captura de información relacionado con este impuesto por un periodo de cinco años, incluyendo aquellas que tengan domicilio fiscal en otra entidad.

- Presentar declaraciones complementarias cuando se detecten diferencias en sus pagos, cuando la autoridad ejerce las facultades de revisión fiscal y detecta errores se debe presentar declaraciones de corrección por los periodos omitidos.

- Aquellos que posean una o más sucursales dentro del Estado, presentarán una sola declaración en la que concentrarán la totalidad de las erogaciones gravadas por este concepto, cuando la oficina matriz no se encuentre dentro del Estado, deberá designarse mediante oficio dirigido al Secretario de Hacienda del Estado, la oficina Recaudadora de Rentas ante la cual se presentarán las declaraciones, indicando los datos correspondientes a las sucursales, número de trabajadores que laboran en cada una así como su ubicación. (Art. 45.)

Las dependencias y organismos auxiliares de la Administración Pública Estatal y los Municipios que contraten obra pública con empresas foráneas o locales deben retener este impuesto por cada anticipo o pago de estimaciones que se le otorgue a las empresas constructoras por concepto de mano de obra autorizada en el presupuesto de obra Pública y enterarlo dentro de los 10 días siguientes al mes en que se efectuó la retención.

En la sección cuarta de esta ley nos menciona las exenciones entre las cuales se encuentran:

I. Las indemnizaciones por terminación de relaciones laborales y por riesgo o enfermedades profesionales.

II. Jubilaciones y pensiones en caso de invalidez, vejez, cesantía y muerte.

III. Pagos por gastos funerarios.

IV. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.

V. Remuneraciones cubiertas por las dependencias de la Administración Pública Centralizada Estatal y Municipal.

VI. Remuneraciones cubiertas por los Ejidos y Comunidades, las uniones de ejidos y comunidades, las empresas sociales constituidas por vecindados e hijos de ejidatarios con derechos a salvo, las asociaciones rurales de interés colectivo, las sociedades de producción rural y las unidades agrícolas industriales de la mujer campesina.

**TABLA DE CONCEPTOS QUE INTEGRAN PARA EL IMPUESTO SOBRE NÓMINA
ESTATAL**

CONCEPTO	INTEGRA	NO INTEGRA
Sueldos	Si	
Vacaciones	Si	
Prima Vacacional	Si	
P.T.U		No
Ayuda para pasaje	Si	
Otras graficaciones	Si	
Subsidio por incapacidad		No
Prima dominical	Si	
Puntualidad y asistencia	Si	
Horas extras	Si	
Liquidación o finiquitos		No
Comisiones	Si	
Crédito al salario		No
Ayuda de despensa	Si	
Aguinaldo	Si	

4.2.- MARCO LEGAL PARA LAS APORTACIONES AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)

De acuerdo al artículo 6° de la Ley del Seguro Social, este comprende:

I.- El régimen obligatorio

II.- El régimen voluntario.

I. Régimen obligatorio.

Es el conjunto de normas que regulan la incorporación forzosa al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y prestaciones de todas las personas que presten un servicio personal subordinado a un patrón, así como la obligación de cotizar para el financiamiento de los seguros que lo integran.

El artículo 11 enlista los seguros que comprende este régimen:

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.

Sujetos del aseguramiento del régimen obligatorio:

Así mismo el artículo 12 describe quienes son sujetos de aseguramiento de este régimen que a continuación se mencionan:

I.-Las personas que se encuentren vinculadas a otras de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo o cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial esté exento del pago de impuestos o derechos.

II.- Los miembros de sociedades de cooperativas de producción.

III.- Las personas que determinen el ejecutivo Federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta ley.

Obligaciones de los patrones

Las obligaciones de los patrones se describen en el artículo 15.

I.- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, modificaciones de 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 los que conste el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la Ley y su Reglamento. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

III.- Determinar las cuotas obrero patronales y enterarlas.

IV.- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia 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 sujetas a esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y los Reglamento respectivos.

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

VII.- Cumplir con las obligaciones que les impone la Ley del Seguro Social, 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. -Tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo se les deberá expedir constancia de los días laborados.

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, por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho en los términos del Reglamento respectivo.

La información a que se refiere las fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse en documento impreso o en dispositivos magnéticos o de telecomunicación en los términos que señale el Instituto.

Determinación de las bases de cotización.

De acuerdo al artículo 27 el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

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

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

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

IV. Las aportaciones al 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 a trabajadores, cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal;

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

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que no rebasen el diez por ciento del salario base de cotización;

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para construir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo 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 señalados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

El artículo 28 dispone que los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas establecidas en el artículo 29:

- I. El mes natural será el período de pagos 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 periodos 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.

La determinación del salario diario base de cotización se regula en el artículo 30 el cual estará a lo siguiente.

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

II. Salario variable. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo.

III Salario mixto. Se da en el caso en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, por lo que para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

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 expuestas al artículo 31 las cuales se enlistan a continuación:

I.- Ausencias menores a ocho días consecutivos o interrumpidos. Se cotizará y pagará por dichos periodos 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 obtener el total de días de cotización mensual se disminuirá el número de ausencias registradas en ese periodo.

Si las ausencias del trabajador son por periodos de ocho días consecutivos o mayores el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, bajo las siguientes condiciones: presente aviso de baja, compruebe que el trabajador ha sido inscrito por otro patrón, cumpliendo lo anterior, el instituto devolverá las cuotas pagadas en exceso a partir de la fecha de la nueva alta. (art. 37)

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

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

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

El artículo 34 estipula los plazos para la presentación de avisos de modificación de salarios cuando el asegurado este al servicio de un mismo patrón, el cual considerará lo siguiente:

I. Tratándose de trabajadores con salario fijo deberá presentar al instituto el aviso dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles.

II. Si el trabajador percibe el salario variable, los patronos estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario promedio obtenido en el bimestre anterior, y

III. Cuando el salario base de cotización es integrado por un salario mixto, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación de acuerdo a la fracción anterior.

Si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo se comunicará al Instituto dentro de los treinta días naturales siguientes a su otorgamiento.

Así mismo el artículo 39 dispone que el pago de las cuotas obrero patronales será por mensualidades vencidas a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente, utilizando los formatos impresos o el programa informático autorizado por el instituto.

Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto dentro de los quince días hábiles siguientes.

SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO (ARTÍCULO 41)

Como lo establece el artículo 41 de la Ley del Seguro Social el Riesgo de Trabajo se define como aquellos 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 ejercida durante la jornada laboral e incluso cuando se produzca en el traslado del trabajador a su domicilio o viceversa.

Enfermedad de trabajo se refiere al estado patológico, originado por las actividades realizadas o en el medio en el que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

Causas que excluyen un riesgo de trabajo.

- I. Por embriaguez.
- II. Por droga.
- III. Causación intencional de una lesión.
- IV. Riña o suicidio.
- V. Delito intencional.

El patrón deberá dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo, así mismo los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto o las personas

encargadas de representarlos podrán comunicar 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.

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 patrón que oculte la realización de un accidente sufrido por alguno de sus trabajadores durante su trabajo o lo reporte indebidamente como accidente en trayecto, se hará acreedor a las sanciones que determine esta Ley y el reglamento respectivo.

Si el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, el Instituto pagará al asegurado el subsidio o la pensión a que se refiere este capítulo, de acuerdo con el salario en el que estuviese inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubra con base en éste la pensión o el subsidio. (art. 54)

En estos casos, el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten, incluyendo el cinco por ciento por gastos de administración sobre el importe de dicho capital, como parte integrante del mismo.

Consecuencias de los riesgos de trabajo.

I. Incapacidad temporal.

II. Incapacidad permanente parcial.

III. Incapacidad permanente total.

IV. Muerte.

De las prestaciones en especie.

I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.

II. Servicio de hospitalización.

III. Aparatos de prótesis y ortopedia.

IV. Rehabilitación.

De las prestaciones en dinero.

I. Subsidio por incapacidad temporal.

II.- Pensión por incapacidad permanente total.

III. Pensión por incapacidad permanente parcial.

IV. Aguinaldo

En caso de muerte del asegurado las pensiones y prestaciones a que se refiere la presente Ley serán:

I. Ayuda para gastos de funeral.

II. Pensión por viudez.

III. Pensión de orfandad por incapacidad.

IV. Pensión de orfandad por minoría de edad.

V. Aumento de pensión de orfandad por muerte del otro progenitor.

VI. Pensión por falta de ambos padres.

Fijación de la Prima de Riesgos.

Las empresas deben 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 de acuerdo 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.

D = Número de defunciones.

M= 0.005, que es la prima mínima de riesgo.

Cuando la empresa se inscribe por primera vez al Instituto o al cambiar de actividad, cubrirá en la clase que les corresponda conforme al reglamento, la prima media, conforme a la tabla siguiente:

Prima media	Por cientos
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.5984
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Ya ubicada la empresa en la prima a pagar, los siguientes aumentos o disminuciones de la misma se harán conforme a la fórmula anterior.

Así mismo las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su

siniestralidad, conforme al periodo y dentro del plazo que señale el reglamento para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.

La prima conforme a la cual estén cubriendo sus cuotas las empresas podrá ser modificada, disminuyéndola o aumentándola en una proporción no mayor al 1% con respecto a la del año inmediato anterior, tomando en consideración los riesgos de trabajo determinados durante el lapso que fije el reglamento, los límites fijados para la prima mínima y máxima serán de cero punto cinco por ciento y quince por ciento de los salarios base de cotización respectivamente.

La siniestralidad se fijará conforme al reglamento de la materia.

SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD. (ARTÍCULO 84)

Este seguro protege aquellas contingencias derivadas de los accidentes y enfermedades no profesionales, así como de la maternidad.

Según el artículo 84 quedan amparados por este seguro:

- I. El asegurado.
- II. El pensionado por:
 - a) Incapacidad permanente total o parcial.
 - b) Invalidez.
 - c) Cesantía en edad avanzada y vejez.

d) Viudez, orfandad o ascendencia.

III. La esposa (o) o concubina (rio) del asegurado.

IV. La esposa (o) o concubina (rio) del pensionado.

V. Hijos menores de dieciséis años.

VI. Hijos incapacitados o que estudian.

VII. Hijos con asignaciones familiares.

VIII. Padres del asegurado que vivan en el mismo hogar.

IX. Padres del pensionado que vivan en el mismo lugar.

Prestaciones en especie.

Ramo de enfermedad.

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

No se computará en el mencionado plazo el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes, sin embargo si el asegurado continúa enfermo se le prorrogará su

tratamiento hasta por 52 semanas más, previo dictamen médico. De la misma manera podrán gozar de estas prestaciones las personas que se mencionan en el Artículo 84.

Ramo de maternidad.

El Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio:

I. Asistencia obstétrica.

II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia.

III. Una canastilla al nacer el hijo.

Prestaciones en dinero.

Ramo de enfermedad.

El asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas.

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

El asegurado sólo percibirá el subsidio cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad, los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

Este subsidio que se otorgue a los asegurados será equivalente al sesenta por ciento del último salario diario de cotización, se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana directamente al asegurado o a su representante debidamente acreditado, se suspenderá el pago del subsidio en caso de incumplimiento por parte del enfermo a la indicación del Instituto.

Ayuda para gastos de funeral

En caso de fallecer un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el Instituto pagará a la persona preferentemente familiar del asegurado o del pensionado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, una ayuda por este concepto consistente en dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento.

Ramo de maternidad.

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

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el periodo anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana.

Para que la asegurada tenga derecho a este subsidio se requiere:

- I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.
- II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto.
- III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto.

Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio se cancelará el que sea por menor cantidad.

Financiamiento de las Prestaciones en especie (ART. 106).

- I. - Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal.

II.- Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal, se cubrirá además de la cuota mencionada, una cuota adicional patronal equivalente a seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado.

III.- El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del índice Nacional de Precios al Consumidor.

Transitorio decimonoveno

La tasa sobre el salario mínimo general diario del Distrito Federal a que se refiere la fracción I del artículo 106, se incrementará el primero de julio de cada año en sesenta y cinco centésimas de punto porcentual, estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el 2007.

Las tasas a que se refiere la fracción II del artículo 106, se reducirán el primero de julio de cada año en cuarenta y nueve centésimas de punto porcentual la que corresponda los patrones y en dieciséis centésimas de punto porcentual la que corresponde pagar a los trabajadores, éstas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007.

Financiamiento de las Prestaciones en dinero.

Se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización que se pagará de la forma siguiente:

I.- Cuota patronal. Les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota.

II.- Cuota obrera. Les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma.

III.- Cuota Gubernamental. Le corresponderá pagar el cinco por ciento restantes.

Conservación de atención médica.

El asegurado que por alguna razón quede privado del trabajo tendrá derecho a recibir atención médica durante ocho semanas consecutivas, siempre y cuando haya cubierto antes de la terminación laboral un mínimo de 8 cotizaciones semanales ininterrumpidas. Y en caso de que se de una huelga podrá recibir atención durante el tiempo que dure esta.

SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA. (ARTÍCULO 112)

Es aquel que cubre los riesgos a los que está expuesta una persona durante su vida laboral activa: accidentes y enfermedades no profesionales que impidan al

trabajador desempeñar su labor, de tal manera que le permita contar con un ingreso similar al que tenía con anterioridad y por otra parte la debida protección a los familiares y beneficiarios en caso de la muerte del asegurado o el pensionado por invalidez.

Ramo de Invalidez.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley, existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para desempeñar un trabajo igual, por lo cual no obtenga 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 profesional.

La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Prestaciones del estado de invalidez.

I. Pensión temporal.

II. Pensión definitiva.

III. Asistencia médica.

IV. Asignaciones familiares.

V. Ayuda asistencial.

Causas excluyentes de la Pensión de Invalidez.

I. Cuando el asegurado por sí mismo o de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez.

II. Resulte responsable del delito intencional que originó la invalidez.

III. Padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen obligatorio.

Inicio del otorgamiento de la Pensión de Invalidez

Comenzará desde el día en que se produzca el siniestro y si no puede fijarse el día, desde la fecha de la presentación de la solicitud para obtenerla.

Suspensión de la Pensión

Cuando un pensionado por invalidez se niegue a someterse a los exámenes previos o posteriores y a los tratamientos médicos prescritos o abandone éstos.

Al rehabilitarse, de igual manera se le suspenderá el pago de la pensión por parte de la aseguradora elegida por el trabajador.

Ramo de vida.

Prestaciones por muerte no profesional.

I. Pensión de viudez.

II. Pensión de orfandad.

III. Pensión a ascendientes.

IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule.

V. Asistencia médica.

Monto de la Pensión de Invalidez.

Será igual al treinta y cinco por ciento del promedio de los salarios de las últimas quinientas semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, actualizadas conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales.

En el caso de que la cuantía de la pensión sea inferior a la pensión garantizada, el Estado aportará la diferencia a fin de que el trabajador pueda adquirir una pensión vitalicia.

El monto determinado conforme al artículo anterior, servirá de base para calcular las pensiones que se deriven de la muerte tanto del pensionado como del asegurado, al igual que para fijar la cuantía del aguinaldo anual, el cual no será inferior a treinta días.

La pensión que sea otorgada como invalidez incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales no debe exceder del cien por ciento del salario promedio que sirvió de base para establecer el monto de la pensión.

Financiamiento de las prestaciones de Invalidez y Vida.

Los recursos necesarios para financiar las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez se obtendrán de las cuotas que aporten los patrones, los trabajadores y la que corresponda al Estado.

Monto de las cuotas obrero-patronales y del Estado

A los patrones les corresponde cubrir el uno punto setenta y cinco por ciento y a los trabajadores el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización.

La contribución del Estado para los seguros de invalidez y vida será igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales.

El Instituto, a solicitud del interesado, subrogará en sus derechos y le otorgará las prestaciones que le correspondan. En este caso, el patrón está obligado a enterar al Instituto los capitales constitutivos respectivos.

SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.(ARTÍCULO 152)

Este seguro protege los riesgos derivados de un proceso natural de la existencia como son la vejez o la cesación en el trabajo por incapacidad o edad avanzada y la muerte del pensionado, tendiendo a asegurar a estos sujetos una vida digna y decorosa.

Para otorgar esta pensión se requerirá que el instituto expida certificados de incapacidad médica para el trabajo amparando semanas de cotización.

Ramo de cesantía en edad avanzada.

Se da cuando el asegurado queda privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad.

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

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

En este caso, si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad (atención médica).

El instituto esta obligado a proporcionar las siguientes prestaciones:

- I. Pensión.
- II. Asistencia médica.
- III. Asignaciones familiares.
- IV. Ayuda asistencial.

Inicio y trámite de la Pensión de cesantía.

Se tendrá derecho al goce desde el día en que el asegurado cumpla la edad de 60 años y quede privado del trabajo acreditando esta situación al solicitar el otorgamiento de dicha pensión.

Incompatibilidad de la pensión de cesantía con la de vejez e invalidez. (art. 160)

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

Del ramo de vejez.

Este ramo otorga al asegurado las siguientes prestaciones

I. Pensión.

II. Asistencia médica.

III. Asignaciones familiares.

IV. Ayuda asistencial.

Pensión de Vejez

Su otorgamiento sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar siempre y cuando haya llegado a la edad requerida por este ramo y tenga el número de semanas cotizadas mencionadas con anterioridad.

Régimen financiero del Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez.

Las cuotas y aportaciones que los patrones, los trabajadores, el Estado y el Gobierno Federal están obligados a cubrir serán:

I.- En el ramo de retiro.

A los patrones les corresponde cubrir el equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador.

II.- En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez.

A los patrones les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y a los trabajadores el uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización.

La contribución del Estado será igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales de estos ramos

Adicionalmente el Gobierno Federal aportará mensualmente por concepto de cuota social una cantidad inicial equivalente al cinco punto cinco por ciento del salario mínimo general para el Distrito Federal, por cada día de salario cotizado.

Los recursos depositados en la cuenta individual de cada trabajador son de su propiedad, los cuales son inembargables y no podrán otorgarse como garantía.

Pensión garantizada

Es la que el Estado asegura a favor de los asegurados quienes reúnan los requisitos de edad y semanas cotizadas exigidas para una pensión de cesantía o vejez, cuando no alcanzan a pagar con los fondos de su cuenta individual la contratación de un seguro de renta vitalicia. Su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal y adoptará la forma de retiros programados, será suspendida cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio.

El asegurado cuyos recursos acumulados en su cuenta individual resulten insuficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado que le asegure el disfrute de una pensión garantizada y la adquisición de un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, recibirá del Gobierno Federal la aportación complementaria suficiente para ello.

SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES. (ARTÍCULO 201)

Ramo de guarderías.

Cubre el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos. El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

Los servicios de guardería incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores.

Para otorgar estos servicios el Instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación y en las localidades donde opere el régimen obligatorio.

Sujetos con derecho a la prestación de Guarderías.

-Las madres aseguradas.

-Los viudos o divorciados que conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato.

Este servicio se proporcionará a menores desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.

Conservación de derechos

Se tendrá derecho a este servicio a partir de la fecha de alta del trabajador y al ser dados de baja del régimen obligatorio conservarán los derechos durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja.

Ramo de Las Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales comprenden:

I. Prestaciones sociales institucionales.

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

Se proporcionarán mediante programas de:

- Promoción de la salud.
- Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios.
- Mejoramiento de la calidad de vida.
- Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas.
- Regularización del estado civil.
- Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo a fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores.
- Centros vacacionales.
- Superación de la vida en el hogar.
- Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares.

II. Prestaciones de solidaridad social.

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

El Instituto organizará, establecerá y operará unidades médicas destinadas a los servicios de solidaridad social, los que serán proporcionados exclusivamente en favor de los núcleos de población que por el propio estado de desarrollo del país constituyan

polos de profunda marginación rural, suburbana y urbana y que el Poder Ejecutivo Federal determine como sujetos de solidaridad social.

Casos de atención a la población no derechohabiente

- Emergencias, siniestros o desastres.
- Campañas de vacunación.
- Programas contra marginación y pobreza.

Las prestaciones de solidaridad social serán financiadas por la Federación y por los propios beneficiados.

Los beneficiados por estos servicios contribuirán con aportaciones en efectivo o con la realización de trabajos personales de beneficio para las comunidades en que habiten.

Régimen financiero del Seguro de Guarderías.

El monto de la prima para este seguro será del uno por ciento sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el veinte por ciento de dicho monto.

Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de estas prestaciones, independientemente que tengan o no trabajadores con derecho a la prestación de guardería.

II. DEL RÉGIMEN VOLUNTARIO (ARTÍCULO 240).

Es el conjunto de normas que regulan la incorporación voluntaria al instituto de personas excluidas de su protección, como de cualesquiera otra institución de equivalente de seguridad social; o bien la contratación con el instituto de seguros adicionales.

Derechos de las Familias

A tener un seguro de salud para sus miembros, para ese efecto, podrán celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del reglamento respectivo.

Los sujetos amparados por el seguro de salud para la familia son los señalados en el artículo 84 de esta Ley y se sujetarán a los requisitos que se indican en el mismo.

Todos los sujetos que voluntariamente se incorporen al seguro de salud para la familia incluyendo los familiares que se mencionan en el artículo 84 y alguno adicional, pagarán anualmente la cuota establecida clasificada de acuerdo al grupo de edad al que pertenezcan según lo dispuesto en la siguiente tabla, misma que será actualizada en Febrero de cada año de acuerdo al Índice Nacional de Precios al consumidor.

Tabla para el cálculo de cuotas.

Edad del miembro de la familia en años cumplidos	Cuota total en moneda nacional por miembro del grupo de edad señalado
0 a 19	889.00
20 a 39	1,039.00
40 a 59	1,553.00
60 o más	2,337.00

El estado contribuirá cubriendo mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del índice Nacional de Precios al Consumidor. (Ver transitorio decimonoveno)

Mexicanos que laboren en el extranjero

De la misma manera se podrá celebrar este tipo de convenios en forma individual o colectiva con trabajadores mexicanos que se encuentren laborando en el extranjero con el propósito de proteger a sus familiares residentes en el territorio nacional y a ellos cuando se ubiquen en éste.

4.3. MARCO LEGAL PARA LAS APORTACIONES AL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES. (INFONAVIT)

Aportaciones patronales

Son las cantidades que los patronos tienen que aportar al Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro, abiertas a nombre de los trabajadores en las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afore). Estas aportaciones se tienen que efectuar con base en el salario integrado de los trabajadores, a fin de otorgarles, para la adquisición de viviendas, financiamientos a largo plazo con tasas de interés preferenciales, inferiores a las que operan en el mercado financiero.

Objeto del Instituto (art. 3).

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

II -Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:

- a).- Adquirir habitaciones cómodas e higiénicas.
- b).- Construir, reparar, ampliar o mejorarlas.
- c).- Pagar pasivos contraídos por los conceptos anteriores.

III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

IV. Lo demás a que se refiere la fracción XII del apartado A del artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores establece.

Obligaciones de los patrones (art. 29).

I. - Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos en referencia a cambios de domicilio y de denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pagos. Asimismo las altas, bajas, modificaciones de salarios, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores, los cuales deberán presentarse dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir de que ocurran.

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

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro.

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

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente.

III.- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto.

A fin de que el Instituto pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarle la información relativa a cada trabajador.

IV.- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.

V.- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, a efecto de evitar duplicidad de acciones, el Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social la coordinación de estas acciones fiscales.

VI.- Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto.

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

VIII.- Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente cuando en los términos del Código Fiscal de la Federación, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros.

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

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

Tratándose de incapacidades expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, subsistirá la obligación del pago de aportaciones.

En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de la Ley del Instituto, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

Facultades del Instituto en los términos del Código Fiscal de la Federación (Art. 30).

I.- Determinar, en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, así como su actualización y recargos que se generen, señalar las bases para su liquidación, fijarlos en cantidad líquida y requerir su pago, podrá ordenar y practicar visitas domiciliarias, auditorias e inspecciones a los patrones, solicitándoles los documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones que les impone esta Ley del Instituto.

Las facultades de este Instituto se extinguen en el término de cinco años no sujeto a interrupción contado a partir de la fecha en que el mismo tenga conocimiento del hecho generador de la obligación. El plazo señalado sólo se suspenderá cuando se interponga el recurso de inconformidad previsto en esta Ley o se entable juicio ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

II.- Recibir en sus oficinas o a través de las entidades receptoras los pagos que deban efectuarse.

El Instituto deberá abonar a la subcuenta de vivienda del trabajador el importe de las aportaciones recibidas así como los intereses que correspondan al periodo de omisión del patrón. En caso de que no se realice el abono dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de cobro efectivo, los intereses se calcularán hasta la fecha en que éste se acredite en la subcuenta de vivienda del trabajador.

III. Realizar por sí o a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el cobro y la ejecución correspondiente a las aportaciones patronales y a los descuentos omitidos, sujetándose a las normas del Código Fiscal de la Federación.

IV.- Resolver en los casos en que así proceda, los recursos previstos en el Código Fiscal de la Federación, relativos al procedimiento administrativo de ejecución, así como las solicitudes de prescripción y caducidad planteadas por los patrones.

V.- Requerir a los patrones que omitan el cumplimiento de las obligaciones que esta Ley establece, la información necesaria para determinar la existencia o no de la relación laboral con las personas a su servicio.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público y el Instituto, indistintamente, sancionarán aquellos casos en que el incumplimiento de las obligaciones que la Ley del instituto establece. Así mismo en conjunto con el Instituto Mexicano del Seguro Social y las autoridades fiscales locales están facultados para determinar en caso de incumplimiento el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos.

VI.- Determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los patrones y demás sujetos obligados.

VII.- Ordenar y practicar en los casos de sustitución patronal, las investigaciones correspondientes así como emitir los dictámenes respectivos.

VIII.- Revisar los dictámenes formulados por contadores públicos.

IX.- Hacer efectivas las garantías del interés fiscal ofrecidas a favor del Instituto, incluyendo fianza, en los términos del Código Fiscal de la Federación.

X.- Conocer y resolver las solicitudes de devolución y compensación de cantidades pagadas indebidamente o en exceso.

XI.- Las demás previstas en la Ley del Instituto.

Periodicidad y fecha de pago de las aportaciones

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

El Instituto podrá emitir y notificar liquidaciones para el cobro de las aportaciones y descuentos a que se refiere este mismo artículo, en conjunto con las liquidaciones del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previo convenio de coordinación entre ambas instituciones.

4.4.- MARCO LEGAL PARA EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. (I.S.R.)

El artículo 110 de la ley del Impuesto sobre la renta define como 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.

Son asimilados a salarios los siguientes:

I. Las remuneraciones y demás prestaciones a trabajadores de gobierno.

II. Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción y los miembros de sociedades y asociaciones civiles.

III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.

IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último y cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos.

V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto como asalariados subordinados.

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

VI. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador o una parte relacionada del mismo, para adquirir acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.

Obligaciones de los patrones.

Las personas físicas y las personas morales que efectúen pagos de salarios o de asimilados a salarios tendrán las siguientes obligaciones: (art.118)

I. Efectuar las retenciones del artículo 113 y entregar en efectivo las cantidades resultantes del crédito al salario.

II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados de acuerdo a las disposiciones del artículo 177 y 178 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

III. Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate en la forma 37

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, solo estarán obligados a dar constancia a los trabajadores cuyos ingresos anuales hayan sido mayores a \$ 300,000.00; así como a los trabajadores que les comuniquen por escrito que van a presentar declaración anual

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 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 informativa sobre las personas a las que les hayan entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior.

VI. Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, 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 la Ley del Impuesto sobre la Renta.

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 el 15 de febrero, se efectuará dentro del mes siguiente a aquél en el que se termine anticipadamente el ejercicio.

Obligaciones de los trabajadores.

I. Proporcionar al patrón los datos necesarios para que 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 de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas en el año calendario 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 salarios y asimilados a salarios
- 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 salarios y salarios asimilados, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 113 de la Ley.

e) Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$400,000.00.

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 fin de que ya no se aplique nuevamente.

Cálculo del impuesto sobre la renta de sueldos y salarios.

Cálculo mensual del Impuesto sobre la renta

Los contribuyentes que hagan pagos por los conceptos de asimilados a salarios tienen la obligación de efectuar retenciones y enteros mensuales que se denominan pagos provisionales los cuales son a cuenta del impuesto anual. Cabe hacer mención que no se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Este cálculo mensual se basará a lo siguiente:

Determinación del impuesto antes de subsidio

La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, de acuerdo a la tarifa del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

TARIFA ARTÍCULO 113

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	28.00

Determinación del subsidio

El artículo 114 dispone que los contribuyentes tendrán derecho a un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 113, el cual se calculará aplicando la tarifa contenida en la siguiente tabla:

TARIFA ARTÍCULO 114

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	852.05	40.00
20,770.30	32,736.83	2,024.91	30.00
32,736.84	En adelante	3,030.10	0.00

TARIFA ARTÍCULO 115

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

En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente 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 a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes por concepto de Crédito al salario.

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

Cálculo anual del Impuesto sobre la Renta

Como habíamos mencionado anteriormente, los patrones calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados. A la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario se le aplica la tarifa del artículo 177 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que resulte aplicable en según el artículo 178 de la misma Ley, ya obtenido el impuesto se acreditarán los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 113. El impuesto a cargo se disminuirá con la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le correspondió al contribuyente, en el caso que esta suma sea inferior al impuesto determinado, se considerará como impuesto a cargo, en este caso, se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. Cuando resulte a favor, deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general.

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos por salarios, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor.

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118 de la Ley, el monto que le hubiere compensado.

Casos en que el patrón no hará el cálculo del impuesto anual

- a) Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.
- b) Hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$400,000.00.
- c) Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.

**CAPITULO V DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE CÁLCULO DE LAS
CONTRIBUCIONES DERIVADAS DE LOS SUELDOS Y SALARIOS**

**5.1. DETERMINACIÓN DE LA BASE DE CÁLCULO PARA IMPUESTO SOBRE
NÓMINA ESTATAL.**

A continuación se presenta los siguientes ejemplos de la determinación del cálculo de la base del impuesto:

Ejemplo 1:

La empresa denominada “El Mar Caribe S.A. de C.V.”, realizó los siguientes gastos por sueldos y prestaciones correspondientes al mes de Septiembre de 2007. Se determina la base del impuesto estatal con los siguientes conceptos que se enlistan a continuación:

CONCEPTO	MONTO PAGADO	INTEGRA	NO INTEGRA
SUELDOS	20,500.00	20,500.00	
VACACIONES	1,200.00	1,200.00	
PRIMA VACACIONAL	300.00	300.00	
PTU	4,400.00		4,400.00
AYUDA PARA PASAJE	700.00	700.00	
OTRAS	1,000.00	1,000.00	
GRATIFICACIONES			
SUBSIDIO POR INCAPACIDAD	120.00		120.00
PRIMA DOMINICAL	60.00	60.00	
PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA	200.00	200.00	
HORAS EXTRAS	150.00	150.00	
LIQUIDACION O FINIQUITOS	4,500.00		4,500.00
COMISIONES	80.00	80.00	
CREDITO AL SALARIO	900.00		900.00
AYUDA DE DESPENSA	300.00	300.00	
TOTALES	34,410.00	24,490.00	9,920.00

BASE DEL IMPUESTO \$ 24,490.00

(x) TARIFA 2%

IMPUESTO A CARGO \$ 489.80

Ejemplo 2:

La CIA "La Bahía S.A de C.V", tiene las siguientes erogaciones correspondientes al mes de Septiembre del 2007.

CONCEPTOS	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3	TOTAL EROGACIONES	GRAVADO	EXENTO
Salario mensual	1,500.00	2,400.00	5,500.00	9,400.00	9,400.00	
Despensa	300	500	1,500.00	2,300.00	2,300.00	
Vacaciones	300		2,000.00	2,300.00	2,300.00	
Prima vacacional	75		500	575	575	
Crédito al salario	350	250		600		600
Horas Extras	75		180	255	255	
Puntualidad y asistencia	55	120	90	265	265	
Comisión de venta		800		800	800	
PTU		2,000.00	1,200.00	3,200.00		3,200.00
ISR Retenido			25.00	25.00		25.00
Aguinaldo			2,800.00	2,800.00	2,800.00	
Liquidación			1,800.00	1,800.00		1,800.00
TOTAL	2,655.00	6,070.00	15,595.00	24,320.00	18,695.00	5,625.00

BASE DEL IMPUESTO	18,695.00
(x) TARIFA	2%
IMPUESTO A CARGO	373.90

5.2 DETERMINACIÓN DE LA BASE DE CÁLCULO PARA APORTACIONES AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Salario Mínimo General del D.F 50.57
 Salario Mínimo General de la Zona C 47.60

Determinación del salario base de cotización

Ingresos mensuales	7,052.80
(/) Días del mes	30
(=) Salario diario	235.09
(+) Prima vacacional (sueldo diario x 6 días x 25%/365)	0.97
(+) Aguinaldo (Sueldo diario x 15 días /365)	9.66
(=) Salario base de cotización	245.72

Determinación de la liquidación mensual

Trabajador con salario base de cotización de	245.72
Prima del seguro de Riesgos de Trabajo de	1.13065%

1.- Determinación de la base de cotización Mensual

Sueldo diario	245.72
(x) días del mes	30
(=) Base de Cotización	7,371.63

2.- Determinación de la cantidad a cargo del trabajador

Enfermedades y maternidad	
a) Prestaciones en dinero	
(7371.63 x .25%)	18.43
b) Prestaciones en especie	
Salario base de cotización	7,371.63
(-) 3 salarios Mínimos Generales del D.F mensuales	
(50.57 x 3 x 30)	4,551.30
(=) Diferencia	2,820.33
(x) Tasa	0.56%
(=) Cuota	15.79
C) Prestaciones en especie (pensionados)	
(7,371.63 X 0.375%)	27.64
(+) Invalidez y vida	
(7,371.63 X 0.625%)	46.07
(=) Cuota obrera mensual	107.94

3.- Determinación de la cantidad a cargo del patrón.

Enfermedades y maternidad		
a) Prestaciones en dinero		
(7,371.63 x .01%)(0.70%)	51.6	
b) Prestaciones en especie		
* Cuota fija por trabajador		
(50.57 x 30)	1,517.10	
(x)Factor	19.75%	
(=)Cuota	299.63	
* Cuota adicional		
	7,371.63	
Salario base de cotización		
(-) 3 Salario Mínimos Grales. del D.F mensuales		
(50.57 x 3 x 30)	4,551.30	
(=)Diferencia	2,820.33	
(x)Tasa	1.59%	
(=)Cuota	44.84	396.07
c) Prestaciones en especie (pensionados)		
(7,371.63 x 1.05%)		77.40
(+) Invalidez y vida		
(7,371.63 x 1.75%)		129.00
(+) Riesgo de trabajo		
(7,371.63 x 1.13065%)		83.35
(+) Guarderías y prestaciones sociales		
(7,371.63 x 1%)		73.72
(=) Cuotas patronales mensuales		
		759.54

4.- Determinación del total de cuotas mensuales obrero-patronales al IMSS

Cuota obrera mensual	107.94
(+) Cuota obrera patronal mensual	759.54
(=) Total a pagar mensual	867.48

Determinación de la liquidación bimestral de las cuotas al IMSS

1.- Para el seguro de retiro (cuota patronal)

Salario base de cotización mensual	7,371.63
(x) Factor	2%
(=) Cuota patronal mensual al seguro de retiro	147.43

2.- Para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez

a) Cuota del trabajador	
Salario base de cotización mensual	7,371.63
(x) Factor	1.125%
(=) Cuota obrera mensual	82.93
b) Cuota del patrón	
Salario base de cotización	7,371.63
(x) Factor	3.150%
(=) Cuota patronal mensual	232.21
Cuota por pagar respecto a los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez	
Cuota obrera mensual	82.93
(+) Cuota patronal mensual	232.21
(=) Cuota mensual por el Seguro de CEAV	315.14

5.3 DETERMINACIÓN DE LA BASE DE CÁLCULO PARA LAS APORTACIONES AL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

Determinación mensual de las aportaciones al INFONAVIT		
	Sueldo diario integrado (SBC)	245.72
(x)	días del mes	30
(=)	Salario Diario Integrado mensual	7,371.63
(x)	5%	5%
(=)	Aportaciones mensuales al INFONAVIT	368.58

5.4 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Obtención de la proporción para determinar el subsidio acreditable

Monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos del capítulo de sueldos de la LISR	161,300.00
Total de las erogaciones efectuadas en el mismo, por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales	
(/) subordinados	177,800.00
(=) Proporción para determinar el subsidio acreditable	0.91

Obtención del factor del subsidio no acreditable

$2(1-\text{proporción})$	
$2(1-0.91)$	
(=) factor de subsidio no acreditable	0.19

Límites de exención			
Concepto	Días exento	S.M.G de la zona C	Total exento
Prima Vacacional	15	47.60	714.00
Aguinaldo	30	47.60	1,428.00

EJEMPLO

Trabajador A	Importe	Exento	Gravado
Sueldo	1,447.04		1,447.04
Prima Vacacional	71.40	71.40	-
Aguinaldo	714.00	714.00	-
Totales	2,232.44	785.40	1,447.04

Trabajador B	Importe	Exento	Gravado
Sueldo	4,341.12	-	4,341.12
Prima Vacacional	214.20	214.20	-
Aguinaldo	2,142.00	1,428.00	714.00
Totales	6,697.32	1,642.20	5,055.12

Trabajador C	Importe	Exento	Gravado
Sueldo	8,682.24	-	8,682.24
Prima Vacacional	428.40	428.40	-
Aguinaldo	4,284.00	1,428.00	2,856.00
Totales	13,394.64	1,856.40	11,538.24

1.- Determinación del impuesto según la tarifa del artículo 113			
	Trabajador A	Trabajador B	Trabajador C
Ingresos obtenidos en el mes por sueldos y salarios	1,447.04	5,055.12	11,538.24
(-) Limite inferior tarifa artículo 113	496.08	4,210.42	8,601.51
(=) Excedente sobre limite inferior	950.96	844.70	2,936.73
(x) Por ciento aplicable sobre el excedente del limite inferior	10	17	28
(=) Impuesto marginal	95.10	143.60	822.28
(+) Cuota fija	14.88	386.31	1,228.98
(=) Impuesto según la tarifa del artículo 113	109.98	529.91	2,051.26

2.- Determinación del subsidio acreditable artículo 114			
a) Determinación del subsidio total			
Base gravable	1,447.04	5,055.12	11,538.24
(-) Limite inferior tarifa artículo 114	496.08	4,210.42	10,298.36
(=) Excedente sobre limite inferior	950.96	844.70	1,239.88
(x) Por ciento aplicable sobre el excedente del limite inferior tarifa art. 113	10	17	28
(=) Impuesto marginal	95.10	143.60	347.17
(x) Porcentaje de subsidio sobre impuesto marginal	50.00	50.00	40.00
(=) Subsidio sobre impuesto marginal	47.55	71.80	138.87
(+) Cuota fija de subsidio	7.44	193.17	852.05
(=) Subsidio total	54.99	264.97	990.92
Subsidio total	54.99	264.97	990.92
(x) Factor de subsidio no acreditable	0.19	0.19	0.19
(=) Subsidio no acreditable	10.45	50.34	188.27
b) Obtención del subsidio acreditable			
Subsidio total	54.99	264.97	990.92
(-) Subsidio no acreditable	10.45	50.34	188.27
(=) Subsidio acreditable según la tarifa del artículo 114	44.54	214.63	802.64

3.- Determinación del Crédito al Salario			
Base gravable	1,447.04	5,055.12	11,538.24
Aplicación de la tabla del artículo 115			
(=) Crédito al salario	407.02	324.87	-

4.- Determinación del impuesto a retener					
		Impuesto según la tarifa del artículo 113	109.98	529.91	2,051.26
	(-)	Subsidio acreditable según la tarifa del artículo 114	44.54	214.63	802.64
	(=)	Impuesto sobre sueldos y salarios	65.44	315.28	1,248.62
	(-)	Crédito al Salario	407.02	324.87	-

	(=) Impuesto sobre sueldos y salarios a retener (cuando el Crédito al Salario sea menor)			1,248.62
	(=) Crédito al Salario a pagar (cuando el crédito al salario es mayor)	341.58	9.59	

Tarifas utilizadas

Tipo de tarifa: Mensual

Año: 2007

Impuesto

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	% para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
0.01	496.07	0	3
496.08	4,210.41	14.88	10
4,210.42	7,399.42	386.31	17
7,399.43	8,601.50	928.46	25
8,601.51	En adelante	1,228.98	28

Subsidio

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	% para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
0.01	496.07	0	50
496.08	4,210.41	7.44	50
4,210.42	7,399.42	193.17	50
7,399.43	8,601.50	464.19	50
8,601.51	10,298.35	614.49	50
10,298.36	20,770.29	852.05	40
20,770.30	32,736.83	2,024.91	30
32,736.84	En adelante	3,030.10	0

Crédito al Salario

Para ingresos de	Hasta ingresos de	Crédito al salario diario
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

CONCLUSIONES

Como hemos estado comentando en el transcurso de este proyecto, actualmente es de gran prioridad conocer y dominar en forma precisa tanto para el empleador como para sus subordinados las herramientas y factores que intervienen en la adecuada determinación de las contribuciones que se derivan de sueldos y salarios.

Por tal motivo en este documento se expusieron las disposiciones más relevantes para entender y aplicar de una manera sencilla y práctica los aspectos legales que rigen las percepciones y deducciones de los salarios de los trabajadores, para que estos sean justos y equitativos, logrando de esta manera unas finanzas confiables y un beneficio directo al trabajador a través del conocimiento de aquellos conceptos que integran su salario.

Sabemos que el gasto público se subsidia por medio de las contribuciones de las personas Físicas y Morales, nosotros como parte de ellas, tenemos la obligación de contribuir en tiempo y forma así como el derecho de recibir beneficios de las mismas.

El impuesto sobre nómina estatal y el Impuesto sobre la Renta son contribuciones las cuales son administradas directamente por el gobierno estatal y federal según se trate, el primero es atribuible al patrón, su base de cálculo se integra por todas aquellas erogaciones que realice por las percepciones que reciban sus trabajadores aplicando una tasa del 2 %. En el caso del Impuesto sobre la Renta, el patrón es el encargado de retener al trabajador y enterar el importe a su cargo cuando

sea el caso, la retención surtirá efectos cuando la remuneración diaria otorgada exceda de 4 salarios mínimos de lo contrario tendrá el beneficio de recibir el crédito al salario correspondiente.

Las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) así como al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) como su nombre lo indica sus fines son destinados para la seguridad social y para la vivienda respectivamente, estos son determinados en base al salario diario integrado no pudiendo ser menores al salario mínimo del área geográfica, ni tampoco excederse del salario máximo de cotización, el primero exenta al trabajador cuando percibe un salario mínimo, obligando al patrón a cubrirlos en su totalidad, sin embargo al rebasar este límite, por el excedente el trabajador pagará parte de las cuotas. Por lo contrario las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) es únicamente cubierto por el patrón.

En nuestra opinión esta tesis posee los elementos y la información básica y esencial para la aplicación correcta de las contribuciones objeto de este estudio de acuerdo a sus disposiciones legales, ya que el sistema tributario mexicano cada día es más complejo y con variantes continuas, impidiendo de esta forma la completa comprensión y cumplimiento de sus disposiciones. Así mismo es indispensable que cada día y conforme a los cambios que se dan, siempre consideremos la opción de estar actualizados ante esta situación, por tal motivo esta tesis es un arma esencial que funciona como base fundamental para el logro de este objetivo.

ABREVIATURAS

C.F.F.

Código Fiscal de la Federación

I.M.S.S.

Instituto Mexicano del Seguro Social.

INFONAVIT

Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

I.S.R.

Impuesto sobre la Renta.

L.F.T.

Ley Federal del Trabajo.

LINFONAVIT

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

L.I.S.R.

Ley del Impuesto sobre la Renta.

L.S.S.

Ley del Seguro Social.

GLOSARIO

ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO (AFORES).

Son entidades financieras privadas, públicas o sociales encargadas de individualizar las cuotas del seguro de retiro, cesantía y vejez, administrar las cuentas individuales pertenecientes a cada trabajador e invertir sus fondos por conducto de las sociedades de inversión especializadas operadas por ellas a cambio del cobro de la comisión que apruebe la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). Además llevar registro de las aportaciones del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT).

ASIGNACIÓN FAMILIAR.

Es una ayuda económica por concepto de carga familiar que se adiciona a la pensión otorgada.

AYUDA ASISTENCIAL.

Es una ayuda económica al pensionado o a su viuda cuando por su estado físico requieran ineludiblemente de la asistencia de otra persona de manera permanente o continua; o bien por carecer el asegurado de familiares.

CAPITAL CONSTITUTIVO.

Es el reintegro patronal al instituto del costo de las prestaciones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social al trabajador por no haber sido inscrito por el patrón o haberlo inscrito con un salario inferior.

CÉDULA DE LIQUIDACIÓN.

Es el medio magnético, digital, electrónico o de cualquier otra naturaleza o bien el documento impreso mediante el cual el Instituto, en ejercicio de sus facultades determina los créditos fiscales a su favor previstos en la Ley. Esto ante el incumplimiento patronal u omisiones totales o parciales.

CONSERVACIÓN DE DERECHOS.

Es el periodo durante el cual el trabajador que es dado de baja del Instituto Mexicano del Seguro Social conserva aún su derecho a las prestaciones relativas. Esta disposición no es aplicable al ramo de cesantía y vejez.

CONTRIBUCIÓN TRIPARTITA.

Régimen donde el monto relativo de las cuotas es cubierto por los patrones, trabajadores y el Estado.

COTIZACIONES.

Es el reconocimiento de las semanas cotizadas con anterioridad a la baja de un trabajador y al reingresar al régimen obligatorio del Seguro Social. La interpretación del Instituto Mexicano del Seguro Social es que no se suprime este derecho para el ramo de cesantía y vejez.

CUENTA INDIVIDUAL.

Es aquella que se abre para cada asegurado en las Administradoras de fondos para el Retiro para que se depositen en la misma las cuotas obrero patronales y la estatal por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos, se integra por las subcuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez del Fondo Nacional de la Vivienda y de aportaciones voluntarias.

CUOTAS.

Son pagos de carácter fiscal que realizan los trabajadores, patrones y sujetos obligados al instituto para el financiamiento de las prestaciones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

ENTIDAD RECEPTORA.

Son los bancos u otras entidades autorizadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social o el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores para que recauden sus cuotas.

INPC. ÍNDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR.

Lo publica el Banco de México en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el día 10 de cada mes. Dicho índice corresponde al mes anterior del que se publica.

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.

MONTO CONSTITUTIVO.

Es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia con una institución de seguros.

ORGANISMO DESCENTRALIZADO.

Institución definida por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal con personalidad jurídica y patrimonio propio, constituida con fondos o bienes provenientes de la Administración Pública Federal; su objetivo es la prestación de un servicio público o social, la explotación de bienes o recursos propiedad de la nación, la investigación científica y tecnológica y la obtención o aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social.

ORGANISMO PÚBLICO.

Término genérico con el que se identifica a cualquier dependencia, entidad o institución de la Federación que tenga o administre un patrimonio o presupuesto formado con recursos o bienes federales.

ORGANISMO PÚBLICO AUTÓNOMO.

Ente público dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, creado por decreto para no depender del Poder Ejecutivo ni de ningún otro Poder (Legislativo o Judicial), con objeto de actuar con independencia, imparcialidad y objetividad en sus funciones; para efectos presupuestarios y contables, como ejecutores de gasto, están obligados a cumplir con las leyes y normatividad vigentes en las materias; para fines de presentación, su información presupuestaria y contable se incluye en el Sector Central.

PATRÓN.

Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

PENSIÓN.

La renta vitalicia o el retiro programado.

PENSIONADO.

Persona que por resolución del Instituto Mexicano del Seguro Social percibe de una empresa aseguradora la prestación económica llamada pensión, derivada de la acumulación del número requerido de cotizaciones y fondos suficientes en su cuenta individual o bien obtenida en su carácter de beneficiarios, contratando una renta vitalicia. Asimismo recibiendo retiros programados de una administradora de fondos para el retiro. Además de los que reciben pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social en apego a la anterior Ley del seguro Social.

PENSIÓN GARANTIZADA.

Es la que el estado asegura a favor de los asegurados que cumpliendo con los requisitos de edad y semanas cotizadas exigidas para una pensión de cesantía o vejez, no alcanzan a pagar con los fondos de su cuenta individual la contratación de un seguro de renta vitalicia. Equivale a un salario mínimo general del Distrito Federal y adoptará la forma de retiros programados.

Pensiones por riesgos de trabajo, invalidez, cesantía en edad avanzada, vejez, retiro, viudez, orfandad o ascendencia.

PERIODOS DE ESPERA.

Es el número de semanas cotizadas que debe reunir en cada caso un trabajador para acceder a las prestaciones de la ley del seguro social.

PERSONA FÍSICA.

Es todo individuo sujeto a un gravamen fiscal.

PERSONA MORAL.

Es toda sociedad mercantil u organismo que realice actividades empresariales, se consideran también las instituciones de crédito y las sociedades y asociaciones civiles.

PRESTACIONES.

Son los beneficios tanto en dinero como en especie a que tienen derecho los derechohabientes.

PRESTACIONES LABORALES.

En la administración pública son los beneficios complementarios al sueldo que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales.

PRIMA.

Se designa a la aportación para el financiamiento de un seguro que sea exclusivamente patronal (riesgos de trabajo, guarderías y prestaciones sociales, ramo de retiro.)

PRIMA MÍNIMA DE RIESGO.

Es la que debe pagar el patrón en el seguro de riesgos de trabajo porque cubre los gastos de administración de este seguro y es equivalente a 0.005 (0.05%) del salario base de cotización.

PRIMA VACACIONAL.

Derecho de los trabajadores a percibir un pago con base en un porcentaje sobre el sueldo presupuestario que les corresponda, durante el periodo de vacaciones.

RECAUDACIÓN FISCAL.

Proceso mediante el cual las autoridades tributarias cobran a los causantes y contribuyentes todo tipo de impuestos, derechos, productos, aprovechamientos, y contribuciones establecidos en la Ley de Ingresos de la Federación.

REGLAMENTO.

Disposición legislativa expedida por el Poder Ejecutivo en uso de sus facultades constitucionales para hacer cumplir los objetivos de la Administración Pública Federal. Su objeto es aclarar, desarrollar o explicar los principios generales contenidos en la ley a que se refiere para hacer más asequible su aplicación.

RENTA VITALICIA.

Se refiere al 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.

SALARIO INTEGRADO (O BASE DE COTIZACIÓN).

Es la base a la que se le aplican los porcentajes de las cuotas para efectuar su pago. Se constituye con la cuota diaria y demás elementos fijados en el artículo 5º fracción XVIII de la Ley del Seguro Social.

SEGURO ADICIONAL.

Es la contratación de un patrón con el Instituto Mexicano del Seguro Social a efecto de que este satisfaga el incremento de las prestaciones o su otorgamiento en mejores condiciones que las fijadas en un contrato colectivo de ley mediante el pago de las cuotas convenidas al efecto.

SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA.

Es un convenio por virtud del cual los miembros de la familia son amparados con las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad a cambio de un pago anual al Instituto Mexicano del Seguro Social previsto en el artículo 242 de la Ley del seguro social.

SEGURO DE SOBREVIVENCIA.

Aquel 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 le asignará después del fallecimiento del pensionado (art.159). Es decir es el seguro del que derivan las pensiones para los beneficiarios.

SEGURIDAD SOCIAL.

Sistema implantado por el Gobierno Federal bajo un enfoque integral de bienestar del trabajador y su familia, que consiste en proporcionar atención a las necesidades básicas en materia de salud, capacitación, cultura, recreación, apoyo financiero y protección del trabajador en casos de accidente, jubilación, cesantía y muerte.

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (S.A.T.)

Órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público creado por la Ley del Servicio de Administración Tributaria con carácter de autoridad fiscal que tiene por objeto la realización de una actividad estratégica del Estado consistente en la determinación, liquidación y recaudación de impuestos, contribuciones de mejoras, derechos, productos, aprovechamientos federales y de sus accesorios para el financiamiento del gasto público. El Servicio de Administración Tributaria goza de autonomía de gestión presupuestaria para la consecución de su objeto y de autonomía técnica para dictar sus resoluciones.

SINIESTRALIDAD.

Es el grado de peligrosidad a que están expuestos los trabajadores; se conforma tomando en cuenta la frecuencia y gravedad de los accidentes y enfermedades de trabajo así como de factor de prima que garantiza el equilibrio financiero del seguro de riesgos de trabajo.

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (S.A.R.)

Prestación de seguridad establecida en la Ley del Seguro Social teniendo como objetivo principal el formar un mecanismo de ahorro a largo plazo y de aseguramiento para el trabajador en caso de retiro, incapacidad, desempleo o muerte, sustentado en una base financiera sólida. Este sistema se creó el 24 de febrero de 1992 mediante la aprobación de una serie de modificaciones a las leyes del Seguro Social y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda; se forma con las cuotas o aportaciones que los patrones están obligados a cubrir, mismas que son equivalentes al dos por ciento sobre el salario base de cotización. Dichas cuotas se entregan a las instituciones de crédito para su abono en cuentas individuales a favor de los trabajadores.

SUBSIDIOS.

Asignaciones que el Gobierno Federal otorga para el desarrollo de actividades prioritarias de interés general a través de las dependencias y entidades a los diferentes sectores de la sociedad, con el propósito de apoyar sus operaciones, mantener los niveles en los precios, apoyar el consumo, la distribución y comercialización de los bienes, motivar la inversión, cubrir impactos financieros, así como para el fomento de las actividades agropecuarias, industriales o de servicios. Estos subsidios se otorgan mediante la asignación directa de recursos o a través de estímulos fiscales.

SUMA ASEGURADA.

Es la cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador, es decir, es la cantidad que el Instituto Mexicano del Seguro Social debe aportar para completar los fondos de la cuenta individual del trabajador a fin de que este pueda adquirir su pensión ante una empresa de seguros.

BIBLIOGRAFÍA

Taller de Prácticas Fiscales 2007.

Pérez Chávez-Campero-Fol

Tax Editores Unidos, S.A de C.V

Pago de Impuestos en Español 2007.

C.P Carmen Cárdenas Peña

Ediciones Rocar

Nueva Ley del Seguro Social Comentada

Norahenid Amescua Ornelas

Ediciones Gasca Sicco

Novena Edición 2002

Ley Federal del Trabajo

Anaya Editores S.A

Ley de Hacienda del Estado de Q.Roo

www.sh.qroo.gob.mx/compendio/leyhda

Multiagenda Fiscal 2007
Ley del Impuesto Sobre la Renta
Código Fiscal de la Federación
Ediciones Fiscales ISEF S.A
Décima Séptima Edición enero 2007

Fisco Nóminas
Ley del Seguro Social
Ley del INFONAVIT
Ediciones fiscales ISEF S.A
Vigésima Séptima Edición Enero de 2007.

Internet

www.offixfiscal.com.mx