

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán

***“ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES QUE INTEGRAN EL SALARIO  
PARA EFECTOS DE IMSS E ISR.”***

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADO EN CONTADURÍA**

P R E S E N T A N:

**María Guadalupe García Escoto,**

**María De Jesús Orozco Figueroa,**

**Rogelio López Cruz**

**ASESOR:** Mtro. Arturo Sánchez Mondragón



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.

## De María De Jesús Orozco Figueroa:

### **A DIOS**

*Gracias padre mió por haberme permitido existir, por haberme dado ha mis padres, ya que junto contigo lograron darme las herramientas necesarias para terminar mis estudios y ser una persona de bien.*

### **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓMA DE MÉXICO**

*Gracias por darme la oportunidad de ser sangre azul y piel dorada, por ser parte de este recinto que esta lleno de conocimientos poder darme las herramientas necesarias para mi desarrollo profesional.*

### **FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN C-4**

*Gracias por darme un lugar en tus aulas, por dejarme utilizar todas las herramientas que tienes para lograr un sueño que el día de hoy es posible, por mis profesores que Aportaron sus conocimientos para ser un buen profesionista.*

### **A MI ASESOR, MTRO. ARTURO SÁNCHEZ MONDRAGÓN**

*Muchísimas gracias por haber aceptado ser nuestro asesor por haber dedicado su tiempo a nuestro proyecto por haberme permitido conocerlo, por dejar sus conocimientos en este recinto muchas gracias.*

### **MAMÁ**

*Gracias por darme la vida y dejarme ser parte de ti, por ser un ejemplo en mi vida, por estar siempre conmigo en los momentos de alegría y tristeza, por tus palabras de aliento, por luchar con migo día a día., por tus develadas haciendo tareas. Muchas gracias mami por que por todo ese esfuerzo y apoyo incondicional que me brindaste he logrado concluir un proyecto de vida, y un sueño que siempre compartimos juntas, te quiero mucho mami.*

### **PAPÁ**

*Gracias papá por ser un ejemplo para la familia, tu me enseñaste que en la vida hay que luchar por lo que se quiere y que para obtenerlo es necesario poner empeño en lo que hacemos yo te quiero y te respeto, por que me enseñaste lo que es la responsabilidad, tu eres un ejemplo claro de eso ya que nunca nos faltó nada y en la medida de tus posibilidades me diste las herramientas para lograr mi sueño que también es el tuyo gracias por tu apoyo incondicional. Te quiero mucho papá.*

### **A MIS HERMANOS LUIS Y MICHEL**

*Solo quiero decirles que los quiero mucho y que siempre voy a estar con ustedes cuando me necesiten, recuerden que la vida es hermosa y que hay que disfrutarla al máximo. No dejen de estudiar cumplan con sus sueños, objetivos y metas para que el día de mañana sean hombres de éxito y sean un buen ejemplo para sus familias, recuerden que es la única herencia que nos dejan nuestros padres.*

### **A MI HERMANA LILIANA**

*Hola nena ya comenzaste una nueva vida y eso me da mucho gusto por que has aprendido a enfrentar las situaciones difíciles con mucha valentía, recuerda que la vida es hermosa y que a pesar de todas las adversidades que has tenido que enfrentar tienes una familia que te quiere y apoya en todo y que nunca te va dejar sola, no la decepciones quiérete mucho y sigue luchando por ser feliz y cuando sientas que no puedes solo ve a tu niña y ella te dará fuerzas para seguir adelante, ella es ahora tu mayor fortaleza no lo olvides te quiero mucho y siempre vas a contar con mi apoyo.*

### **A MI SOBRINA YULIANA**

*Mi nena hermosa aun eres muy pequeña, pero se que serás una niña muy feliz, por que tienes mucha gente que te ama. Yo siempre estaré a tu lado para apoyarte en lo que necesites, solo quiero que sepas que te quiero mucho. Y gracias por permitirme estar a tu lado en tus pequeños descubrimientos. Te quiero mucho yuli*

### **A MANUEL.**

*Gracias mi amor por siempre estar conmigo en los momentos de alegría y tristeza, por compartir sueños, por dejarme descubrir a tu lado el significado del amor, por tu paciencia y tu confianza, gracias por ser mi amigo y mi pareja al mismo tiempo. Gracias por todo. Te amo.*

### **A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS DE TESIS. LUPITA Y ROGELIO.**

*Gracias por su amistad por compartir muchos momentos agradables, por su apoyo incondicional y por estar juntos en este proyecto que es muy importante para los tres. Los quiero mucho y espero que esto sea el principio de muchos proyectos juntos. Recuerden siempre que contarán conmigo para lo que necesiten*

## De María Guadalupe García Escoto:

*Son muchas las personas a las que me gustaría agradecer su amistad, apoyo, ánimo y compañía, algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en el corazón. Sin importar en donde estén o si alguna vez llegan a leer estas dedicatorias quiero darles las gracias por formar parte de mi y por todo lo que me han brindado.*

### **A Dios**

*Por darme la vida, por guiarme y llenarme de grandes bendiciones, por permitirme cumplir este sueño y por darme una gran familia.*

### **Universidad Nacional Autónoma De México**

*A la máxima casa de estudios por abrir sus puertas llenas de conocimiento, que me permitieron avanzar a una etapa mas de mi vida profesional, por darme el orgullo de ser universitario.*

### **Facultad De Estudios Superiores Cuautitlán**

*Por formarme con el mejor nivel académico, por cada uno de mis profesores que me brindaron sus conocimientos y experiencias que fueron ejemplos de vida y por darme momentos tan inolvidables con todas aquellas personas que me permitió conocer durante estos cinco años de los que me llevo lo mejor de cada uno.*

### **A mi asesor, Mtro. Arturo Sánchez Mondragón**

*Gracias por su apoyo y dirección en el desarrollo de este trabajo, y por su dedicación a la docencia.*

## **MI FAMILIA**

### **A mis padres Enriqueta Escoto y José Luís García**

*Aun que no estén conmigo a ustedes les debo la vida, por ustedes estoy aquí, gracias.*

### **A Mis Abuelos: Estela y Macario**

*Por darme su apoyo en cada momento de mi vida, por que sin importar hicieron grandes esfuerzos para que cumpliera esta meta gracias por darme sus consejos y por creer en mi, gracias por darme su mano siempre.*

### **A Mi Herman: Lili**

*A ti Lili por que eres parte fundamental de mi vida, por darme tu apoyo en todo momento, gracias por ser mi hermanita, gracias por estar aquí.*

### **A Mis Tíos**

*Abelardo, José, Irma, Hilda y Sergio*

*Gracias por el apoyo incondicional que tuve de cada uno de ustedes y por sus ejemplos y el consejo que recibí, gracias por motivarme a cumplir con esta meta, de verdad les agradezco infinitamente su esfuerzo.*

### **A mis compañeros de tesis: Mary y Rogelio**

*Gracias por ser parte de este proyecto, gracias por la oportunidad que tuvimos de aprender juntos, gracias Mary por tus consejos y por brindarme tu apoyo y amistad, a ti Roy por compartir tus conocimientos conmigo los cuales me han ayudado profesionalmente, por tu apoyo moral y tu amistad.*

*Gracias amigos por llegar juntos a esta meta, les deseo grandes éxitos*

### **A todos aquellos compañeros de los que aprendí mucho.**

*Sandra Anselmo, gracias por tus consejos y ejemplo, Angy Verdiguél gracias por tu apoyo y tu amistad, por todas esas experiencias que hemos compartido, Mario Lucero por la oportunidad de conocernos, por los muchos o pocos momentos que compartimos de los que aprendí de ti, por los conocimientos que compartiste conmigo gracias por tu amistad, Leticia Flores gracias por ser una gran amiga y por aquellas alegrías que compartimos.*

*Gracias a todos con los que compartí cinco años y que fueron parte de este recorrido: Tere, Lore, Alma, Yosce, Edith, Maggi, Mi primo Ale, Iván, Alfredo, Omar, Israel, Cesar, Eladio, David, Adrian, José Luís, Joel, Gillel, Morlan, Pedro, Mayen, y todos los que fui conociendo en los diferentes semestres, que indudablemente de una o de otra manera contribuyeron.*

## De Rogelio López Cruz:

### **Universidad Nacional Autónoma De México**

*Por ser mi "Alma Mater" un profundo agradecimiento al recinto; Que durante mi desarrollo académico me brindo los conocimientos necesarios que hoy me respaldan profesionalmente. Por el orgullo de ser universitario. Por brindarme un espacio para aprender y crecer como ser humano*

*Por su valiosa tarea de formar profesionistas que sirvan a México y a la sociedad en general.*

### **Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán**

*A la que debemos no solo una educación y un nivel académico de excelencia, si no también un número ilimitado de recuerdos alegres e inolvidables, de momentos difíciles, de amistades invaluable que difícilmente se hallaran en otro lugar y de experiencias que solo se viven una sola vez. A los profesores que gracias a sus conocimientos y consejos, han logrado forjar el carácter de superación de cada uno de nosotros, los universitarios.*

### **A mi asesor, Mtro. Arturo Sánchez Mondragón**

*Mi especial agradecimiento por todas las horas dedicadas a la revisión y enriquecimiento de este trabajo, por su orientación y apoyo incondicional a lo largo de la carrera y durante la elaboración de esta tesis y principalmente por su dedicación a la enseñanza universitaria.*

### **A mis compañeras de tesis:**

*Por su esfuerzo y empeño en la dedicación del desarrollo de esta tesis. Logrando en equipo uno de los objetivos que tanto anhelábamos. Gracias, porque aprendimos juntos muchas cosas de la vida. Por el sacrificio durante esta importante labor. Y principalmente; Por su amistad incondicional.*

### **A mi mamá, Virginia Cruz López**

*Por que sin sus sabios consejos no seria la persona que ahora soy, gracias a su ayuda he logrado uno de los más grandes retos de mi vida. Gracias por enseñarme la perseverancia y el trabajo como herramientas para el futuro, por darme tanto amor cariño y buenos ejemplos, puedes estar segura de que todo ha valido la pena.*

### **A mi papá, Miguel López Bustamante**

*Aunque hace mucho que no nos vemos, se que estarías orgulloso de este logro.*

### **A mis hermanos: Javier, Miguel y Laura López Cruz**

*Porque realmente anhelo que logren tener una vida llena de éxitos como este que deseo compartirles. Aunque sus objetivos se vean muy lejos y difíciles de alcanzar atrévanse a llegar a lo inalcanzable, atrévanse a soñar, porque con esfuerzo, dedicación y con mucho trabajo pueden lograr lo que pretendan. Esta es solo una pequeña muestra de lo que pueden llegar a obtener...*

*No saben que alegría me da tenerlos como hermanos, gracias.*

### **A mi familia**

*Gracias a todos y cada uno de ustedes que con su ejemplo han forjado mis principios, les dedico este trabajo a mis tías: Emilia, Mariana, Patricia, Gloria, Elena, Rosario a mis tíos Martín, Gabriel, Alejandro, Crescencio, Juan, Antonio, porque siempre se encontraron en el momento precisó. A mis primos y primas Raquel, Tony, Fanny, Luís Alan, Julio, Laura, Luís Gabriel, Junior, Araceli, Héctor Orlando, Zaira, Erick, Omar, Alfredo, Emmanuel por estar unidos y buscar siempre ser mejores...gracias por dedicar su tiempo, esfuerzo, su apoyo moral, e inclusive económico.*

*A mi abuelita Paz, Fidelia e Isidro y en general a todos por formar parte de una gran familia fuente de inspiración y cariño.*

### **A Rosa González Fuentes**

*Por estar conmigo desde siempre, Gracias por llenar mi vida de felicidad y bendiciones, por todas las cosas que pasamos juntos; por toda la comprensión y el amor que te caracteriza. Muchas gracias*

### **A todos aquellos que me dieron su amistad y apoyo**

*Reciban este regalo como un sencillo reconocimiento por sus buenas acciones, estoy muy agradecido...Rosa Cardozo y Esteban Hernández, José Luís, Eva, María Luisa, Angélica y Alma Hernández Cardozo, en conjunto, por sus palabras aliento y confianza.*

*Familia González Fuentes, Por su apreciable ayuda en todo momento; Familia Cano.*

*A mis amigos: Julián Rojas F, Ana Laura Martínez, Pablo Suárez, Nancy Asensio, Jaime Becerril, Diana Aguilar, Angélica Verdiguél, Isabel Bacilio, Gabriela Pluma, Viviana Rivera, Yazmín Mendoza, Blanca Estela Muñoz, Edith Ruiz, Alicia Martínez, Liliana Vázquez, Apolonio García, Gabriel J V, Judith Valencia... de la FESC C4*

*A mis compañeros de trabajo quienes me han ilustrado en el medio laboral: Manuel Ramírez, Oscar Chávez, Ricardo Ramírez, Miguel Saavedra, Norma L Arreguín, Marcos Zubiri, Napoleón Valdez, Edgar y Oscar Prado, Miriam González, Dulce Estela Martínez, Pamela Ortiz, Belem Juárez, Edith Barrientos, Heriberto Soto, Alex Lauriano, Patricia Melina Marín.*

*A mis amigos y profesores de idiomas que siempre me impulsan, me reaniman y motivan, para concluir con otra aspiración, con otra fantasía por que no es suficiente con terminar una carrera tenemos que ir por más!!!*

*...Y a los que no se encuentran por falta de espacio, gracias por contribuir de alguna u otra forma, ya sea con algún buen o mal consejo, con su apoyo moral, e incluso espiritual...*

### **Y sobre todo A Dios**

*Le agradezco infinitamente por la oportunidad de vivir, por darme la fuerza necesaria para llegar al termino de este trabajo. Por todo lo que has hecho en mi vida. Por toda la alegría y tristeza que me permite seguir valorando lo que es existir.*



## **ÍNDICE**

	Pág .
INTRODUCCIÓN GENERAL	
CAPÍTULO 1 ANTECEDENTES	
ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	1
1.1 TRABAJO	1
1.2 TRABAJADOR	1
1.3 PATRON	2
1.4 SALARIO	2
1.5 JORNADA DE TRABAJO	2
1.5.1 JORNADA DIURNA	2
1.5.2 JORNADA NOCTURNA	3
1.5.3 JORNADA MIXTA	3
1.5.4 JORNADA CONTINUA	3
1.5.5 JORNADA DISCONTINUA	3
1.6 DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	3
1.6.1 POR OBRA DETERMINADA	3
1.6.2 POR TIEMPO DETERMINADO	3
1.6.3 POR TIEMPO INDETERMINADO	4
1.7 TIPOS DE CONTRATO LABORAL	4
1.7.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	4
1.7.1.1 ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	4
1.7.1.2 SUPUESTOS PARA LA VALIDEZ DEL CONTRATO	5
1.7.1.3 CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO	6
1.7.2 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	12
1.7.3 CONTRATO LEY	22
1.8 SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	23

1.9	RECISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	25
1.9.1	RESCISIÓN INJUSTIFICADA	28
1.9.2	RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON MAS DE 20 AÑOS	29
1.9.3	RESCISIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	31
1.9.4	CAUSAS ESPECIALES DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO EN EMPRESAS DE AUTOTRANSPORTE	31
1.9.5	RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO DE COMISIONISTAS	32
1.9.6	FORMALIDADES POR CUMPLIR EN LA RESCISIÓN DE RELACIONES LABORALES	32
1.10	TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	32
 CAPÍTULO 2 MARCO JURÍDICO  		
2.1	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	34
2.1.1	Art.5	34
2.1.1.1	Art.4 LFT	35
2.1.2	Art.123	36
2.2	DEFINICIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS	48
2.2.1	DEFINICIÓN DE ACUERDO A LA LEY DEL IMSS	48
2.2.2	DEFINICIÓN DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	48
2.2.3	DEFINICIÓN DE ACUERDO A LA LEY DEL ISR	49
2.3	RETRIBUCIONES LEGALES (LFT)	52
2.3.1	SALARIO	52
2.3.2	AGUINALDO	52
2.3.3	VACACIONES	53
2.3.4	SEPTIMO DÍA O DESCANSO SEMANAL	53
2.3.5	HORAS EXTRAS	53
2.3.6	REPARTO DE UTILIDADES	54
2.3.7	PRIMA DOMINICAL	54

2.3.8	PRIMA VACACIONAL	55
2.3.9	PROPINAS	55
2.3.10	EN ESPECIE	55
2.4	RETRIBUCIONES OPCIONALES (LFT)	55
2.4.1	PREMIO DE PUNTUALIDAD	56
2.4.2	PREMIO DE ASISTENCIA	56
2.4.3	DESPENSA	57
2.4.4	HORAS EXTRAS	58
2.4.5	AYUDA DE ALIMENTOS	58
2.4.6	AYUDA PARA HABITACIÓN	59
2.4.7	AYUDA DE TRANSPORTE	60
2.4.8	FONDO DE AHORRO	61
2.4.9	VALES PARA GASOLINA	63

### CAPÍTULO 3 ISR O SUBSIDIO PARA EL EMPLEO

3.1	ART.113 ISR	64
3.2	Disposiciones Transitorias DOF. 01/Oct/2007 ART. 8	66
3.3	APLICACIÓN	71

### CAPÍTULO 4 CASO PRÁCTICO

	INTRODUCCIÓN	72
4.1	CASOS PRÁCTICOS 2007	72
4.1.1	PREMIO DE PUNTUALIDAD 2007	72
4.1.2	PREMIO DE ASISTENCIA 2007	75
4.1.3	DESPENSA 2007	78
4.1.4	HORAS EXTRAS 2007	81
4.1.5	AYUDA DE ALIMENTOS 2007	87
4.1.6	AYUDA PARA HABITACIÓN 2007	90
4.1.7	AYUDA DE TRANSPORTE 2007	93
4.1.8	FONDO DE AHORRO 2007	96
4.1.9	VALES PARA GASOLINA 2007	99

4.2	CASOS PRÁCTICOS 2008	102
4.2.1	PREMIO DE PUNTUALIDAD 2008	102
4.2.2	PREMIO DE ASISTENCIA 2008	105
4.2.3	DESPENSA 2008	108
4.2.4	HORAS EXTRAS 2008	111
4.2.5	AYUDA DE ALIMENTOS 2008	116
4.2.6	AYUDA PARA HABITACIÓN 2008	119
4.2.7	AYUDA DE TRANSPORTE 2008	122
4.2.8	FONDO DE AHORRO 2008	125
4.2.9	VALES PARA GASOLINA 2008	128
	CONCLUSIONES	131
	GLOSARIO	132
	BIBLIOGRAFÍA	134

## **INTRODUCCIÓN**

En la actualidad el tema de sueldos y salarios adquiere un papel importante dentro de las organizaciones ya que genera un conflicto de intereses laborales.

Dentro de la seguridad social uno de los puntos importantes es la integración del salario base de cotización ya que de ello depende en gran medida las cuotas obrero patronales. Sin embargo, el problema de la integración del salario no radica en el procedimiento en si, sino en identificar los conceptos que forman o no parte de el.

Por lo que en esta tesis damos solución a esta temática fiscal y laboral analizaremos las prestaciones de las cuales el patrón puede optar para incrementar el salario y disminuir la carga fiscal, ya que el patrón como tal desconoce el sustento legal, las bases y en general los conceptos que puede emplear para incrementar el salario de sus trabajadores.

Este trabajo pretende brindar las herramientas necesarias para una correcta aplicación de estos elementos, permitiendo incrementar el salario neto de los trabajadores, sin ver afectada la carga impositiva del patrón con respecto de las cuotas obrero-patronales, las retenciones de ISR y demás obligaciones fiscales.

## **Capítulo 1**

### **ANTECEDENTES**

#### **1. Elementos de la relación de trabajo**

Consideramos importante que el lector conozca previamente los diferentes factores que intervienen en una relación laboral y en general para la integración de la nómina, ya que constituye las remuneraciones que se pagan a los trabajadores por su trabajo.

##### **1.1 Trabajo**

La palabra trabajo proviene del Latín TRABS o TRAEIS que significa “Una traba para los individuos”, “Que lleva implícito un esfuerzo de parte de quien lo ejecuta”.

Asimismo, proviene de la raíz latina LABARARE del verbo del mismo nombre que significa “Laborar”.

El diccionario de la real academia de la lengua española define al concepto como: “El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”.

En general “Es un Derecho y un deber sociales”.

##### **1.2 Trabajador**

Es la Persona Física que presta sus servicios a otra ya sea, Física o Moral. Es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o en ambos géneros, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Las características del trabajador se pueden mencionar de la siguiente manera:

- ✓ Debe ser persona física.
- ✓ Debe prestar el servicio de forma personal y no a través de otra.
- ✓ La prestación del servicio debe ser en forma subordinada. Cuando es el caso que el prestador del servicio se le ordena donde y como debe realizar su trabajo recibe una compensación, y se le proporcionan los medios de la empresa para la realización de las labores.

Subordinación es el elemento característico de la relación laboral a que se refiere el Art. 20 LFT consiste en la facultad que tiene el patrón, en todo momento dentro de las horas de servicio de mandar al trabajador, para el desarrollo del trabajo y, correlativamente, en la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo.

### **1.3 Patrón**

Es la persona Física o Moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

### **1.4 Salario**

Es la RETRIBUCIÓN que debe pagar el PATRÓN al TRABAJADOR por su TRABAJO.

El salario se integra por los siguientes conceptos:

- ✓ Pago por cuota diaria
- ✓ Gratificaciones
- ✓ Percepciones
- ✓ Habitación
- ✓ Primas
- ✓ Comisiones
- ✓ Prestaciones en especie
- ✓ Propinas
- ✓ Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo

### **1.5 Jornada de trabajo**

Es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El trabajador y el patrón podrán fijar la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales; Asimismo, los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo con le fin de permitir a los trabajadores el descanso del sábado o cualquier otro día.

Una jornada de trabajo será máxima de 8 horas.

Tipos de jornada de trabajo:

#### **1.5.1 Jornada diurna**

Debe durar 8 horas y las labores correspondientes a ella se realizan entre las 6 y las 20 horas.

### **1.5.2 Jornada nocturna**

Esta comprendida entre las 20 y las 6 horas y no debe de rebasar de 7 horas.

### **1.5.3 Jornada mixta**

Esta comprende periodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturnas, la duración máximas es de 7.5 horas siempre que el periodo de la jornada diurna sea menor de 3.5 horas, pues si comprende 3.5 o mas se considerara como jornada nocturna.

### **1.5.4 Jornada continua**

Se determina por las características de la actividad empresarial o por que así se fija en centro de trabajo, sin embargo esto no significa que la jornada deba ser interrumpida, pues ha de considerarse para el empleado un tiempo de reposo de media hora para que continúe con sus actividades, este lapso de considerara tiempo efectivo de labores.

### **1.5.5 Jornada discontinua**

Esta surge cuando se dispone de un tiempo libre intermedio, sin que haya sujeción patronal. Resulta común en jornadas superiores a 8 horas pactadas para descansar sábados y domingos

## **1.6 Duración de la relación de trabajo**

Las relaciones de de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o indeterminado, según el Art. 35 de la LFT.

### **1.6.1 Por obra determinada**

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, según el Art. 36 de la LFT.

### **1.6.2 Por tiempo determinado**

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:



- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley <Art 37 de la LFT>.

### **1.6.3 Por tiempo indeterminado**

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

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

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

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

## **1.7 Tipos de contrato laboral**

### **1.7.1 Contrato individual de trabajo**

El contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario determinado <Art. 20 LFT>.

#### **1.7.1.1 Elementos del contrato de trabajo**

- ✓ Consentimiento: Acuerdo entre las partes.
- ✓ Finalidad: La responsabilidad de la prestación del servicio de manera subordinada por ambas partes y la obligación de pagar un salario.

### 1.7.1.2 Supuestos para la validez del contrato

- Capacidad: Los menores de 14 años no podrán prestar sus servicios como trabajadores, y los mayores pero menores de 16 años, necesitan forzosamente autorización de sus padres o tutores.

Art. 22 LFT Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Art. 23 LFT Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

- Ausencia de vicios del consentimiento: Será causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador lo engañe con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezcan

Art. 47 LFT FRACC I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

- Forma:

Art. 24 LFT Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán 2 ejemplares por lo menos de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Art. 26 LFT La falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de dicha formalidad

### 1.7.1.3 Contenido del contrato de trabajo

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

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

Ejemplo: 1

### CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

En la Ciudad de Monterrey, Nuevo León, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, los que suscribimos por \_\_\_\_\_ y con domicilio en \_\_\_\_\_ de esta ciudad, a quien se llamará "P A T R O N"; y Por la otra \_\_\_\_\_ de nacionalidad \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ años de edad, de sexo \_\_\_\_\_ de estado civil \_\_\_\_\_ y domicilio en \_\_\_\_\_ de esta

ciudad, a quien se denominará " T R A B A J A D O R " por nuestros propios derechos hacemos constar que hemos convenido en celebrar un Contrato Individual de Trabajo, mismo que sujetamos al tenor de las siguientes:

C L A U S U L A S

PRIMERA.- El patrón quien tiene cubierta la planta de trabajadores necesarios para el desarrollo de sus labores normales de operación y que necesita contratar al Trabajador para que lleve a cabo las labores extraordinarias consistentes en

\_\_\_\_\_ que el personal de planta no puede realizar, con fundamento en lo dispuesto en los Artículos 35 y 37 de la Ley Federal de Trabajo.

SEGUNDA.- La duración del presente contrato será por tiempo determinado, del día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ hasta el día \_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, siendo la causa de la temporalidad la que se indica en la cláusula anterior, declarando el trabajador, bajo protesta de decir verdad que tiene la capacidad, aptitudes y conocimientos necesarios para desempeñar la actividad que requiere el puesto que va a ocupar, descrito en la cláusula tercera. En consecuencia la relación de trabajo podrá rescindirse sin responsabilidad para el Patrón si en su concepto dentro de los primeros treinta días de vigencia de este contrato, el Trabajador no tiene la capacidad y conocimiento con que se ostenta.

TERCERA.- El trabajador manifiesta que conoce la naturaleza temporal del Contrato que celebra y se obliga a prestar sus servicios personales temporalmente y con la mayor intensidad y la mejor calidad como: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ y labores afines en el lugar o lugares que el Patrón indique, obligándose y aceptando el trabajo en el lugar en que se le asigne.

CUARTA.- La duración de la jornada de trabajo será de \_\_\_\_\_ hora a la semana de \_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ y repartidas en un horario de \_\_\_\_\_ diariamente, el cual podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades del o durante su trabajo, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad profesional, contagiosa o incurable.

QUINTA.- El patrón se obliga a capacitar o adiestrar al Trabajador de acuerdo a los Planes y Programas que existan o se establezcan referentes a trabajos de planta; y el Trabajador por su parte se obliga a cumplir con los programas, cursos, seminarios, sesiones de grupo y actividades que formen parte de los mismos; y a presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que le sean requeridas, así como a atender las indicaciones de las personas que impartan la Capacitación o Adiestramiento.

SEXTA.- El Trabajador se obliga a acatar las medidas de seguridad e higiene establecidas por la ley, la Comisión de Seguridad e higiene y el Patrón, en la inteligencia de que si no cumple con

esta cláusula, el Patrón le podrá rescindir su Contrato de Trabajo sin ninguna responsabilidad, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.

SEPTIMA.- El Patrón reconoce una antigüedad al Trabajador a partir del día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Leído que fue por las partes este documento, y una vez enteradas de su contenido, obligaciones y alcances, lo firman de conformidad.

EL PATRON

EL TRABAJADOR

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Ejemplo

2

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO, que celebran por una parte, la Cámara Nacional de la Industria de Transformación, representada por \_\_\_\_\_; y por la otra parte, el sr. \_\_\_\_\_, a quienes en lo sucesivo se les denominara “el patrón” y “el trabajador”, respectivamente, al tenor de las cláusulas que se insertan después de las siguientes:

### Declaraciones

1.- “El patrón”, declara ser una institución de interés público, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propios, legalmente constituida de conformidad con la entonces Ley de las Cámaras de Comercio y de la Industria, actualmente Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones; y que tiene como objeto, entre otros, representar y defender los intereses generales de la industria de transformación y promover las actividades y desarrollo de las empresas afiliadas.

2.- Declara “el patrón” que tiene su domicilio en la avenida San Antonio No. 256, Colonia Ampliación Nápoles, Delegación Benito Juárez, C.P. 03849, en México, Distrito Federal.

3.- Declara “el patrón” que requiere contratar los servicios de “el trabajador”, en los términos y condiciones que se precisan en este instrumento.

4.- “El trabajador”, declara bajo protesta de decir verdad, tener la capacidad, experiencia y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo estipulado en este contrato, para los efectos legales conducentes; señala ser de nacionalidad \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ años de edad, estado civil \_\_\_\_\_ y con domicilio en \_\_\_\_\_.

Sentadas las anteriores declaraciones, las partes celebran el presente contrato bajo las siguientes:

### Cláusulas

Primera.- Las partes celebran el presente contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, el cual se regirá por la Ley Federal del Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo y demás disposiciones laborales, en todo aquello que no se encuentre expresamente previsto, solo podrá ser suspendido, rescindido o terminado en los casos establecidos en la ley de la materia.

Segunda.- “El trabajador” se obliga a prestar servicios personales subordinados a “el patrón” o sus representantes, en la categoría o puesto de \_\_\_\_\_, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo, horario y lugar convenidos o en cualquiera otros que se le asigne por las necesidades del servicio, para lo cual “el trabajador” expresa su total consentimiento para que sean modificadas sus condiciones de trabajo, sin perjuicio de los salarios percibidos.

Tercera.- “El trabajador” prestara sus actividades en una jornada ordinaria de labores de 48 horas a la semana, que se desarrollara de las \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas, de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de cada semana, gozando de \_\_\_\_\_ hora diariamente para tomar sus alimentos fuera del centro de labores, de abstenerse, este tiempo no le será computado como tiempo efectivo de la jornada, siendo el día \_\_\_\_\_, el que corresponde a su descanso semanal.

Cuarta.- Queda estrictamente prohibido a “el trabajador”, el desarrollo de tiempo extraordinario, salvo que “el patrón” se lo ordene por escrito, a través del director general, único caso por el cual estará obligado a cubrir el tiempo excedente en términos de ley.

Quinta.- “El patrón” cubrirá a “el trabajador” por el trabajo realizado, un salario mensual de \$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ pesos, 00/100 M.N.), que incluye el pago de séptimos días y descansos obligatorios. Cuando “el trabajador” faltare injustificadamente a sus labores “el patrón” se encontrará facultado a reducirle el salario durante la ausencia y la parte proporcional del séptimo día.

Sexta.- “El trabajador” disfrutará de los descansos obligatorios, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y demás prestaciones y prerrogativas legales, en términos de lo dispuesto por los artículos 74, 76, 80, 87 y demás relativos de la ley federal del trabajo.

Séptima.- “El patrón” se obliga a proporcionar capacitación y adiestramiento a “el trabajador”, conforme a los planes y programas establecidos o que llegaren a establecerse por la Comisión Mixta, adecuándolos a las funciones que ejecuta, en términos del artículo 153-a al 153-x y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

Octava.- “El trabajador” deberá someterse a los exámenes médicos que ordene “el patrón”, los reglamentos o las autoridades públicas correspondientes, para comprobar que no padecen incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable y se encuentra apto para desempeñar el servicio.

Novena.- Las partes se obligan al cumplimiento del Reglamento Interior de Trabajo, en esa virtud, las violaciones al presente contrato o a la ley, que no ameriten rescisión del vínculo

laboral, serán sancionadas de uno a ocho días de suspensión sin goce de sueldo, según la gravedad de la falta, previa intervención del afectado.

Décima.- “El trabajador” y “el patrón” convienen de manera expresa, en que este cuenta con la facultad de cambiar a “el trabajador” de lugar, actividad, departamento, gerencia consejo u oficina de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación, siempre y cuando se le respete categoría y salario, en consecuencia esta situación resulta opcional para la Cámara y obligatoria para el trabajador, cuando reciba la indicación respectiva.

Décima primera.- “El trabajador” prestará sus servicios a “el patrón”, en el lugar donde actualmente tiene establecidas sus oficinas o en el lugar que en el futuro llegue a establecerlas o en donde este le indique y los servicios del trabajador sean necesarios, obligándose a trasladarse a las oficinas ubicadas fuera del Distrito Federal.

Leído el presente contrato y enteradas las partes que en el intervienen, del contenido y fuerza legal en su clausulado, lo firman de conformidad, en la Ciudad de México, Distrito Federal, el día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil \_\_\_\_\_.

El patrón

El trabajador

\_\_\_\_\_  
Cámara Nacional de la Industria de Transformación

Ejemplo: 3

### CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO Y OBRA DETERMINADA

La \_\_\_\_\_ empresa \_\_\_\_\_ representada \_\_\_\_\_ por \_\_\_\_\_ el Sr. \_\_\_\_\_, a quien en lo sucesivo se le denominará el patrón, por una parte y por la otra el Sr. \_\_\_\_\_ a quien en adelante se le llamará el trabajador, hacemos constar que hemos convenido en celebrar el presente contrato individual de trabajo al tenor de las siguientes:

#### DECLARACIONES:

PRIMERA: Declara el Sr. \_\_\_\_\_, tener facultades para representar a \_\_\_\_\_, y que su mandante es una sociedad mexicana constituida conforme a las leyes vigentes del país, con domicilio en: \_\_\_\_\_.

SEGUNDA: Declara el Sr. \_\_\_\_\_, ser de nacionalidad: \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ años de edad, de estado civil \_\_\_\_\_, y con clave del registro federal de contribuyentes \_\_\_\_\_, proporcionando como domicilio particular el ubicado en: \_\_\_\_\_, obligándose a comunicar por escrito a el patrón en caso de cambio del mismo.

TERCERA: Declaran las partes, que es su voluntad aceptar como condiciones del presente, contrato lo relacionado en las siguientes:

CLÁUSULAS:

PRIMERA: El trabajador se obliga a prestar al patrón sus servicios personales consistentes en: \_\_\_\_\_, para los que manifiesta poseer la capacidad, conocimientos, aptitudes y experiencia suficiente para desempeñarlos.

SEGUNDA: El trabajador se obliga a ejecutar su trabajo en: \_\_\_\_\_ y en cualquier lugar donde el patrón desempeñe actividades, conviniendo que bastará aviso por escrito por parte de la representación del patrón para que opere el cambio del lugar de prestación de los servicios mencionados, en la inteligencia de que, además, se obliga a prestar sus servicios en trabajos complementarios que le encomiende el patrón.

TERCERA: El patrón, conforme con lo antes expuesto, acepta contratar los servicios personales del trabajador para el desempeño de las labores mencionadas.

CUARTA: Ambas partes convienen en que este contrato tiene su origen en las siguientes causas: (debe especificar claramente la causa que de origen a la temporalidad mediante una descripción precisa de la obra a desarrollar o la determinación exacta de su duración).

QUINTA: La duración de la jornada del trabajo será de \_\_\_\_\_ horas diarias y comprenderá de lunes a viernes de las \_\_\_\_\_ horas a las \_\_\_\_\_ y de las \_\_\_\_\_ horas a las \_\_\_\_\_ horas, y los sábados de las \_\_\_\_\_ horas a las \_\_\_\_\_ horas. No obstante lo anterior, el trabajador otorga su consentimiento a el patrón para que este pueda variar el horario de prestación de servicios cuando así lo estime pertinente para la mejor ejecución de los trabajos. El trabajador no esta autorizado para laborar tiempo extraordinario, salvo que haya orden por escrito del representante de el patrón, o en los casos previstos por el Art. 65 del código laboral citado. El trabajador disfrutará de descanso los días \_\_\_\_\_ de cada semana.

SEXTA: En los casos en que se establezcan jornadas continuas, el trabajador dispondrá de media hora para reposar o tomar sus alimentos, fuera del área de trabajo y sin estar bajo la subordinación del patrón.

SEPTIMA: el patrón se compromete a pagar a el trabajador por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un salario de \$ \_\_\_\_\_ el pago se hará en moneda nacional, los días \_\_\_\_\_ de cada \_\_\_\_\_, en las oficinas del patrón.

OCTAVA: El trabajador esta obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, en la entrada o salida de sus labores, así como del tiempo destinado para reposar o tomar sus alimentos.



NOVENA: Ambas partes convienen en que la Capacitación y Adiestramiento a que se refiere el artículo III bis de la Ley Federal del Trabajo se proporcionará conforme a los planes y programas que se elaboren y sean presentados y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo obligación del trabajador someterse a dichos planes y programas.

DÉCIMA: El trabajador está obligado a someterse a un reconocimiento médico para comprobar que no tiene incapacidad o que no padece enfermedad contagiosa o incurable, bien al tiempo de su ingreso o durante su trabajo al ser requerido por el patrón.

DÉCIMA PRIMERA: Para efecto de su antigüedad, queda establecido que el trabajador Sr. \_\_\_\_\_ inicia a prestar sus servicios el día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año de \_\_\_\_\_. Quedando un tanto del mismo en poder de cada una de las partes.

EMPRESA:

TRABAJADOR:

TESTIGOS:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### 1.7.2 Contrato colectivo de trabajo

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

Art. 387 LFT El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Art. 390 LFT El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

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

Art. 391 LFT El contrato colectivo contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los contratantes;

II. Las empresas y establecimientos que abarque;

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

IV. Las jornadas de trabajo;

V. Los días de descanso y vacaciones;

VI. El monto de los salarios;

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

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

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

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

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

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

Art. 401 LFT El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Ejemplo:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que celebran, por una parte, el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio de Delicias, C.T.M., y representado por los c. c. José Roque Soltero Rodríguez y José Flores González, Secretario General y de Trabajo, respectivamente, y por la otra parte, el H. Ayuntamiento de Delicias, Chih., representado por los c. c. Lic. Manuel Guillermo Márquez Lizalde, Lic. Ismael Torres Simental y C.P. Moisés Gandarilla Rubio, Presidente Municipal, Secretario Municipal y Oficial Mayor, respectivamente. Los contratantes sujetan el presente contrato colectivo al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas: -----

-----D e c l a r a c i o n e s : -----

- 1.- El Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio de Delicias, Chih., C.T.M. declara haber obtenido su registro ante el Tribunal Municipal de Arbitraje de Delicias, Chih., y ser miembro de la Confederación de Trabajadores de México.
- 2.- El Lic. Manuel Guillermo Márquez Lizalde declara en su carácter de Presidente Municipal, representar los intereses de la Presidencia Municipal de Delicias, Chih.
- 3.- Ambas partes, Presidencia Municipal y Sindicato, se reconocen mutuamente la personalidad y capacidad legal para obligarse en los términos del presente contrato.
- 4.- Ambas partes, Presidencia Municipal y Sindicato, declaran que el presente contrato colectivo de trabajo tiene por objeto fijar las obligaciones y derechos de la Presidencia Municipal y de los trabajadores a su servicio, siendo el instrumento que debe regular todas las obligaciones obrero patronales y conviniendo que lo pactado en el presente contrato colectivo de trabajo, código municipal, código administrativo del estado y ley federal del trabajo se entenderá a favor de los trabajadores por puesto y vigencia.

-----C l á u s u l a s : -----

- Primera.- El presente contrato colectivo de trabajo se celebra por tiempo indefinido y será revisable respecto a las condiciones de trabajo cada dos años, y respecto al tabulador de salarios anexo a este convenio, se revisará el primero de noviembre de cada año.
- Segunda.- La presidencia municipal está conforme en que si algún miembro del sindicato renuncia o es expulsado, se obliga a separarlo inmediatamente del puesto que actualmente desempeña, asimismo, éste será motivo de impedimento para que siga ocupando un puesto dentro de las áreas municipales o bien como trabajador de confianza, sin que la presidencia o sindicato tengan responsabilidad alguna de la separación del trabajador.
- Tercera.- Cuando la maquinaria del municipio se encuentre trabajando en el acarreo de material de río, la presidencia se compromete a proporcionar al sindicato tres viajes por semana asignándoselos a los agremiados según sus necesidades.
- Cuarta.- Los trabajadores al servicio del municipio se obligan a obedecer las instrucciones de sus jefes inmediatos superiores y los jefes se obligan a dictarlas en forma correcta y dentro de las funciones asignadas a los trabajadores.
- Quinta.- Que la presidencia municipal se obliga a dar a los trabajadores sindicalizados preferencia de superación y ascenso según su antigüedad, aclarando que el trabajador de

mayor antigüedad será quien lleve derecho de preferencia, dando prioridad al personal del mismo departamento.

Sexta.- La presidencia municipal está de acuerdo en conceder ayuda al 100 % para las actividades deportivas de los trabajadores sindicalizados.

Séptima.- La presidencia municipal está de acuerdo en conceder a los trabajadores sindicalizados e hijos de los mismos, ayuda para actividades culturales dentro del territorio nacional, previo acuerdo de las partes respecto a la cuantificación de dicha ayuda a cada caso concreto.

Octava.- La presidencia municipal se obliga a proporcionar cuatro uniformes anuales para cada uno de los trabajadores sindicalizados en cuatro entregas, la primera el día último de enero, la segunda el día último de abril, la tercera el día último de julio y la cuarta el último de octubre. Asimismo, se compromete a proporcionar tres pares de zapatos anuales para el personal antes mencionado, entregándose el primer par en enero, el segundo en mayo y el tercero en septiembre, igualmente a proporcionar una vez al año un par de botas de hule para cada uno de los trabajadores sindicalizados con la categoría de jardineros. Para la compra de los artículos a los que se refiere esta cláusula, será tomado en cuenta el criterio del representante que el sindicato comisione para tal efecto. La reposición de los uniformes que utiliza el personal de bacheo, limpia, soldadores y mecánicos, por el tipo de trabajo realizado en estas áreas, se hará por un uniforme más de los ya pactados y de manera individualizada, según lo requiera cada trabajador en concreto y en acuerdo de la dirigencia sindical con el director del área correspondiente. Por su parte, a los encargados de los eventos funerarios se les proporcionaran dos uniformes de invierno con saco en el mes de agosto de cada año y dos uniformes de verano con camisola en el mes de febrero de cada año.

Novena.- La presidencia municipal se compromete a proporcionar cuatro uniformes anuales para cada una de las secretarías sindicalizadas, dotándose de dos uniformes de verano y dos de invierno, entregándose los primeros en el mes de febrero y los segundos en el mes de octubre e incluyendo en esta prestación con prendas de vestir adecuadas a sus labores al personal de afanadoras; con este fin, se integrará una comisión por igual número de representantes del ayuntamiento y del sindicato para que ellos sean los encargados de efectuar las compras, buscando la mejor calidad y tomando en cuenta que el importe a aplicar por este concepto será hasta de setenta días de salario mínimo tabulado para cada una de las empleadas a atender con esta prestación.

Décima.- La presidencia municipal se compromete a proporcionar a trabajadores sindicalizados un vehículo para el personal que vaya a mudarse.

Décima primera.- La presidencia municipal se obliga a proporcionar lotes y/o terrenos de los que maneje el departamento de asentamientos humanos de ésta, exentos de pago para el personal de trabajadores sindicalizados en los siguientes conceptos: costo del terreno, título de propiedad y carta de posesión. Lo anterior, a los trabajadores sindicalizados que cumplan con los requisitos de dichos lotes.

Décima segunda.- La presidencia municipal se obliga a dar capacitación a un 100 % a todo trabajador sindicalizado dentro de su horario normal de trabajo, cuando por conducto de la dirigencia sindical sea solicitada dicha capacitación dentro del ámbito del estado, previo programa elaborado por las partes.

Décima tercera.- La presidencia municipal está de acuerdo en otorgar becas a los hijos de los trabajadores que se encuentren recibiendo educación escolarizada a nivel secundaria o equivalente, preparatoria y profesional, cuando alcance un promedio mínimo de 8.0 en una cantidad de siete días de salario mínimo de tabulador para cada estudiante, aclarando que cuando algún plantel cobre los meses de vacaciones, la presidencia municipal se obliga a cubrirlos previo comprobante.

Décima tercera bis.- La presidencia municipal se obliga a convenir con la guardería del desarrollo integral de la familia (D.I.F.) para otorgar la prestación de servicio para los hijos de las trabajadoras, siempre y cuando se cumplan con los requisitos que la normatividad marca.

Décima cuarta.- La presidencia municipal se obliga a cubrir al cien por ciento los gastos funerarios de los trabajadores, sus esposas e hijos legítimos menores de 18 años o mayores que reciban educación escolarizada, y en un cincuenta por ciento el de sus padres, prestándose el servicio con ataúdes metálicos grises y cafés en el velatorio municipal. Cuando éste no esté en posibilidad de prestar el servicio o el trabajador desee el de empresa diversa, presidencia entregará hasta ochenta salarios mínimos tabulados como apoyo en el caso de que el fallecido sea el trabajador, su esposa e hijos legítimos y cincuenta en el caso de sus padres, siempre y cuando se haya demostrado la dependencia económica de los últimos con respecto al trabajador; cubriéndose gastos de traslado en un cien por ciento cuando el fallecido sea el trabajador, la esposa e hijos legítimos y en un cincuenta por ciento si los fallecidos fuesen sus padres y siempre y cuando el fallecimiento ocurra fuera de la ciudad pero dentro del país.

Prestaciones especiales:

Décima quinta.- La presidencia municipal se compromete a proporcionar una camioneta para realizar funciones propias del sindicato, asimismo, la presidencia absorberá los gastos de mantenimiento de esta camioneta y el sindicato se compromete a dedicarla exclusivamente a trabajos propios de la dirigencia sindical.

Décima sexta.- Asimismo, la presidencia municipal se compromete a proporcionar una camioneta del modelo más reciente del inventario de cada tres años, entregándose dicho vehículo al sindicato un mes antes de la entrega de la administración municipal.

Décima séptima.- La presidencia municipal se obliga y reconoce como trabajadores de confianza únicamente a los funcionarios y personal que realiza funciones de administración, dirección, fiscalización y vigilancia, así como los que reciban ingresos, que realicen egresos y colectores de dinero, y a los que considere de confianza el artículo 76 del Código Municipal del Estado de Chihuahua.

Décima octava.- La presidencia municipal se obliga a prestar al sindicato la cantidad equivalente a quinientos noventa y cinco días de salarios mínimos generales para que el propio sindicato realice préstamos en efectivo entre sus agremiados que serán entregados el día quince del mes de septiembre de mil novecientos noventa y dos y reintegrados a tesorería municipal a más tardar el día treinta de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Décima novena.- La presidencia municipal se compromete a proporcionar una subvención mensual por la cantidad de 25 días de salario mínimo tabulado para gastos propios del sindicato.

Vigésima.- La presidencia municipal se compromete a proporcionar al sindicato la cantidad de 350 días de salario mínimo tabulado cada vez que su representación asista a los congresos ordinarios y extraordinarios de la confederación de los trabajadores de México, esta prestación será efectiva en cada uno de los congresos.

Vigésima primera.- La presidencia municipal es conforme en otorgar tiempo completo al secretario general y del trabajo del sindicato de trabajadores al servicio del municipio para que éstos desempeñen funciones inherentes a la cartera sindical. Asimismo, al secretario de previsión social se le otorgará permiso cuando de manera extraordinaria se requiera.

Vigésima segunda.- La presidencia municipal se compromete a liquidar en forma inmediata, previa solicitud, siempre que ésta se haga 15 días después del vencimiento del contrato colectivo vigente en ese momento entre las partes, al secretario general y al secretario de trabajo con la cantidad de noventa días de salario mas 32 días por cada año trabajado y la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y la prima vacacional, cuando si por motivos de elecciones de la organización sindical, deja de fungir como tal.

Vigésima tercera.- La presidencia municipal se compromete a proporcionarle al sindicato la cantidad de 100 días de salario mínimo tabulado por concepto de apoyo a gastos que efectuó por los procesos de revisión salarial o contractual.

Vigésima cuarta.- La presidencia municipal se obliga a otorgarle al sindicato mensualmente, el importe de dos meses de salario mínimo tabulado para que éste contrate asesoría jurídica para los trabajadores y sindicato.

Plazas de trabajo:

Vigésima quinta.- La presidencia municipal se obliga y concede al sindicato la facultad para que cubra las vacantes existentes de los trabajadores sindicalizados, ya sean permanentes o temporales, aplicando de forma inmediata las diferencias salariales que pudieran generarse al cubrir dichas vacantes un trabajador tabulado con categoría menor a la vacante que cubre.

Vigésima sexta.- La presidencia municipal se obliga a solicitar al sindicato el personal para trabajos dentro de las áreas municipales.

Vigésima séptima.- La presidencia municipal se compromete a solicitarle al sindicato por lo menos con tres días de anticipación y reconoce como único titular de las plazas de trabajo, enmarcados en el tabulador del contrato colectivo vigente, al Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio de Delicias, C.T.M., y se obliga a ocupar estrictamente en los puestos de trabajo enmarcados en dicho contrato a trabajadores pertenecientes a la organización sindical.

Vigésima octava.- La presidencia municipal se compromete a respetar las categorías establecidas en el tabulador del contrato colectivo vigente, y cuando se requiera, se cambiará de adscripción sin afectar los derechos del trabajador.

Vigésima novena.- La presidencia municipal se compromete a respetar las plazas actuales de trabajo propias del sindicato que serán las siguientes: recolectores del servicio de limpia, barrido de calles, trabajos de albañilería, bacheo, pavimentación, jardineros, mecánicos, eléctricos automotrices, alumbrado público, pintores, carroceros, choferes de vehículos y personal de operadores de maquinaria pesada, topógrafos, dibujantes, secretarias, trabajadores sociales y plomeros.

Equipo de trabajo:

Trigésima.- La presidencia municipal se compromete a proporcionar el equipo de trabajo a los trabajadores sindicalizados dotando al personal del servicio de limpia de guantes y mascarillas, y a los choferes, de guantes en tres entregas anuales, la primera en el mes de enero, la segunda en mayo y la tercera en octubre; adicionalmente, a los choferes se les dotará de cubre asientos en dos entregas anuales, la primera en el mes de enero y la segunda en el mes de julio. Dentro de estas dotaciones de equipo y herramientas de trabajo, el municipio pondrá especial atención de que a los sindicalizados del departamento eléctrico, eléctrico automotriz y mecánicos, cuenten en todo momento con los elementos que les permitan desempeñar eficientemente su labor, colaborando estrechamente la dirigencia sindical para lograr que a esos elementos, materiales y herramientas se les de el uso adecuado y se tenga especial cuidado en su conservación.

Trigésima primera.- La presidencia municipal se obliga a dotar en forma funcional los baños, regaderas, mingitorios y casilleros y una oficina para trabajos propios del sindicato, en los patios del departamento de servicios municipales.

Trigésima segunda.- La presidencia municipal se obliga a parar los vehículos propios del ayuntamiento cuando algunos se encuentren con desperfectos mecánicos que impidan el desempeño de las labores cuando el sindicato lo haga del conocimiento que corresponda.

Trigésima tercera.- La presidencia municipal se compromete a dotar a los vehículos utilizados en la recolección de basura de una llanta de refacción para cada uno de ellos, así como de una llave cruz, un gato hidráulico propio para desponchados y un botiquín con medicamentos para primeros auxilios, haciéndose responsable el chofer de cada unidad del cuidado y manejo de dichas herramientas y botiquín. Asimismo, se compromete a instalar un botiquín en el área de servicios municipales y otro en el área de obras públicas, botiquines estos que deberán ser adecuados al tipo de necesidades requeridas por el trabajo ahí efectuado y sus riesgos.

Seguro de vida

Trigésima cuarta.- La presidencia municipal se obliga a cubrir la cuantía de algún miembro orgánico si el trabajador sufre la pérdida en accidente de trabajo, siendo la cobertura en la misma proporción señalada en la ley federal del trabajo.



Trigésima quinta.- La presidencia municipal concede para cada uno de los trabajadores sindicalizados un seguro de vida por la cantidad de 1,000 salarios mínimos tabulados por muerte natural, 2,000 salarios mínimos tabulados por muerte accidental y la cantidad equivalente a 3,000 salarios mínimos tabulados por muerte colectiva.

Trigésima sexta.- La presidencia municipal, para el cumplimiento de las obligaciones pactadas en las cláusulas anteriores, podrá contratar con la compañía de su elección las pólizas de seguro que cubran las cantidades en ellas señaladas, dando con ello cumplimiento a lo que la ley federal del trabajo estipula en cuanto a riesgos de trabajo.

#### Horarios

Trigésima séptima.- Los trabajadores al servicio del municipio se obligan a presentarse a sus labores puntualmente teniendo una tolerancia máxima de 15 minutos, obligándose a cumplir con el trabajo, realizando las funciones con esmero, diligencia y buena fe en las labores a realizar.

Trigésima octava.- La presidencia municipal está de acuerdo en que el personal de oficina laborará de lunes a viernes de las 9 a las 15 horas; cuando preste sus servicios los días sábados y domingos, tendrá derecho a que se le pague una prima adicional del 50 % de su salario normal más el tiempo extraordinario correspondiente.

Trigésima novena.- El personal de obras públicas laborará 40 horas de lunes a viernes, siendo el horario de 8 a 17 horas, disfrutando de una hora diaria para tomar sus alimentos, siendo ésta de las trece a las catorce horas, aclarando que cuando sea día festivo los días viernes o lunes, el personal de servicio de limpia laborará el día sábado obligatoriamente, pagándosele este día como tiempo extra; y cuando al personal de obras públicas se le requiera para trabajar el día sábado, se le pagará como tiempo extraordinario.

Cuadragésima.- El personal del servicio eléctrico laborará con dos tipos de horarios de lunes a viernes de las nueve a las diecisiete horas y de las catorce a las veintiuna horas, en el entendido que los trabajadores del primer turno disfrutarán de una hora para tomar sus alimentos, que será de las catorce a las quince horas.

Cuadragésima primera.- La presidencia municipal concede a los trabajadores sindicalizados, con goce de salario, los días que a continuación se señalan como descanso legal obligatorio:

- a) 1º de enero
- b) 5 de febrero
- c) 21 de marzo
- d) Jueves y viernes santo
- e) 1º de mayo
- f) 5 de mayo
- g) 10 de mayo, éste día lo gozarán sólo las trabajadoras madres de familia
- h) 23 de agosto
- i) 16 de septiembre
- j) 12 de octubre
- k) 2 de noviembre
- l) 20 de noviembre
- m) 1º de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda la transmisión del poder ejecutivo
- n) 24 de diciembre
- o) 25 de diciembre
- p) 31 de diciembre

Se aclara que el personal de oficina laborará los días 24 y 31 de diciembre de 9:00 a 12:00 p. m. y el personal de obras públicas de 8:00 a. m. a 12: p. m.

Cuadragésima segunda.- La presidencia municipal se compromete a respetarle al personal del servicio de limpia una jornada de seis horas diarias a partir de su horario de entrada, cuando el camión recolector se hubiere parado por alguna falla mecánica, comprometiéndose el sindicato a nombrar un mecánico de emergencia desde las seis de la mañana, para cuando se le requiera.

Permisos:

Cuadragésima tercera.- Los trabajadores tendrán derecho a pedir permiso de faltar a sus labores correspondientes por causas justificadas, previa solicitud hecha a través del sindicato y a quien la presidencia municipal deberá entregar una constancia del permiso solicitado, y si por algún motivo de fuerza mayor no pudiera recabar los permisos respectivos con anterioridad, los trabajadores por conducto del sindicato podrán justificar ante la presidencia municipal su ausencia, previo escrito que mencione la razón y causa que originó tal motivo. La solicitud de permiso deberá invariablemente presentarse acompañada con documento que justifique el motivo del permiso, por ejemplo: certificado médico, acta de defunción, acta de matrimonio, etc.

Cuadragésima cuarta.- La presidencia municipal se obliga a conceder permiso con goce de salario hasta por cuatro días a los trabajadores cuando contraigan matrimonio o cuando fallezcan su esposa, sus hijos o sus padres.

Cuadragésima quinta.- La presidencia municipal se obliga a conceder permisos sin goce de sueldo para 15 trabajadores sindicalizados al año por un tiempo de 5 meses, siendo estos permisos renovables a la fecha de su vencimiento.

Pensiones jubilatorias de viudez y orfandad:

Cuadragésima sexta.- Se regirá de acuerdo a la sección 5ª de la ley de pensiones civiles del Estado de Chihuahua, comprendidos en los artículos 59 al 66.

Cuadragésima séptima.- La presidencia municipal está de acuerdo en otorgar pensiones jubilatorias a los trabajadores sindicalizados en un 100 % de su salario a los que cumplen 25 años de servicio y en un 90% de su salario a los que cumplan 15 años de servicio, con una edad de 60 años, recibiendo esta pensión los incrementos salariales dictados por cualquier autoridad competente del ramo, así como un aguinaldo anual de acuerdo a la pensión jubilatoria y recibirá servicio médico. En el caso de las mujeres, el periodo de jubilación será de 24 años con 100 %, 14 años 90% siempre y cuando la trabajadora tenga 59 años. Para efectos del pago por prima de antigüedad se tomara como base 15 días por año.

Cuadragésima octava.- La presidencia municipal se compromete a otorgar una pensión alimenticia igual al 100 % del salario ordinario que perciba el trabajador cuando éste llegue a fallecer y se entregará previa comprobación al cónyuge, y de no vivir éste, a los hijos menores que dependan del trabajador, siempre y cuando el matrimonio se haya celebrado cinco años antes de la fecha del fallecimiento y se tengan cinco años laborados. en caso de que el fallecimiento se deba a enfermedades de las consideradas como preexistentes por la Ley del I.M.S.S., en caso de que la fallecida sea mujer trabajadora sindicalizada, solo se pensionará al viudo si éste sufre una incapacidad total permanente. Este beneficio se cancelará si el o la cónyuge contrae nuevas nupcias, y en el caso de los hijos menores, cuando éstos alcancen la mayoría de edad, o siendo mayores, al concluir su educación escolarizada, haciéndose este beneficio retroactivo a los fallecimientos acaecidos desde el día primero de abril del 2002.

Servicio médico:

Cuadragésima novena.- La presidencia municipal se obliga a proporcionar servicio médico para los trabajadores sindicalizados con la membresía de pensiones civiles del municipio, el cual comprenderá servicio médico y especialidades que marca la ley de pensiones civiles del estado; este servicio médico se prestará también al cónyuge de las trabajadoras sindicalizadas siempre y cuando el matrimonio se haya celebrado con cinco años de anterioridad, el cónyuge padezca alguna incapacidad que lo hace dependiente económico de la trabajadora y no cuente con ningún tipo de servicio médico. La aportación de los trabajadores por servicio médico será el equivalente a un 8 % de su salario tabulado.

Festejos:

Quincuagésima.- La presidencia municipal se compromete a proporcionar para el festejo del aniversario del sindicato: refrescos, permiso y vigilancia, así como apoyo económico para la



cena. La presidencia municipal se compromete a entregar a la representación sindical con una anticipación mínima de 5 días a la fecha del evento, los apoyos tanto económicos como en especie. En esta fecha y mediante el concurso de la opinión de los funcionarios municipales, se entregarán reconocimientos a los trabajadores que por su esmero y dedicación se hayan destacado en el servicio. El premio será apoyo en efectivo y éste será en una sola exhibición; el monto será el equivalente a 100 salarios mínimos tabulados y se acordará previamente entre la presidencia y el sindicato si el premio se entrega a uno o más trabajadores.

Quincuagésima primera.- La presidencia municipal se compromete a organizar una posada baile en el mes de diciembre para los trabajadores sindicalizados, proporcionando la citada presidencia: música, permiso, vigilancia, meseros y apoyo económico para la cena. Todos los apoyos mencionados serán entregados a la dirigencia sindical con una anticipación mínima de 5 días al evento.

Quincuagésima segunda.- La presidencia municipal se compromete a rifar entre todos los trabajadores sindicalizados en la posada baile: cuatro televisores a color, 2 lavadoras de dos tinas, 8 licuadoras, 5 tostadores de pan, 8 juegos de cuchillería, 4 ollas de presión, 3 ollas de cocimiento lento, así como 70 regalos que comprenden: juegos de vasos, platos y utensilios propios para el hogar.

Quincuagésima tercera.- La presidencia municipal se compromete a organizar un convivio en donde se festejan exclusivamente a las madres y esposas de los trabajadores sindicalizados, así como a los hijos de los mismos, debiendo proporcionarse en dicho festejo: pasteles, piñatas, bolsitas de dulces, y platillos surtidos para los adultos asistentes. Dicho festejo deberá celebrarse en el parque infantil d. i. f., sito en el fraccionamiento delicias residencial, con todos los juegos del mismo funcionando. La representación sindical establecerá la fecha en que se celebre este convivio, notificando a la presidencia municipal con diez días de anticipación.

Salarios:

Quincuagésima cuarta.- Los salarios que devengan los trabajadores sindicalizados deberán cubrirse con moneda de curso legal, así como el aguinaldo y las vacaciones, y los pagos se harán por semana los días viernes y por ningún motivo se les pagará a los trabajadores sindicalizados un salario menor del que señala el tabulador de salarios para sus respectivas categorías, así mismo, se hará a la hora que el personal deje de laborar y en el mismo lugar que presten sus servicios o en aquel que por medidas de seguridad acuerden de conformidad el ayuntamiento y la dirigencia sindical

Quincuagésima quinta.- La presidencia municipal se obliga a descontar de los salarios de los trabajadores sindicalizados que le prestan sus servicios, en los siguientes casos:

- a) Por cuotas sindicales
- b) Por descuentos de cuotas ordinarias y extraordinarias que señale el sindicato.
- c) Por el acuerdo que se establezca entre la presidencia municipal y sindicato
- d) Entregándose la suma descontada en los incisos a) y b), a quien el sindicato acredite como tesorero

Quincuagésima sexta.- La presidencia municipal se obliga a pagar diferencia salarial a los trabajadores sindicalizados que se encuentren haciendo uso de su periodo vacacional cuando alguna autoridad competente del ramo haya dictado algún incremento salarial.

Quincuagésima séptima.- La presidencia municipal se compromete a cubrir la diferencia salarial en la prestación de aguinaldos cuando hubieren existido incrementos dictados por la comisión de salarios o autoridad competente.

Quincuagésima octava.- La presidencia municipal se compromete a proporcionarle al sindicato copias de nóminas y descuentos relacionados con el personal sindicalizado.

Quincuagésima novena.- La presidencia municipal se compromete a pagarle a cada trabajador el 100 % de su salario cuando esté incapacitado para trabajar por enfermedades profesionales de cualquier otro tipo, siempre y cuando la certificación haya sido otorgada por los servicios médicos contratados por la presidencia como prestación por el trabajador. La presidencia municipal se obliga a respetarle a todo trabajador sindicalizado las incapacidades médicas

expedidas por la institución de la que son derechohabientes los trabajadores, con motivo de la relación laboral que tiene con el municipio. cuando el trabajador requiera de servicio médico donde no se le pueda prestar el servicio, éste aceptará la incapacidad expedida por el médico registrado con cédula profesional, ratificada por el médico del municipio; cuando algún trabajador o beneficiario del servicio médico sea atendido fuera de la localidad, la presidencia municipal reconocerá la incapacidad médica para el trabajador si le hubiese sido extendida; así mismo, hará la reintegración de los gastos por servicio médico, medicinas y atención hospitalaria que se hayan tenido que hacer.

Sexagésima.- La presidencia municipal se obliga a cubrir la cantidad de 90 días de salario tabulado, más 32 días por cada año trabajado, más la parte proporcional de aguinaldos, vacaciones y prima vacacional para cada uno de los trabajadores por concepto de despido injustificado.

Sexagésima primera.- La presidencia municipal se obliga a proporcionar cuatro días de salario, según su categoría, para todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados, a quienes durante un año no acumulen 3 faltas injustificadas, entregándose esta prestación el día 15 del mes de diciembre de cada año.

Sexagésima segunda.- La presidencia municipal está de acuerdo y se compromete en aplicar en forma directa y automática todos los incrementos salariales que dicte la comisión de los salarios mínimos o autoridad competente del ramo, al salario de cada uno de los empleados sindicalizados.

Vacaciones y aguinaldos:

Sexagésima tercera.- La presidencia municipal se obliga y conviene con el sindicato para que ambas partes elaboren el rol de vacaciones.

Sexagésima cuarta.- La presidencia municipal se compromete a que cuando algún trabajador solicite por conducto del sindicato, trabajar su periodo vacacional, la presidencia municipal, de común acuerdo con el sindicato, estudiará su caso, y podrán aprobar tal petición

sexagésima quinta.- La presidencia municipal se compromete a dar 23 días hábiles más el 40 % de prima vacacional a todo trabajador que tenga laborando para el ayuntamiento de 1 a 5 años, incrementándose 3 días más por cada quinquenio

Sexagésima sexta.- La presidencia municipal se compromete a dar a todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados el importe del costo de cuatro boletos a la ciudad de parral, al momento de hacer uso de su periodo vacacional.

Sexagésima séptima.- La presidencia municipal está de acuerdo en conceder a todos los trabajadores del sindicato un aguinaldo al personal que tenga laborando de 1 a 5 años, 43 días de salario, al que tenga de 6 a 10 años, 44 días, al que tenga de 11 a 15 años 46 días y al que tenga de 16 años en adelante 47 días, dándose en dos ocasiones; la primera el día 15 de diciembre, correspondiente a 30 días y el resto el día 15 de enero, según la antigüedad de cada trabajador, con el salario de fecha 31 de diciembre.

Sexagésima octava.- La presidencia municipal se compromete a liquidar con la cantidad de 6 días de salario más la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, al trabajador sindicalizado que tenga una antigüedad de 1 a 10 años de servicio. Asimismo, al trabajador que tenga como mínimo 10 años de antigüedad se le dará el importe de 15 días, parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, aclarando que los 6 días de salario tabulado serán por cada año de servicio, esto por retiro voluntario.

Sexagésima novena.- Ningún trabajador podrá pactar aisladamente con la presidencia municipal, arreglos, pues todo convenio en contravención a esta cláusula será nulo, por lo que se refiere a los derechos nacidos de la ley y del presente contrato colectivo de trabajo.

Septuagésima.- La presidencia municipal se compromete a pagar a los secretarios general y de trabajo la diferencia salarial que exista en la nómina semanal sindical en los tiempos extraordinarios.

Septuagésima primera.- La presidencia municipal conviene con el sindicato que toda obra que se realice con recursos municipales deberá desarrollarse exclusivamente con trabajadores

sindicalizados. Cuando se tenga que subcontratar un contratista para una obra determinada, la presidencia se obliga a retener lo correspondiente al 2 % de la estimación de mano de obra, mismo que será entregado al sindicato.

Septuagésima segunda.- La presidencia municipal y sindicato convienen y están de acuerdo en que todo aquel trabajador sindicalizado que tenga la categoría de soldador y/o pailero se les practiquen examen médico general al ingreso a sus labores y un examen médico al momento de ser liquidados para poder apreciar la depreciación física y orgánica que recibieron durante el tiempo de labores, ya que dichos trabajadores cotidianamente sufren radiaciones de rayos ultravioleta y de calor permanente que pueden dañar grandemente sus tejidos y órganos, y con base en dicho examen final se les pague la incapacidad permanente y/o parcial que les haya quedado por su trabajo. Asimismo, se conviene que dentro de la permanencia al servicio del ayuntamiento se les hagan exámenes periódicos generales con atención especial a ojos y pulmones cada seis meses.

Septuagésima tercera.- Para evitar el desamparo de las familias de aquel trabajador que fallezca, la presidencia municipal se obliga a adquirir el servicio médico voluntario del instituto mexicano del seguro social para aquellos integrantes de la familia que no tengan posibilidades del servicio médico; para este concepto se dará prioridad a la viuda e hijos menores.

Septuagésima cuarta.- La presidencia municipal se compromete a proporcionarle al sindicato una secretaria de tiempo completo para trabajos propios de la oficina sindical.

El presente contrato colectivo de trabajo fue discutido y aprobado por las partes contratantes, quienes lo ratifican y firman, autorizando a sus representantes legales para que hagan el depósito ante el H. Tribunal de Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Municipio de Delicias, Chih, surtiendo efectos legales a partir del veintitrés de agosto del año dos mil seis.

### **1.7.3 Contrato ley**

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

Art. 412 LFT El contrato-ley contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;
- II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Art. 416 LFT El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Art. 421 LFT El contrato-ley terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

### **1.8 Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo**

Art. 42 LFT Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o 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, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

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

Art. 43 LFT La suspensión surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

Art. 44 LFT Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Art. 45 LFT El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y
- II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión

### **1.9 Rescisión de las relaciones de trabajo**

Art. 46 LFT El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

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

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

del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Art. 51 LFT Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

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

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

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

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

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



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

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

Art. 50 LFT Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

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

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

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

### **1.9.1 Rescisión injustificada**

Es cuando el patrón rescinde el contrato de un trabajador sin causa justificada.

El ART.123 fracción XXII constitucional establece que: “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”

Por otra parte la LFT estipula los casos en que el patrón quedara eximido de la obligación de cumplir el contrato, esto mediante una indemnización, teniendo la obligación de pagar tres meses de salario al trabajador como indemnización, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad. El ART.49 señala que el patrón quedará eximido de la obligación en los siguientes términos:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

### **1.9.2 Rescisión de la relación de trabajo con más de 20 años**

Art. 161 LFT Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

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

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

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

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

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

### **1.9.3 Rescisión de los trabajadores de confianza**

Art. 185 LFT El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

### **1.9.4 Causas especiales de rescisión de la relación de trabajo en empresas de autotransporte**

Art. 264 LFT Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las

condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y

II. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas.

#### **1.9.5 Rescisión de la relación de trabajo de comisionistas**

Art. 291 LFT Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.

“En este caso se debería de evaluar la verdadera causa de la disminución de las ventas, Si existen razones justificadas es una rescisión si responsabilidad para el patrón, y estaría en las disposiciones de los Artículos 46 y 47 LFT.

#### **1.9.6 Formalidades por cumplir en la rescisión de relaciones laborales**

El artículo 47 en sus últimos párrafos menciona que: “El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.”

### **1.10 Terminación de las relaciones de trabajo**

Los artículos 53 y 434 de LFT mencionan las causas de terminación de las relaciones de trabajo.

Art. 53 LFT Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

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

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

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

Art. 434 LFT Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

## **Capítulo 2**

### **MARCO JURÍDICO**

#### **2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

Es la ley suprema que rige nuestro país y a todas las demás leyes en cierta medida se desprenden de ella y no pueden contra ponerse a sus disposiciones, abarca todos los aspectos o situaciones que se presentan el territorio nacional.

**2.1.1 Artículo 5o.** A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones **I y II del artículo 123.**

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

**2.1.1.1 Artículo 4 Ley Federal del Trabajo-** No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

- a) Cuando se trate de sustituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:



a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

**2.1.2 Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

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

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

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

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

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

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

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

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

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;

2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;

4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;



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

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

22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2.2 DEFINICIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS:**

A continuación presentaremos los conceptos que se expresan de acuerdo a los textos de las diferentes leyes de nuestro territorio nacional.

### **2.2.1 DEFINICIÓN DE ACUERDO A LA LEY DEL IMSS**

Para efectos de la Ley del Seguro Social con fundamento en el artículo 5 A fracción XVIII, el salario base de cotización se integrará con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su servicio.

Como menciona el siguiente artículo:

#### **Art.5 A LSS**

FR.XVIII. Salarios o salario:

La retribución que la Ley Federal del Trabajo define como tal. Para efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la Ley

### **2.2.2 DEFINICIÓN DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Partiendo del hecho que existe una relación laboral como lo expresa la misma ley federal del trabajo en sus artículos 20 primer párrafo; 82 y 83 podemos comprender que el salario es aquella retribución que el patrón debe pagar por un trabajo subordinado la ley federal del trabajo menciona que se puede pagar el salario de diversas formas: aprecio alzado, por comisión, por unidad de tiempo, por unidad de obra o cualquier otra manera.

### **Art.20 LFT**

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

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

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

En base a esta premisa se describe el salario como lo menciona el artículo 82 y se puede integrar como lo establecen los artículos 83 y 84 de la citada ley.

### **Art.82 LFT**

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

### **Art.83 LFT**

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

## **2.2.3 DEFINICIÓN DE ACUERDO A LA LEY DEL ISR**

Esta Ley nos dice qué vamos a considerar como ingresos en los casos de las personas que presten un servicio personal subordinado los ingresos que obtengan los trabajadores **dependiendo del tipo y/o la relación laboral que exista** según el artículo 110.

Aquí nos indica que todos los ingresos que perciba el trabajador por sus servicios laborales van a integrar parte de la base para el cálculo del impuesto.

Se va a considerar salario para esta ley todo tipo de ingreso que perciba el trabajador en una relación subordinada, como menciona el Artículo 110 salarios, prestaciones e indemnizaciones participación de los trabajadores en las utilidades.

#### Art.110 LISR

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

#### FR. I

Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, las Entidades Federativas y los Municipios, aún cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

#### FR. II

Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.

#### FR. 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.

#### FR. 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.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior representen más del 50% del total de los obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II el artículo 120 de esta Ley.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II el artículo 120 de esta Ley. En caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

#### FR. 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 en los términos de este Capítulo.

#### FR. 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.

Se estima que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Para los efectos de este Capítulo, los ingresos en crédito se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

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



## **2.3 RETRIBUCIONES LEGALES (LEY FEDERAL DEL TRABAJO)**

### **2.3.1 SALARIO**

- Es una retribución por el trabajo Art. 82
- Se integra con cantidades en efectivo y prestaciones en especie. Art. 84
- Nunca debe ser inferior al mínimo Art. 85
- Deberá ser remunerador Art. 85
- A trabajo igual salario igual Art. 86
- Por semana a obreros y por quincena a empleados. Art. 5 F. VI y 88
- Puede ser fijo o variable Art. 89
- Si se fija por mes, dividir entre treinta días. Art. 89
- Se pagará en moneda de curso legal Art. 101
- El derecho a recibirlo es irrenunciable Art. 99
- Se pagará directamente al trabajador Art. 100
- No se puede ceder Art. 104
- Su pago se hará en el lugar de la prestación del servicio. Art. 108
- Únicamente se podrán hacer descuentos por deudas contraídas con el patrón, prestamos, anticipos de salario, renta, fondo de ahorro, pensión alimenticia, cuotas sindicales, créditos. Art. 110

### **2.3.2 AGUINALDO**

- Forma parte del salario integrado Art. 84
- Deberá ser anual Art. 87
- Mínimo 15 días del salario Art. 87
- Proporcional para los que no trabajaron el ejercicio completo. Art. 87
- Se paga proporcional en casos de liquidación Art. 87
- Deberá pagarse a más tardar el 20 de diciembre de cada año. Art. 87

### **2.3.3 VACACIONES**

- Derecho con más de un año de servicios Art. 76
- Se conceden dentro de los seis meses siguientes al año de servicios. Art.81
- Se disfrutan en forma continúa Art.78
- No son compensables con salario Art.79
- Mínimo seis días laborables Art.76
- Para menores de edad 18 días laborables Art. 179
- Incremento de días a partir del segundo año Art.76
- Proporcional para trabajadores discontinuos o temporales o en finiquito. Art. 77

### **2.3.4 SEPTIMO DÍA O DESCANSO SEMANAL**

- Derecho por cada seis días de trabajo, a un día de salario integro. Art. 69
- Podrá ser Domingo o cualquier otro día Art. 70
- Proporcional en caso de ausentismo, calculado sobre el salario de los días que hubieses laborado. Art. 72
- Si lo laboran se pagará el séptimo día laborado más el doble del salario Art. 73 y 75
- Se podrá conformar de dos patronos en su caso. Art. 72

### **2.3.5 HORAS EXTRAS**

- Prohibidas para los menores de 16 años Art. 5
- Dependiente de la jornada de trabajo Art. 61
- Por causas fortuita o de fuerza mayor Art. 65
- Se paga la hora normal de jornada Art. 67
- Por razones de trabajo o de producción Art. 66
- Se paga la hora doble Art. 67
- Se permite tres horas diarias tres veces a la semana. Art. 66
- Excedentes a las permitidas por ley se pagará triple. Art. 68

### 2.3.6 REPARTO DE UTILIDADES

- Es un derecho de los trabajadores Art. 117
- La PTU es del 10 % sobre la renta gravable de la empresa. Art. 120
- Si es persona moral se paga en mayo Art. 122
- Si es persona física se paga en junio Art. 122
- La que no se cobre se acumulará para el siguiente ejercicio. Art. 122
- Se dividirá en dos partes, la primera se reparte para los días laborados, y la segunda para los salarios devengados. Art. 123
- El salario será la cantidad percibida en efectivo por cuota diaria. Art. 124
- Las personas que presten servicios a arrendadores, honorarios o comisionistas independientes, no deberá exceder su reparto a un mes de salario. Art. 127 f. III.
- No se compensará la pérdida de un ejercicio con la utilidad de otro. Art. 128
- No integra salario para indemnización Art. 129
- Se le aplican las normas protectoras Art. 130

### 2.3.7 PRIMA DOMINICAL

- Integra salario Art. 84
- Derecho para quien labore en Domingo Art. 71
- 25 % sobre salario diario ordinario Art. 71

DOMINGOS TRABAJADOS A LA SEMANA	<b>1</b>	
<b>(x)</b> SALARIO DIARIO	200.00	
<b>(=)</b> <b>TOTAL POR DOMINGO LABORADO</b>	200.00	
<b>(x)</b> PORCENTAJE DE PRIMA DOMINICAL	25%	N.3
<b>(=)</b> <b>TOTAL POR CONCEPTO DE PRIMA DOMINICAL</b>	<b>50.00</b>	

N.3 NOTA:

Según al artículo 71 LFT debe ser mínimo 25% del salario POR DOMINGO TRABAJADO, pero, si el patrón concede un porcentaje mayor este se modificara

### 2.3.8 PRIMA VACACIONAL

-Derecho que integra salario Art. 84

-Mínimo 25 % sobre salarios que correspondan durante el período de vacaciones. Art. 80

	DÍAS DE VACACIONES	<b>6</b>	N.1
(x)	SALARIO DIARIO	<u>200.00</u>	
(=)	<b>TOTAL POR CONCEPTO DE VACACIONES</b>	<u>1,200.00</u>	
(x)	PORCENTAJE DE PRIMA VACACIONAL	<u>25%</u>	N.2
(=)	<b>TOTAL POR CONCEPTO DE PRIMA VACACIONAL</b>	<u><b>300.00</b></u>	

N.1 NOTA:

Se debe considerar para el cálculo de vacaciones, los días de acuerdo a su antigüedad según la tabla anexa. Ver apartado de anexos 1.3.8

N.2 NOTA:

Según al artículo 80 LFT debe ser mínimo 25% del salario, pero, si el patrón concede un porcentaje mayor este se modificara

### 2.3.9 PROPINAS

-Propinas en restaurantes, hoteles, fondas, bares, etc. formaran parte del salario para cualquier prestación o derecho. Art. 346 y 347

### 2.3.10 EN ESPECIE

-Deberán ser razonablemente proporcionadas en función del salario que pague en efectivo. Art. 102

-Para trabajadores domésticos la habitación y la alimentación incrementan el salario en un 50 %. Art. 334

## 2.4 RETRIBUCIONES OPCIONALES

La LFT no especifica o indica cuales podrían ser prestaciones adicionales otorgadas a los trabajadores, por lo que se considera todas aquellas que el patrón este dispuesto a cubrir.

Art.84 LFT. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad **o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.**

En el presente trabajo se analizara de acuerdo a la ley del ISR e IMSS el otorgamiento de estas prestaciones.

#### **2.4.1 PREMIO DE PUNTUALIDAD**

##### **LIMSS**

###### **SI INTEGRA AL SBC**

- Cuando su importe rebase el 10% del SBC del trabajador.
- Se integra sólo el excedente.

###### **NO INTEGRA AL SBC**

- Cuando su importe no exceda del 10% del SBC del trabajador.

###### **FUNDAMENTO**

- Art. 27 fracc. VII LSS, Acuerdo Consejo Técnico IMSS 496/93.

##### **LISR**

Este concepto no se encuentra descrito en ninguna fracción o párrafo del artículo 109 LISR, en el que se establecen los ingresos exentos. Por lo tanto se debe pagar el impuesto en los términos de la ley y del criterio normativo del SAT 47/2002/ISR

#### **2.4.2 PREMIO DE ASISTENCIA**

##### **LIMSS**

###### **SI INTEGRA AL SBC**

- Cuando su importe rebase el 10% del SBC del trabajador.
- Se integra sólo el excedente.

###### **NO INTEGRA AL SBC**

- Cuando su importe no exceda del 10% del SBC del trabajador.

FUNDAMENTO

-Art. 27 fracc. VII LSS, Acuerdo Consejo Técnico IMSS 496/93.

**LISR**

Este concepto no se encuentra descrito en ninguna fracción o párrafo del artículo 109 LISR, en el que se establecen los ingresos exentos. Por lo tanto se debe pagar el impuesto en los términos de la ley y del criterio normativo del SAT 47/2002/ISR

**2.4.3 DESPENSA**

**LIMSS**

SI INTEGRA AL SBC

- Cuando su monto exceda de 40% del SMGDF, no importa si se otorga en efectivo, especie o vales, sean gratuitas u onerosas.
- Se integra sólo el excedente.

NO INTEGRA AL SBC

- Cuando su monto sea de hasta el 40% del SMGDF, no importa si se otorga en efectivo, especie o vales.

FUNDAMENTO

-Art. 27 fracc. VI LSS, Acuerdo Consejo Técnico IMSS 495/93.

SALARIO MÍNIMO GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL (SMGDF)	50.57
<b>(x)</b> PORCENTAJE MÁXIMO A OTORGAR POR DESPENSA	40%
<b>(x)</b> DÍAS TRABAJADOS EN LA SEMANA	7
<b>(=) TOTAL POR CONCEPTO DE DESPENSA</b>	<b>141.60</b>

**LISR**

En general la empresa debe considerarse como un gasto de previsión social le entrega de vales de despensa ya sea en efectivo o en cupones, para su deducibilidad. Por otra parte para el trabajador entonces constituyen un ingreso exento.

Este concepto No Graba Salario Artículo 109 Fracc. VI. y Artículo 31 Fracc. XII. de la Ley del ISR

#### **2.4.4 HORAS EXTRAS**

##### **LIMSS**

SI INTEGRA AL SBC

- Cuando rebase los topes de la LFT de tres horas diarias tres veces a la semana, este pactado o no por escrito, sea eventual o permanente.

NO INTEGRA AL SBC

- Cuando NO rebase los topes de la LFT de tres horas diarias tres veces a la semana

FUNDAMENTO

-Art. 27 fracc. IX LSS, arts. 66 y 68 LFT. Y queda sin efecto acuerdo consejo técnico IMSS 497/93.

##### **LISR**

Este concepto No Graba al salario.

Para trabajadores que perciben un Salario Mínimo las Horas Extra se consideran 100% Exentas. Para las personas que perciban un salario superior al salario mínimo se consideran 50% grabadas y 50% exentas, siempre que no exceda el límite previsto en LFT y sin que exceda de 5 veces el SMG del Área Geográfica del trabajador por cada semana de servicios. Artículo 109 de LISR

#### **2.4.5 AYUDA DE ALIMENTOS**

##### **LIMSS**

SI INTEGRA AL SBC

- Cuando sean gratuitas o cuando el trabajador pague por ellas hasta 19% del SMGDF

- Si recibe sólo una se incrementa el SBC en 25%

- Si recibe ambas se incrementa el SBC en 50%

- Si la alimentación sólo cubre un alimento incrementa el SBC en 8.33%.

- Si la alimentación sólo cubre dos alimentos incrementa el SBC en 16.66%

#### NO INTEGRA AL SBC

- Cuando por cada prestación el trabajador aporta 20% o más del SMGDF.

#### FUNDAMENTO

- Art. 27 fracc. V y 32 LSS, Acuerdo Consejo Técnico IMSS 77/94.

### **LISR**

Este concepto No Graba Salario Artículo 110 Ultimo Párrafo de la Ley del ISR

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

### **2.4.6 AYUDA PARA HABITACION**

#### **LIMSS**

#### SI INTEGRA AL SBC

- Cuando sean gratuitas o cuando el trabajador pague por ellas hasta 19% del SMGDF
- Si recibe sólo una se incrementa el SBC en 25%
- Si recibe ambas se incrementa el SBC en 50%
- Si la alimentación sólo cubre un alimento incrementa el SBC en 8.33%.
- Si la alimentación sólo cubre dos alimentos incrementa el SBC en 16.66%

#### NO INTEGRA AL SBC

- Cuando por cada prestación el trabajador aporta 20% o más del SMGDF.

#### FUNDAMENTO

- Art. 27 fracc. V y 32 LSS, Acuerdo Consejo Técnico IMSS 77/94.



## **LISR**

En el caso de que la empresa proporcione vivienda a sus trabajadores, no formara parte del salario, ya que estos servicios no son medibles ni cuantificables para cada uno de los trabajadores

Por otra parte si la ayuda de habitación es efectivo si grabara como ingreso para el trabajador ya que no se encuentra descrita en ninguna de las fracciones o párrafos del artículo 109 LISR y de acuerdo al Art. 137 RISR

### **2.4.7 AYUDA DE TRANSPORTE**

#### **LIMSS**

SI INTEGRA AL SCB

- Cuando es otorgada para que los trabajadores la destinen tácticamente a las erogaciones que realicen para el traslado de su domicilio particular al centro de trabajo y viceversa.
- Cuando esta prestación se de en efectivo o en forma general y permanente a todos los trabajadores.

NO INTEGRA AL SBC

- Cuando las cantidades por este concepto se entreguen como instrumento de trabajo en forma de boleto, cupón, o como reembolso de un gasto sujeto a comprobar.

FUNDAMENTO

- Art. 27 fracc. I LSS, Acuerdo Consejo Técnico IMSS 77/94.

#### **LISR**

Si se otorga como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso por un gasto específico sujeto a comprobar no debe formar parte del salario para ningún efecto y es recomendable que no se incluya en la nómina

Si se consigna en el contrato colectivo de trabajo, debe integrar el salario para todos los efectos, porque no se excluye en el Art. 109 LISR y de acuerdo al Art. 137 RISR lo considera como un ingreso grabado

## 2.4.8 FONDO DE AHORRO

### LIMSS

#### SI INTEGRA AL SCB

- Cuando la aportación sea sólo del patrón.
- Cuando el patrón realice una aportación mayor, integrando solo la diferencia
- Cuando el trabajador pueda realizar más de dos retiros al año

#### NO INTEGRA AL SCB

- Cuando el patrón realice una aportación mayor o igual a la del trabajador.
- Si sólo se realizar hasta dos retiros en el año.

### FUNDAMENTO

-Art. 27 fracc. II LSS, Acuerdo Consejo Técnico IMSS 494/93.

#### **A** CUANDO EL TRABAJADOR Y EL PATRON APORTAN LA MISMA CANTIDAD

##### **1 APORTACIÓN DEL TRABAJADOR**

SALARIO MENSUAL	6,000.00
(x) % DE FONDO DE AHORRO	4.5%
<b>(=) APORTACIÓN DEL TRABAJADOR</b>	<b>270.00</b>

##### **2 APORTACIÓN DEL PATRON**

SALARIO MENSUAL	6,000.00
(x) % DE FONDO DE AHORRO	4.5%
<b>(=) APORTACIÓN DEL PATRON</b>	<b>270.00</b>

APORTACIÓN DEL TRABAJADOR	270.00	
(-) APORTACIÓN DEL PATRON	270.00	
<b>(=) APORTACIÓN ADICIONAL DEL TRABAJADOR</b>	<b>-</b>	N.4

N.4 NOTA:

Puesto que la LSS señala que el ahorro se excluye como integrante del SBC cuando se integre por un depósito igual del trabajador y del patrón, y en esta ejemplo cumple con esas características, es decir, si comparamos los importes de ambos el resultado es cero. Por lo tanto no existe cantidad alguna a integrar

**B** CUANDO EL TRABAJADOR APORTA UNA CANTIDAD MAYOR A LA DEL PATRÓN

**1 APORTACIÓN DEL TRABAJADOR**

SALARIO MENSUAL	6,000.00
(x) % DE FONDO DE AHORRO	4.5%
<b>(=) APORTACIÓN DEL TRABAJADOR</b>	<b>270.00</b>

**2 APORTACIÓN DEL PATRON**

SALARIO MENSUAL	6,000.00
(x) % DE FONDO DE AHORRO	3.5%
<b>(=) APORTACIÓN DEL PATRON</b>	<b>210.00</b>

APORTACIÓN DEL TRABAJADOR	270.00
(-) APORTACIÓN DEL PATRON	210.00
<b>(=) APORTACIÓN ADICIONAL DEL TRABAJADOR</b>	<b>60.00</b>

**C** CUANDO EL TRABAJADOR APORTA UNA CANTIDAD MENOR A LA DEL PATRON

**1 APORTACIÓN DEL TRABAJADOR**

SALARIO MENSUAL	6,000.00
(x) % DE FONDO DE AHORRO	4.5%
<b>(=) APORTACIÓN DEL TRABAJADOR</b>	<b>270.00</b>

**2 APORTACIÓN DEL PATRON**

SALARIO MENSUAL	6,000.00
(x) % DE FONDO DE AHORRO	5.5%
<b>(=) APORTACIÓN DEL PATRON</b>	<b>330.00</b>

APORTACIÓN DEL TRABAJADOR	270.00
(-) APORTACIÓN DEL PATRON	330.00
<b>(=) APORTACIÓN ADICIONAL DEL TRABAJADOR</b>	<b>- 60.00</b> N.5

N.5 NOTA:

En este caso el patrón aporta un a cantidad mayor que el trabajador, por lo tanto la diferencia que el patrón aporta demás incrementa el salario

**LISR**

No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de fondos de ahorro o cajas de ahorro según Art. 109 fracc. XIII, siempre i cuando se cumpla con los requisitos de deducibilidad del Titulo II de LISR (Art. 31 LISR fracc. XII)

“...En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, éstas sólo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de esta Ley.”

#### **2.4.9 VALES PARA GASOLINA**

##### **LIMSS**

###### **SI INTEGRA AL SCB**

- Cuando la gasolina es empleada para que el trabajador se traslade de su domicilio al centro de trabajo.

###### **NO INTEGRA AL SCB**

- Cuando el trabajador utiliza la gasolina para realizar las labores propias de su trabajo, como instrumento de trabajo.

##### **FUNDAMENTO**

- No considerado en Art. 27 LSS.

- Art. 84 LFT, Jurisprudencia SJF 53/92

##### **LISR**

Si se otorga como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso por un gasto específico sujeto a comprobar no debe formar parte del salario para ningún efecto y es recomendable que no se incluya en la nómina

Si se consigna en el contrato colectivo de trabajo, debe integrar el salario para todos los efectos, porque no se excluye en el Art. 109 LISR y de acuerdo al Art. 137 RISR lo considera como un ingreso grabado

## **Capítulo 3**

### **ISR O SUBSIDIO PARA EL EMPLEO**

De acuerdo a las Reformas Fiscales 2008 en el presente capítulo observaremos la determinación del Impuesto sobre la Renta correspondiente a ingresos por salarios mencionados en el Capítulo I LISR “**De Los Ingresos Por Salarios Y En General Por La Prestación De Un Servicio Personal Subordinado**”.

Dentro de las reformas aprobadas por la Cámara de Senadores el pasado 14 de septiembre, se contempla la simplificación administrativa en la determinación del impuesto sobre la renta correspondiente a los ingresos por salarios, dicha simplificación se ve reflejada al integrar en una sola tarifa el impuesto y el subsidio fiscal (Antes Art. 113 y 114 LISR), asimismo, se deroga el crédito al salario y se establece el subsidio para el empleo.

#### **3.1 ART.113 ISR**

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

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

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE DEL LÍMITE INFERIOR
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.62	19.94
20,770.30	32,736.83	3,178.30	21.95
32,736.84	En adelante	5,805.20	28.00

Tercer párrafo. (Se deroga).

Cuarto párrafo (Se deroga).

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con los requisitos que establezca el Reglamento de esta Ley; en las disposiciones de dicho Reglamento se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo, deberán deducir de la totalidad de los ingresos obtenidos en el mes de calendario, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que, en su caso, hubieran retenido en el mes de calendario de que se trate, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

Párrafo adicionado DOF 01-12-2004. Reformado DOF 26-12-2005

Tratándose de honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, la retención y entero a que se refiere este artículo, no podrá ser inferior la cantidad que resulte de aplicar la tasa máxima para aplicarse sobre el excedente del límite inferior que establece la tarifa contenida en el artículo 177 de esta Ley, sobre su monto, salvo que exista, además, relación de trabajo con el retenedor, en cuyo caso, se procederá en los términos del párrafo segundo de este artículo.

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 112 de esta Ley, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo; el cociente obtenido se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa establecida en este artículo.

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.

Los contribuyentes que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención, de conformidad con el último párrafo del artículo 118 de esta Ley, y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero por estos conceptos, calcularán su pago provisional en los términos de este precepto y lo enterarán a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

Último párrafo (Se deroga).

### **3.2 Disposiciones Transitorias DOF. 01/Oct/2007 ART. 8**

La Secretaría De Hacienda Y Crédito Público a través del diario oficial del día 10 de octubre de 2007 establece el Subsidio al Empleo

## **SUBSIDIO PARA EL EMPLEO**

**ARTÍCULO OCTAVO.** Se otorga el subsidio para el empleo en los términos siguientes:

I. Los contribuyentes que perciban ingresos a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, gozarán del subsidio para el empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 113 de la misma Ley. El subsidio para el empleo se calculará aplicando a

los ingresos que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta que correspondan al mes de calendario de que se trate, la siguiente:

TABLA

<b>TABLA DE SUBSIDIO PARA EL EMPLEO</b>		
<b>Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto</b>		
<b>PARA INGRESOS DE \$</b>	<b>HASTA INGRESOS DE \$</b>	<b>EL EMPLEO</b>
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	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 que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta sea menor que el subsidio para el empleo mensual obtenido de conformidad con la tabla anterior, 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 en los términos de este párrafo. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del subsidio para el empleo no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

En los casos en los que los empleadores realicen pagos por salarios, que comprendan periodos menores a un mes, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a cada pago, dividirán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla contenida en esta fracción, entre 30.4. El resultado así obtenido se multiplicará por el número de días al que corresponda el periodo



de pago para determinar el monto del subsidio para el empleo que le corresponde al trabajador por dichos pagos.

Cuando los pagos por salarios sean por periodos menores a un mes, la cantidad del subsidio para el empleo que corresponda al trabajador por todos los pagos que se hagan en el mes, no podrá exceder de la que corresponda conforme a la tabla prevista en esta fracción para el monto total percibido en el mes de que se trate.

Cuando los empleadores realicen, en una sola exhibición, pagos por salarios que comprendan dos o más meses, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a dicho pago multiplicarán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla contenida en esta fracción por el número de meses a que corresponda dicho pago.

Cuando los contribuyentes presten servicios a dos o más empleadores deberán elegir, antes de que alguno les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, al empleador que les efectuará las entregas del subsidio para el empleo, en cuyo caso, deberán comunicar esta situación por escrito a los demás empleadores, a fin de que ellos ya no les den el subsidio para el empleo correspondiente.

**II.** Las personas obligadas a efectuar el cálculo anual del impuesto sobre la renta a que se refiere el artículo 116 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, por los conceptos a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la misma Ley, que hubieran aplicado el subsidio para el empleo en los términos de la fracción anterior, estarán a lo siguiente:

**a)** El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año de calendario, al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 177 de la misma Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente.

**b)** En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de la Ley del Impuesto sobre la Renta exceda de la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual.

Le correspondió al contribuyente, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte. Contra el impuesto que resulte a cargo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

**c)** En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de la Ley del Impuesto sobre la Renta sea menor a la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente, no habrá impuesto a cargo del contribuyente ni se entregará cantidad alguna a este último por concepto de subsidio para el empleo.

Los contribuyentes a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que se encuentren obligados a presentar declaración anual en los términos de la citada Ley, acreditarán contra el impuesto del ejercicio determinado conforme al artículo 177 de la misma Ley el monto que por concepto de subsidio para el empleo se determinó conforme a la fracción anterior durante el ejercicio fiscal correspondiente, previsto en la constancia que para tales efectos les sea proporcionada por el patrón, sin exceder del monto del impuesto del ejercicio determinado conforme al citado artículo 177.

En el caso de que el contribuyente haya tenido durante el ejercicio dos o más patrones y cualquiera de ellos le haya entregado diferencias de subsidio para el empleo en los términos del segundo párrafo de la fracción anterior, esta cantidad se deberá disminuir del importe de las retenciones efectuadas acreditables en dicho ejercicio, hasta por el importe de las mismas.

**III.** Quienes realicen los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al subsidio para el empleo sólo podrán acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dicho concepto, cuando cumplan con los siguientes requisitos:

**a)** Lleven los registros de los pagos por los ingresos percibidos por los contribuyentes a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, identificando en ellos, en forma individualizada, a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.

**b)** Conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados a los contribuyentes, el impuesto sobre la renta que, en su caso, se haya retenido y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del subsidio para el empleo.

- c)** Cumplan con las obligaciones previstas en las fracciones I, II y VI del artículo 118 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
  
- d)** Conserve los escritos que les presenten los contribuyentes en los términos del sexto párrafo de la fracción I de este precepto, en su caso.
  
- e)** Presenten ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información de las cantidades que paguen por el subsidio para el empleo en el ejercicio inmediato anterior, identificando por cada trabajador la totalidad de los ingresos obtenidos durante el ejercicio de que se trate, que sirvió de base para determinar el subsidio para el empleo, así como el monto de este último conforme a las reglas generales que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.
  
- f)** Paguen las aportaciones de seguridad social a su cargo por los trabajadores que gocen del subsidio para el empleo y las mencionadas en el artículo 109, fracción VII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que correspondan por los ingresos de que se trate.
  
- g)** Anoten en los comprobantes de pago que entreguen a sus trabajadores, por los ingresos por prestaciones por servicios personales subordinados, el monto del subsidio para el empleo identificándolo de manera expresa y por separado.
  
- h)** Proporcionen a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados constancias del monto de subsidio para el empleo que se determinó durante el ejercicio fiscal correspondiente.
  
- i)** Entreguen, en su caso, en efectivo el subsidio para el empleo, en los casos a que se refiere el segundo párrafo de la fracción I de este precepto

### 3.3 APLICACIÓN

Con las modificaciones anteriores, presentaremos la mecánica de determinación del impuesto, cave mencionar que en el ejercicio 2007 era determinada una proporción superior de casi el 86% de impuesto, la cuál utilizó la autoridad para la integración de las tarifas vigentes en 2008

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**  
**Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2008**

**Enero-08**

#	Nombre	Salario Base Mensual	PREMIO DE PUNTUALIDAD	BASE ISR	Subsidio al Empleo	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Salario Neto Mensual
1	A	1,598.73		1,598.73	\$ 326.93	\$ -	\$ -	\$ 1,925.66
2	B	10,943.94		10,943.94	\$ -	\$ 1,219.35	\$ 298.49	\$ 9,426.10
3	C	15,199.92		15,199.92	\$ -	\$ 2,067.99	\$ 421.93	\$ 12,710.00

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**  
**II CALCULO DE I.S.R. DE 2008**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Ingresos Totales</b>	<b>1,598.73</b>	<b>10,943.94</b>	<b>15,199.92</b>
(-) Ingresos Exentos	-	-	-
(=) Ingresos Gravados	<b>1,598.73</b>	<b>10,943.94</b>	<b>15,199.92</b>
(-) Limite Inferior	496.08	10,298.36	10,298.36
(=) Excedente s/lim. Inf.	1,102.65	645.58	4,901.56
(*) % sobre exc. de lim. Inf.	6.40%	19.94%	19.94%
(=) Impuesto Marginal	70.57	128.73	977.37
(+) Cuota Fija	9.52	1,090.62	1,090.62
(=) <b>ISR Art. 113</b>	80.09	1,219.35	2,067.99
(-) <b>Subsidio al empleo:</b>	407.02	-	-
<b>Impuesto a cargo</b>			
(=) <b>(retención):</b>	<b>- 326.93</b>	<b>1,219.35</b>	<b>2,067.99</b>

En este caso se calcula la retención de ISR y/o Subsidio para el Empleo de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones mensuales.

## **Capítulo 4**

### **CASO PRÁCTICO**

En esta sección elaboramos un caso de las posibles percepciones que pueden aparecer en la nómina.

Por la relevancia en el cambio de las leyes de Impuesto Sobre la Renta se divide en apartados con metodología para 2007 y 2008.

#### **4.1. EJERCICIO 2007**

##### **4.1.1. PREMIO DE PUNTUALIDAD 2007**

En este caso se calcula el premio de puntualidad de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones de IMSS e ISR

NOTAS:

- Se efectuó el cálculo mensual
- Se considero el 10% máximo mencionado en el Art 27 LSS para que no integre en IMSS en el supuesto que la cuota sea mayor al monto establecido, se pagara solo el excedente.
- Se considera un factor de subsidio acreditable de 0.82

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2007									
Junio-07									
#	Nombre	Salario Base Mensual	PREMIO DE PUNTUALIDAD	BASE ISR	Crédito al Salario	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Salario Neto Mensual	
1	A	1,537.32	158.57	1,695.89	327.45	-	-	\$ 2,023.34	
2	B	10,943.94	1,128.82	12,072.76	-	1,339.29	310.24	\$ 10,423.23	
3	C	15,199.92	1,567.80	16,767.72	-	2,222.69	440.80	\$ 14,104.23	

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	<b>\$ 50.57</b>	<b>\$ 50.57</b>	<b>\$ 50.57</b>
	SALARIO DIARIO	\$ 50.57	\$ 360.00	\$ 500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452	1.0452	1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 52.86	\$ 376.27	\$ 522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,606.82	\$ 11,438.67	\$ 15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,551.30	\$ 4,551.30	\$ 4,551.30
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -	\$ 6,887.37	\$ 11,335.74
(*)	0.56 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -	\$ 38.57	\$ 63.48
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.02	\$ 28.60	\$ 39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.03	\$ 42.90	\$ 59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.04	\$ 71.49	\$ 99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.08	\$ 128.69	\$ 178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	\$ 38.16	\$ 310.24	\$ 440.80
(=)	RET IMSS	\$ -	\$ 310.24	\$ 440.80

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**II CALCULO DE I.S.R. DE 2007**

	<b>A</b>	<b>C</b>	<b>B</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Ingresos Totales	<b>1,695.89</b>	<b>12,072.76</b>	<b>16,767.72</b>
(-) Ingresos Exentos	-	-	-
(=) Ingresos Gravados	1,695.89	12,072.76	16,767.72
(-) Limite Inferior	496.08	8,601.51	8,601.51
(=) Excedente s/lim. Inf.	1,199.81	3,471.25	8,166.21
(*) % sobre exc. de lim. Inf.	0.10	0.28	0.28
(=) Impuesto Marginal	119.98	971.95	2,286.54
(+) Cuota Fija	14.88	1,228.98	1,228.98
(=) ISR Art. 113	134.86	2,200.93	3,515.52
<b>Ingresos Gravados</b>	<b>1,695.89</b>	<b>12,072.76</b>	<b>16,767.72</b>
(-) <b>Limite Inferior</b>	496.08	10,298.36	10,298.36
(=) <b>Excedente s/lim. Inf.</b>	<b>1,199.81</b>	<b>1,774.40</b>	<b>6,469.36</b>
(*) <b>% sobre exc. de lim. Inf.</b>	10%	28%	28%
(=) <b>Impuesto Marginal</b>	<b>119.98</b>	<b>496.83</b>	<b>1,811.42</b>
(+) <b>% del Subsidio / imp. Marg.</b>	50%	40%	40%
(=) <b>Subsidio S/ Imp. Marginal</b>	<b>59.99</b>	<b>198.73</b>	<b>724.57</b>
(+) <b>Cuota Fija del Subsidio</b>	7.44	852.05	852.05
(=) <b>Subsidio S/ Imp. Marginal</b>	<b>67.43</b>	<b>1,050.78</b>	<b>1,576.62</b>
(*) <b>Factor de Subsidio Acreditable</b>	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>
(=) <b>Subsidio Acreditable</b>	<b>55.29</b>	<b>861.64</b>	<b>1,292.83</b>
<b>ISR Art. 113</b>	134.86	2,200.93	3,515.52
(-) <b>Subsidio Acreditable</b>	<b>55.29</b>	<b>861.64</b>	<b>1,292.83</b>
(=) <b>ISR Art. 114</b>	<b>79.57</b>	<b>1,339.29</b>	<b>2,222.69</b>
(-) <b>Crédito Al Salario</b>	407.02	-	-
(=) <b>ISR Art. 115</b>	- 327.45	1,339.29	2,222.69

#### **4.1.2 PREMIO DE ASISTENCIA 2007**

En este caso se calcula el premio de puntualidad de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones de IMSS e ISR

#### **NOTAS:**

-Se efectuó el cálculo mensual

-Se considero el 10% máximo mencionado en el Art 27 LSS para que no integre en IMSS en el supuesto que la cuota sea mayor al monto establecido, se pagara solo el excedente.

-Se considera un factor de subsidio acreditable de 0.82



PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2007									
Junio-07									
#	Nombre	Salario Base Mensual	PREMIO DE ASISTENCIA	BASE ISR	Crédito al Salario	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Salario Neto Mensual	
1	A	1,537.32	158.57	1,695.89	327.45	-	-	\$ 2,023.34	
2	B	10,943.94	1,128.82	12,072.76	-	1,339.29	310.24	\$ 10,423.23	
3	C	15,199.92	1,567.80	16,767.72	-	2,222.69	440.80	\$ 14,104.23	

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	<b>\$ 50.57</b>	<b>\$ 50.57</b>	<b>\$ 50.57</b>
	SALARIO DIARIO	\$ 50.57	\$ 360.00	\$ 500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452	1.0452	1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 52.86	\$ 376.27	\$ 522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,606.82	\$ 11,438.67	\$ 15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,551.30	\$ 4,551.30	\$ 4,551.30
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -	\$ 6,887.37	\$ 11,335.74
(*)	0.56 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -	\$ 38.57	\$ 63.48
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.02	\$ 28.60	\$ 39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.03	\$ 42.90	\$ 59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.04	\$ 71.49	\$ 99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.08	\$ 128.69	\$ 178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	\$ 38.16	\$ 310.24	\$ 440.80
(=)	RET IMSS	\$ -	\$ 310.24	\$ 440.80

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**II CALCULO DE I.S.R. DE 2007**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
	<b>Ingresos Totales</b>	<b>1,695.89</b>	<b>12,072.76</b>	<b>16,767.72</b>
(-)	Ingresos Exentos	-	-	-
(=)	Ingresos Gravados	1,695.89	12,072.76	16,767.72
(-)	Limite Inferior	496.08	8,601.51	8,601.51
(=)	Excedente s/lim. Inf.	1,199.81	3,471.25	8,166.21
(*)	% sobre exc. de lim. Inf.	0.10	0.28	0.28
(=)	Impuesto Marginal	119.98	971.95	2,286.54
(+)	Cuota Fija	14.88	1,228.98	1,228.98
(=)	ISR Art. 113	134.86	2,200.93	3,515.52
	<b>Ingresos Gravados</b>	<b>1,695.89</b>	<b>12,072.76</b>	<b>16,767.72</b>
(-)	Limite Inferior	496.08	10,298.36	10,298.36
(=)	Excedente s/lim. Inf.	<b>1,199.81</b>	<b>1,774.40</b>	<b>6,469.36</b>
(*)	% sobre exc. de lim. Inf.	10%	28%	28%
(=)	Impuesto Marginal	<b>119.98</b>	<b>496.83</b>	<b>1,811.42</b>
(+)	% del Subsidio / imp. Marg.	50%	40%	40%
(=)	Subsidio S/ Imp. Marginal	<b>59.99</b>	<b>198.73</b>	<b>724.57</b>
(+)	Cuota Fija del Subsidio	7.44	852.05	852.05
(=)	Subsidio S/ Imp. Marginal	<b>67.43</b>	<b>1,050.78</b>	<b>1,576.62</b>
(*)	Factor de Subsidio Acreditable	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>
(=)	Subsidio Acreditable	<b>55.29</b>	<b>861.64</b>	<b>1,292.83</b>
	<b>ISR Art. 113</b>	134.86	2,200.93	3,515.52
(-)	Subsidio Acreditable	<b>55.29</b>	<b>861.64</b>	<b>1,292.83</b>
(=)	ISR Art. 114	<b>79.57</b>	<b>1,339.29</b>	<b>2,222.69</b>
(-)	Crédito Al Salario	407.02	-	-
(=)	ISR Art. 115	- 327.45	1,339.29	2,222.69

### 4.1.3 DESPENSA 2007

En este caso se calcula la despensa en efectivo de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones de IMSS e ISR

#### NOTAS:

-Se efectuó el cálculo mensual

-Se considero el 40% máximo mencionado en el Art 27 LSS para que no integre en IMSS en el supuesto que la cuota sea mayor al monto establecido, se pagara solo el excedente.

-Se considera un factor de subsidio acreditable de 0.82

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2007									
Junio-07									
#	Nombre	Salario Base Mensual	DESPENSA	BASE ISR	Crédito al Salario	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Salario Neto Mensual	
1	A	1,537.32	606.84	1,537.32	336.81	-	-	\$ 2,480.97	
2	B	10,943.94	606.84	10,943.94	-	1,126.89	310.24	\$ 10,113.66	
3	C	15,199.92	606.84	15,199.92	-	1,927.69	440.80	\$ 13,438.27	

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**  
**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	<b>\$ 50.57</b>	<b>\$ 50.57</b>	<b>\$ 50.57</b>
	SALARIO DIARIO	\$ 50.57	\$ 360.00	\$ 500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452	1.0452	1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 52.86	\$ 376.27	\$ 522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,606.82	\$ 11,438.67	\$ 15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,551.30	\$ 4,551.30	\$ 4,551.30
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -	\$ 6,887.37	\$ 11,335.74
(*)	0.56 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -	\$ 38.57	\$ 63.48
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.02	\$ 28.60	\$ 39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.03	\$ 42.90	\$ 59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.04	\$ 71.49	\$ 99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.08	\$ 128.69	\$ 178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	\$ 38.16	\$ 310.24	\$ 440.80
(=)	RET IMSS	\$ -	\$ 310.24	\$ 440.80

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**  
**II CALCULO DE I.S.R. DE 2007**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
	<b>Ingresos Totales</b>	<b>1,537.32</b>	<b>10,943.94</b>	<b>15,199.92</b>
(-)	Ingresos Exentos	-	-	-
(=)	Ingresos Gravados	1,537.32	10,943.94	15,199.92
(-)	Limite Inferior	496.08	8,601.51	8,601.51
(=)	Excedente s/lim. Inf.	1,041.24	2,342.43	6,598.41
(*)	% sobre exc. de lim. Inf.	0.10	0.28	0.28
(=)	Impuesto Marginal	104.12	655.88	1,847.55
(+)	Cuota Fija	14.88	1,228.98	1,228.98
(=)	ISR Art. 113	119.00	1,884.86	3,076.53
	<b>Ingresos Gravados</b>	<b>1,537.32</b>	<b>10,943.94</b>	<b>15,199.92</b>
(-)	Limite Inferior	496.08	10,298.36	10,298.36
(=)	Excedente s/lim. Inf.	<b>1,041.24</b>	<b>645.58</b>	<b>4,901.56</b>
(*)	% sobre exc. de lim. Inf.	10%	28%	28%
(=)	Impuesto Marginal	<b>104.12</b>	<b>180.76</b>	<b>1,372.44</b>
(+)	% del Subsidio / imp. Marg.	50%	40%	40%
(=)	Subsidio S/ Imp. Marginal	<b>52.06</b>	<b>72.31</b>	<b>548.97</b>
(+)	Cuota Fija del Subsidio	7.44	852.05	852.05
(=)	Subsidio S/ Imp. Marginal	<b>59.50</b>	<b>924.36</b>	<b>1,401.02</b>
(*)	Factor de Subsidio Acreditable	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>
(=)	Subsidio Acreditable	<b>48.79</b>	<b>757.97</b>	<b>1,148.84</b>
	<b>ISR Art. 113</b>	119.00	1,884.86	3,076.53
(-)	Subsidio Acreditable	<b>48.79</b>	<b>757.97</b>	<b>1,148.84</b>
(=)	ISR Art. 114	<b>70.21</b>	<b>1,126.89</b>	<b>1,927.69</b>
(-)	Crédito Al Salario	407.02	-	-
(=)	ISR Art. 115	- 336.81	1,126.89	1,927.69

#### 4.1.4 HORAS EXTRAS 2007

En este caso se consideraron 11 horas extras para el trabajador "A" a la semana (Se consideran 10 horas en total. se pagaron 9 horas extra se pagaron dobles y 2 horas triples), 9 horas extra para el trabajador "B" a la semana (Se consideraron 9 horas extra y se pagaron dobles) y 3 horas extra para el trabajador "C" (Se consideraron 3 horas extra y se pagaron sencillas)

#### NOTAS:

-Se efectuó el cálculo mensual

-Cuando la prestación se entregue hasta por 3 Hrs. Diarias 3 veces por semana no integra según Art. 27 LSS Fracc. IX. en el supuesto que la cuota sea mayor al monto establecido, se pagara solo el excedente.

-Artículo 66 de LFT. Esta es la referencia que establece la LSS

-Se considera un factor de subsidio acreditable de 0.82

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2007									
Junio-07									
#	Nombre	Salario Base Mensual	HORAS EXTRA AL MES	BASE ISR	Crédito al Salario	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Salario Neto Mensual	
1	A	1,537.32	606.72	1,689.00	327.86	-	-	\$ 2,471.90	
2	B	10,943.94	3,780.00	12,563.94	-	1,431.71	310.24	\$ 12,982.00	
3	C	15,199.92	1,500.00	15,199.92	-	1,927.69	440.80	\$ 14,331.43	

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV												
REGISTRO HORAS EXTRA SEMANALES												
Semana	Trabajador	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIE	SÁB	TOTAL	H E DOBLES		H E TRIPLE	
									H EXTRA	NO INTEGRAB	INTEGRAB	NO INTEGRAB
1	A	3	3	3	3	2		11	9	-	-	2
1	B		1	2	6			9	6	-	-	3
1	C		2	1				3	3	-	-	-
2	A		3	3	3	2		11	9	-	-	2
2	B				3	6		9	6	-	-	3
2	C			1	1	1		3	3	-	-	-
3	A	2	3	2	2	2		11	9	-	-	2
3	B		1	2	6			9	6	-	-	3
3	C				1	2		3	3	-	-	-
4	A	3	3	3	3	2		11	9	-	-	2
4	B		1	1	1	6		9	6	-	-	3
4	C	1		1	1	1		3	3	-	-	-



<b>PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV</b>					
<b>CONCENTRADO HORAS EXTRA MENSUAL EN CANTIDAD</b>					
Trabajador	TOTAL	H E DOBLES	H E DOBLES	H E TRIPLE	H E TRIPLE
	H EXTRA	NO INTEGRAB	INTEGRAB	NO INTEGRAB	INTEGRAB
A	<b>44</b>	<b>36</b>	-	-	<b>8</b>
B	<b>36</b>	<b>24</b>	-	-	<b>12</b>
C	<b>12</b>	<b>12</b>	-	-	-

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV										
CONCENTRADO HORAS EXTRA MENSUAL EN IMPORTE										
Trabajador	CUOTA H E DOBLE	CUOTA H E TRIPLE	H E DOBLES NO INTEGRAB	H E DOBLES INTEGRAB	H E TRIPLE NO INTEGRAB	H E TRIPLE INTEGRAB	PERCEPCION TOTAL H E			
A	\$ 12.64	\$ 18.96	\$ 455.04	-	-	\$ 151.68	\$ 606.72			
B	\$ 90.00	\$ 135.00	\$ 2,160.00	-	-	\$ 1,620.00	\$ 3,780.00			
C	\$ 125.00	\$ 187.50	\$ 1,500.00	-	-	\$ -	\$ 1,500.00			

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV										
TOTAL HORAS EXTRA MENSUALES BASE PARA ISR										
Trabajador	TOTAL H E EXENTAS	TOTAL H E GRABADAS	PERCEPCION TOTAL H E	Salario Base Mensual	BASE ISR					
A	\$ 455.04	\$ 151.68	\$ 606.72	\$ 1,537.32	\$ 1,689.00					
B	\$ 2,160.00	\$ 1,620.00	\$ 3,780.00	\$ 10,943.94	\$ 12,563.94					
C	\$ 1,500.00	\$ -	\$ 1,500.00	\$ 15,199.92	\$ 15,199.92					

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	<b>\$ 50.57</b>	<b>\$ 50.57</b>	<b>\$ 50.57</b>
	SALARIO DIARIO	\$ 50.57	\$ 360.00	\$ 500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452	1.0452	1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 52.86	\$ 376.27	\$ 522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,606.82	\$ 11,438.67	\$ 15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,551.30	\$ 4,551.30	\$ 4,551.30
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -	\$ 6,887.37	\$ 11,335.74
(*)	0.56 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -	\$ 38.57	\$ 63.48
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.02	\$ 28.60	\$ 39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.03	\$ 42.90	\$ 59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.04	\$ 71.49	\$ 99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.08	\$ 128.69	\$ 178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	<u>\$ 38.16</u>	<u>\$ 310.24</u>	<u>\$ 440.80</u>
(=)	RET IMSS	<u>\$ -</u>	<u>\$ 310.24</u>	<u>\$ 440.80</u>

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**II CALCULO DE I.S.R. DE 2007**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Ingresos Totales	<b>1,537.32</b>	<b>10,943.94</b>	<b>15,199.92</b>
(-) Ingresos Exentos	-	-	-
(=) Ingresos Gravados	1,537.32	10,943.94	15,199.92
(-) Limite Inferior	496.08	8,601.51	8,601.51
(=) Excedente s/lim. Inf.	1,041.24	2,342.43	6,598.41
(*) % sobre exc. de lim. Inf.	0.10	0.28	0.28
(=) Impuesto Marginal	104.12	655.88	1,847.55
(+) Cuota Fija	14.88	1,228.98	1,228.98
(=) ISR Art. 113	119.00	1,884.86	3,076.53
<b>Ingresos Gravados</b>	<b>1,537.32</b>	<b>10,943.94</b>	<b>15,199.92</b>
(-) <b>Limite Inferior</b>	496.08	10,298.36	10,298.36
(=) <b>Excedente s/lim. Inf.</b>	<b>1,041.24</b>	<b>645.58</b>	<b>4,901.56</b>
(*) <b>% sobre exc. de lim. Inf.</b>	10%	28%	28%
(=) <b>Impuesto Marginal</b>	<b>104.12</b>	<b>180.76</b>	<b>1,372.44</b>
(+) <b>% del Subsidio / imp. Marg.</b>	50%	40%	40%
(=) <b>Subsidio S/ Imp. Mrginal</b>	<b>52.06</b>	<b>72.31</b>	<b>548.97</b>
(+) <b>Cuota Fija del Subsidio</b>	7.44	852.05	852.05
(=) <b>Subsidio S/ Imp. Mrginal</b>	<b>59.50</b>	<b>924.36</b>	<b>1,401.02</b>
(*) <b>Factor de Subsidio Acreditable</b>	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>
(=) <b>Subsidio Acreditable</b>	<b>48.79</b>	<b>757.97</b>	<b>1,148.84</b>
<b>ISR Art. 113</b>	119.00	1,884.86	3,076.53
(-) <b>Subsidio Acreditable</b>	<b>48.79</b>	<b>757.97</b>	<b>1,148.84</b>
(=) <b>ISR Art. 114</b>	<b>70.21</b>	<b>1,126.89</b>	<b>1,927.69</b>
(-) <b>Crédito Al Salario</b>	407.02	-	-
(=) <b>ISR Art. 115</b>	<u>- 336.81</u>	<u>1,126.89</u>	<u>1,927.69</u>

#### 4.1.5 AYUDA DE ALIMENTOS 2007

En este caso se calcula la ayuda de alimentos en efectivo de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones de IMSS e ISR.

##### NOTAS:

- Se efectuó el cálculo mensual
- En el Art 27 LSS Fracc V .Esta prestación se considera no integrante de salario base de cotización cuando el trabajador pague por ella como mínimo el 20% del SMGDF en el caso de que se el trabajador pague un importe menor se entiende que es gratuito y por lo tanto deberá integrarse al salario base de cotización.
- Se considera un factor de subsidio acreditable de 0.82

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2007									
Junio-07									
#	Nombre	Salario Base Mensual	Ayuda Alimentos	BASE ISR	Crédito al Salario	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Retención Alimentos	Salario Neto Mensual
1	A	1,537.32	518.00	1,537.32	336.81	-	-	283.20	\$ 2,108.93
2	B	10,943.94	2,633.92	10,943.94	-	1,126.89	310.24	283.20	\$ 11,857.54
3	C	15,199.92	2,926.56	15,199.92	-	1,927.69	440.80	283.20	\$ 15,474.79

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	<b>\$ 50.57</b>	<b>\$ 50.57</b>	<b>\$ 50.57</b>
	SALARIO DIARIO	\$ 50.57	\$ 360.00	\$ 500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452	1.0452	1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 52.86	\$ 376.27	\$ 522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,606.82	\$ 11,438.67	\$ 15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,551.30	\$ 4,551.30	\$ 4,551.30
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -	\$ 6,887.37	\$ 11,335.74
(*)	0.56 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -	\$ 38.57	\$ 63.48
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.02	\$ 28.60	\$ 39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.03	\$ 42.90	\$ 59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.04	\$ 71.49	\$ 99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.08	\$ 128.69	\$ 178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	\$ 38.16	\$ 310.24	\$ 440.80
(=)	RET IMSS	\$ -	\$ 310.24	\$ 440.80

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**II CALCULO DE I.S.R. DE 2007**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Ingresos Totales	<b>1,537.32</b>	<b>10,943.94</b>	<b>15,199.92</b>
(-) Ingresos Exentos	-	-	-
(=) Ingresos Gravados	1,537.32	10,943.94	15,199.92
(-) Limite Inferior	496.08	8,601.51	8,601.51
(=) Excedente s/lim. Inf.	1,041.24	2,342.43	6,598.41
(*) % sobre exc. de lim. Inf.	0.10	0.28	0.28
(=) Impuesto Marginal	104.12	655.88	1,847.55
(+) Cuota Fija	14.88	1,228.98	1,228.98
(=) ISR Art. 113	119.00	1,884.86	3,076.53
<b>Ingresos Gravados</b>	<b>1,537.32</b>	<b>10,943.94</b>	<b>15,199.92</b>
(-) <b>Limite Inferior</b>	496.08	10,298.36	10,298.36
(=) <b>Excedente s/lim. Inf.</b>	<b>1,041.24</b>	<b>645.58</b>	<b>4,901.56</b>
(*) <b>% sobre exc. de lim. Inf.</b>	10%	28%	28%
(=) <b>Impuesto Marginal</b>	<b>104.12</b>	<b>180.76</b>	<b>1,372.44</b>
(+) <b>% del Subsidio / imp. Marg.</b>	50%	40%	40%
(=) <b>Subsidio S/ Imp. Marginal</b>	<b>52.06</b>	<b>72.31</b>	<b>548.97</b>
(+) <b>Cuota Fija del Subsidio</b>	7.44	852.05	852.05
(=) <b>Subsidio S/ Imp. Marginal</b>	<b>59.50</b>	<b>924.36</b>	<b>1,401.02</b>
(*) <b>Factor de Subsidio Acreditable</b>	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>
(=) <b>Subsidio Acreditable</b>	<b>48.79</b>	<b>757.97</b>	<b>1,148.84</b>
<b>ISR Art. 113</b>	119.00	1,884.86	3,076.53
(-) <b>Subsidio Acreditable</b>	<b>48.79</b>	<b>757.97</b>	<b>1,148.84</b>
(=) <b>ISR Art. 114</b>	<b>70.21</b>	<b>1,126.89</b>	<b>1,927.69</b>
(-) <b>Crédito Al Salario</b>	407.02	-	-
(=) <b>ISR Art. 115</b>	- 336.81	1,126.89	1,927.69

#### 4.1.6 AYUDA PARA HABITACIÓN 2007

En este caso se calcula la ayuda para habitación en efectivo de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones de IMSS e ISR.

#### NOTAS:

-Se efectuó el cálculo mensual

-En el Art 27 LSS Fracc V .Esta prestación se considera no integrante de salario base de cotización cuando el trabajador pague por ella como mínimo el 20% del SMGDF en el caso de que se el trabajador pague un importe menor se entiende que es gratuito y por lo tanto deberá integrarse al salario base de cotización.

-Se considera un factor de subsidio acreditable de 0.82

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2007									
Junio-07									
#	Nombre	Salario Base Mensual	Ayuda Habitación	BASE ISR	Crédito al Salario	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Retención Habitación	Salario Neto Mensual
1	A	1,537.32	518.00	1,537.32	336.81	-	-	283.20	\$ 2,108.93
2	B	10,943.94	2,633.92	10,943.94	-	1,126.89	310.24	283.20	\$ 11,857.54
3	C	15,199.92	2,926.56	15,199.92	-	1,927.69	440.80	283.20	\$ 15,474.79



**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	<b>\$ 50.57</b>	<b>\$ 50.57</b>	<b>\$ 50.57</b>
	SALARIO DIARIO	\$ 50.57	\$ 360.00	\$ 500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452	1.0452	1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 52.86	\$ 376.27	\$ 522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,606.82	\$ 11,438.67	\$ 15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,551.30	\$ 4,551.30	\$ 4,551.30
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -	\$ 6,887.37	\$ 11,335.74
(*)	0.56 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -	\$ 38.57	\$ 63.48
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.02	\$ 28.60	\$ 39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.03	\$ 42.90	\$ 59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.04	\$ 71.49	\$ 99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.08	\$ 128.69	\$ 178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	<u>\$ 38.16</u>	<u>\$ 310.24</u>	<u>\$ 440.80</u>
(=)	RET IMSS	<u>\$ -</u>	<u>\$ 310.24</u>	<u>\$ 440.80</u>

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**II CALCULO DE I.S.R. DE 2007**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
	<b>Ingresos Totales</b>	<b>1,537.32</b>	<b>10,943.94</b>	<b>15,199.92</b>
(-)	Ingresos Exentos	-	-	-
(=)	Ingresos Gravados	1,537.32	10,943.94	15,199.92
(-)	Limite Inferior	496.08	8,601.51	8,601.51
(=)	Excedente s/lim. Inf.	1,041.24	2,342.43	6,598.41
(*)	% sobre exc. de lim. Inf.	0.10	0.28	0.28
(=)	Impuesto Marginal	104.12	655.88	1,847.55
(+)	Cuota Fija	14.88	1,228.98	1,228.98
(=)	ISR Art. 113	119.00	1,884.86	3,076.53
	<b>Ingresos Gravados</b>	<b>1,537.32</b>	<b>10,943.94</b>	<b>15,199.92</b>
(-)	Limite Inferior	496.08	10,298.36	10,298.36
(=)	Excedente s/lim. Inf.	<b>1,041.24</b>	<b>645.58</b>	<b>4,901.56</b>
(*)	% sobre exc. de lim. Inf.	10%	28%	28%
(=)	Impuesto Marginal	<b>104.12</b>	<b>180.76</b>	<b>1,372.44</b>
(+)	% del Subsidio / imp. Marg.	50%	40%	40%
(=)	Subsidio S/ Imp. Mrginal	<b>52.06</b>	<b>72.31</b>	<b>548.97</b>
(+)	Cuota Fija del Subsidio	7.44	852.05	852.05
(=)	Subsidio S/ Imp. Mrginal	<b>59.50</b>	<b>924.36</b>	<b>1,401.02</b>
(*)	Factor de Subsidio Acreditable	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>
(=)	Subsidio Acreditable	<b>48.79</b>	<b>757.97</b>	<b>1,148.84</b>
	<b>ISR Art. 113</b>	119.00	1,884.86	3,076.53
(-)	Subsidio Acreditable	<b>48.79</b>	<b>757.97</b>	<b>1,148.84</b>
(=)	ISR Art. 114	<b>70.21</b>	<b>1,126.89</b>	<b>1,927.69</b>
(-)	Crédito Al Salario	407.02	-	-
(=)	ISR Art. 115	<u>- 336.81</u>	<u>1,126.89</u>	<u>1,927.69</u>

#### 4.1.7 AYUDA DE TRANSPORTE 2007

En este caso se calcula la ayuda para transporte en efectivo de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones de IMSS e ISR.

##### NOTAS:

- Se efectuó el cálculo mensual
- Esta prestación se considera integrante de salario base de cotización ya que no se menciona como excluyente en el Art 27 LSS.y mas aun cuando se entregue en efectivo de forma general y permanente.
- No se integra al salario cuando se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto o cupón o como reembolso de un gasto sujeto a comprobación.
- Se considera un factor de subsidio acreditable de 0.82

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2007									
Junio-07									
#	Nombre	Salario Base Mensual	Ayuda Transporte	BASE ISR	Crédito al Salario	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Salario Neto Mensual	
1	A	1,537.32	640.00	2,177.32	298.86	-	-	\$ 2,476.18	
2	B	10,943.94	1,120.00	12,063.94	-	1,337.63	310.24	\$ 10,416.08	
3	C	15,199.92	1,760.00	16,959.92	-	2,258.86	440.80	\$ 14,260.27	

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**  
**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A</b>		<b>B</b>		<b>C</b>
		<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	\$ <b>50.57</b>		\$ <b>50.57</b>		\$ <b>50.57</b>
	SALARIO DIARIO	\$ 50.57		\$ 360.00		\$ 500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452		1.0452		1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 52.86		\$ 376.27		\$ 522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,606.82		\$ 11,438.67		\$ 15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,551.30		\$ 4,551.30		\$ 4,551.30
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -		\$ 6,887.37		\$ 11,335.74
(*)	0.56 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -		\$ 38.57		\$ 63.48
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.02		\$ 28.60		\$ 39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.03		\$ 42.90		\$ 59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.04		\$ 71.49		\$ 99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.08		\$ 128.69		\$ 178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	\$ 38.16		\$ 310.24		\$ 440.80
(=)	RET IMSS	\$ -		\$ 310.24		\$ 440.80

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**  
**II CALCULO DE I.S.R. DE 2007**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Ingresos Totales	<b>2,177.32</b>	<b>12,063.94</b>	<b>16,959.92</b>
(-) Ingresos Exentos	-	-	-
(=) Ingresos Gravados	2,177.32	12,063.94	16,959.92
(-) Limite Inferior	496.08	8,601.51	8,601.51
(=) Excedente s/lim. Inf.	1,681.24	3,462.43	8,358.41
(*) % sobre exc. de lim. Inf.	0.10	0.28	0.28
(=) Impuesto Marginal	168.12	969.48	2,340.35
(+) Cuota Fija	14.88	1,228.98	1,228.98
(=) ISR Art. 113	183.00	2,198.46	3,569.33
<b>Ingresos Gravados</b>	<b>2,177.32</b>	<b>12,063.94</b>	<b>16,959.92</b>
(-) <b>Limite Inferior</b>	496.08	10,298.36	10,298.36
(=) <b>Excedente s/lim. Inf.</b>	<b>1,681.24</b>	<b>1,765.58</b>	<b>6,661.56</b>
(*) <b>% sobre exc. de lim. Inf.</b>	10%	28%	28%
(=) <b>Impuesto Marginal</b>	<b>168.12</b>	<b>494.36</b>	<b>1,865.24</b>
(+) <b>% del Subsidio / imp. Marg.</b>	50%	40%	40%
(=) <b>Subsidio S/ Imp. Marginal</b>	<b>84.06</b>	<b>197.75</b>	<b>746.09</b>
(+) <b>Cuota Fija del Subsidio</b>	7.44	852.05	852.05
(=) <b>Subsidio S/ Imp. Marginal</b>	<b>91.50</b>	<b>1,049.80</b>	<b>1,598.14</b>
(*) <b>Factor de Subsidio Acreditable</b>	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>
(=) <b>Subsidio Acreditable</b>	<b>75.03</b>	<b>860.83</b>	<b>1,310.48</b>
<b>ISR Art. 113</b>	183.00	2,198.46	3,569.33
(-) <b>Subsidio Acreditable</b>	<b>75.03</b>	<b>860.83</b>	<b>1,310.48</b>
(=) <b>ISR Art. 114</b>	<b>107.97</b>	<b>1,337.63</b>	<b>2,258.86</b>
(-) <b>Crédito Al Salario</b>	406.83	-	-
(=) <b>ISR Art. 115</b>	- 298.86	1,337.63	2,258.86

#### **4.1.8 FONDO DE AHORRO 2007**

En este caso se calcula el Fondo de Ahorro de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones de IMSS e ISR.

#### **NOTAS:**

-Se efectuó el cálculo mensual considerando el límite de 13% sobre el salario diario del trabajador por consecuencia se pagará el impuesto sobre la parte excedente para efectos de ISR

-En este caso se acuerda que el patrón y el trabajador aportan la misma cantidad mensualmente.

-Se considera un factor de subsidio acreditable de 0.82

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2007									
Junio-07									
#	Nombre	Salario Base Mensual	FONDO DE AHORRO 50% T Y P	BASE ISR	Crédito al Salario	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Salario Neto Mensual	
1	A	1,537.32	296.00	1,685.32	328.08	-	-	\$ 2,013.40	
2	B	10,943.94	2,107.12	11,997.50	-	1,325.13	310.24	\$ 10,362.14	
3	C	15,199.92	2,926.56	16,663.20	-	2,203.03	440.80	\$ 14,019.38	

<b>PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV</b>			
<b>APORTACION AL FONDO DE AHORRO MENSUAL</b>			
Trabajador	CUOTA MENSUAL TRABAJADOR	CUOTA MENSUAL PATRONAL	PERCEPCION TOTAL F A
A	\$ 148.00	\$ 148.00	\$ 296.00
B	\$ 1,053.56	\$ 1,053.56	\$ 2,107.12
C	\$ 1,463.28	\$ 1,463.28	\$ 2,926.56

<b>PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV</b>					
<b>TOTAL FONDO DE AHORRO MENSUAL BASE PARA ISR</b>					
Trabajador	TOTAL F A EXENTO	TOTAL F A GRABADO	PERCEPCION TOTAL F A	Salario Base Mensual	BASE ISR
A	\$ 296.00	\$ -	\$ 296.00	\$ 1,537.32	\$ 1,537.32
B	\$ 1,998.53	\$ 108.59	\$ 2,107.12	\$ 10,943.94	\$ 11,052.53
C	\$ 1,998.53	\$ 928.03	\$ 2,926.56	\$ 15,199.92	\$ 16,127.95

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A 1</b>	<b>B 2</b>	<b>C 3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	\$ 50.57	\$ 50.57	\$ 50.57
	SALARIO DIARIO	\$ 50.57	\$ 360.00	\$ 500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452	1.0452	1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 52.86	\$ 376.27	\$ 522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,606.82	\$ 11,438.67	\$ 15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,551.30	\$ 4,551.30	\$ 4,551.30
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -	\$ 6,887.37	\$ 11,335.74
(*)	0.56 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -	\$ 38.57	\$ 63.48
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.02	\$ 28.60	\$ 39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.03	\$ 42.90	\$ 59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.04	\$ 71.49	\$ 99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.08	\$ 128.69	\$ 178.73
(=)	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	\$ 38.16	\$ 310.24	\$ 440.80
(=)	RET IMSS	\$ -	\$ 310.24	\$ 440.80

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**  
**II CALCULO DE I.S.R. DE 2007**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Ingresos Totales	<b>1,685.32</b>	<b>11,997.50</b>	<b>16,663.20</b>
(-) Ingresos Exentos	-	-	-
(=) Ingresos Gravados	1,685.32	11,997.50	16,663.20
(-) Limite Inferior	496.08	8,601.51	8,601.51
(=) Excedente s/lim. Inf.	1,189.24	3,395.99	8,061.69
(*) % sobre exc. de lim. Inf.	0.10	0.28	0.28
(=) Impuesto Marginal	118.92	950.88	2,257.27
(+) Cuota Fija	14.88	1,228.98	1,228.98
(=) ISR Art. 113	133.80	2,179.86	3,486.25
<b>Ingresos Gravados</b>	<b>1,685.32</b>	<b>11,997.50</b>	<b>16,663.20</b>
(-) <b>Limite Inferior</b>	496.08	10,298.36	10,298.36
(=) <b>Excedente s/lim. Inf.</b>	<b>1,189.24</b>	<b>1,699.14</b>	<b>6,364.84</b>
(*) <b>% sobre exc. de lim. Inf.</b>	10%	28%	28%
(=) <b>Impuesto Marginal</b>	<b>118.92</b>	<b>475.76</b>	<b>1,782.16</b>
(+) <b>% del Subsidio / imp. Marg.</b>	50%	40%	40%
(=) <b>Subsidio S/ Imp. Marginal</b>	<b>59.46</b>	<b>190.30</b>	<b>712.86</b>
(+) <b>Cuota Fija del Subsidio</b>	7.44	852.05	852.05
(=) <b>Subsidio S/ Imp. Marginal</b>	<b>66.90</b>	<b>1,042.35</b>	<b>1,564.91</b>
(*) <b>Factor de Subsidio Acreditable</b>	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>
(=) <b>Subsidio Acreditable</b>	<b>54.86</b>	<b>854.73</b>	<b>1,283.23</b>
<b>ISR Art. 113</b>	133.80	2,179.86	3,486.25
(-) Subsidio Acreditable	<b>54.86</b>	<b>854.73</b>	<b>1,283.23</b>
(=) ISR Art. 114	<b>78.94</b>	<b>1,325.13</b>	<b>2,203.03</b>
(-) Crédito Al Salario	407.02	-	-
(=) ISR Art. 115	- 328.08	1,325.13	2,203.03

#### 4.1.9 VALES PARA GASOLINA 2007

En este caso se calcula la ayuda para Gasolina de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones de IMSS e ISR.

#### NOTAS:

-Se efectuó el cálculo mensual

-Esta prestación se considera integrante de salario base de cotización ya que no se menciona como excluyente en el Art 27 LSS.y mas aun cuando se entregue en efectivo de forma general y permanente.

-No se integra al salario cuando se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto o cupón o como reembolso de un gasto sujeto a comprobación.

-Se considera un factor de subsidio acreditable de 0.82



PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2007									
Junio-07									
#	Nombre	Salario Base Mensual	VALES GASOLINA	BASE ISR	Crédito al Salario	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Salario Neto Mensual	
1	A	1,537.32	640.00	2,177.32	298.86	-	-	\$ 2,476.18	
2	B	10,943.94	1,120.00	12,063.94	-	1,337.63	310.24	\$ 10,416.08	
3	C	15,199.92	1,760.00	16,959.92	-	2,258.86	440.80	\$ 14,260.27	

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**  
**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	<b>\$ 50.57</b>	<b>\$ 50.57</b>	<b>\$ 50.57</b>
	SALARIO DIARIO	\$ 50.57	\$ 360.00	\$ 500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452	1.0452	1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 52.86	\$ 376.27	\$ 522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,606.82	\$ 11,438.67	\$ 15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,551.30	\$ 4,551.30	\$ 4,551.30
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -	\$ 6,887.37	\$ 11,335.74
(*)	0.56 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -	\$ 38.57	\$ 63.48
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.02	\$ 28.60	\$ 39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.03	\$ 42.90	\$ 59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.04	\$ 71.49	\$ 99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.08	\$ 128.69	\$ 178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	\$ 38.16	\$ 310.24	\$ 440.80
(=)	RET IMSS	\$ -	\$ 310.24	\$ 440.80

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**  
**II CALCULO DE I.S.R. DE 2007**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
	<b>Ingresos Totales</b>	<b>2,177.32</b>	<b>12,063.94</b>	<b>16,959.92</b>
(-)	Ingresos Exentos	-	-	-
(=)	Ingresos Gravados	2,177.32	12,063.94	16,959.92
(-)	Limite Inferior	496.08	8,601.51	8,601.51
(=)	Excedente s/lim. Inf.	1,681.24	3,462.43	8,358.41
(*)	% sobre exc. de lim. Inf.	0.10	0.28	0.28
(=)	Impuesto Marginal	168.12	969.48	2,340.35
(+)	Cuota Fija	14.88	1,228.98	1,228.98
(=)	ISR Art. 113	183.00	2,198.46	3,569.33
	<b>Ingresos Gravados</b>	<b>2,177.32</b>	<b>12,063.94</b>	<b>16,959.92</b>
(-)	Limite Inferior	496.08	10,298.36	10,298.36
(=)	Excedente s/lim. Inf.	<b>1,681.24</b>	<b>1,765.58</b>	<b>6,661.56</b>
(*)	% sobre exc. de lim. Inf.	10%	28%	28%
(=)	Impuesto Marginal	<b>168.12</b>	<b>494.36</b>	<b>1,865.24</b>
(+)	% del Subsidio / imp. Marg.	50%	40%	40%
(=)	Subsidio S/ Imp. Marginal	<b>84.06</b>	<b>197.75</b>	<b>746.09</b>
(+)	Cuota Fija del Subsidio	7.44	852.05	852.05
(=)	Subsidio S/ Imp. Marginal	<b>91.50</b>	<b>1,049.80</b>	<b>1,598.14</b>
(*)	Factor de Subsidio Acreditable	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>	<b>0.8200</b>
(=)	Subsidio Acreditable	<b>75.03</b>	<b>860.83</b>	<b>1,310.48</b>
	<b>ISR Art. 113</b>	183.00	2,198.46	3,569.33
(-)	Subsidio Acreditable	<b>75.03</b>	<b>860.83</b>	<b>1,310.48</b>
(=)	ISR Art. 114	<b>107.97</b>	<b>1,337.63</b>	<b>2,258.86</b>
(-)	Crédito Al Salario	406.83	-	-
(=)	ISR Art. 115	- 298.86	1,337.63	2,258.86

## 4.2. EJERCICIO 2008

### 4.2.1 PREMIO DE PUNTUALIDAD 2008

En este caso se calcula el premio de puntualidad de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones de IMSS e ISR

#### NOTAS:

- Se efectuó el cálculo mensual
- Se considero el 10% máximo mencionado en el Art 27 LSS para que no integre en IMSS en el supuesto que la cuota sea mayor al monto establecido, se pagara solo el excedente.

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2008									
Enero-08									
#	Nombre	Salario Base Mensual	PREMIO DE PUNTUALIDAD	BASE ISR	Subsidio al Empleo	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Salario Neto Mensual	
1	A	1,598.73	164.90	1,763.63	316.38	-	-	\$ 2,080.01	
2	B	10,943.94	1,128.82	12,072.76	-	1,444.44	298.49	\$ 10,329.83	
3	C	15,199.92	1,567.80	16,767.72	-	2,380.61	421.93	\$ 13,965.18	

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	\$ <b>52.59</b>	\$ <b>52.59</b>	\$ <b>52.59</b>
	SALARIO DIARIO	\$ 52.59	\$ 360.00	\$ 500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452	1.0452	1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 54.97	\$ 376.27	\$ 522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,671.00	\$ 11,438.67	\$ 15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,733.10	\$ 4,733.10	\$ 4,733.10
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -	\$ 6,705.57	\$ 11,153.94
(*)	0.40 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -	\$ 26.82	\$ 44.62
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.18	\$ 28.60	\$ 39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.27	\$ 42.90	\$ 59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.44	\$ 71.49	\$ 99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.80	\$ 128.69	\$ 178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	\$ 39.69	\$ 298.49	\$ 421.93
(=)	RET IMSS	\$ -	\$ 298.49	\$ 421.93

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**II CALCULO DE I.S.R. DE 2008**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Ingresos Totales</b>	<b>1,763.63</b>	<b>12,072.76</b>	<b>16,767.72</b>
(-) Ingresos Exentos	-	-	-
(=) Ingresos Gravados	1,763.63	12,072.76	16,767.72
(-) Limite Inferior	496.08	10,298.36	10,298.36
(=) Excedente s/lim. Inf.	1,267.55	1,774.40	6,469.36
(*) % sobre exc. de lim. Inf.	6.40%	19.94%	19.94%
(=) Impuesto Marginal	81.12	353.82	1,289.99
(+) Cuota Fija	9.52	1,090.62	1,090.62
(=) ISR Art. 113	90.64	1,444.44	2,380.61
(-) Subsidio al empleo:	407.02	-	-
(=) <b>Impuesto a cargo (retención):</b>	<b>- 316.38</b>	<b>1,444.44</b>	<b>2,380.61</b>

#### **4.2.2 PREMIO DE ASISTENCIA 2008**

En este caso se calcula el premio de puntualidad de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones de IMSS e ISR

#### **NOTAS:**

-Se efectuó el cálculo mensual

-Se considero el 10% máximo mencionado en el Art 27 LSS para que no integre en IMSS en el supuesto que la cuota sea mayor al monto establecido, se pagara solo el excedente.

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2008									
Enero-08									
#	Nombre	Salario Base Mensual	PREMIO DE ASISTENCIA	BASE ISR	Subsidio al Empleo	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Salario Neto Mensual	
1	A	1,598.73	164.90	1,763.63	316.38	-	-	\$ 2,080.01	
2	B	10,943.94	1,128.82	12,072.76	-	1,444.44	298.49	\$ 10,329.83	
3	C	15,199.92	1,567.80	16,767.72	-	2,380.61	421.93	\$ 13,965.18	

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A</b>		<b>B</b>		<b>C</b>
		<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	\$ 52.59	\$	52.59	\$	52.59
	SALARIO DIARIO	\$ 52.59	\$	360.00	\$	500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452		1.0452		1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 54.97	\$	376.27	\$	522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,671.00	\$	11,438.67	\$	15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,733.10	\$	4,733.10	\$	4,733.10
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -	\$	6,705.57	\$	11,153.94
(*)	0.40 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -	\$	26.82	\$	44.62
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.18	\$	28.60	\$	39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.27	\$	42.90	\$	59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.44	\$	71.49	\$	99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.80	\$	128.69	\$	178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	\$ 39.69	\$	298.49	\$	421.93
(=)	RET IMSS	\$ -	\$	298.49	\$	421.93

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**II CALCULO DE I.S.R. DE 2008**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Ingresos Totales</b>	<b>1,763.63</b>	<b>12,072.76</b>	<b>16,767.72</b>
(-) Ingresos Exentos	-	-	-
(=) Ingresos Gravados	1,763.63	12,072.76	16,767.72
(-) Limite Inferior	496.08	10,298.36	10,298.36
(=) Excedente s/lim. Inf.	1,267.55	1,774.40	6,469.36
(*) % sobre exc. de lim. Inf.	6.40%	19.94%	19.94%
(=) Impuesto Marginal	81.12	353.82	1,289.99
(+) Cuota Fija	9.52	1,090.62	1,090.62
(=) ISR Art. 113	90.64	1,444.44	2,380.61
(-) Subsidio al empleo:	407.02	-	-
(=) <b>Impuesto a cargo (retención):</b>	<b>- 316.38</b>	<b>1,444.44</b>	<b>2,380.61</b>



### **4.2.3 DESPENSA 2008**

En este caso se calcula la despensa en efectivo de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones de IMSS e ISR

#### **NOTAS:**

-Se efectuó el cálculo mensual

-Se considero el 40% máximo mencionado en el Art 27 LSS para que no integre en IMSS en el supuesto que la cuota sea mayor al monto establecido, se pagara solo el excedente.

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2008									
Enero-08									
#	Nombre	Salario Base Mensual	DESPENSA	BASE ISR	Subsidio al Empleo	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Salario Neto Mensual	
1	A	1,598.73	480.00	1,598.73	326.93	-	-	\$ 2,405.66	
2	B	10,943.94	960.00	10,943.94	-	1,219.35	298.49	\$ 10,386.10	
3	C	15,199.92	1,440.00	15,199.92	-	2,067.99	421.93	\$ 14,150.00	

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	\$ <b>52.59</b>	\$ <b>52.59</b>	\$ <b>52.59</b>
	SALARIO DIARIO	\$ 52.59	\$ 360.00	\$ 500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452	1.0452	1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 54.97	\$ 376.27	\$ 522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,671.00	\$ 11,438.67	\$ 15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,733.10	\$ 4,733.10	\$ 4,733.10
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -	\$ 6,705.57	\$ 11,153.94
(*)	0.40 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -	\$ 26.82	\$ 44.62
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.18	\$ 28.60	\$ 39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.27	\$ 42.90	\$ 59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.44	\$ 71.49	\$ 99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.80	\$ 128.69	\$ 178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	\$ 39.69	\$ 298.49	\$ 421.93
(=)	RET IMSS	\$ -	\$ 298.49	\$ 421.93

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**II CALCULO DE I.S.R. DE 2008**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Ingresos Totales</b>	<b>1,598.73</b>	<b>10,943.94</b>	<b>15,199.92</b>
(-) Ingresos Exentos	-	-	-
(=) Ingresos Gravados	1,598.73	10,943.94	15,199.92
(-) Limite Inferior	496.08	10,298.36	10,298.36
(=) Excedente s/lim. Inf.	1,102.65	645.58	4,901.56
(*) % sobre exc. de lim. Inf.	6.40%	19.94%	19.94%
(=) Impuesto Marginal	70.57	128.73	977.37
(+) Cuota Fija	9.52	1,090.62	1,090.62
(=) ISR Art. 113	80.09	1,219.35	2,067.99
(-) Subsidio al empleo:	407.02	-	-
(=) <b>Impuesto a cargo (retención)</b>	<b>326.93</b>	<b>1,219.35</b>	<b>2,067.99</b>

#### 4.2.4 HORAS EXTRAS 2008

En este caso se consideraron 10 horas extras para el trabajador "A" a la semana (Se consideran 10 horas en total. se pagaron 9 horas extra se pagaron dobles y 1 hora triple), 9 horas extra para el trabajador "B" a la semana (Se consideraron 9 horas extra y se pagaron dobles) y 3 horas extra para el trabajador "C" (Se consideraron 3 horas extra y se pagaron sencillas)

#### NOTAS:

-Se efectuó el cálculo mensual

-Se integra cuando la prestación se entregue hasta por 3 Hrs. Diarias 3 veces por semana no integra según Art. 27 LSS Fracc. IX. en el supuesto que la cuota sea mayor al monto establecido, se pagara solo el excedente.

-Artículo 66 de LFT. Esta es la referencia que establece la LSS

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2008									
Enero-08									
#	Nombre	Salario Base Mensual	HORAS Extra al Mes	BASE ISR	Subsidio al Empleo	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Salario Neto Mensual	
1	A	1,598.73	630.72	1,756.41	316.84	-	-	\$ 2,546.29	
2	B	10,943.94	3,780.00	12,563.94	-	1,542.38	298.49	\$ 12,883.08	
3	C	15,199.92	1,500.00	15,199.92	-	2,067.99	421.93	\$ 14,210.00	

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV													
REGISTRO HORAS EXTRA SEMANALES													
Semana	Trabajador	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIE	SÁB	TOTAL	H E DOBLES	H E DOBLES	H E DOBLES	H E TRIPLE	H E TRIPLE
1	A	3	3	3	3	2		11	9	-	-	-	2
1	B		1	2	6			9	6	-	-	-	3
1	C		2	1				3	3	-	-	-	-
2	A		3	3	3	2		11	9	-	-	-	2
2	B				3	6		9	6	-	-	-	3
2	C			1	1	1		3	3	-	-	-	-
3	A	2	3	2	2	2		11	9	-	-	-	2
3	B		1	2	6			9	6	-	-	-	3
3	C				1	2		3	3	-	-	-	-
4	A	3	3	3	3	2		11	9	-	-	-	2
4	B		1	1	1	6		9	6	-	-	-	3
4	C	1		1	1	1		3	3	-	-	-	-

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV					
	CONCENTRADO HORAS EXTRA MENSUAL EN CANTIDAD				
Trabajador	TOTAL	H E DOBLES	H E DOBLES	H E TRIPLE	H E TRIPLE
	H EXTRA	NO INTEGRAB	INTEGRAB	NO INTEGRAB	INTEGRAB
A	44	36	-	-	8
B	36	24	-	-	12
C	12	12	-	-	-

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
	CONCENTRADO HORAS EXTRA MENSUAL EN IMPORTE								
Trabajador	CUOTA H E DOBLE	CUOTA H E TRIPLE	H E DOBLES NO INTEGRAB	H E DOBLES INTEGRAB	H E TRIPLE NO INTEGRAB	H E TRIPLE INTEGRAB	PERCEPCION TOTAL H E		
A	\$ 13.14	\$ 19.71	\$ 473.04	-	-	\$ 157.68	\$ 630.72		
B	\$ 90.00	\$ 135.00	\$ 2,160.00	-	-	\$ 1,620.00	\$ 3,780.00		
C	\$ 125.00	\$ 187.50	\$ 1,500.00	-	-	-	\$ 1,500.00		

<b>PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV</b>					
<b>TOTAL HORAS EXTRA MENSUALES BASE PARA ISR</b>					
Trabajador	TOTAL H E	TOTAL H E	PERCEPCION	Salario Base	BASE
	EXENTAS	GRABADAS	TOTAL H E	Mensual	ISR
A	\$ 473.04	\$ 157.68	\$ 630.72	\$ 1,598.73	\$ 1,756.41
B	\$ 2,160.00	\$ 1,620.00	\$ 3,780.00	\$ 10,943.94	\$ 12,563.94
C	\$ 1,500.00	\$ -	\$ 1,500.00	\$ 15,199.92	\$ 15,199.92

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		A	B	C
		1	2	3
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	\$ 52.59	\$ 52.59	\$ 52.59
	SALARIO DIARIO	\$ 52.59	\$ 360.00	\$ 500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452	1.0452	1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 54.97	\$ 376.27	\$ 522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,671.00	\$ 11,438.67	\$ 15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,733.10	\$ 4,733.10	\$ 4,733.10
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -	\$ 6,705.57	\$ 11,153.94
(*)	0.40 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -	\$ 26.82	\$ 44.62
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.18	\$ 28.60	\$ 39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.27	\$ 42.90	\$ 59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.44	\$ 71.49	\$ 99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.80	\$ 128.69	\$ 178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	\$ 39.69	\$ 298.49	\$ 421.93
(=)	RET IMSS	\$ -	\$ 298.49	\$ 421.93

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**II CALCULO DE I.S.R. DE 2008**

	A	B	C
	1	2	3
<b>Ingresos Totales</b>	<b>1,756.41</b>	<b>12,563.94</b>	<b>15,199.92</b>
(-) Ingresos Exentos	-	-	-
(=) Ingresos Gravados	1,756.41	12,563.94	15,199.92
(-) Limite Inferior	496.08	10,298.36	10,298.36
(=) Excedente s/lim. Inf.	1,260.33	2,265.58	4,901.56
(*) % sobre exc. de lim. Inf.	6.40%	19.94%	19.94%
(=) Impuesto Marginal	80.66	451.76	977.37
(+) Cuota Fija	9.52	1,090.62	1,090.62
(=) ISR Art. 113	90.18	1,542.38	2,067.99
(-) Subsidio al empleo:	407.02	-	-
(=) <b>Impuesto a cargo (retención):</b>	<b>- 316.84</b>	<b>1,542.38</b>	<b>2,067.99</b>



#### **4.2.5 AYUDA DE ALIMENTOS 2008**

En este caso se calcula la ayuda de alimentos en efectivo de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones de IMSS e ISR.

#### **NOTAS:**

-Se efectuó el cálculo mensual

-En el Art 27 LSS Fracc V .Esta prestación se considera no integrante de salario base de cotización cuando el trabajador pague por ella como mínimo el 20% del SMGDF en el caso de que se el trabajador pague un importe menor se entiende que es gratuito y por lo tanto deberá integrarse al salario base de cotización.

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2008									
Enero-08									
#	Nombre	Salario Base Mensual	Ayuda Alimentos	BASE ISR	Subsidio al Empleo	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Retención Alimentos	Salario Neto Mensual
1	A	1,598.73	480.00	1,784.23	314.87	-	-	294.50	\$ 2,099.10
2	B	10,943.94	960.00	11,609.44	-	1,352.05	298.49	294.50	\$ 9,958.90
3	C	15,199.92	1,440.00	16,345.42	-	2,296.40	421.93	294.50	\$ 13,627.08

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	\$ <b>52.59</b>	\$ <b>52.59</b>	\$ <b>52.59</b>
	SALARIO DIARIO	\$ 52.59	\$ 360.00	\$ 500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452	1.0452	1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 54.97	\$ 376.27	\$ 522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,671.00	\$ 11,438.67	\$ 15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,733.10	\$ 4,733.10	\$ 4,733.10
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -	\$ 6,705.57	\$ 11,153.94
(*)	0.40 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -	\$ 26.82	\$ 44.62
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.18	\$ 28.60	\$ 39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.27	\$ 42.90	\$ 59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.44	\$ 71.49	\$ 99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.80	\$ 128.69	\$ 178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	\$ 39.69	\$ 298.49	\$ 421.93
(=)	RET IMSS	\$ -	\$ 298.49	\$ 421.93

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**II CALCULO DE I.S.R. DE 2008**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Ingresos Totales</b>	<b>1,784.23</b>	<b>11,609.44</b>	<b>16,345.42</b>
(-) Ingresos Exentos	-	-	-
(=) Ingresos Gravados	1,784.23	11,609.44	16,345.42
(-) Limite Inferior	496.08	10,298.36	10,298.36
(=) Excedente s/lim. Inf.	1,288.15	1,311.08	6,047.06
(*) % sobre exc. de lim. Inf.	6.40%	19.94%	19.94%
(=) Impuesto Marginal	82.44	261.43	1,205.78
(+) Cuota Fija	9.52	1,090.62	1,090.62
(=) ISR Art. 113	91.96	1,352.05	2,296.40
(-) Subsidio al empleo:	406.83	-	-
(=) <b>Impuesto a cargo (retención)</b>	<b>314.87</b>	<b>1,352.05</b>	<b>2,296.40</b>

#### 4.2.6 AYUDA PARA HABITACIÓN 2008

En este caso se calcula la ayuda para habitación en efectivo de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones de IMSS e ISR.

#### NOTAS:

-Se efectuó el cálculo mensual

-En el Art 27 LSS Fracc V .Esta prestación se considera no integrante de salario base de cotización cuando el trabajador pague por ella como mínimo el 20% del SMGDF en el caso de que se el trabajador pague un importe menor se entiende que es gratuito y por lo tanto deberá integrarse al salario base de cotización.

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2008									
Enero-08									
#	Nombre	Salario Base Mensual	Ayuda Habitación	BASE ISR	Subsidio al Empleo	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Retención Habitación	Salario Neto Mensual
1	A	1,598.73	480.00	1,784.23	314.87	-	-	294.50	\$ 2,099.10
2	B	10,943.94	960.00	11,609.44	-	1,352.05	298.49	294.50	\$ 9,958.90
3	C	15,199.92	1,440.00	16,345.42	-	2,296.40	421.93	294.50	\$ 13,627.08

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	\$ <b>52.59</b>	\$ <b>52.59</b>	\$ <b>52.59</b>
	SALARIO DIARIO	\$ 52.59	\$ 360.00	\$ 500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452	1.0452	1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 54.97	\$ 376.27	\$ 522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,671.00	\$ 11,438.67	\$ 15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,733.10	\$ 4,733.10	\$ 4,733.10
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -	\$ 6,705.57	\$ 11,153.94
(*)	0.40 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -	\$ 26.82	\$ 44.62
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.18	\$ 28.60	\$ 39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.27	\$ 42.90	\$ 59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.44	\$ 71.49	\$ 99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.80	\$ 128.69	\$ 178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	\$ 39.69	\$ 298.49	\$ 421.93
(=)	RET IMSS	\$ -	\$ 298.49	\$ 421.93

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**II CALCULO DE I.S.R. DE 2008**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
	<b>Ingresos Totales</b>	<b>1,784.23</b>	<b>11,609.44</b>	<b>16,345.42</b>
(-)	Ingresos Exentos	-	-	-
(=)	Ingresos Gravados	1,784.23	11,609.44	16,345.42
(-)	Limite Inferior	496.08	10,298.36	10,298.36
(=)	Excedente s/lim. Inf.	1,288.15	1,311.08	6,047.06
(*)	% sobre exc. de lim. Inf.	6.40%	19.94%	19.94%
(=)	Impuesto Marginal	82.44	261.43	1,205.78
(+)	Cuota Fija	9.52	1,090.62	1,090.62
(=)	ISR Art. 113	91.96	1,352.05	2,296.40
(-)	Subsidio al empleo:	406.83	-	-
(=)	<b>Impuesto a cargo (retención)</b>	<b>314.87</b>	<b>1,352.05</b>	<b>2,296.40</b>

#### 4.2.7 AYUDA DE TRANSPORTE 2008

En este caso se calcula la ayuda para transporte en efectivo de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones de IMSS e ISR.

#### NOTAS:

-Se efectuó el cálculo mensual

-Esta prestación se considera integrante de salario base de cotización ya que no se menciona como excluyente en el Art 27 LSS.y mas aun cuando se entregue en efectivo de forma general y permanente.

-No se integra al salario cuando se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto o cupón o como reembolso de un gasto sujeto a comprobación.

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2008									
Enero-08									
#	Nombre	Salario Base Mensual	Ayuda Transporte	BASE ISR	Subsidio al Empleo	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Salario Neto Mensual	
1	A	1,598.73	640.00	2,238.73	285.78	-	-	\$ 2,524.51	
2	B	10,943.94	1,120.00	12,063.94	-	1,442.68	298.49	\$ 10,322.77	
3	C	15,199.92	1,760.00	16,959.92	-	2,418.94	421.93	\$ 14,119.05	



**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	\$ <b>52.59</b>	\$ <b>52.59</b>	\$ <b>52.59</b>
	SALARIO DIARIO	\$ 52.59	\$ 360.00	\$ 500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452	1.0452	1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 54.97	\$ 376.27	\$ 522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,671.00	\$ 11,438.67	\$ 15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,733.10	\$ 4,733.10	\$ 4,733.10
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -	\$ 6,705.57	\$ 11,153.94
(*)	0.40 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -	\$ 26.82	\$ 44.62
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.18	\$ 28.60	\$ 39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.27	\$ 42.90	\$ 59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.44	\$ 71.49	\$ 99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.80	\$ 128.69	\$ 178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	\$ 39.69	\$ 298.49	\$ 421.93
(=)	RET IMSS	\$ -	\$ 298.49	\$ 421.93

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**II CALCULO DE I.S.R. DE 2008**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Ingresos Totales</b>	<b>2,238.73</b>	<b>12,063.94</b>	<b>16,959.92</b>
(-) Ingresos Exentos	-	-	-
(=) Ingresos Gravados	2,238.73	12,063.94	16,959.92
(-) Limite Inferior	496.08	10,298.36	10,298.36
(=) Excedente s/lim. Inf.	1,742.65	1,765.58	6,661.56
(*) % sobre exc. de lim. Inf.	6.40%	19.94%	19.94%
(=) Impuesto Marginal	111.53	352.06	1,328.32
(+) Cuota Fija	9.52	1,090.62	1,090.62
(=) ISR Art. 113	121.05	1,442.68	2,418.94
(-) Subsidio al empleo:	406.83	-	-
(=) <b>Impuesto a cargo (retención)</b>	<b>285.78</b>	<b>1,442.68</b>	<b>2,418.94</b>

#### **4.2.8 FONDO DE AHORRO 2008**

En este caso se calcula el Fondo de Ahorro de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones de IMSS e ISR.

#### **NOTAS:**

-Se efectuó el cálculo mensual considerando el límite de 13% sobre el salario diario del trabajador por consecuencia se pagará el impuesto sobre la parte excedente para efectos de ISR

-En este caso se acuerda que el patrón y el trabajador aportan la misma cantidad mensualmente.

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2008									
Enero-08									
#	Nombre	Salario Base Mensual	FONDO DE AHORRO 50% T Y P	BASE ISR	Subsidio al Empleo	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Salario Neto Mensual	
1	A	1,598.73	307.84	1,752.65	317.08	-	-	\$ 2,069.73	
2	B	10,943.94	2,107.12	11,997.50	-	1,429.43	298.49	\$ 10,269.58	
3	C	15,199.92	2,926.56	16,663.20	-	2,359.77	421.93	\$ 13,881.50	

<b>PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV</b>			
<b>APORTACION AL FONDO DE AHORRO MENSUAL</b>			
Trabajador	CUOTA MENSUAL TRABAJADOR	CUOTA MENSUAL PATRONAL	PERCEPCION TOTAL F A
A	\$ 153.92	\$ 153.92	\$ 307.84
B	\$ 1,053.56	\$ 1,053.56	\$ 2,107.12
C	\$ 1,463.28	\$ 1,463.28	\$ 2,926.56

<b>PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV</b>					
<b>TOTAL FONDO DE AHORRO MENSUAL BASE PARA ISR</b>					
Trabajador	TOTAL F A EXENTO	TOTAL F A GRABADO	PERCEPCION TOTAL F A	Salario Base Mensual	BASE ISR
A	\$ 307.84	\$ -	\$ 307.84	\$ 1,598.73	\$ 1,598.73
B	\$ 2,078.36	\$ 28.76	\$ 2,107.12	\$ 10,943.94	\$ 10,972.70
C	\$ 2,078.36	\$ 848.20	\$ 2,926.56	\$ 15,199.92	\$ 16,048.12

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**I**

**CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A</b> <b>1</b>	<b>B</b> <b>2</b>	<b>C</b> <b>3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	\$ 52.59	\$ 52.59	\$ 52.59
	SALARIO DIARIO	\$ 52.59	\$ 360.00	\$ 500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452	1.0452	1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 54.97	\$ 376.27	\$ 522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	\$ 1,671.00	\$ 11,438.67	\$ 15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	\$ 4,733.10	\$ 4,733.10	\$ 4,733.10
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	\$ -	\$ 6,705.57	\$ 11,153.94
(*)	0.40 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	\$ -	\$ 26.82	\$ 44.62
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	\$ 4.18	\$ 28.60	\$ 39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	\$ 6.27	\$ 42.90	\$ 59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	\$ 10.44	\$ 71.49	\$ 99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	\$ 18.80	\$ 128.69	\$ 178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	\$ 39.69	\$ 298.49	\$ 421.93
(=)	RET IMSS	\$ -	\$ 298.49	\$ 421.93

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV  
II CALCULO DE I.S.R. DE 2008**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Ingresos Totales</b>	<b>1,752.65</b>	<b>11,997.50</b>	<b>16,663.20</b>
(-) Ingresos Exentos	-	-	-
(=) Ingresos Gravados	1,752.65	11,997.50	16,663.20
(-) Limite Inferior	496.08	10,298.36	10,298.36
(=) Excedente s/lim. Inf.	1,256.57	1,699.14	6,364.84
(*) % sobre exc. de lim. Inf.	6.40%	19.94%	19.94%
(=) Impuesto Marginal	80.42	338.81	1,269.15
(+) Cuota Fija	9.52	1,090.62	1,090.62
(=) ISR Art. 113	89.94	1,429.43	2,359.77
(-) Subsidio al empleo:	407.02	-	-
(=) <b>Impuesto a cargo (retención)</b>	<b>317.08</b>	<b>1,429.43</b>	<b>2,359.77</b>

**4.2.9 VALES PARA GASOLINA 2008**

En este caso se calcula la ayuda para Gasolina de 3 trabajadores con salarios distintos para observar la diferencia y el impacto en las retenciones de IMSS e ISR.

NOTAS:

- Se efectuó el cálculo mensual
- Esta prestación se considera integrante de salario base de cotización ya que no se menciona como excluyente en el Art 27 LSS.y mas aun cuando se entregue en efectivo de forma general y permanente.
- No se integra al salario cuando se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto o cupón o como reembolso de un gasto sujeto a comprobación.

PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV									
Cálculos de I.S.R. de los Trabajadores de 2008									
Enero-08									
#	Nombre	Salario Base Mensual	Vales de Gasolina	BASE ISR	Subsidio al Empleo	Retención I.S.R.	Retención IMSS	Salario Neto Mensual	
1	A	1,598.73	640.00	2,238.73	285.78	-	-	\$ 2,524.51	
2	B	10,943.94	1,120.00	12,063.94	-	1,442.68	298.49	\$ 10,322.77	
3	C	15,199.92	1,760.00	16,959.92	-	2,418.94	421.93	\$ 14,119.05	

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**I CALCULO DE RETENCION DE CUOTAS OBRERAS DE IMSS**

		<b>A</b>		<b>B</b>		<b>C</b>
		<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>
	<b>SALARIO MÍNIMO</b>	\$ 52.59	\$	52.59	\$	52.59
	SALARIO DIARIO	52.59	\$	360.00	\$	500.00
	FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0452		1.0452		1.0452
(*)	SALARIO DIARIO INTEGRADO	54.97	\$	376.27	\$	522.60
(*)	30.4 SALARIO MENSUAL INTEGRADO	1,671.00	\$	11,438.67	\$	15,887.04
(*)	3 TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES	4,733.10	\$	4,733.10	\$	4,733.10
(-)	DIF. ENTRE SAL. INTEGRADO Y 3 S.M.G.	-	\$	6,705.57	\$	11,153.94
(*)	0.40 E Y M. PRESTACIONES EN ESP. EXCEDENTE	-	\$	26.82	\$	44.62
(*)	0.25 E Y M. PRESTACIONES EN DINERO	4.18	\$	28.60	\$	39.72
(*)	0.375 E Y M. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	6.27	\$	42.90	\$	59.58
(*)	0.625 INVALIDEZ Y VIDA	10.44	\$	71.49	\$	99.29
(*)	1.125 CESANTIA Y VEJEZ	18.80	\$	128.69	\$	178.73
	TOTAL RETENCION AL EMPLEADO	39.69	\$	298.49	\$	421.93
(=)	RET IMSS	-	\$	298.49	\$	421.93

**PROYECTOS INMOBILIARIOS LEZAHORI SA DE CV**

**II CALCULO DE I.S.R. DE 2008**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Ingresos Totales</b>	<b>2,238.73</b>	<b>12,063.94</b>	<b>16,959.92</b>
(-) Ingresos Exentos	-	-	-
(=) Ingresos Gravados	2,238.73	12,063.94	16,959.92
(-) Limite Inferior	496.08	10,298.36	10,298.36
(=) Excedente s/lim. Inf.	1,742.65	1,765.58	6,661.56
(*) % sobre exc. de lim. Inf.	6.40%	19.94%	19.94%
(=) Impuesto Marginal	111.53	352.06	1,328.32
(+) Cuota Fija	9.52	1,090.62	1,090.62
(=) ISR Art. 113	121.05	1,442.68	2,418.94
(-) Subsidio al empleo:	406.83	-	-
(=) <b>Impuesto a cargo (retención)</b>	<b>285.78</b>	<b>1,442.68</b>	<b>2,418.94</b>

## **CONCLUSIONES**

En el presente trabajo y durante el desarrollo de la investigación definimos y analizamos cada una de las percepciones permitidas por la ley laboral y aquellas otras que pueden ser parte del salario, permitiendo aplicarlas de acuerdo a sus características y limitaciones, dándonos así la conformación de una nómina que permite incrementar el salario de los trabajadores, que cumpla con el requisito de ser suficiente para cubrir las necesidades de su familia en el orden material, social y cultural, a si como para proveer la educación obligatoria de sus hijos y que como patrón permitió aligerar la carga fiscal; todo esto con la finalidad de tener una relación sana entre patrón y trabajador.

Debido a que este tema tiene una aplicación laboral, fiscal y contable comprendimos que indudablemente es importante para un contador tener los conocimientos necesarios de las regulaciones vigentes sobre sueldos y salarios para verificar los cálculos de las retenciones relacionadas y el correcto pago de las contribuciones generadas por esta obligación como: ISR, cuotas obrero patronales de IMSS, cuota patronal de INFONAVIT, SAR y el calculo de impuestos sobre erogaciones; además de que como profesioncitas debemos ofrecer solución que permitan el beneficio de las partes involucradas ya sea en esta o otra área de la empresa.

Finalmente consideramos que cumplimos con el objetivo de tratar un tema de actualidad, que generalmente tiene una inconformidad en el área laboral pues como ya se conoce en la actualidad los trabajadores son mal remunerados debido a que el patrón trata de no incrementar sus obligaciones fiscales.



## **GLOSARIO**

**CUANTIFICACIÓN.-** Se dice del estado expresado en números, en especial, una proporción expresada o reafirmada en términos numéricos.

**DESTAJO.-** Es la forma de retribuir una labor tomando como base el trabajo realizado o las unidades producidas, en lugar de hacerlo por jornada laborada.

**EROGACIÓN.-** Incurrir en una obligación; el pago de dinero en efectivo, con el objeto de adquirir una partida de activo o un servicio (desembolso de efectivo)

**HONORARIOS.-** Es la remuneración que recibe un profesionista y por consecuencia cualquier tipo de trabajador independiente.

**IMPUTAR.-** Prorratear la casualidad entre variables, la cual se combina para producir un efecto común, como en el caso del análisis marginal. Las imputaciones se hacen frecuentemente de acuerdo con una convención a un cuando no pueda establecerse una conexión casual específica entre el efecto y las variables que han contribuido al resultado final

**INDEMNIZACIÓN.-** Efecto de indemnizar. Se aplica a la cantidad de dinero que se reembolsa u otro pago cualquiera para reparar una partida u otro tipo de incidente o perjuicio sufrido.

**JORNADA.-** Generalmente es un periodo de trabajo, Unidad de tiempo en que se divide un esfuerzo de trabajo.

**JUBILACIÓN.-** Prestación, suma pagada o pagadera para un empleado retirado del servicio activo: anualidad o pensión

**NÓMINA.-** Documento en el que se anotan los nombres y otros datos de identificación de los trabajadores de una empresa; así como las percepciones, deducciones e importes netos que por los sueldos perciben de manera periódica.

**PERCEPCIÓN.-** Cantidad real o que efectivamente se recibe por un trabajo personal subordinado.

**REMUNERACIÓN.-** Acción y efecto de remunerar, lo que se entrega para remunerar, recompensa, retribución, premio.

**SINDICATO.-** Asociación formada para la defensa de interés, especialmente económicos, comunes a todos los asociados. En particular de los obreros.

**SUBSIDIO.-** Ayuda financiera casi siempre por un organismo gubernamental con fines generales a determinado de empresas o actividades, con el fin de mantenerlas en operación.

**UTILIDAD.-** Término genérico aplicado al excedente de ingresos productos o precio de venta, sobre los costos correspondientes, cualquier beneficio procedente de una operación comercial, de la practica de una profesión o mas transacciones comerciales

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **I. LIBROS**

- 1.- Campero Guerrero Eladio, Olguín Raymundo Y Pérez Chávez José MANUAL PARA EL CONTROL INTEGRAL DE LAS NÓMINAS, Tercera Edición, México D.F., Editorial Tax Editores Unidos SA DE CV, 2007.
  
- 2.- Domínguez Ortiz María Elena, Eduardo Robles Luís REFORMAS FISCALES 2008 ANÁLISIS Y COMENTARIOS, CASOS PRÁCTICOS IETU, Primera Edición, México D.F., Editorial Sistemas De Información Contable Y Administrativa – Computarizados, 2008.
  
- 3.- Hernández Sampieri Roberto, FUNDAMENTOS DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN, Segunda Edición, México D.F., Editorial Mc Graw Hill De México, 2007.
  
- 4.- Iturriaga Bravo Luís, ESTUDIO PRÁCTICO DEL REGIMEN FISCAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS, Vigésima Primera Edición, México D.F., Editorial, Ediciones Fiscales ISEF, S.A, 2006.
  
- 5.- Mercado H. Salvador, COMO HACER UNA TESIS, Tercera Edición, México D.F., Editorial LIMUSA S.A. DE C.V., 2007
  
- 6.- Orozco Colín Luís Ángel ESTUDIO INTEGRAL DE LA NÓMINA 2006, Edición 2006, México D.F., Editorial Ediciones Fiscales ISEF, S.A., 2006

## **II. LEYES**

1.-“CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS”

Edición 2007

Última reforma publicada DOF 12-02-2007

2.- “LEY FEDERAL DE TRABAJO”

Edición 2007

Última reforma publicada DOF 17-01-2006

3.-”LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL”

Edición 2007

Última reforma publicada DOF 11-08-2006

4.-“LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA”

Edición 2007

Última reforma publicada DOF 27-12-2006

## **III. PAGINAS DE INTERNET**

[www.tax.com.mx](http://www.tax.com.mx)

[www.offixfiscal.com.mx](http://www.offixfiscal.com.mx)

[www.cpware.com](http://www.cpware.com)

[www.rinconuniversitarioidc.com.mx](http://www.rinconuniversitarioidc.com.mx)

[www.cddhcu.gob.mx](http://www.cddhcu.gob.mx)

[www.sat.gob.mx](http://www.sat.gob.mx)

[www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx)