



*Universidad Nacional
Autónoma de México*

Facultad de Contaduría y Administración

*JORNADAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO.
SU REPERCUSION CONTABLE Y FISCAL EN
ENTIDADES ECONOMICAS*

Seminario de Investigación Contable

Que en opción al Grado de

Licenciado en Contaduría

p r e s e n t a

Francisco Javier Becerril Brito

Director de Seminario: C.P. Pedro Castolo Nava



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

PROLOGO .

El estudio de las Jornadas Extraordinarias obedece a la necesidad de proteger la salud personal del trabajador, además de proteger el ingreso que obtiene por su trabajo, ya que en última instancia es el más gravado con los impuestos y contribuciones que le impone el Estado.

Cabe hacer notar que el legislador le otorga cierta protección, pero en la actualidad no es suficiente, agravando aún más la brecha entre los patrones y los trabajadores.

Respecto de este tema los textos publicados son escasos, pocos y son pocos los autores que lo han tratado profundamente encontrándose que la mayor fuente de información de la aplicación contable es tratada por autores norteamericanos, los cuales tienen gran inclinación hacia la protección de los intereses del capital.

Es conveniente aclarar que las principales fuentes nacionales son: La Constitución Mexicana, La Ley Federal del Trabajo, la Ley del Impuesto Sobre la Renta y los Tratados de las mismas por juristas en materia laboral. A este respecto el tema es de extracción laboral, pero he querido darle un enfoque Contable y Fiscal, esperando demostrar mi objetivo y preocupación por la clase trabajadora.

He de agradecer la colaboración del personal de las bibliotecas de la Facultad de Contaduría y Administración, de la Facultad de Derecho y de la biblioteca Benjamín Franklin, así mismo de los profesores de Derecho Laboral, Contabilidad y Costos, por la ayuda que me brindaron, y sobre todo del C. P. Pedro Casotolo Nava - por su guía y colaboración para hacer posible esta exposición.

EL AUTOR,

JORNADAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO.

SU REPERCUSION CONTABLE Y FISCAL EN
ENTIDADES ECONOMICAS.

I N D I C E .

	PAGE
	HIPOTESIS O PROBLEMA A RESOLVER. 1
CAPITULO I	ANTECEDENTES. 2
CAPITULO II	LAS JORNADAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO QUE MENCIONA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 6
II.1	DEFINICION DE SERVICIO EXTRAORDINARIO. 8
II.2	CONCEPTO DEL PAGO DEL SERVICIO EXTRAORDINARIO. 15
II.3	RENTERERACIONES QUE LE CONFIERE LA LEY. 17
CAPITULO III	EL TRATAMIENTO CONTABLE DE LAS JORNADAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO. 20
III.1	CALCULOS QUE DEBE CONTENER LA NOMINA PARA REGISTRAR LAS JORNADAS EXTRAORDINARIAS Y SUS REPERCUSIONES. 23
	A) PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACION DEL PAGO.
	B) PRESENTACION EN NOMINA.
	C) REPERCUSIONES QUE TIENE EN EL CALCULO DEL INFONAVIT E INSS.
	D) AFECTACION CONTABLE.

	PAGS.
III. 2 REPERCUSION EN LOS COSTOS DE PRODUCCION.	42
III. 3 FORMA DE PAGO DE LAS JORNADAS EXTRAORDINARIAS EN LA ADMINISTRACION PUBLICA.	48
CAPITULO IV EL TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS JORNADAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO.	60
IV. 1 PROCEDIMIENTO PARA SU DECLARACION: ACUMULACION, CALCULO, RETENCION Y ENVIO AL FISCO.	61
IV. 2 PROCEDIMIENTO PARA LA DECLARACION DE LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS.	62
IV. 3 LA EVASION FISCAL EN EL PAGO DE LAS JORNADAS EXTRAORDINARIAS.	70
CAPITULO V CONSECUENCIA DE LA NEGATIVA DE LABORAR JORNADAS EXTRAORDINARIAS.	71
CAPITULO VI VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LABORAR JORNADAS EXTRAORDINARIAS.	81
A) PARA LA ENTIDAD ECONOMICA.	
B) PARA LOS TRABAJADORES.	
CONCLUSIONES.	
APENDICES.	91
A) LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.	
TITULO IV.	92

Capítulo I. DE LOS EMPRESOS POR SALARIOS Y
EL GENERAL POR LA PRESTACION DE
UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

B) TABLA DE CUOTAS SEMANALES AL INSTITUTO MEXI- CANO DEL SEGURO SOCIAL.	105
--	-----

BIBLIOGRAFIA.	106
---------------	-----

HIPOTESIS

0

PROBLEMA A RESOLVER.

El recurso que las Entidades Económicas tienen para pedir a sus Trabajadores que laboren Tiempo Extraordinario, es una facultad que le ha otorgado la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, teniendo esto consecuencias económicas y contables para las mismas, y su recurrencia excesiva les ocasionará repercusiones de carácter Legal, Laboral y Fiscal.

Así como el Trabajador tiene la obligación de laborar Jornadas Extraordinarias restandole un beneficio netamente económico, y en caso de exceder de los límites legales autorizados -- tendrá consecuencias de carácter impositivo, además de ocasionarle un desgaste físico mayor que va en deterioro de su salud en lo futuro.

CAPITULO I: ANTECEDENTES.

Los antecedentes de la Jornada Extraordinaria de Trabajo se remontan a la separación de ésta de la Jornada Normal de Trabajo puesto que los trabajadores tienen la necesidad de establecer un límite máximo a la Jornada de Trabajo e incrementar las percepciones por dicha jornada.

Una vez delimitada la Jornada Normal de Trabajo, el trabajador se ve en la necesidad de solicitar a los legisladores que delimiten las horas que labora de más, tomando en cuenta que tales horas laboradas en exceso (horas extras), irán en perjuicio de la salud de éste, además de disminuir el tiempo que dedica a su familia. Así los inicios más remotos de la regulación de las Jornadas Extraordinarias de Trabajo se dan en la época de la colonia, referidas en las Leyes de las Indias. (1)

Otro inicio más firme es el estipulado en el artículo 50. de la Constitución de 1857, el cual tiene un intento muy débil de regular las relaciones laborales, y que años más tarde sirve de base al artículo 123 Constitucional.

El texto del artículo 50. en su primer párrafo contiene claros indicios de la delimitación y retribución de la Jornada de Trabajo, el cual lo transcribimos en los siguientes renglones. (2)

(1) De la Cueva, Mario. --Derecho Mexicano del Trabajo: 1960 P. 93

(2) De Buen L. Nestor. -- Derecho Laboral: 1977 P. 95

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento".

Fue a partir de 1906 con los movimientos de Huelga de la Minería de Cananea, en el Estado de Sonora, en 1907 la Huelga de Río Blanco en el Estado de Veracruz, en apoyo a la huelga de las fábricas Textiles de Puebla, en donde se sintió la necesidad de resolver los problemas laborales; y es ahí, donde destacan algunas Asociaciones Obreras, tales como "Unión Liberal Humanidad, el Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco" y otras, las cuales fueron reprimidas por órdenes del entonces Presidente Don Porfirio Díaz. (3)

Con los movimientos revolucionarios de 1910, se tienen los primeros intentos de Legislar en Materia Laboral en algunos Estados de la República, tal es el caso de la Legislación del Trabajo del Estado de Jalisco, propuesta y aplicada por el General Manuel M. Dieguez, dicha Ley contemplaba en dos de sus artículos las Jornadas Extraordinarias y su forma de remuneración.

Otro intento de regular a las Horas Extras, se plasmó dentro de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, propuesta por el General Cándido Aguilar.

Sin duda la aportación más firme, la proporcionó el Proyecto

(3) Universidad Pedagógica Nacional.- Sociedad Mexicana I.
El Porfiriato: 1902 FF. 101 a 102

de Ley sobre el Contrato de Trabajo del Lic. Rafael Zubarán Capman, que bajo las órdenes de Venustiano Carranza crea el Departamento de Trabajo por Decreto del 17 de octubre de 1913. En dicho Proyecto se contempla con más detenimiento la separación de las Horas Extras de la Jornada Normal, así como la forma de retribuir las y la prohibición firme para las mujeres y hombres menores de 16 años de laborar Horas Extras.

Otra aportación que junto con el Proyecto de Ley de Zubarán sirve de base para la promulgación del artículo 123 y posteriormente dan pauta a la creación de la Ley Federal del Trabajo es la Ley del Estado de Yucatán, propuesta por el General Alvarado, promulgada el 14 de mayo de 1915.

En esta Ley se regula con mayor precisión a las Horas Extras de Trabajo, su forma de retribuir las e inclusive su delimitación. También aquí se incluye la prohibición para las mujeres y los menores de 16 años de laborar Horas Extras.

Estas dos últimas Leyes sirvieron de base para la creación del artículo 123 Constitucional, y contribuyeron de una manera más específica a la delimitación de las Jornadas Extraordinarias de Trabajo, su recurrencia y la forma de computar el pago; determinadas en la fracción XI de dicho artículo.

A partir de la promulgación de la Constitución de 1917 conte

niendo el artículo 123, se propusieron varios proyectos de Ley para crear una Ley Federal del Trabajo en torno al citado artículo 123; entre los que destacan:

1. El Proyecto de Ley en 1910, Propuesto por los Diputados - - Agustín Franco, Manuel Romero Cepeda y otros. Este Proyecto versaba principalmente sobre los Accidentes de Trabajo.
2. El Proyecto de Ley del Trabajo de 1919, fue presentado por - el Lic. Macías Revela, el cual contenía el derecho a la participación de las utilidades y la creación de cajas de ahorro.
3. El Proyecto de Ley de 1925, fue mucho mejor que los anteriores, por establecer una serie de bases para los contratos de Trabajo.
- 4.- El Proyecto de Ley de 1929, denominado Proyecto Partes Gil, fue propuesto por la comisión formada por Enrique Delhumeau, Praxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, en el cual se aprobó la importantísima reforma a la fracción XXIX del artículo 123, dando pauta a la creación del Seguro Social, y a la inclusión del arbitraje obligatorio de las Huelgas. (4) Este Proyecto sirvió de base para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que fue formulada por los Licenciados Eduardo Suárez, Águiles Cruz y Cayetano Ruíz.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 derogó todas las Leyes -- anteriores relativas al Trabajo y tuvo vigencia hasta abril de 1970, fecha en que fue reformada y adicionada.

**CAPITULO II. LAS JORNADAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO QUE
MENCIONA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

El hecho de mencionar a las jornadas extraordinarias de trabajo se fundamenta, primero en que el legislador al ser presionado por la clase trabajadora, siente la necesidad de establecer una jornada máxima de trabajo, ya que durante mucho tiempo no hubo una delimitación para la jornada de trabajo (esta fluctuaba entre 11 y 13 horas), por lo tanto, no había forma de computar las Jornadas Extraordinarias de Trabajo.

Una vez que el legislador hubo delimitado la Jornada de Trabajo máxima en ocho horas diarias, establecida en el artículo 123 -- Constitucional fracción I, II y III, establece también el principio de la Jornada Humanitaria; atendiendo a la fracción XXVII, -- inciso A del artículo 123 Constitucional.

Tal principio es aplicable en casos de que existan trabajos que requieran una cantidad de energía mayor a la desarrollada en otros trabajos, una mayor tensión del trabajo que lo agote rápidamente ó trabajos que pongan en peligro la salud o la vida del trabajador. Por tal motivo, transcribimos textualmente la fracción XXVII inciso A, que nos dice: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se exprese en contrato; las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, --

cada la índole del trabajo".

Con esto el legislador quiso dar pauta a que pudieran establecerse jornadas inferiores a la jornada de ocho horas en los contratos colectivos de Trabajo, siempre y cuando sea a petición de los trabajadores y que estos demuestren que las existentes son inhumanas.

Esta mención es para diferenciar a la Jornada Ordinaria de la Jornada Humanitaria y la Jornada Extraordinaria; ésta última - objeto de este estudio.

El Derecho del Trabajo tiende a proteger al Trabajador, pero tal protección tiene una limitante, que es la de no destruir la fuente de trabajo para el trabajador. Por tal motivo la Ley Federal del Trabajo, atendiendo a la fracción XI del artículo 123 - - Constitucional, se ve en la necesidad de incluirlo dentro del - - capítulo referente a la Jornada de Trabajo. Dicha inclusión tiene como objeto el definir la Jornada Extraordinaria de Trabajo, - establecer la diferencia de la Jornada de Emergencia, delimitar - su duración, determinar la forma de computar las horas laboradas y la obligación que tiene el trabajador de prestar el servicio, - esta inclusión dió origen a una mayor ampliación de tratamiento - de fondo y de forma de las Jornadas Extraordinarias de trabajo, - plasmada dentro del título referente a Condiciones de Trabajo con - tonida en la Ley Federal del Trabajo.

II. 1. DEFINICION DE SERVICIO EXTRAORDINARIO.

El artículo 123 Constitucional, Fracción XI lo define como:
 "Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de la 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 diez y seis años no serán admitidos en esta clase de trabajo". (1)

El contenido del artículo 123 fracción XI no es muy explícito razón por la cual la Ley Federal del Trabajo da su concepto más concreto en los artículos 66 y 68, y que dice: Art. 66 "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

Art. 68 "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo!

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley". (2)

(1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos P. 92

(2) Trucba Urbina.- Ley Federal del Trabajo. 1070 PP. 56 y 57

La definición de la Ley Federal del Trabajo es mas clara y precisa por delimitar y diferenciar a las Jornadas Extraordinarias de Trabajo de las Jornadas de Emergencia, precepto que no es muy explícito en la fracción XI del artículo 123.

Por lo tanto, la Ley Federal del Trabajo encuadra a la Jornada de Emergencia dentro del artículo 134 fracción VIII, y la especifica y enfatiza aún más en los artículos 65 y 67 primer párrafo.

Este principio es aplicable en el caso de que exista un inminente suceso que ponga en peligro la vida de la empresa, del trabajador, de sus compañeros ó de sus patronos, destruyendo la fuente de empleo del trabajador.

En cuanto al tiempo de la prestación del servicio, debe ser el estrictamente indispensable para evitar el peligro, y por último, en cuanto a su forma de pago el artículo 67 nos dice que cada hora laborada será cubierta con una cantidad igual a las horas de la jornada ordinaria.

Lo anterior se reafirma con el Amparo Directo 5540/78. Cía. Minera de Cananea S.A. del 31 de enero de 1977; en el cual el patrón debe acreditar las circunstancias que obligaron a la prolongación de la jornada.

En un principio se entendió que la jornada de emergencia era

igual a la jornada extraordinaria, pero la Ley de 1931 solucionó el problema diciendo que la jornada de emergencia era diferente a la jornada normal, y que la jornada extraordinaria era una prolongación de la misma. (3)

De la exposición anterior, se tiene que el tiempo extraordinario puede tener lugar antes de que empiece la jornada normal ó después que termine, siempre y cuando se cumpla con los requisitos establecidos en los artículos 66 y 68 de la Ley.

En cuanto al pago del tiempo extraordinario trabajado, la Ley Federal del Trabajo lo especifica en el segundo párrafo del artículo 67, mismo que dice: "Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada". Este párrafo limita de una forma más estricta la determinación del pago cuando se recurre a las horas extraordinarias.

Por lo que se refiere a la prohibición que se hace a los menores de dieciséis años de laborar jornadas extraordinarias, fue una medida que encontró el legislador para protegerlos, ya que si bien estos trabajadores han laborado una jornada normal fijada en seis horas diarias (Art. 77 Ley Federal del Trabajo). Tales trabajadores necesitan de fomentar su educación, tener un sano desarrollo físico y mental, conservar su salud y tener un descanso re-

(3) Secretaría del 12 de agosto de 1936, Toca 395/36/1a.,
Eulogio Celorio y conagraviados.

parador.

Esta limitación debe aunarse a la prohibición establecida en el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo, que fija entre -- otras: Las labores peligrosas e insalubres, el trabajo nocturno industrial y el trabajo después de las diez de la noche, atendiendo al precepto Constitucional establecido en el artículo 123 frac ciones II y XI.

Por lo tanto, si los patrones llegaran a violar esta prohibi ción tendrán que pagar un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal, y en caso de que esta violación - ocurriera en día domingo ó día de descanso obligatorio, tendrá -- que atenerse a lo dispuesto en los artículos 73 y 75 de la Ley Fe deral del Trabajo. Además de las sanciones contenidas en el -- artículo 995 (antes 879) de la misma Ley.

Por lo que se refiere al trabajo de las mujeres, cuando se - elaboró el artículo 123 Constitucional quedó asentada en la frac ción XI la prohibición para las mujeres de laborar Jornadas Extra ordinarias. Además de las prohibiciones establecidas en la frac ción II, que eran las de realizar labores insalubres o peligrosas, realizar trabajos nocturnos industriales y trabajos después de -- las diez de la noche en establecimientos comerciales, prohibicio nes que se hicieron extensivas para los menores de dieciseis años.

Dichas prohibiciones se transcribieron en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en sus artículos 76, 77, 107, 108, 109 y 110-A. -- Por lo que se puede observar que el legislador en su afán de proteger a la mujer, la limitó en su capacidad de trabajo.

No fue sino hasta el período de reformas de 1962, cuando se vislumbraron los primeros beneficios para la mujer, plasmados en el artículo 110 de la Ley, del cual transcribo lo siguiente: "No rigen las prohibiciones contenidas en el artículo 107, fracción IV, para las mujeres que desempeñen cargos directivos ó que posean un grado universitario ó técnico, ó los conocimientos ó la experiencia necesaria para desempeñarlos. Tampoco regirán las prohibiciones del artículo 109 para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a satisfacción de la autoridad competente". (4)

Con esto uno se puede dar cuenta que, más que proporcionar privilegios a las mujeres, era una forma de crear nuevos horizontes a las mujeres que se avocaban a los campos universitarios, -- con el fin de participar en la vida económica y social del país.

Con estas reformas se robusteció más la participación de la mujer en la vida económica del país, con lo cual provocó que las Leyes sufrieran modificaciones substanciales en 1970. De ahí que se creara el artículo 165 con lo que se determinaba la igualdad --

(4) Trueba Urbina, Alberto.-Ley Federal del Trabajo.- 1965 P. 72

de sexo entre el hombre y la mujer, pero a su vez fijaba las limitaciones para la mujer en cuanto a su calidad de procreadora de la especie humana. Dentro de esta protección delimita más firmemente lo que decía el anterior artículo 107 de la Ley de 1962 — creando un nuevo artículo 166.

Por otra parte, con el objeto de definir lo que eran las labores peligrosas ó insalubres, el legislador creó el artículo 167, para substituir lo que establecían los artículos 108 y 109 de la Ley de 1962; y concluir con el nuevo enfoque que se le dió a la Ley, y que era el de proteger a la mujer en estado de gestación y al producto. Consecuentemente se creó el artículo 168 que en relación a las labores peligrosas ó insalubres que pudieran afectar la maternidad no eran aplicables para las mujeres que ocuparan cargos directivos ó que poseían algún grado universitario ó técnico, ó que hayan adoptado las medidas necesarias. Como se puede observar el artículo 168 transcribió en su mayoría lo que decía el artículo 110 de la Ley de 1962, excepto por el término que empleaba que era el de "Afectar la Maternidad" frase que iba relacionada con lo que decía el nuevo artículo 165.

Si se observa con mayor detenimiento las reformas a la Ley de 1970 no contemplan el Trabajo Extraordinario para las mujeres, motivo por el cual se sigue prohibiendo a la mujer laborar Jornadas Extraordinarias en su artículo 169, el cual dice: "Las muje-

res no prestarán servicio extraordinario. En caso de violación de esa prohibición las horas extraordinarias se pagarán con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada". Las modificaciones hechas en el año de 1970 fueron un precedente de mucha importancia para que en el año de 1974 se elevara a rango Constitucional la igualdad de la mujer ante el hombre, motivo por el cual hubo de modificar la Ley de Nacionalidad y Natalidad, la Ley de Población y los Códigos Civil y de Procedimientos Civiles y por último la Ley Federal del Trabajo; con lo cual la mujer -- tiene los mismos derechos y obligaciones que el hombre, además -- de poder desarrollar las mismas labores.

Para poder reformar la Ley Federal del Trabajo, lo primero -- que hizo el legislador fue reformar el artículo 123 Constitucional en sus fracciones II, V, XI, XV y XXIX, las reformas fueron tratadas con mayor profundidad en la Ley Federal del Trabajo que derogó los artículos 166, 168 y 169, reformó los artículos 160, 166 y 170 fracción I, y creó un nuevo artículo 166. Con estas reformas a la Ley se derogan las prohibiciones hechas para las mujeres de laborar jornadas extraordinarias, y sólo se les aplicará esta prohibición en caso de embarazo, estipulado en el artículo 166. Así pues, con esta breve referencia se puede observar que la Ley actualmente protege a la mujer en su calidad de preservadora de la especie humana y no como a un ser inferior o más débil que el hombre.

II. 2 CONCEPTO DEL PAGO DEL SERVICIO EXTRAORDINARIO.

La Jornada Extraordinaria de trabajo se concibe como el tiempo excedente del ordinario fijado por la Ley Federal del Trabajo, en que permanece un trabajador bajo las órdenes de un patrón para desarrollar un servicio personal y subordinado. (5)

Claro está que dicho servicio debe ser el mismo que venía desempeñando en las horas normales de trabajo, porque de no ser así se caerá en la concepción de que es otro trabajo el que desempeñaría el trabajador, y por lo tanto no se computaría como tiempo -- extraordinario de trabajo, sino como otro turno con otra actividad y que deberá recibir el salario que le corresponda a esa actividad.

Esto se puede reafirmar con la Ejecutoria de la Cuarta Sala fechada el 12 de agosto de 1936, TOMA 395/36/1a. Eulogio Celorio y Coagraviados, (6) donde la Suprema Corte de la Nación definió lo siguiente:

Que la Jornada de Trabajo Extraordinaria debe tener dos características:

- 1a) Debe ser la antelación o la prolongación de la labor ordinaria.
- 2a) No debe tratarse de un puesto distinto.

Por lo tanto se puede decir que la antelación o la prolonga-

(5) Mario de la Cueva, lo define como "La prolongación por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono".

(6) De la Cueva, Mario.-Derecho Mexicano del Trabajo, P. 609

ción de la jornada de trabajo es una consecuencia de las necesidades de la empresa. Dichas necesidades tienen dos fundamentos: - Uno de orden técnico, en el cual el empleo de las horas extras - puede ser en forma permanente o en forma temporal, y otro de orden económico, en el cual se benefician tanto el trabajador como el patrón. Luego entonces partiendo de las premisas anteriores, se pueden establecer como mínimo cinco limitaciones al tiempo extraordinario, las cuales a continuación se describen:

1. Que el tiempo extraordinario no sea más de tres horas diarias y que no sea más de tres veces por semana.
2. Que se traten de actividades continuas para la empresa ó bien que se trate de una actividad extraordinaria.
3. Que exceda de la jornada normal, aún siendo esta inferior a la máxima legal.
4. Que exista la petición y/o autorización del patrón o su representante.
5. Que exista la aceptación del trabajador, aunque en algunos casos el trabajador está obligado por Ley a cumplir con el tiempo extraordinario. Tal hecho se ampliará en subsecuentes capítulos.

II. 3 REMUNERACIONES QUE LE CONFIERE LA LEY.

El artículo 123 Constitucional, establece que las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un cien por ciento más del salario fijado para las horas normales, y continúa diciendo que la duración de las jornadas extraordinarias no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

Por lo que respecta al segundo párrafo, el cómputo de las primeras nueve horas que excedan a la jornada normal de trabajo, no importando si se pactó una jornada inferior a 8 horas diarias, será de un cien por ciento más de dicho salario. El problema se suscita cuando la jornada extraordinaria excedía de 9 horas, pues en ese momento tanto el patrón como el trabajador violan la norma Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, lo cual amerita una sanción de carácter administrativo.

Esta sanción tuvo lugar a una solución cuando la Secretaría del Trabajo dió su Exposición de Motivos, diciendo que era el patrón el que propiciaba esa violación, ya que necesitaba que el trabajador laborase más de las nueve horas extraordinarias y él es el que recibía un beneficio mayor.

Por ese motivo y con el propósito de evitar esa práctica violatoria, se establece en el proyecto que en caso de exceder la jornada de trabajo las nueve horas permitidas por la Ley, se deberá

cubrir al trabajador un doscientos por ciento más del salario normal por cada hora que exceda; independientemente de las sanciones administrativas a que se haga acreedor el patrón.

Esta Exposición de motivos da origen al artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice en su primer párrafo: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en éste capítulo.

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

Por lo que respecta al segundo párrafo, se limitó la Ley a definir el concepto de tres horas diarias, a delimitar claramente el tiempo que excede de tres veces a la semana, con el fin de darle al trabajador un tiempo mayor para descansar y dedicarse a su familia.

La Doctrina y la Jurisprudencia definieron que las horas extras de trabajo son todas aquellas que excedan a la jornada que deba cumplir el trabajador, no importando si se ha fijado una jornada inferior a la estipulada en ocho horas, esto se reafirma con la Ejecutoria del 29 de agosto de 1946, amparo directo 1183/45/II,

Petroleos Mexicanos; en el cual la Suprema Corte de Justicia resolvió "Si la Autoridad establece el número de horas que deben trabajarse, tal disposición tiene el efecto de que las horas de trabajo que excedan del indicado término deban considerarse como extraordinarias". (7)

(7) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. P. 611

EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO.

Antes de iniciar este capítulo, es necesario aclarar que -- aunque se le den diferentes designaciones a las Jornadas Extraordinarias de Trabajo en esencia se estará tratando el mismo tema, -- por lo que no es de extrañarse que se encuentren términos como -- "Tiempo Extraordinario" y "Horas Extras" los cuales son utilizados para efectos de aplicación Contable.

En este capítulo tomaremos en cuenta los procedimientos requeridos para determinar el Tiempo Extraordinario trabajado, su registro en la nómina y su pago correspondiente, además de ver la repercusión que tiene en los costos de Producción. La importancia que representa para la Entidad Económica el mantener registros del pago de sueldos y salarios completos y exactos, tanto -- para determinar el costo directo e indirecto del trabajo desarrollado por el hombre, como para determinar la cantidad por concepto de impuestos y cuotas, los cuales se enterarán a las oficinas y organizaciones correspondientes. Punto que trata el Capítulo IV.

En lo que se refiere al aspecto contable, el pago de las nóminas tanto quincenales como semanales deben tener registrado la suma de los sueldos y salarios y las deducciones de cada período de pago, además de contar con un registro individual de cada tra-

bajador. Este registro individual de ingresos y deducciones es necesario para mantener un control del tiempo trabajado, el tiempo extraordinario acumulado, el ingreso correspondiente, las deducciones a que es afecto y por último el pago neto hecho a cada empleado.

La utilidad que éstos registros representan para la contabilidad es la siguiente:

- 1) Ayuda a la preparación de las declaraciones mensuales y anuales de los impuestos y cuotas retenidos en relación a las percepciones totales de cada trabajador.
- 2) Se lleva un control de las aportaciones hechas por cada trabajador al INFONAVIT en forma mensual y anual.
- 3) En las cotizaciones hechas al IMSS y para determinar las semanas de cotización que va teniendo cada trabajador.
- 4) Sirve como prueba en caso de conflictos surgidos entre patronos y trabajadores referente a percepciones, retenciones por impuestos y demás deducciones.
- 5) Por último sirve para determinar la cantidad de horas extraordinarias.

En el proceso de contabilización se deben de especificar los medios utilizados para el control del tiempo Extraordinario trabajado, entre los cuales los más usuales son las tarjetas de reloj

y las hojas para firma de entrada y salida y que sirve tanto para los trabajadores que se les paga cada semana, como para los trabajadores que se les paga cada quincena.

Después de tener un control sobre las horas Extras trabajadas, éste es pasado al Departamento de Contabilidad previa revisión ó autorización del encargado del control del tiempo, según sea la política adoptada por cada Entidad.

Con los datos recibidos el Departamento de Contabilidad elaborará los listados correspondientes y calculará las percepciones que deba recibir cada trabajador por el tiempo extraordinario laborado, así como los impuestos y demás pasivos a que esté sujeto.

Una vez integrado el tiempo extraordinario a los listados de sueldos y salarios y después de haber determinado la cantidad neta líquida a cubrir, se procederá a su revisión y autorización final para posteriormente proceder a la elaboración del cheque para hacer el pago de la nómina respectiva.

III. i CALCULOS QUE DEBE CONTENER LA NOMINA PARA
REGISTRAR LA JORNADA EXTRAORDINARIA Y SUS
REPERCUSIONES.

A) PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACION DEL PAGO.

Los cálculos que debe contener la nómina en los que se incluy ya el tiempo extraordinario son los siguientes:

- 1.- Obtención del tiempo Normal.
- 2.- Obtención del tiempo Extraordinario.
- 3.- Cálculo del Impuesto Sobre Productos del Trabajo al total de percepciones.
- 4.- Determinación de las cuotas que le corresponde pagar el trabajador al Seguro Social.
- 5.- Otras deducciones y la cantidad neta a pagar a cada trabajador.

Para efectos de estos cálculos tomaremos como salario base el decretado el día 7 de junio y publicado en el Diario Oficial el día 10 de junio de 1984, mismo que asciende a la cantidad de: --- \$816.00 el cual corresponde al D.F.

También aplicaremos la tabla del artículo 80 de la Ley del --- Impuesto Sobre la Renta, vigente para 1984, para calcular el im--- puesto correspondiente a cada sueldo ó salario.

1.- Obtención del Tiempo Normal.

Para obtener el tiempo normal, se debe de determinar el sueldo ó salario líquido que percibe cada trabajador. Este dato se - obtiene de los contratos de trabajo individuales ó colectivos o - en su defecto de los avisos de alta presentados al Seguro Social.

Una vez que se obtuvo el sueldo ó salario del trabajador, se multiplicará por el número de días trabajados para obtener el im- porte del tiempo normal, este último dato se obtiene por medio de los reportes de asistencia.

Lo anterior se comprenderá mejor con el siguiente ejemplo:

<u>Nombre del trabajador</u>	<u>Puesto</u>	<u>Sueldo diario</u>	<u>Días trabajados según reporte.</u>
Domínguez Aguilar Fco.	Supervisor	\$ 1,835.00	15 días.
Ramírez Guzmán Raúl	Operario I	\$ 1,040.00	7 días.

Sueldo diario X No. de días trabajador = importe tiempo normal.

\$ 1,835.00 X 15 días = \$27,525.00

\$ 1,040.00 X 7 días = \$ 7,280.00

2.- Obtención del Tiempo Extraordinario.

Para calcular el tiempo extraordinario se dividirá el sueldo ó salario diario entre las horas de la jornada normal, la cual de berá dividirse entre 8 horas para el turno diurno, 7.5 horas para el turno vespertino ó mixto y 7 horas para el turno nocturno. De

este modo se obtendrá la cuota por hora trabajada.

Esta cuota por hora trabajada se multiplicará por 200% en caso de que las horas extras acumuladas no sean superiores a 9 Hrs. y si excede de 9 Hrs. extras se multiplicará la cuota por un 300% de este modo se obtendrá la cuota por cada hora extra trabajada.

El número de horas extras laboradas por cada trabajador se obtendrá de las tarjetas de reloj ó de las listas de asistencia de cada trabajador.

Por último la cuota obtenida se multiplicará por el número de horas extras laboradas por cada trabajador para obtener el importe percibido, lo cual se comprenderá mejor con el siguiente ejemplo:

<u>Nombre del trabajador</u>	<u>Sueldo diario</u>	<u>Turno</u>	<u>Horas extras trabajadas.</u>
Domínguez Aguilar Fco.	\$ 1,835.00	diurno 8 Hrs.	8 horas
Ramírez Guzmán Raúl	\$ 1,040.00	Diurno 8 Hrs.	5 horas

Sueldo ó salario diario + turno laborado = cuota por hora

$$\$ 1,835.00 \div 8 \text{ Hrs.} = \$ 229.375$$

$$\$ 1,040.00 \div 8 \text{ Hrs.} = \$ 130.00$$

cuota por hora X 200% = cuota por hora extra

$$\$ 229.375 \times 200\% = \$ 458.75$$

$$\$ 130.00 \times 200\% = \$ 260.00$$

Cuota por hora extra X No. de horas extras = importe tiempo extra

\$ 450.75 x 8 Hrs. = \$ 3,670.00

\$ 260.00 x 5 Hrs. = \$ 1,300.00

La columna de otras percepciones puede estar integrada por - percepciones por vacaciones, gratificaciones, aguinaldo, participación de utilidades, permisos con goce de sueldo, etc. y que se sumarán al total de percepciones por tiempo normal y tiempo extra para obtener el total de percepciones.

3.- Cálculo del Impuesto sobre Producto del Trabajo al total de Percepciones.

Dentro de las deducciones se encuentra en primer término el Impuesto sobre la Renta, que es el impuesto que se debe cubrir al Estado con carácter general y obligatorio por los ingresos en efectivo ó en su especie que se perciban como remuneración al trabajo personal.

En base a lo anterior el total de percepciones que tiene el trabajador en la quincena ó en la semana son sujetas de impuesto, el cual se calcula con la tabla del artículo 10 la que se aplicará para los ingresos obtenidos en un mes de calendario.

Por lo tanto, si se desea obtener el impuesto correspondiente a 7 ó 15 días, se deberá elevar la percepción por el tiempo normal a 30 días y sumarle las demás percepciones que se obtienen por --

otros conceptos, a continuación se le deberá restar un salario mínimo general de la zona, al resultado se aplicará la tabla del artículo 80, restándole el límite inferior, el excedente se multiplicará por el porcentaje que le corresponda a ese renglón, el resultado que se obtiene se sumará con la cuota fija que le corresponda a ese renglón, este último resultado será el impuesto a pagar en 30 días, por lo que será necesario dividirlo entre 30 días para obtener el impuesto diario, el cual se multiplicará por 7 ó 15 días para obtener el impuesto correspondiente a una semana o quincena, tal como se muestra en el siguiente ejemplo:

<u>Nombre del trabajador</u>	<u>Días laborados</u>	<u>Total de percepciones.</u>
Domínguez Aguilar Pco.	15 días	\$ 31,195.00
Ramírez Guzmán Raúl	7 días	\$ 10,660.00
Sueldo o salario diario	\$ 1,835.00 X 30	= \$ 55,050.00
X 30 días = sueldo mensual	\$ 1,040.00 X 30	= \$ 31,200.00
Sueldo o salario mensual	\$ 55,050.00	\$ 31,200.00
+ otras percepciones	+	+
(tiempo extra)	\$ 3,670.00	\$ 1,300.00
(Días Festivos)	_____	\$ 2,080.00
Total de Percepciones	\$ 58,720.00	\$ 34,580.00
- 1 salario mínimo gral.	(24,480.00)	\$ (24,480.00)
Cantidad Gravable	34,240.00	10,100.00

tabla art. 80 Ley I.S.R.

- Limite inferior	(32,100.00)	(7,300.00)
Excedente	2,140.00	2,800.00
X Porcentaje aplicable s/ el		
Excedente del Lim. Inf.	<u>X 14.8%</u>	<u>X 7.0%</u>
	316.72	196.00
	+	+
+ Cuota fija	<u>2,735.00</u>	<u>334.00</u>
Impuesto a pagar en 30 días	3,101.72	530.00
÷ 30 días	<u>÷ 30 días</u>	<u>÷ 30 días</u>
Impuesto diario	103.39	17.66
X 7 y 15 días respectivamente	<u>X 15 días</u>	<u>X 7 días</u>
IMPUESTO NETO A PAGAR	\$ 1,550.85	\$ 123.65
en 7 y 15 DIAS	<u> </u>	<u> </u>

4.- Determinación de las cuotas que le corresponde pagar el trabajador al Seguro Social.

Para determinar las cuotas que debe cubrir el trabajador al Instituto Mexicano del Seguro Social se tomará como base el salario diario integrado, el cual se obtiene de los avisos de alta o de cambio de grupo presentados al Seguro Social.

Una vez que se obtiene el sueldo ó salario diario integrado, se deberá multiplicar por el número de días trabajados y se le deberán sumar todas aquellas percepciones que haya recibido tal como lo señala el artículo 32 de la Ley del IMSS. (1)

(1) Ley del Seguro Social. P.P. 11 y 12

Por lo que respecta al tiempo extraordinario será exento de aportación, mientras no se pacte como tiempo fijo ó se acumule en forma permanente, esto se reafirma con lo planteado en el inciso (C) de este mismo capítulo.

En la actualidad el salario mínimo general es superior al que se estipula en la tabla de cotizaciones del Seguro Social, puesto que el más alto le corresponde al del grupo W, el cual es de: -- \$280.00 diarios, pero no rebasa aún el límite de 10 veces el salario mínimo vigente en el D.F., por lo tanto, le corresponderá las cuotas del grupo W, que son de 2.250% para enfermedad y maternidad y 1.500% para invalidez, vejez, cesantía y muerte, por lo que el sueldo ó salario que se obtuvo en el procedimiento del párrafo anterior se deberá multiplicar por 2.250% y 1.500% respectivamente para obtener la cuota que le corresponda cubrir el trabajador al Seguro Social.

Una mejor visión de lo antes dicho lo dará el siguiente ejemplo:

Ejemplo:	Sueldo ó salario diario base	Factor de integración	Sueldo ó salario diario integ.
<u>Nombre del trabajador</u>			
Dominguez Aguilar Fco.	\$ 1,835.00	1.0452	\$ 1,917.942
Ramirez Guzmán Raúl	\$ 1,040.00	1.0452	\$ 1,087.008
Salario diario integrado + otras percepciones ÷ 7 días = total salario			
$ \begin{aligned} & \$ 1,087.008 + \frac{2,080.00}{7 \text{ días}} = 1,087.008 + 292.143 = \$ 1,340.15 \end{aligned} $			

Total salario integrado y percepciones X 2.250% de Enfermedad y -
maternidad \$1,348.15 X 2.250% = \$ 31.14

Total salario Integ. y percep. X 1.500% de Invalidez, Vejez, cesan-
tía \$1,348.15 X 1.500% = \$ 20.76

Suma de cuotas diarias.

\$ 31.14 + 20.76 = \$ 51.90

Total cuotas diarias X número de días trabajados = total a cubrir
por el trabajador \$ 51.90 X 7 días = \$ 363.30

Otro procedimiento más sencillo es el siguiente:

Sueldo diario integrado X No. de días trabajados = sueldo total

\$1,917.942 X 15 días = \$28,769.13

Sueldo integrado total X 2.250% = cuota proporcional.

\$28,769.13 X 2,250% = \$647.30

Sueldo integrado total X 1.500% = cuota proporcional

\$28,769.13 X 1.500% = \$431.50

Suma de cuotas proporcionales = total a cubrir por el trabajador

\$ 647.30 + \$ 431.50 = \$1,078.80

5.- Otras deducciones y la cantidad neto a pagar a cada trabajador.

El importe total de percepciones podrán ser objeto de otras deducciones, mientras no contravenga lo establecido en el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, tales deducciones pueden ser -- cuotas sindicales, cajas de ahorros, pensiones alimenticias, seguros de vida, pago de abonos por préstamos del INFONAVIT, etc.

Estas deducciones se sumarán a las deducciones por ISPT e --
 IMSS, para deducirlas del total de percepciones y poder obtener --
 el sueldo ó salario neto a pagar a cada trabajador.

<u>Nombre del trabajador</u>	<u>Total de Percepciones</u>	<u>I.S.P.T.</u>	<u>Seguro Social</u>	<u>Otras</u>	<u>Neto a Pagar</u>
Domínguez Aguilar Fco.	\$31,195.00	\$1,551	\$1,079		\$28,565
Ramírez Guzmán Raúl	\$10,660.00	\$ 124	\$ 363	\$ 213	\$ 9,960

III.1 B) PRESENTACION EN NOMINA.

La nómina es el documento en el cual se tasa el equivalente del trabajo desarrollado por el hombre a cualquier nivel, ya sea intelectual ó manual.

La elaboración de este documento requiere de personas que -- tengan conocimiento en materia impositiva y contable para poder -- aplicar correctamente las percepciones y deducciones a que debe sujetarse cada trabajador dentro del marco legal y contable.

Una descripción práctica de los rubros que integran una nómina es el siguiente:

La nómina debe contener en sus primeras columnas una relación detallada y exacta de todos los trabajadores que se les va a pagar incluyendo su clave de control, en las siguientes columnas debe -- aparecer el número de días trabajados, su sueldo ó salario por día y el importe por el tiempo normal trabajado. A continuación aparecerá el tiempo extraordinario clasificado por horas, cuota por -- hora extra e importe, la siguiente columna corresponde a otras per -- cepciones, las cuales no son muy usuales; estos tres grandes con -- ceptos forman el rubro de percepciones, el cual culmina con un to -- tal.

Por lo que toca al rubro de deducciones, este se compone de una columna por el pago del Impuesto Sobre Productos del Trabajo

otra por pago de cuotas al Seguro Social y una última integrada - por otras deducciones, la siguiente columna corresponde al neto a pagar, que se obtendrá restando al total de percepciones las deducciones que le corresponda.

Algunas nóminas incluyen una última columna que corresponde a la firma del trabajador, la que al ser firmada por el mismo trabajador se presumirá que está conforme con las percepciones menos las deducciones y el importe líquido que recibe. Para tener una mejor comprensión de lo antes descrito a continuación se muestran dos gráficas III. 1 B) 1. y III. 1 B) 2.

La primer gráfica III. 1 B) 1, corresponde a un período de siete días laborados y es para trabajadores que desarrollan un trabajo manual ó físico (Obreros). (2)

La segunda gráfica III. 1 B) 2 corresponde a un período de quince días laborados y es para trabajadores que desarrollan un trabajo intelectual. (Trabajadores de Confianza). (2)

(2) Los datos más elementales que contienen ambas nóminas fueron tomados del libro CASOS Y PRACTICAS DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS. Autores HERMANDEZ Y VARELLA. Cap. 5 PP. 39 a 52.

QUINTANA ROO

NOBRE DE LA COMPAÑIA

PERIODO

NOMINA DE SUELDOS

CID REFRESQUERA SA

DEL 10 SEPT / 84

AL 8 SEPT / 84

NOMBRE DEL EMPLEADO	REGISTRO FEDERAL DE CALENTANTES	GRUPO REG BOC	PERCEPCIONES						DEDUCCIONES			NETO A PAGAR				
			TIEMPO NORMAL		TIEMPO EXTRA		OTRAS		TOTAL	IB.P.T.	SEGURO SOCIAL		OTRAS			
			DIAS	SALARIO IMPORTE	HS	CUOTA IMPORTE	CLAVE	IMPORTE					CLAVE	IMPORTE		
1 MORENO SANCHEZ JAVIER	MOSJ 510724	W	7	1,125	7,850	4	2825	1,125			9,000	110	309	180	599	8,401
2 DIAZ SALAZAR MICHAEL	DISM 520623	W	6	1,125	6,750	2	2815	562.50			7,312.50	102	265	140	513	6,799.50
3 ORTIZ PIEDRA ARMANDO	ORPD 470816	W	7	1,125	7,875					DIA FEST 4	2,250	148	393	302	743	9,382
4 BOLAÑOS GARCERA JAIME	BOBJ 471023	W	7	1,125	7,875	10	300	3,000			10,875	162	309	217	688	10,187
5 PEREZ ALFONSO JORGE	PEAL 541208	W	7	1,050	7,350	4	262.50	1,050			8,405	91	288	168	547	7,853
6 RAMIREZ GUZMAN RAUL	RDRZ 530702	W	7	1,040	7,280	5	260	1,300	4	2,080	10,660	124	263	213	700	9,960
7 RIVERA BLANCO NABERIO	RIBG 540905	W	6	1,040	6,240	3	311	831			7,071	70	245	141	456	6,615
8 PEREZ MORALES ALBERTO	PEMD 590529	W	7	1,050	7,350	2	262.50	525			7,875	82	288	158	646	6,229
9 QUIZ HUERTAS MARCO	QUIH 580117	W	7	940	6,580				4	1,880	8,460	54	328	169	551	7,909
10 DE LO PARRAL QUIZ BENJAMIN	BOQB 520422	W	7	910	6,370						6,370	30	250	127	397	5,973
11 BARRERA ROJO BARTHOLOME	BOZE 490211	W	7	840	6,020	3	215	645	4	1,720	8,385	27	305	168	495	7,890
12 GARCIA GARCIA ALVARO	GAGS 540314	W	7	846	5,922	5	225.60	1,128	4	1,680	8,740	28	295	175	498	8,242
13 PEREZ RAMIREZ POLY MARCO	PEPR 470701	W	7	846	5,922	10	211.50	2,115			8,037	22	232	161	415	7,622
14 VAQUERO BARRERA JUAN M.	VAER 490216	W	7	846	5,922	6	211.50	1,269			7,191	16	232	144	392	6,799
15 CALDERON BELTRAN ANTONIO	CEBA 560805	W	6	846	5,076						5,076	6	199	101	300	4,776
16 RIVERA TOLEDO ANIBAL	RITO 530720	W	6	816	4,896						4,896		192	98	290	4,606
17 PERLA VELAZQUEZ JAIME	PEVJ 500127	W	7	831	5,817	8	207.5	1,662			7,479	15	228	120	393	7,086
18 GARCIA DIAZ JOSE LUIS	GADJ 450419	W	5	831	4,155				6	1,330	5,485	9	213	110	332	5,153
19 TORRES CERVANTES ERNESTO	TOCE 540508	W	7	816	5,712	4	204	816			6,528	6	234	131	361	6,167
20 SOLIS GUZMAN SERGIO	SOGS 600421	W	7	816	5,712	3	204	612			6,324	4	224	126	354	5,970
21																
22																
TOTALES					126,674			16,610.50			154,284.50	1,096	5,377	4,203	10,676	143,613.50

REG. FED. DE CALENTANTES DE LA CIA C.12 5910614	HECHA POR FERNANDO BOBLES	REVISADA POR MIRIAM HERNANDEZ	AUTORIZADA POR FRANCISCO MEDINA	REG. INOV. DE PERCEPCIONES	PAGADA CON (BANCO Y CHEQUE NUM.) Banco Nacional de Mexico C.H. 15713
--	------------------------------	----------------------------------	------------------------------------	----------------------------	---

*PRINTAFORM BOOB

*MARCA REG.

III B.2
G.C.F. 1.
NOMINA DE BUELOS

NOMBRE DE LA COMPAÑIA

CIA. REPER. NUEVA S.S.

PERIODO A:

19 SEPT. 1984

15 SEPT. 1984

NOMBRE DEL EMPLEADO	REGISTRO FEDERAL DE CALIBANTES	GRUPO REG. SOC.	PERCEPCIONES						DEDUCCIONES			NETO A PAGAR			
			TIEMPO NORMAL		TIEMPO EXTRA		OTRAS		TOTAL	IBPT	SEGURO SOCIAL		OTRAS		
			CANT. SALARIO	IMPORTE	HR. CUOTA	IMPORTE	CLAVE	IMPORTE							
1 DEL VALLE RAJAL SALVADOR	1605 480314	UV	15	7000	105,000					105,000	22912	4115	26,127	78,873	
2 AGUILAR NUÑEZ JAVIER	0661 460323	UV	15	5700	85,500			Presup 14	20,000	105,500	18765	4101	22,869	82,631	
3 HERRERA GOMEZ LUIS ENRIQUE	1061 451218	UV	15	5000	75,000					75,000	12,266	2940	15,146	59,854	
4 PERAZA RINCON JAIME	8821 490407	UV	13	3500	52,500	5	875	4,375	do tes 4	7,000	63,875	7542	2,320	9,862	54,013
5 MARTINEZ DELGADO ALFREDO	1102 511021	UV	9	2350	21,150	4	567.50	2,330	vec 3	17,625	41,125	2,613	1,490	4,103	36,962
6 DOMINGUEZ AGUILAR FRANCISCO	1001 510815	UV	15	1825	27,375		45875	3,670		31,195	1551	1,079	2,630	28,565	
7 BERNARDEZ GARCIA RAFAEL	1102 481173	UV	14	2065	28,910					28,910	1,671	1,123	2,794	26,116	
8 BLANCO RIVAS JUVANA	2021 560630	UV	15	1365	20,475	4	391.25	1,565		23,040	880	920	1,800	22,240	
9 CELIS BONILLA CELSO	0661 541228	UV	15	1200	18,000	2	300	600		18,600	341	705	1,046	17,554	
10 CRUZ MARTINEZ JOSE	0011 491208	UV	14	1570	21,980	6	392.50	2,355		24,335	933	923	1,856	22,479	
11 MARTIN MORALES ROMAN	1102 441019	UV	15	1365	20,475	4	341.25	1,365		21,840	570	802	1,372	20,468	
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
TOTALES				33,150	479,515			16,280		44,625	540,420	18,117	20,528	37,645	440,145

REG. FED. DE CALIBANTES DE LA CIA: C12 590614
 HECHA POR: FELIPE COBLES
 REVISADA POR: HELEN HERRANZ
 AUTORIZADA POR: FRANCISCO MONDIZ
 REG. INOV. DE PERCEPCIONES:
 PAGADA CON (BANCO Y CHEQUE NUM.): BONO NACIONAL DE MEXICO, C.A. 15713
 *PRINTAFORM 8008 *MARCA REG.

III.1 c) REPERCUSIONES QUE TIENE EN EL CALCULO DEL INFONAVIT E IMSS.

La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) se implantó en el año de 1972 y hasta el año de 1981, no contempló en ninguna forma a las remuneraciones por el tiempo extraordinario como parte integrante del -- salario base, para determinar el 5% que se debe aportar a ésta - Institución con carácter de fiscal.

La Ley Federal del Trabajo dentro del Capítulo III Habita - ción para los Trabajadores, en su artículo 143 delimitaba muy - claramente la percepción que debía ser sujeto del gravámen, el cual decía: "Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria". (3)

Por lo tanto al finalizar el bimestre se sumaban los ingre-- sos ordinarios que percibían los trabajadores, y al total se le - calculaba el 5% del INFONAVIT, el cual se enteraba en la Oficina Federal de Hacienda correspondiente a su jurisdicción dentro de los 15 días siguientes. Esto era tan claro que no daba lugar a malas interpretaciones y por consiguiente a erróneas aplicaciones del Gravámen.

Al cumplir 10 años de haberse instituido el INFONAVIT - ---

(3) Trucba Urbina, Alberto.-Nueva Ley Federal del Trabajo. 1976
P. 85

(Abril de 1982), por decreto del 29 de diciembre de 1981 se modificaron los artículos 136, 141 fracc. IV, V y VI y 143. Este último contiene los elementos del salario base de cotización para determinar las aportaciones al INFONAVIT.

El primer párrafo del texto contenido en el artículo 143, nos da los elementos integradores del salario base de cotización para calcular el 5% del INFONAVIT, el cual debe contener las percepciones en especie y en dinero y las prestaciones en especie y en dinero que reciba el trabajador por su trabajo. Y el segundo párrafo nos enuncia en sus 7 incisos las prestaciones y percepciones que están exentas de integración para el salario base.

El citado artículo 143 contempla en su inciso (f), que el tiempo extraordinario no se integre como parte del salario base para el cálculo del INFONAVIT, apresurándose a decir que sólo cuando se pacte entre el patrón y el trabajador como tiempo fijo, el tiempo extraordinario sí se tomará como parte integrante del salario para determinar las cuotas al INFONAVIT.

Esta excepción es la misma que hace la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, en el artículo 32 inciso (f).

Por lo que respecta a la determinación del monto gravable para la aportación de las cuotas Obrero-Patronales al artículo 32 inciso (f) de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (Ley

del IMSS), nos dice que los pagos por Tiempo extraordinario no se considerarán como parte del salario, pero también nos aclara la Ley que si en el Contrato Colectivo de Trabajo se establece con carácter permanente el laborar Tiempo Extraordinario, pero sin exceder de los límites permitidos, el monto de dichos ingresos se sumarán a los ingresos ordinarios diarios, más las prestaciones en cantidad y en especie que reciba el trabajador por su trabajo, integrándose así el salario base de cotización para el pago de las cuotas Obrero-Patronales.

El párrafo anterior se realiza con lo que se expone en el Amparo Directo 5853/76.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 25- de abril de 1977, el cual nos dice: "Horas Extras.- Independientemente de la denominación que se dé al concepto de pago si el trabajador tiene incorporado a su salario el llamado TIEMPO EXTRA como pago normal y constante, debe entenderse que forma parte del salario por ser una proporción regular y fija". (4)

Basándonos en lo anteriormente expuesto, podemos decir que el Tiempo Extraordinario no forma parte del salario base para calcular las aportaciones al IMSS y para determinar las cuotas del IMSS, mientras no esté establecido en forma permanente ó dentro de los contratos de trabajo.

(4) Jurisprudencia en Materia de Seguridad Social y Temas Afines. Suplemento I 1979 y 1980.

III.1 D) AFECTACION CONTABLE.

En cuanto al procedimiento de registro del pago de sueldos y salarios se deben contabilizar en la cuenta de Gastos Generales por ser una cuenta que afecta directamente los resultados de la entidad.

Por lo que los asientos relativos a los pagos de las nóminas quincenales y semanales pueden efectuarse en forma separada ó en forma colectiva.

Por lo general el registro del pago de las nóminas de cada semana ó quincena se suman y se anotan en un solo asiento para ahorrar tiempo y espacio entre las operaciones de contabilización.

Estos asientos se pueden ejemplificar de la siguiente forma:

Gastos Generales:

Gastos de Administración (sueldos).

Gastos de Fabricación (salarios).

Bancos.

Acreedores Diversos.

I.S.P.T.

I.S.P.T. S/Tiempo Extra.

1% Educación.

5% INFONAVIT

Cuotas al IMSS.

Cuota sindical.

Caja de Ahorros.

Seguro de Vida.

Este asiento indica que el monto total de los sueldos y salarios se registran como un gasto, pero el efectivo que se eroga es menor que el total de los sueldos y salarios en una cantidad que se iguala al total de deducciones que se deben de descontar del total de percepciones, estas deducciones se deben de registrar en la contabilidad como un pasivo a corto plazo (acreedores diversos) por no formar parte del patrimonio de la entidad, por ser sólo un intermediario entre el trabajador y las diversas entidades que -- gravan el producto de su trabajo a cambio de los beneficios que -- éstas mismas le otorgan.

El tiempo extraordinario por lo general se suma a los ingresos normales de la nómina, pero en algunos casos habrá excepciones en las que no se integre a la nómina y tenga que calcularse en forma individual, por lo que se le aplicarían las deducciones a que esté sujeto.

Con lo que el asiento contable quedaría de la siguiente forma:

Gastos Generales.

Gastos de Administración (Tiempo Extra).

Gastos de Fabricación (Tiempo Extra).**Bancos****Acreedores Diversos****I.S.P.T.****1% para Educación.****Cuota Sindical.****Caja de Ahorros.****Seguros de Vida.**

Como se observa en el asiento anterior el tiempo extraordinario está exento de integrarse al sueldo ó salario base de cotización para efectos de cubrir las cuotas al IEFONAVIT y al Seguro Social, mientras no se pacte como tiempo permanente en contratos de trabajo ó que se tenga como una percepción regular y fija.

III. 2 REPERCUSIONES EN LOS COSTOS DE PRODUCCION.

Para podernos introducir someramente en los costos de producción es necesario aclarar que en la Contabilidad de Costo, al trabajo manual ó físico se le denomina mano de obra directa e indirecta, según su relación con el producto ó servicio a producir.

Por su parte al trabajo preponderantemente intelectual se le clasifica dentro de los gastos de distribución, mismo que contiene los gastos de los departamento administrativos, de ventas y financiero que son originados para hacer llegar al adquiriente el producto ó servicio.

Los costos de producción están integrados por tres elementos Materia Prima, Sueldos y Salarios y Gastos Indirectos de Producción y cualquier variación de alguno de los tres elementos provocará modificaciones en el costo total del producto. Nosotros nos ocuparemos sólomente en la variación que puedan sufrir los sueldos y salarios cuando se recurre al tiempo extraordinario, motivo por el cual los sueldos y salarios pagados en un período tendrán que incrementarse por el aumento de las horas de trabajo invertidas en un proceso ó servicio.

Por lo que es necesario aclarar que el costo de producción directo está dado por la suma de los costos de la mano de obra directa empleada en todas las operaciones para producir un bien.

Desde un punto de vista contable la mano de obra directa se trata muy parecidamente a los materiales directos, tal como lo muestra el siguiente ejemplo:

(1)	
Gastos de Fabricación	\$50,000.00
(mano de obra en proceso)	
Sueldos y Salarios por pagar	\$ 50,000.00
(nómina a pagar)	

A fin de mes se cargará a la cuenta de productos terminados por el costo standar de la mano de obra incorporada al bien ó servicio, abonando el mismo importe en la de productos en proceso, la diferencia entre la mano de obra standar y la real se pasará a la cuenta de desviaciones en mano de obra directa, tal como lo muestra el siguiente ejemplo:

(2)	
Gastos de Fabricación	\$70,000.00
(mano de obra terminada)	
Gastos de Fabricación	\$50,000.00
(mano de obra en proceso)	
Desviación de Mano de Obra	\$20,000.00

El costo de la mano de obra directa es el costo de la nómina de todos los trabajadores que intervienen directamente en la producción de un bien ó servicio, cuyos salarios se cargan directamente al producto ó servicio que se tiene. El costo de la mano de obra directa no incluye los sueldos y salarios de los superintendentes, ingenieros, mozos y otras personas que tienen algo que

var con la producción, debido a que no es posible por lo general-
 poder asociar su trabajo directamente con el producto o el servicio
 motivo por el cual su costo se cargará a una cuenta por separado-
 tal como se muestra en el ejemplo siguiente:

Gastos de Fabricación	\$70,000.00
(mano de obra directa)	
Gastos Indirectos de Fabricación	\$30,000.00
(mano de obra indirecta)	
Sueldos y salarios a pagar	\$100,000.00

si bien en cuanto se hace la aplicación del costo del tiempo
 normal no existe problema alguno, esto se presentará en cuanto se
 haga la aplicación por el tiempo extraordinario, pues tendremos -
 que analizar si el tiempo extraordinario interviene en forma direc-
 ta para aumentar la producción, para acelerar el proceso de pro-
 ducción, ó para darle mantenimiento a la maquinaria después de un -
 periodo de producción, si es así se tendrá que dividir el costo -
 del tiempo extraordinario entre el total de la mano de obra direc-
 ta invertida en ese proceso, y si además se está comparando con-
 tra un costo standar se deberá dividir a ambos costos entre el --
 costo standar para obtener el incremento que tienen los costos de
 producción, tal como lo muestra el siguiente ejemplo:

Gastos de Fabricación	
(mano de obra directa)	\$110,000.00
(mano de obra extra)	\$ 16,000.00
Sueldos y salarios	\$ 126,000.00

El costo standar del proceso es de: \$ 105,000.00

mano de obra extraordinaria - % de incremento en el costo
mano de obra directa - real del proceso.

16,000.00 - 14.54%
110,000.00 -

mano de obra directa - % de incremento del costo real
costo standar - sobre el costo standar

110,000.00 - 104.7%
105,000.00 -

mano de obra extraordinaria - % de incremento del costo
costo standar - extra sobre el costo standar

16,000.00 - 15.23%
105,000.00 -

Si el tiempo extraordinario se usó para dar servicio a los departamentos productivos se tendrá que prorratear entre los departamentos que existan, hasta llegar a los departamentos productivos que existan, con lo que el costo del tiempo extraordinario se absorbe por los departamentos productivos que existan, el siguiente ejemplo nos dará una mejor idea:

Gastos Indirectos de Fabricación	
(mano de obra indirecta)	\$ 35,000.00
(tiempo extraordinario)	\$ 10,000.00

Sueldos y Salarios \$ 45,000.00

Departamentos Productivos		Departamentos de Servicio	
proceso	proceso	gastos de fabricación	
<u>A</u>	<u>B</u>	<u>normal</u>	<u>extraordinaria.</u>
50,000	60,000	35,000	10,000

3,334	3,333	3,333	--°--
<u>19,163</u>	<u>19,167</u>	<u>---</u>	
72,500	82,500		

Y por último si el tiempo extraordinario se originó en los departamentos administrativos éste formará parte de los gastos de los departamentos administrativos, y si se quiere saber cuanto representa de esos gastos se tendrá que dividir el tiempo extraordinario entre la cantidad de sueldos y salarios pagados en forma normal, así se obtendrá un factor que corresponde a la cantidad en que se incrementan los sueldos y salarios de esos departamentos administrativos.

Ejemplificando quedaría lo siguiente:

Gastos Generales:		
(Sueldos)		\$ 200,000.00
(tiempo extra)		44,000.00
Sueldos y Salarios		\$ 324,000.00
<u>Tiempo extra</u>	-	% factor de incremento
Sueldos	-	en gastos normales.
<u>44,000.00</u>	-	15.71%
200,000.00	-	

De las tres formas anteriores en que repercute la aplicación del tiempo extraordinario, la primera es la que causa más conflictos, por repercutir directamente en el costo del producto, motivo por el cual se tendrá que tener la autorización del superintendente ó del jefe del departamento, en la que se deberá indicar el tiempo extraordinario a trabajar y la causa justificada por la --

que se va a trabajar.

Por lo que respecta a la aplicación del tiempo extraordinario en los costos indirectos de fabricación y en los gastos de distribución será necesario tener la autorización del gerente de personal ó en su caso del gerente de cada departamento en que se llegue a laborar tiempo extraordinario.

•

III. 3 FORMA DE PAGO DE LAS JORNADAS EXTRAORDINARIAS
 EN LA ADMINISTRACION PUBLICA.

La Administración Pública se rige por el Apartado B del artículo 123 Constitucional, por lo que la primera fracción del Apartado B expone lo siguiente: "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". (5)

A su vez la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, nos proporciona su definición acerca de la jornada extraordinaria de trabajo en el título II capítulo II artículo 26, diciendo que: -- "Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas".

En el artículo anterior encontramos dos diferencias, una en relación a la fracción la. del apartado B, y que es Circunstancias Especiales, mismo término que originó algunos conflictos al artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y que fue corregido en el nuevo artículo 66, para estar acorde con lo plasmado en el

(5) Trucha Urbina.-Legislación Federal de Trabajo Burocrático. P. 12

artículo 123 Constitucional, además de limitar la duración obligatoria de la prestación del servicio extraordinario en el artículo 68 de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

La otra diferencia es precisamente la relacionada con el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, la cual es "No podrán exceder de tres veces consecutivas". Esto quiere decir, que si durante tres días consecutivos se laboran jornadas extraordinarias, el cuarto día solo se trabajará una jornada de ocho horas, y del quinto al octavo día se trabajarán jornadas de once horas; con lo que no se cumple con el postulado de un descanso remunerador para el trabajador, en cambio el artículo 66 estipula que el tiempo extraordinario no podrá exceder de tres veces en una semana, lo que hace sumamente restrictivo.

El artículo 39 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático determina que "Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de la jornada ordinaria". Como vemos este artículo establece que todas las horas extraordinarias se pagarán con un 100% más de lo asignado para las horas normales, irrumpiendo con lo plasmado en el segundo párrafo del artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que señala que en caso de exceder de nueve horas extraordinarias su retribución será del 200% más de lo fijado para las horas normales de trabajo.

Lo que no impide que en determinado momento, cuando el trabajador se vea afectado por la disposición del artículo 39, pueda solicitar que se le aglique en este caso lo dispuesto en el artículo 11 de la citada Ley, mismo que transcribimos para efectos de mayor comprensión: "En lo no previsto por esta Ley ó disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad".

Cuando el tiempo extraordinario sea prestado por circunstancias realmente extraordinarias, se pagará por medio de la partida denominada Remuneraciones por Horas Extraordinarias.

Para lo cual el artículo 36 de la Legislación del Trabajo Burocrático, establece que el pago del tiempo extraordinario se puede realizar también por medio de partidas específicas denominadas "Compensaciones Adicionales por Servicios Especiales", cuando se tenga como tiempo fijo ó sea un trabajo extraordinario inherente al cargo desempeñado, lo que difiere un poco con el nombre que se le da en la iniciativa privada, y que es "Tiempo Extra".

Por lo que también el período de pago de los sueldos y salarios y demás prestaciones no será mayor de 15 días, fijado en la fracción V del artículo 14 de la Legislación Federal del trabajo Burocrático, lo cual quiere decir, que tanto para el trabajo inte

lectual, como para el físico, la Administración Pública Federal -- hará el pago cada 15 días.

Nuevamente la Legislación del Trabajo Burocrático contradice lo fijado por la Ley Federal del Trabajo, en el caso de los trabajadores que desempeñan actividades materiales, por establecer que el pago de estos trabajadores se hará por quincena, mientras que la Ley Federal del Trabajo determina en el artículo 88 que el período de pago de estos trabajadores será por un período no mayor de una semana.

Respecto del pago el artículo 37 de la Legislación Federal - del Trabajo Burocrático consigna que se deberá efectuar en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios, debiéndosele pagar en moneda de curso legal ó en cheque.

Para determinar el monto de los sueldos y salarios base devengados por los trabajadores al servicio del Estado, estará integrado por el Sueldo Presupuestal ó remuneración ordinaria, el Sobresueldo o remuneración adicional por carestía de la vida ó condiciones insalubres del trabajo, y por las Compensaciones Adicionales por Servicios Especiales ó cantidad adicional por la responsabilidad ó por trabajos extraordinarios inherentes al cargo.

Luego entonces, para obtener el total de percepciones quincenales se sumará al sueldo ó salario base las percepciones por tigu

po extraordinario, compensaciones por servicio, despensas, primas por años de servicios prestados, primas por vacaciones, primas dominicales, sobrehaberes y otras que se puedan derivar de la relación de trabajo.

Una vez que se obtiene el total de percepciones, se procederá a restarle las deducciones por I.S.P.T., Fondo para indemnizaciones al Erario Federal, descuentos por seguros de vida y las establecidas en el artículo 30 del capítulo III del título I de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático.

El rubro de deducciones se forma por las deducciones obligatorias por Ley y las deducciones no obligatorias, siempre y cuando el trabajador esté de acuerdo con ellas.

Las deducciones obligatorias se componen de:

La retención del Impuesto Sobre Productos del Trabajo, que se calcula de acuerdo con el artículo 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El descuento por la incorporación al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), mismo que en los artículos 15 y 16 del capítulo I título II de su Ley, fija las bases de aportación de cuotas a cargo de los trabajadores al servicio del Estado.

El descuento para el Fondo por Indemnizaciones al Erario Fe-

deral, cuyo monto es del 1% causado sobre el sueldo presupuestal.

Los descuentos por seguros de vida, se integran por el seguro de vida colectivo, el seguro de vida individual y el seguro de retiro.

En el caso de los seguros de vida colectivo y de retiro, son convenios realizados entre el Estado y una Institución de Seguros de carácter Nacional, para contratar en beneficio de sus trabajadores seguros que garanticen la estabilidad y el amparo económico de las familias de los trabajadores, debiendo aportar el Estado - el 50% del valor de la prima del seguro, y el trabajador deberá - aportar el otro 50%, debiéndose hacer el descuento en forma quincenal y enterar las retenciones hechas en forma mensual.

El seguro de vida colectivo fue promulgado el 10. de septiembre de 1964, asegurando la vida de cada trabajador al servicio del Estado por la suma de: \$40,000.00, actualmente el valor del seguro se elevó a: \$120,000.00, pagándose una prima quincenal de: --- \$12,50 y descontándole al trabajador la cantidad de: \$6.25 quince nales.

El descuento por el seguro de retiro fue acordado entre el - Estado y la Aseguradora el 10. de enero de 1981, asegurando el re tiro del trabajador hasta por la suma de: \$100,000.00, esta es -- una forma de prevenir económicamente la vejez ó el retiro de los- trabajadores al servicio del Estado, por lo que la cantidad que-

se deberá retener al trabajador es fija y quincenal.

El descuento por el seguro de vida individual no es obligatorio, puesto que es un acuerdo entre los trabajadores al Servicio del Estado y la Institución de Seguros de Carácter Nacional, para proteger en forma individual la vida de los trabajadores, otorgándoles un beneficio directo a los familiares en caso de fallecimiento ó incapacidad de éstos, el monto contratado de los seguros y los descuentos de la prima quincenal van de acuerdo a la suma contratada, para lo cual el Estado se ve obligado a hacer las retenciones quincenales y los enteros respectivos en forma mensual.

También podrán hacerse deducciones obligatorias al trabajador por deudas contraídas con el Estado, por el cobro de cuotas sindicales, por cajas de ahorro, por órdenes del ISSSTE para cubrir obligaciones contraídas, descuentos por órdenes de la autoridad judicial, descuentos por la adquisición ó renta de casas habitación y otras más derivadas de la misma relación de trabajo.

De lo anterior podemos deducir que el tiempo extraordinario sí está gravado por el I.S.P.T., por lo fijado en el artículo 38 de la Legislación del Trabajo Burocrático y por el ISSSTE en caso de que se tenga como una percepción regular y fija, no siendo así para las aportaciones al ISSSTE, para las cuotas por los seguros de vida, para las aportaciones al Erario Federal y para otras más.

A continuación presentaremos un ejemplo en donde se muestra de una forma muy generalizada la manera de computer las remuneraciones y deducciones que se le hacen al sueldo quincenal que se le paga al trabajador en la Administración Pública Federal.

<u>Dependencia Gubernamental</u>	<u>Nombre del Trabajador</u>	
SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO	Pérez Hernández Jesús	
<u>Filiación</u>	<u>Periodo de Pago</u>	<u>Percepción Líquida</u>
PEHJ 441208	16-SEP. 84 30-SEP.-84	\$ 27,414.25

PERCEPCIONES

07	Sueldo Presupuestal	\$ 12,240.00	
27	Sobre Sueldo	6,530.00	
30	Compensaciones Especiales por Servicios Especiales.	<u>7,043.00</u>	
	Sueldo Base		\$ 25,833.00
15	Remuneraciones por Horas Extraordinarias	4,920.00	
38	Despensa	250.00	
A4	Sobre Compensación gravable	<u>1,000.00</u>	<u>6,240.00</u>
	Total de Percepciones		32,081.00

DEDUCCIONES

01	Impuesto Sobre Productos del Trabajo	\$ 1,491.20
02	Fondo de Pensiones del ISSSTE	1,610.00
04	Servicio Médico y Maternidad	536.65

26	Fondo para Invernizaciones al Erario Federal	122.40	
50	Seguro de vida Colectivo	6.25	
51	Seguro de vida Individual	871.50	
77	Seguro de Retiro	28.75	
	Total de Deducciones	\$ 4,666.75	\$ 4,666.75
	CANTIDAD LIQUIDA A PAGAR		<u>\$27,414.25</u>

Los cálculos de las deducciones son los siguientes:

CALCULO DEL I S P T.

Sueldo base elevado al mes (25,833 X 2)	\$ 51,666
mas	+
Remuneraciones por Horas Extraordinarias	4,998
Dispensa	250
Sobre Compensación Gravable al ISSSTE	1,000
Total de Percepciones	\$ 57,914
menos	-
Un Salario Mínimo General (616 X 30 días)	24,480
Ingreso Gravable	33,434
Tabla artículo 80	
Límite inferior	32,100
Excedente	1,334
por	
% aplicable sobre el excedente	X 14.0 %
	197.40
mas	
Cuota Fija	2,785
Impuesto a pagar en 30 días	2,982.40
	+
Impuesto correspondiente a 15 días	2
	\$ <u>1,491.20</u>

DETERMINACION DE LAS CUOTAS DE APORTACION AL ISSSTE

Determinación del 6% para el Fondo de Pensiones.

Sueldo Base Quincenal \$25,833
mas

Determinación del 2% para el Servicio Médico y Maternidad.

Sueldo Base quincenal \$25,833
mas

Sobro Compensación	
Gravable al ISSSTE	<u>1,000</u>
Total Gravable	<u>26,833</u>
	<u>X 6%</u>

Sobro Compensación	
gravable al ISSSTE	<u>1,000</u>
Total Gravable	<u>26,833</u>
	<u>X 2%</u>

Cuota a retener por los 15 días	\$ <u>1,610</u>
---------------------------------	-----------------

Cuota a retener por los 15 días	\$ <u>536.65</u>
---------------------------------	------------------

DETERMINACION DEL 1% PARA INDEMNIZACION AL ERARIO FEDERAL.

Sueldo Presupuestal	\$12,240.
	<u>X 1%</u>
Cantidad a Retener	\$ <u>122.40</u>

El ejemplo anterior nos ha mostrado de una manera bastante sencilla y generalizada la forma de calcular las remuneraciones y las deducciones que se hace al sueldo de un trabajador. Estos cálculos están registrados en la siguiente nómina quincenal elaborada para el cómputo de las percepciones de un Departamento de la Administración Pública, correspondiente a las gráficas III. 3 A) y III. 3 B).

REPORTE: Num. 0.98

(85)

SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

NOMINA DE SUELDOS Y SALARIOS AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 1984 QUINCENA 18

(08) CONTABILIDAD GENERAL.

Num. de Empl. Sueldo	Reg. Fed. Caus. Sob. Sueldo	Neto Cmpmp.Gravds.	No. Cheque Comp. Servc.	Nombre Comp.Adic.Serv.E.	Perc.Grav. 1 Despensa	Prog./ Subprog. Percep. No. Grav.	Firma	Asig. Especiales Total Percepciones
Prima Domin. I.S.P.T.	Asign. Comisión Fondo Pensión	Prima Vacac. Seguro Médico	R. y Falta.Asist. Seguro Colectivo	Rem. Horas Extras Grat. Fin de Año	Seg. Indiv. Perc. Grav. 2	Prima Quincenal Prest.Hip. Pov.		Fondo Canc. Hipot. Total Deduciones
F. IND. E. Fed.	Pensión Aliment.	Otras Deduc. 1	Otras Deduc. 2	Cuota Sindical	Seg. Retiro	Prest. Corto Plazo	Prest. Hip.ISSSTE	
2365	PEHJ 441208	15,546.40	B. 24040	Pérez Hdz. Jesús	---0---	02/01		---0---
12,240.00	6,530.00	1,000.00		7,063.00	250.00			32,081.00
---	---	---	---	4,998.00	871.50	---		---
1,491.20	1,610.00	536.65	6.25	---	---	---		4,666.75
122.40	---	---	---	---	28.75	---	---	---
2370	GUAF 490824	15,881.70	B. 24041	Guerrero A. Fermín	---0---	02/01		---0---
12,240.00	6,530.00	1,000.00		7,063.00	250.00			27,083.00
---	---	---	---	---	---	---		---
1,155.90	1,610.00	536.65	6.25	---	---	---		3,459.95
122.40	---	---	---	---	28.75	---	---	---
2410	ESRJ 561001	15,748.90	B. 24042	Esquivel R. José L.	---0---	02/01		---0---
12,240.00	6,530.00	500.00		6,875.00	250.00			29,970.00
---	---	---	---	3,575.00	624.00	---		---
1,330.00	1,568.70	522.90	6.25	---	---	---		4,203.00
122.40	---	---	---	---	28.75	---	---	---
2653	FULA 550215	16,035.35	B. 24043	Fuentes L.Alejandro	---0---	02/01		---0---
12,240.00	6,530.00	1,000.00		6,250.00	250.00			26,270.00
---	---	---	---	---	---	---		---
1,051.05	1,561.20	520.40	6.25	---	---	---		3,290.05
122.40	---	---	---	---	28.75	---	---	---
2406	HECE 471222	15,766.95	B. 24044	Hdez.Cásares Ernesto	---0---	02/01		---0---
12,240.00	6,530.00	1,000.00		6,450.00	250.00			30,045.00
---	---	---	---	3,575.00	---	---		---
1,307.45	1,573.20	524.40	6.25	---	---	---		3,562.45
122.40	---	---	---	---	28.75	---	---	---
2381	ALSM 600109	15,979.50	B. 24045	Alarcón S. Martha	---0---	02/01		---0---
12,240.00	6,530.00	500.00		6,875.00	250.00			26,395.00
---	---	---	---	624.00	---	---		---
1,099.40	1,568.70	522.90	6.25	---	---	---		3,972.40
122.40	---	---	---	---	28.75	---	---	---
2654	OIML 610215	15,713.00	B. 24046	Olvera Moreno Lucia	---0---	02/01		---0---
12,240.00	6,530.00	1,000.00		6,250.00	250.00			31,268.00
---	---	---	---	4,998.00	---	---		---
1,373.40	1,561.20	520.40	6.25	---	---	---		3,612.40
122.40	---	---	---	---	28.75	---	---	---
2372	SASM 521231	15,979.50	B. 24047	Sánchez Silva Monica	---0---	02/01		---0---
12,240.00	6,530.00	500.00		6,875.00	250.00			26,395.00
---	---	---	---	---	---	---		---
1,099.40	1,568.70	522.90	6.25	---	---	---		3,348.40
122.40	---	---	---	---	28.75	---	---	---

REPORTE: Núm. 0.9 B

SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

(85)

NOMINA DE SUELDOS Y SALARIOS AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 1984 QUINCENA 18

(08) CONTABILIDAD GENERAL.

07	SUELDO	\$ 97,920.00
08	ASIGNACIONES DE COMISION	
12	ASIGNACIONES ESPECIALES	
13	COMPENSACIONES DE SERVICIOS	
15	REMUNERACIONES POR HORAS EXTRAS	17,146.00
24	GRATIFICACIONES DE FIN DE AÑO	
27	SOBRE SUELDO	52,240.00
30	COMPENSACIONES ADICIONALES POR SERVICIOS ESPECIALES.	53,701.00
32	PRIMA DOMINICAL Y VACACIONAL	
38	DESPENSA	2,000.00
AL.5	PRIMA QUINQUENAL	
A4	SOBRECOMPENSACIONES GRAVABLES AL ISSSTE	6,500.00
	PERCEPCIONES NO GRAVABLES	
	PERCEPCIONES GRAVABLES 1	
	PERCEPCIONES GRAVABLES 2	

TOTAL DE PERCEPCIONES \$ 229,507.00

01	IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO	\$ 9,907.80
02	FONDOS DE PENSIONES AL ISSSTE	12,626.70
03	PRESTAMO A CORTO PLAZO DEL ISSSTE	
04	SERVICIO MEDICO Y MATERNIDAD	4,207.20
07	FONDO PARA CANCELACIONES HIPOTECARIAS	
08	ISSSTE PRESTAMOS HIPOTECARIOS AVALADOS	
17	RETARDOS Y FALTA DE ASISTENCIA AÑO EN CURSO	
26	FONDO PARA CANCELACIONES AL ERARIO FEDERAL	979.20
50	SEGURO DE VIDA COLECTIVA ASEG. HIDALGO.	50.00
51	SEGURO DE VIDA INDIVIDUAL ASEG. HIDALGO	2,119.50
55	PRESTAMOS HIPOTECARIOS FOVISSSTE	
58	CUOTAS SINDICALES	
62	PENSION ALIMENTICIA.	
77	SEGURO DE RETIRO	230.00
	OTRAS DEDUCCIONES 1	
	OTRAS DEDUCCIONES 2	

TOTAL DE DEDUCCIONES \$ 30,115.40

TOTALES POR PARTIDA PRESUPUESTAL.

07	SUELDO	\$ 97,920.00
27	SOBRE SUELDO	52,240.00
30	COMPENSACIONES ADICIONALES POR SERVICIOS ESPECIALES	53,701.00
A4	SOBRECOMPENSACIONES	6,500.00
15	REMUNERACIONES POR HORAS EXTRAS	17,146.00
24	GRATIFICACIONES DE FIN DE AÑO	
A 1.5	PRIMA QUINQUENAL	
30	DESPENSA	2,000.00

NETO \$ 229,507.00

TOTAL DE EMPLEADOS 8

**CAPITULO IV. EL TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS JORNADAS
EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO.**

Este capítulo pretende abarcar los gravámenes a que está su-
jeto el trabajador por los ingresos que percibe al laborar jorna-
das extraordinarias correspondientes a la prestación de un servi-
cio personal subordinado.

El prestatario tiene la obligación de retener las cargas tri-
butarias que afectan los sueldos y salarios de sus trabajadores, -
cada que se les hace el pago por su trabajo realizado.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta obliga a las entidades a-
hacer la retención del impuesto sobre los ingresos en efectivo ó
en especie que obtienen sus trabajadores y enterarla en las ofici-
nas Federales de Hacienda correspondientes a su jurisdicción, en
las fechas que ella misma establece en su artículo 80.

Por lo que cada retenedor tiene la obligación de llevar regis-
tros de los sueldos y salarios pagados, los cuales deben contener
el nombre y dirección de las personas empleadas durante el año, -
su número del Registro Federal de Contribuyentes, sus números de
cuenta del Seguro Social e INFONAVIT, las remuneraciones cubiertas
durante el año y las deducciones hechas por concepto de impuesto,
cuotas y otros conceptos. Estos registros son de gran utilidad y
facilitarán la elaboración de los formatos para los pagos provisio

nales por concepto de impuestos, aportación de las cuotas al INPCAVIT y cuotas al Seguro Social.

Asimismo, el retenedor tiene la obligación de elaborar la declaración anual de sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en el artículo 81 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

En caso de que el trabajador tenga que elaborar su propia declaración anual de acuerdo con lo establecido en el artículo 82, el retenedor tiene la obligación de proporcionarle la constancia de remuneraciones cubiertas y de las retenciones efectuadas por el año de calendario de que se trate a más tardar el 31. de enero de cada año.

Ahora bien, para ver cual es el tratamiento que se le dá a las jornadas extraordinarias de trabajo, es necesario comprender que se trata de la prolongación de la jornada normal de trabajo, por lo tanto la percepción que se reciba corresponderá al trabajo personal subordinado, quedando sujeto a lo establecido en el artículo 78 primer párrafo; que dice: "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 la empresa y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral". (1)

(1) Ley del Impuesto Sobre la Renta. Edit. Porrúa 1984 P. 87

Aunque el artículo 78 no hace una descripción detallada de cuales son las percepciones acumulables, se debe entender que al decir "Los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral", tales términos comprenden los sueldos y salarios, los emolumentos sobre sueldos, tiempo extraordinario, comisiones, premios, gratificaciones ó aguinaldos, participación de utilidades, primas dominicales, vacaciones y otras prestaciones que puedan derivarse de la misma relación laboral.

Además lo dicho anteriormente lo podemos reforzar con lo establecido en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a los conceptos que integran el salario, de tal modo que el tiempo extraordinario queda gravado por el impuesto sobre la renta, al igual que el sueldo ó salario.

Es menester hacer notar que el tiempo extraordinario además de ser gravado por el I S P T., también es gravado por el 1% de impuesto sobre las erogaciones por remuneración al trabajo personal, que es cubierto por el patrón, no siendo así para las aportaciones al INFONAVIT, siempre y cuando no se tenga como una percepción fija y regular ó pactada en contrato individual ó colectivo.

IV. 1 PROCEDIMIENTO PARA SU DECLARACION: ACUMULACION,
CALCULO, RETENCION Y ENTERO AL FISCO.

Dentro del procedimiento utilizado para la declaración mensual de los impuestos retenidos al trabajador, la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos obliga a tomar en cuenta la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, a los que se les deducirá un salario mínimo general de la zona, multiplicado por el número de días a que corresponde el pago, y aplicándole al resultado la tarifa del artículo 80.

Por lo que para determinar el impuesto se deberá tomar en cuenta la forma de pago de los sueldos y salarios, siendo esta por 7 ó 15 días respectivamente. En ambos casos se deberá elevar el sueldo ó salario diario al mes de calendario, debiéndose sumar las demás percepciones que obtuvo por ese período. A continuación se le podrá deducir un salario mínimo general de la zona en que se encuentre, y al resultado obtenido se le aplicará la tabla del artículo 80, la resultante de esta operación será el impuesto a pagar en un mes de calendario, y para obtener el impuesto a pagar en 7 ó 15 días trabajados se dividirá entre los días de calendario que tenga el mes, posteriormente multiplicar el resultado por el número de días laborados.

Un ejemplo muy significativo es el siguiente:

Si un trabajador obtiene ingresos mensuales ordinarios por -

\$40,950.00 pagados quincenalmente, el importe del impuesto correspondiente al pago de esa quincena será el siguiente.

Ingreso quincenal elevado al mes	\$ 40,950.00
mas	+
Tiempo extraordinario	1,350.00
Otras percepciones	-----
Total de Percepciones	\$ 42,315.00
menos	---
un salario mínimo general (\$816 X 30 días)	24,480.00
Ingreso gravado	\$ 17,835.00
Tabla art. 80	
Límite inferior	17,000.00
Excedente	835.00
X % aplicable sobre el excedente	X 10%
	83.50
mas	+
Cuota fija	1,177.00
Impuesto a pagar en 30 días	1,140.00
	+ 30 días
Impuesto diario	38.017
multipliendo por el No. de días trabajadores	X 15 días
Impuesto Quincenal	\$ 570.25

Esta será el impuesto a retener por los 15 días, mismo que deberá sumarse a la otra retención por los siguientes 15 días, para poder hacer el pago quincenal correspondiente a ese mes. Además el retenedor tiene la obligación de cubrir el 1% sobre el total de remuneraciones pagadas; Cráven establecido en el artículo 10. de la Ley de Ingresos de la Federación.

El cálculo del 1% se hará sobre el total de los sueldos y el

larios pagados a los trabajadores en un mes de calendario, lo que incluye a las jornadas extraordinario y otras percepciones.

Otra de las obligaciones del retenedor es cubrir el 5% de -- aportaciones sobre el salario diario integrado en favor de sus -- trabajadores al INFONAVIT. Estas aportaciones se deberán cubrir bimestralmente, de tal modo que el retenedor tendrá que sumar el total de los sueldos y salarios integrados que perciban sus trabajadores durante el bimestre y calcularlos al 5%, para su posterior entero al fisco.

El formato utilizado actualmente para el entero mensual de -- los impuestos es el HIER-2, que corresponde al pago provisional -- por la prestación de servicios personales independientes, impuesto retenido por la prestación de servicios personales subordinados, 1% sobre erogaciones e infonavit. Los formatos que se utilizan para la declaración anual de los impuestos son los HIER-90 y HIER-91, de los que no nos ocuparemos en este estudio.

Para entender mejor la forma de causación y entero de los -- impuestos generados por la prestación de servicios personales subordinados a continuación se presenta un ejemplo de la retención mensual y de los cálculos hechos en los formatos HIER-2, tanto para trabajadores que devengan un salario semanal (obreros), como -- para trabajadores que perciben ingresos quincenales (empleados de confianza). Los ejemplos se presentan en las gráficas IV.1 A) y IV.1 B)

NO. DE TRABAJADORES	SEMANA	PAGOS NORMALES	PAGO TIEMPO EXTRA	OTRAS PERCEPCIONES	TOTAL DE PERCEPCIONES	I.S.P.T.	1% DEL TOTAL DE REMUNERACIONES	5% APORTACION AL INFONAVIT.
20	1a.	\$ 126,699	\$ 16,640	\$ 10,950	\$ 154,289	\$ 1,096	\$ 1,543	\$ 7,193
	2a.	127,002	19,475	11,322	157,799	1,215	1,578	7,229
	3a.	124,875	17,313	6,003	148,191	1,042	1,482	6,840
	4a.	<u>125,999</u>	<u>15,169</u>	<u>5,998</u>	<u>147,166</u>	<u>1,059</u>	<u>1,472</u>	<u>6,898</u>
		\$ 504,575	\$ 68,597	\$ 34,273	\$ 607,445	\$ 4,412.	\$ 6,075	\$28,160 (1)

PAGOS QUINCENALES HECHOS POR EL MES DE SEPTIEMBRE DE 1984.

NO. de TRABAJADORES	QUINCENA	PAGOS NORMALES	PAGO TIEMPO EXTRA	OTRAS PERCEPCIONES	TOTAL DE PERCEPCIONES	I.S.P.T.	1% DEL TOTAL DE REMUNERACIONES	5% APORTACION AL INFONAVIT.
11	1a.	\$ 479,515	\$ 16,280	\$ 44,625	\$ 540,420	\$ 69,147	\$ 5,404.	\$ 27,391
	2a.	<u>487,200</u>	<u>19,340</u>	<u>14,365</u>	<u>520,905</u>	<u>65,632</u>	<u>5,209</u>	<u>26,212</u>
		\$ 966,715	\$ 36,620	\$ 58,990	\$1,061,325	\$134,780	\$ 10,613	\$ 53,603 (1)
					<u>\$1,668,770</u>	<u>\$139,192</u>	<u>\$ 16,686</u>	<u>\$ 81,763</u>

NOTA Los datos totales de la primera nómina semanal y quincenal fueron tomados de las gráficas de sueldos y salarios III. 1 B) 1 y III. 1 B) 2 respectivamente.

(1) Los totales de aportación al INFONAVIT por el mes de septiembre deberán sumarse a los totales del mes de octubre, correspondiendo a la cuota del 50. bimestre de 1984.



FOLIO

HISR-2

PAGO PROVISIONAL POR LA PRESTACION DE SERVICIOS PERSONALES INDEPENDIENTES, IMPUESTO RETENIDO POR LA PRESTACION DE SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS, 1% SOBRE EROGACIONES E INFONAVIT

DECLARACION: NORMAL COMPLEMENTARIA

1. OFICINA FEDERAL DE HACIENDA EN: MEXICO, D.F.

CIRE 590614 001 6

IMPRESION MAQUINA REGISTRADORA

USO EXCLUSIVO DE LA S.H.C.F.		CLAVE DE LA O F N		5
PRAL		SUB AG		
PERSONAS FISICAS (APLICABLES DE LAS PERSONAS MORALES)		DENOMINACION O RAZON SOCIAL		304
DOMICILIO FISCAL		CALLE		7
MEXICO, D.F.		ALVARO OBREGON		
LOCALIDAD		MUNICIPIO O DELEGACION		
MEXICO, D.F.		ALVARO OBREGON		
ENTIDAD FEDERATIVA		PERIODO QUE SE PAGA		
D.F.		D.F.		
01 09 84		30 09 84		
DIA MES AÑO		DIA MES AÑO		

PERIODO AL QUE CORRESPONDE EL IMPUESTO RETENIDO

075 347832

CANTONIMESTRES			MES (SOCIEDADES MERCANTILES)												BIMESTRE (PERSONAS FISICAS Y MORALES CON FINES NO LUCRATIVOS)				No DE EXPEDIENTE DE INFONAVIT							
1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	No DE EXPEDIENTE DE INFONAVIT					
																					No DE EXPEDIENTE DE INFONAVIT					

"INSTRUCCIONES IMPORTANTES"
¿QUIENES DEBEN UTILIZAR ESTA DECLARACION?
 Todos aquellos que tengan alguna de las siguientes obligaciones
ENTERO DEL PAGO PROVISIONAL
 1- Los profesionistas, artesanos, artistas, agentes de seguros o fianzas o quienes perciban ingresos de la explotacion de una patente aduana.
 2- Pago del 1% del impuesto sobre las erogaciones por Remuneracion al Trabajo personal prestado bajo la direccion y dependencia de un patron.
 3- Pago de aportaciones al INFONAVIT
ENTERO DE RETENCIONES
 4- Del impuesto de los ingresos por salarios y en general por la prestacion de un servicio personal sueldo o honorarios.
 Si no percibe ingresos o pagos por los ingresos mencionados al principio de este instructivo de todas maneras debera presentar la Declaracion, anotando 0.00
INFORMACION PARA EL INFONAVIT.
SUSPENSION. Marque con el periodo que se declara dejara de efectuar aportaciones al INFONAVIT en los siguientes trimestres por la suspension colectiva de relacion de trabajo con todos y cada uno de sus trabajadores anote una "S" en el cuadro en caso contrario marque con "X"
BIMESTRE QUE PAGA PARA EL INFONAVIT. Marque con "X" en el cuadro correspondiente al bimestre que paga

27	No DE TRABAJADORES	31
28	SUMA DE REMUNERACIONES	1'668,770 00
29	SUMA DE APORTACIONES	00 144
30	RECARGOS POR EXTEMPORANEAIDAD AL % MENSUAL	00 148
31	NETO DE INFONAVIT	00
34	PAGO PROVISIONAL DEL IMPUESTO POR CONTRIBUCION Y POR LOS INGRESOS DERIVADOS DE LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL (VENDEDOR, PERCIBENTE Y CUATROVIENTOS)	00 027
35	IMPUESTO RETENIDO POR LOS INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL	139,192. 326
36	IMPUESTO RETENIDO POR LOS INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL	16,688. 142
41	DIAS MES AÑO	(00)
42	CANTIDAD A COMPENSAR EN ESTE PAGO CON SALDOS A FAVOR	(00) 120
43	SUBSIDIOS COMPENSADOS	00 740
44	OTROS SUBSIDIOS	00 750
45	CEPROFIS	00 741
46	OTROS (especificar)	00
47		(00)
48	NETO	155,880 00
	A FAVOR	00
	A CARGO	155,880 00
49	RECARGOS POR EXTEMPORANEAIDAD AL % MENSUAL	(00) 362
50	PAGO EFECTIVO O CHEQUE	155,880 00 700

FECHA, SELLO Y FIRMA DEL BANCO QUE RECIBE EL PAGO

Se declara bajo protesta de decir verdad que los datos que se proporcionan en esta declaracion se ajustan a la realidad

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O DEL RETENEDOR O DE SU REPRESENTANTE LEGAL

BARCENAS ORTIZ FERNANDO BAOF 49051

NOMBRE COMPLETO Y A.F.C. DEL REPRESENTANTE LEGAL

IV. 2 PROCEDIMIENTO PARA LA DECLARACION DE
 LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS.

El término de trabajadores no sindicalizados comprende tanto a los trabajadores que realizan funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización, los técnicos de mantenimiento, los que imparten cursos de capacitación, los que prestan servicios independientes y los que realizan trabajos personales del patrón dentro de la entidad.

Cada que se hace el pago de las remuneraciones a los trabajadores de confianza se realiza por medio de nóminas quincenales; por lo que se estará tratando de una relación laboral dependiente, por lo tanto el procedimiento para las deducciones de los impuestos es el mismo que para cualquier trabajador, tal como lo establecen los párrafos II y III del artículo 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

La diferencia que existe en cuanto al pago de los sueldos de los trabajadores no sindicalizados en relación con los trabajadores sindicalizados, es que las percepciones que reciben no son conocidas por los niveles inferiores. No es tan normal que los trabajadores no sindicalizados trabajen tiempo extraordinario, y en caso de que lleguen a trabajar se les tendrá que retribuir de acuerdo con lo estipulado en los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, por consiguiente el procedimiento para el cálculo

y retención de los impuestos es el mismo que para cualquier otro trabajador.

Resulta innecesario explicar el procedimiento de acumulación, cálculo, retención y entero al fisco por haberse tratado en el capítulo 4.1, en donde se muestra un ejemplo bastante claro para los trabajadores no sindicalizados.

En el caso de prestadores de servicios independientes que obtengan sus ingresos por medio de honorarios y que por requerimientos de la entidad ó por urgencia, tengan que trabajar horas extras, se les tendrá que pagar por medio de honorarios, de acuerdo con lo que ellos estimen necesario por haber trabajado esas horas extras, en tanto la retención del ISR, correspondiente deberá ser por un 10% de los ingresos totales, debiéndoseles proporcionar constancia de las retenciones efectuadas para que ellos puedan hacer la deducción de los impuestos causados en sus declaraciones por honorarios. Solo en caso de que se hagan pagos por honorarios a miembros de consejo directivo, de vigilancia ó consultivo, a administradores, comisarios y gerentes generales la retención que se les debe hacer no podrá ser inferior al 30% del total de percepciones, debiéndose enterar al fisco en los formatos-HISR-2, según lo establece el párrafo IV del artículo 80. El retenedor tiene la obligación de expedir comprobantes por el importe de las retenciones, para que ellos a su vez al hacer sus pagos provisionales por concepto de honorarios descuenten la cantidad -

que se les retuvo a cuenta del impuesto causado.

IV. 3 LA EVASION FISCAL EN EL PAGO DE LAS JORNADAS EXTRAORDINARIAS.

El Estado dicta leyes en materia Fiscal tendientes a gravar la actividad económica de las personas físicas ó morales y las -- unidades económicas, el objeto es el de contribuir a el Gasto Público para que el Estado pueda cumplir con lo redistribución de -- la riqueza y los servicios de bienestar social. Por lo que el -- impuesto sobre la renta es un ordenamiento fiscal que reglamenta las contribuciones de las personas físicas, morales y económicas, con el objeto de gravar los ingresos que obtengan derivados de las diferentes actividades económicas que realicen.

Desde que se creó la Ley del ISR (20 de julio de 1921), ha -- tratado de gravar la actividad económica del hombre, pero ha teni do algunas deficiencias que han sido aprovechadas por los causan-- tes para evitar en la medida de lo posible el pago de las obliga-- ciones tributarias.

En cuanto la Ley ha ido evolucionando ha tratado de corregir esas deficiencias e ir complicando poco a poco los elementos de -- tributación por medio de sus articulados.

Tal es el caso de la prestación de servicios subordinado por las personas físicas regulado por la Ley del ISR en el título IV capítulo I, en donde se determina cuales son las personas que --

prestán servicios subordinados, cuales son los ingresos gravables, en que forma se deben calcular y enterar los impuestos y que obligaciones tienen los retenedores del impuesto causado.

No obstante lo anterior hay ramas comerciales e industriales en donde se siguen prestando casos de evasión fiscal, tal es el caso de la industria del vestido, de la industria de la construcción y de las maquiladoras, en donde no se tiene un control fiscal exacto de los causantes; motivo por el cual no se hace el entero de los impuestos causados por la prestación de los servicios de sus trabajadores ó cuando realizan actividades extraordinarias.

En el caso del tiempo extraordinario desarrollado por la realización de actividades urgentes ó por no poder dejar inconcluso un proceso de producción dadas las condiciones naturales del producto. El trabajador está obligado a prestar el servicio, pero a su vez el prestatario tiene la obligación de retribuir el servicio de acuerdo con los preceptos legales establecidos en los artículos 65, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, situación que muchas de las veces no se cumple porque el trabajador no se encuentra en posibilidades de exigirlos ya sea por no conocer los ordenamientos laborales y tributarios ó por tener una situación económica insuficiente, que lo obliga a aceptar las condiciones de los prestatarios del servicio, originando que el patrón no registre a sus trabajadores ante el fisco federal, en el IMPONAVIT y

en el Seguro Social, teniendo como consecuencia el pago inexacto de todas las prestaciones derivadas de la relación laboral, del tiempo extraordinario trabajado, la no retención de los impuestos causados, no hacer la aportación en favor de los trabajadores al INFONAVIT, no realizar el pago del 1% sobre remuneraciones pagadas, no aportar la parte proporcional de las cuotas obrero-patronales al Seguro Social e incumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad para sus trabajadores.

Creemos que estas aberraciones que aún se presentan en las Leyes Tributarias en perjuicio del trabajador y en detrimento de la distribución social de la riqueza, serán corregidas conforme el Legislador aborde las deficiencias presentadas, dandoles soluciones tendientes a beneficiar al trabajador y a la sociedad en su conjunto.

CAPITULO V. CONSECUENCIAS DE LA NEGATIVA DE LABORAR

JORNADAS EXTRAORDINARIAS.

Para poder dilucidar acerca de la negativa de los trabajadores de laborar tiempo extraordinario, es necesario saber si la -- prestación del servicio es obligatorio, y en que casos se convierte en estrictamente necesaria la prestación del servicio.

Para ello se hace necesario recordar lo contenido en el - -- artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, mismo que esta blecía lo siguiente: "Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias - ni de tres veces en una semana".

Del párrafo anterior se desprende una frase que da origen a la interpretación de la obligatoriedad de la prestación del servicio extraordinario. El término de circunstancias especiales, -- dió a entender que el patrón tiene el derecho de pedir a sus trabajadores que laboren tiempo extraordinario de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la misma entidad.

La anterior tesis la vino a reafirmar la ejecutoria dictada por la Suprema Corte de Justicia el día 9 de septiembre de 1936 - Amparo Directo 3575/36/la., Antolín Daxona, en la que se expresó que el trabajador sólo podría negarse a trabajar tiempo extraordi-

nario, cuando lo haya hecho yé durante tres horas diarias y hasta tres veces en la semana ó por causa justificada, la que pueda consistir en enfermedad de él ó de su familia que le impida su permanencia en el trabajo.

Esta ejecutoria dio punto a que se obligara al trabajador a laborar jornadas extraordinarias, por considerarlas como una consecuencia de la jornada ordinaria, y aunque los trabajadores apelaron nuevamente a la Suprema Corte de Justicia, esta dictó otra sentencia en contra de ellos. En la ejecutoria del 5 de abril de 1943, Amparo Directo 7937/42/la., Cía. Mexicana de Explosivos, -- S.A., en donde la Suprema Corte expuso que si el patrón pedía que se laborase tiempo extraordinario era por dos cosas: 1a) por las necesidades y requerimientos de la entidad, ya que si no se cumpliera iría en perjuicio de la misma y 2a) que esto originaba un desembolso mayor en el pago de sueldos y salarios, causas que justificaban nuevamente la obligación de trabajar tiempo extraordinario.

Otra sentencia dictada también en contra de los trabajadores para obligarlos a laborar tiempo extraordinario fue la dictada en el Amparo Directo 9997/1966, Adalberto Iñguía Meza, resuelto el 15 de julio de 1967, misma que ordenaba que ante circunstancias especiales en que la empresa necesite un trabajo fuera de la jornada legal, puede ordenarse a algunos de sus trabajadores que pro

rogan su jornada y estos tienen la obligación de acatar tal determinación, sobre todo si la situación es imprevista, ya que el patrón generalmente no tiene a quien recurrir.

Las sentencias anteriores produjeron diversas reacciones por parte de varios juristas en materia laboral; de las que reproduciremos algunas.

Para el Dr. De la Cueva las sentencias anteriores contienen una negativa absoluta de la libertad del trabajo y contradicen a los artículos 50. Constitucional, 24 Fracción II, 31 y 134 de la Ley Federal del Trabajo, añadiendo que la Corte regresa a la omnipotencia voluntaria del empresario, en donde se deja al arbitrio del patrón la prolongación de la jornada de trabajo. (1)

Para el Lic. De Buen Lozano la obligación de laborar tiempo extraordinario podría ser contraria por lo planteado en el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, también expresa que los argumentos que expone el Constituyente no son aceptables por expresar ideas de escuelas ó épocas ya separadas. (2) También acepta parcialmente la exposición de motivos para rechazar como obligatoria la jornada extraordinaria planteada por el Dr. De la Cueva.

Para el Lic. Cavazos Flores, la Ley está equivocada, pues expone que no es posible obligar a nadie a trabajar tiempo extraordinario, salvo lo expresamente pactado en contrato de trabajo ó -

(1) De la Cueva, Mario.-Nuevo Derecho del Trabajo.-Tomo II pp. 200 y 201.

(2) De Buen Lozano, Nestor.-Derecho del Trabajo Tomo II pp. 149 y 150.

que exista jornada de emergencia. (3)

Por último el Lic. Castorena expone a este respecto, que si el patrón tiene un número de trabajadores sin tener necesidad de que ninguno prolongue su jornada de trabajo, sólo cuando ocurran circunstancias extraordinarias, justifican la legalidad del tiempo extraordinario, entonces el trabajador tendrá la obligación de laborarlo una vez concluida su jornada de trabajo ordinaria, y en cualquier otro caso no existiendo esa situación el trabajador puede negarse a prolongar su jornada ordinaria. (4)

Es indudable que estas reacciones por parte de renombrados eruditos en materia laboral haya originado que en las reformas a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1970 se incluyera el artículo 68, donde se expresaba la preocupación del legislador por establecer la obligatoriedad del tiempo extraordinario, y limitar su ejecución no más allá de las nueve horas permitidas y las tres veces en una semana, fijada en el artículo 66.

En las reformas a la Ley de 1931 desaparece el término de circunstancias especiales plasmado en el artículo 74, apareciendo en su lugar el término de circunstancias extraordinarias en el artículo 66, siendo esto más acorde con lo estipulado en el artículo 123 fracción XI de la Carta Magna.

Al crearse el artículo 68, reafirma en su primer párrafo que:

-
- (3) Cavazos Flores, Baltazar.-35 Lecciones de Derecho Laboral P.193
 (4) Castorena, José de Jesús.-Tratado de Derecho Obrero.- P. 124

"Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo". En caso contrario se tiene que la jornada extraordinaria está permitida y es obligatoria su ejecución por el tiempo que ella misma fija en el artículo 66.

De lo anterior observamos que la afirmación de la obligatoriedad de trabajar tiempo extraordinario hasta por nueve horas y no más de tres veces en una semana termina con los conflictos que versaron sobre el artículo 74 de la anterior Ley, dejando a la voluntad del trabajador el laborar un tiempo mayor del permitido por el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo.

Y aunque es fehaciente lo determinado por el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, algunos juristas siguen estando en desacuerdo con el citado artículo 68, tal es el caso del Dr. De la Cueva, del Lic. Cavazos Flores y del Lic. De Luen Lozano; que esgrimiendo tesis bastante aceptables nos demuestran que no es posible obligar a ninguna persona a trabajar más allá de su jornada de trabajo, de lo pactado en el contrato de trabajo y de lo que la misma Ley Federal del Trabajo permite en sus artículos 25 fracción III y 31, e inclusive el mismo Dr. Truaba Urbina deja a la potestad del trabajador el laborar tiempo extraordinario, en el comentario hecho al precitado artículo 68.

Toda vez que hemos visto que sí es obligatoria la prestación del servicio extraordinario de acuerdo a lo autorizado en el artículo 66. Esta obligación será más expresa en los casos de ciertas industrias como son: La industria del resistol, las fundidoras de vidrio, las fundidoras de acero, la industria cementera y la industria farmaco-química; por ser industrias que nunca pueden parar su infraestructura, por lo tanto deben tener a un número de trabajadores que presten el servicio extraordinario rotatoriamente, inclusive más allá de los límites legales fijados para poder continuar con el proceso de producción de dichas industrias.

En este caso, la negativa del trabajador de laborar jornadas extraordinarias irá en detrimento de la fuente de trabajo, y además de ser causal de rescisión del contrato de trabajo, fijada en la Fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

A este respecto al trabajador le queda probar contra el despido que la negativa obedeció a una causa justificada, y solicitar a la autoridad respectiva que se haga una investigación para determinar si existió ó no la necesidad de prolongar la jornada y si se comprueba el abuso por parte del patrón, dará lugar a imponerle las sanciones administrativas correspondientes, y quedando a elección del trabajador la reinstalación en el trabajo que descompenaba ó rescindir la relación de trabajo, con las respectivas indemnizaciones legales fijadas en el artículo 48.

Otro caso en el que la Ley Federal del Trabajo obliga estrictamente a la prestación del servicio extraordinario es el de las Tripulaciones Aeronáuticas.

A las tripulaciones aeronáuticas la Ley Federal del Trabajo en el artículo 228 les prohíbe interrumpir el servicio de vuelo durante el trayecto por el vencimiento de la jornada de trabajo, teniendo la obligación de terminarlo si no se requieren más de tres horas extras, en caso de exceder de este lapso deberán ser relevados ó suspenderse el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto del vuelo.

Lo anterior es bastante claro, pues sería atentar contra la vida de los pasajeros el dejar el avión en pleno vuelo por haber terminado la jornada de trabajo, ó dejar el avión en un aeropuerto que no correspondiera al del destino final. Razón por la cual el incurrir en alguna de estas faltas será causal de rescisión del contrato de trabajo previsto en el artículo 242 fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

Como hemos visto las consecuencias de la negativa de laborar tiempo extra por parte del trabajador son:

En primer lugar que el trabajador está desobedeciendo las órdenes del patrón para continuar con la prestación del servicio por circunstancias extraordinarias autorizadas en el artículo 66 -

de la Ley Federal del Trabajo, y segundo que la Ley en el artículo 47 fracción XI establece que será causal de rescisión de la relación de trabajo el negarse al trabajador a prestar el servicio extraordinario, que se traduce en obligatorio por las primeras nueve horas extras a la semana.

En caso de que el patrón quiera que el trabajador labore por un tiempo mayor de nueve horas extras, el trabajador puede negarse sin tener ninguna sanción de carácter laboral, en cambio al patrón le puede originar sanciones de carácter administrativo fijadas en los artículos 992 y 1 000 por obligar a los trabajadores a laborar tiempo extra por un lapso mayor del permitido en el citado artículo 68.

**CAPITULO VI. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LABORAR JORNADAS
EXTRAORDINARIAS.**

Como hemos visto el recurrir al uso de las jornadas extraordinarias es una prerrogativa que el Legislador Mexicano concede tanto a patrones como a trabajadores cuando ocurran circunstancias - que lo ameriten.

Si bien el patrón el Legislador le obliga a pagar como mínimo un 100% más de la remuneración asignada para las horas ordinarias, y en algunos casos hasta un 200% más la prima dominical, además de autorizarle un número determinado de horas extras, a los trabajadores les obliga a prestar su fuerza de trabajo por un tiempo mayor al normal (3 horas extras), con el consecuente derroche de energía, coartándole la libertad de disfrutar de un lapso mayor de descanso a cambio de una remuneración mayor por las horas extras trabajadas, ahora bien, esto trae consecuencias positivas y negativas para ambos factores de la producción y más aún cuando su recurrencia es inmoderada.

Esta inmoderación es característica de una época depresiva o - inflacionaria, en donde las fuentes de trabajo son escasas y los - pocos trabajadores empleados tienen que llenar las exigencias y requerimientos del mercado, teniendo que sacrificar su tiempo libre a cambio de un ingreso mayor, presentando las siguientes ventajas y desventajas tanto para la entidad, como para los trabajadores.

A) PARA LA ENTIDAD.

El recurso del tiempo extraordinario empleado por las entidades económicas tendrá como ventajas las siguientes:

1. Para acelerar el proceso de producción de un producto requerido.
2. Podrán surtirse los pedidos urgentes de un determinado producto.
3. Evitará gastos innecesarios de contratación de personal para dar mantenimiento a la maquinaria después de un agotador periodo de producción empleando a sus mismos trabajadores.
4. Se evitará la creación de otro turno de trabajo, con los consecuentes gastos de reclutamiento y selección de personal.
5. Se evitará crear programas de capacitación y adiestramiento para el personal de reciente ingreso.
6. Se evitarán crear registros para contabilizar las remuneraciones cubiertas y las deducciones hechas al personal de reciente contratación, así como elaborar las declaraciones mensuales y anuales de los impuestos retenidos por la prestación de servicios y su entero respectivo a las Oficinas Federales de Hacienda.
7. No se incrementará las aportaciones al Seguro Social por cuotas obrero-patronales, riesgos de trabajo y 1% para guarderías.
8. No se incrementarán las aportaciones al INFONAVIT.
9. Tampoco se incrementarán los gastos de previsión social.
10. Los pasivos por indemnización serán menores.
11. Los conflictos obrero-patronales serán menores, también los gas-

tos originados serán menores.

12. Se evitará la posibilidad de contratar personal de confianza para que cumplan con las funciones de los puntos 4 al 11.

Ya que hemos visto las ventajas de recurrir al tiempo extra, - ahora veamos las desventajas que también puede originar dicho tiempo extraordinario.

1. Puede ocurrir un mayor desgaste físico de los trabajadores empleados, ocasionando retardos y faltas de asistencia.
2. Se corre el riesgo de que aumenten las enfermedades profesionales y la correlativa indemnización de esos trabajadores.
3. Los riesgos de accidentes se incrementarán considerablemente.
4. Se corre el riesgo de tener una producción deficiente y de mala calidad.
5. Habrá un incremento considerable en los costos y gastos de producción.
6. Si se recurre permanentemente al tiempo extraordinario se deberá acumular al sueldo base, lo cual indica que se incrementarán las aportaciones al IMSS, así como también se incrementará considerablemente el porcentaje por riesgos de trabajo.
7. También será acumulable para el cálculo del 5% de aportaciones INFONAVIT.
8. Puede ser causa de conflictos entre los mismos trabajadores por querer trabajar dicho tiempo extra, por representarles una mayor

fuente de ingresos para ellos.

9. La entidad tiene mayor factibilidad de caer en problemas laborales, con repercusiones económicas por sanciones administrativas por el abuso del tiempo extraordinario.

B) PARA LOS TRABAJADORES.

Las ventajas que representan para los trabajadores el laborar tiempo extraordinario son las siguientes:

1. Tiene la posibilidad de aumentar sus ingresos sin necesidad de buscar otro trabajo.
2. Crear una buena imagen propia hacia la Administración de la entidad, que le pueda dar buenos resultados para futuros ascensos.

Por el contrario las desventajas que los trabajadores tienen al laborar tiempo extra son las siguientes:

1. El organismo de los trabajadores puede sufrir un desgaste mayor y acumulativo.
2. Su resistencia física es menor y puede ser fácil presa de enfermedades.
3. El tiempo para reponer sus energías es menor, además de dedicar le menor tiempo a su familia, lo que le ocasionará problemas familiares.
4. Tiene la obligación expresa de trabajar jornadas extraordinarias

hasta por el tiempo que le impone la misma ley.

5. A mayor ingreso percibido pagará una mayor cantidad de impuestos.
6. Si los trabajadores trabajan tiempo extra en forma permanente, éste deberá formar parte del sueldo ó salario base de cotización para la parte que le corresponda cubrir de las cuotas al IMSS, disminuyendo su ingreso líquido percibido.
7. Si el trabajador se niega a trabajar tiempo extra, será causal de rescisión de la relación laboral por parte del patrón, sin perjuicio para el mismo.
8. El tiempo extraordinario no es acumulable para efectos del cómputo de la antigüedad, ni para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, tampoco es computable -- para las semanas que se requieren de cotizar para obtener los -- beneficios que otorga el Seguro Social.

C O N C L U S I O N E S .

En el transcurso del presente trabajo hemos obtenido resultados importantes, a través de los cuales formularíamos las siguientes conclusiones:

Como observamos existe una gran diferencia entre la jornada de emergencia y la jornada extraordinaria, ocurriendo la primera cuando por riesgo inminente o siniestro peligran los trabajadores, los patronos ó la existencia de la misma fuente de trabajo, y la segunda cuando las necesidades y requerimientos de la entidad así lo exijan.

Por lo tanto el tiempo extraordinario tiene dos características:

1. Debe ser la antelación ó la prolongación de la jornada ordinaria.
2. No debe tratarse de un puesto distinto.

Como resultado del párrafo anterior el trabajo extraordinario no puede ser realizado por los menores de dieciséis años, haciéndose se extensiva la prohibición para las mujeres que se encuentran en estado de gestación.

El tiempo extraordinario se base en que su empleo puede ser - en forma permanente ó temporal, beneficiando a ambos factores de la producción, de lo anterior se obtiene lo siguiente:

1. Que no sea mayor de tres horas diarias, ni más de tres veces en una semana.
2. Que sea una actividad continua ó de que se trate de actividades extraordinarias.
3. Que exceda de la jornada normal, aún siendo inferior a la máxima legal.
4. Que exista la petición y/o autorización del patrón ó sus representantes.
5. Que exista la aceptación del trabajador, aunque en algunos casos tiene la obligación expresa.

La forma de recurrencia como de pago del tiempo extraordinario es diferente tanto de forma como de fondo para la Administración -- Pública, por lo que el procedimiento para el cálculo, deducciones y pago será distinto al de las entidades privadas, estando el tiempo extraordinario gravado por el I.S.P.T., por lo fijado en el artículo 38 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, y por el ISSSTE en caso de que se tenga como una percepción fija y regular, no siendo así para las cuotas de los seguros de vida, para las -- aportaciones al Erario Federal y para otras más.

En materia de gravámenes las entidades privadas tienen la obligación de retener los impuestos y cuotas a que esté sujeto el trabajador, debiendo hacer los enteros en las oficinas correspondientes y en las fechas fijadas, así mismo tiene la obligación de elaborar

la declaración anual de sus trabajadores; por lo tanto, el tiempo extraordinario está gravado por el I.S.P.T., por el 1% de impuesto sobre las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal (que es cubierto por el patrón), no siendo así para las cuotas al Seguro Social y las aportaciones al INFONAVIT, siempre y cuando no se tenga como una percepción fija y regular ó pactada en contrato de trabajo.

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo otorgan a las entidades la facultad para pedir a sus trabajadores que laboren tiempo extraordinario para satisfacer las necesidades de las mismas, - evitándoles una serie de gastos y obligaciones contables y fiscales inherentes a la creación de otro turno, corriendo el riesgo de obtener una producción ó servicios deficientes, con un incremento en los riesgos de accidentes, un aumento considerable en los costos de producción e incremento en los conflictos obrero-patronales.

A los trabajadores les otorga la posibilidad de incrementar sus ingresos al laborar tiempo extraordinario, a cambio de obligar los a prestar dicho servicio por el tiempo que ella misma les autoriza, con un mayor desgaste físico de su persona e incrementándose los impuestos y las cuotas al Seguro Social que le correspondan. - Por último el tiempo extraordinario que labora el trabajador no es acumulable para el cómputo de la antigüedad, tampoco para la parti

cipación de las utilidades, ni es computable para el número de semanas de cotización requerida para obtener los beneficios que otorga el Seguro Social, y si el trabajador se niega a laborarlo puede ser causal de rescisión de las relaciones laborales por parte del patrón y sin perjuicio para este último.

A P E N D I C E :

A) LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

TITULO IV.

CAPITULO I. DE LOS INGRESOS POR SALARIOS Y
EN GENERAL POR LA PRESTACION DE
UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.

B) TABLA DE COTIZACIONES AL INSTITUTO MEXICANO
DEL SEGURO SOCIAL.

A) LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

TITULO IV.

CAPITULO I.

DE LOS INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACION DE UN
SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.

ART. 78.- Se consideran ingresos por la prestación de un ser
vicio 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 prestacion
es percibidas como consecuencia de la terminación de la relación
laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos
ingresos los siguientes:

I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por
los funcionarios y trabajadores de la Federación, las entidades -
federativas y los municipios, aun cuando sean por concepto de gasg
tos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los -
miembros de las fuerzas armadas;

II. Los rendimientos que obtengan los miembros de las socie-
dades cooperativas de producción, incluyendo los anticipos.

III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vi
gilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los ho
norarios a administradores, comisarios y gerentes generales;

IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

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 por ciento del total de los obtenidos por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de esta Ley.

Antes de que se efectuó 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 por ciento del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de esta ley, En caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

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; así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

ART. 78 A. Para los efectos de este capítulo se consideran ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de préstamos obtenidos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y el costo porcentual promedio de captación de recursos del sistema bancario proporcionado por el Banco de México, cuando esta última sea mayor.

Los ingresos a que se refiere este artículo se consideran obtenidos mensualmente y se determinarán aplicando al total del préstamo, disminuido con la parte que del mismo se haya reembolsado, la tasa que resulte conforme al párrafo anterior en la parte que corresponda al mes de que se trate.

ART. 79.-Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:

- I. Del total de percepciones por este concepto, se separará

una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por lo que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos de este título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo. ;

II. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario y al resultado se aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

La tasa a que se refiere la fracción II se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 141; el cociente se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

ART. 80.-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.

La retención se calculará deduciendo de la totalidad de ingre

sos obtenidos en un mes de calendario, el salario mínimo general - de la zona económica del contribuyente multiplicado por el número de días a que corresponda el pago, y aplicándole al resultado la siguiente

T A R I F A

Limite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente de límite inferior.
M\$N	M\$N	M\$N	%
0.00	3,600.00	0.00	3.1
3,600.01	7,300.00	112.00	6.0
7,300.01	11,000.00	334.00	7.0
11,000.00	17,800.00	593.00	8.0
17,800.01	24,600.00	1,137.00	10.0
24,600.01	32,100.00	1,817.00	12.0
32,100.01	39,700.00	2,785.00	14.8
39,700.01	47,300.00	3,910.00	16.8
47,300.01	56,150.00	5,187.00	19.0
56,150.01	65,100.00	6,869.00	20.5
65,100.01	74,100.00	8,704.00	22.9
74,100.01	91,400.00	10,765.00	24.2
91,400.01	108,800.00	14,952.00	26.5
108,800.01	130,800.00	19,563.00	29.0
130,800.01	152,900.00	25,943.00	31.5
152,900.01	184,100.00	32,905.00	34.0
184,100.01	215,500.00	43,513.00	36.0
215,500.01	247,200.00	54,817.00	38.0
247,200.01	279,000.00	66,863.00	40.0
279,000.01	311,100.00	79,583.00	42.0
311,100.01	390,100.00	93,065.00	44.0
390,100.01	469,700.00	127,825.00	46.0
469,700.01	549,800.00	164,441.00	48.0
549,800.01	630,500.00	202,889.00	50.0

T A R I F A

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente de límite inferior
M\$N	M\$N	M\$N	%
630,500.01	790,700.00	243,239.00	52.6
790,700.01	952,000.00	327,504.00	54.0
952,000.01	1'079,200.00	414,606.00	54.5
1'079,200.01	en adelante	483,930.00	55.0

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 las reglas que al efecto dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; en dichas reglas se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

Quienes hagan las retenciones podrán optar por considerar en vez del salario mínimo general de la zona económica del contribuyente -- calculado al mes, la cuota diaria de este mismo salario multiplicado por 30.4 respecto de los trabajadores que obtengan ingresos superiores al mínimo y su pago corresponda a todo un mes.

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 infe

rior al 30 por ciento 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 79, 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, del cociente 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 de este artículo.

Los retenedores, personas morales a que se refiere el título III de esta ley obligados a efectuar pagos provisionales en los términos del artículo 69 de esta ley, y los retenedores personas físicas, enterarán bimestralmente las retenciones a que se refiere este artículo en los meses de marzo, mayo, julio, septiembre, noviembre y enero del siguiente año.

Los contribuyentes que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención de conformidad con el párrafo final del artículo 83 de esta ley y los que obtengan ingresos provenientes por estos conceptos, del extranjero, calcularán su pago provisional en los términos de este precepto y lo enterarán

bimestralmente durante los meses de marzo, mayo, julio, septiembre, noviembre y enero del siguiente año, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

Tratándose de contribuyentes con ingresos mensuales superiores a una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al mes, que además obtengan ingresos de los^a señalados en la fracción VI del artículo 77 de esta ley, se efectuará la retención correspondiente a estos últimos ingresos siempre que los obtenidos en un mes excedan del salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al mes. En todo caso, en la determinación anual del impuesto se harán los ajustes que correspondan, tomando en cuenta lo dispuesto en el último párrafo del artículo 77 citado.

Quienes concedan los préstamos a que se refiere el artículo 78-A de esta ley, deberán efectuar las retenciones de impuesto que correspondan por los ingresos que derivan de dichos préstamos, sobre los pagos en efectivo que por salarios hagan a la persona de que se trate.

ART. 81.- Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo anterior, calcularán cada año el impuesto anual de cada una de las personas que les hubieren prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará restando de la totalidad de-

los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este capítulo, el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año, y aplicándole al resultado la tarifa del artículo 141. Al impuesto se le restará el importe de los pagos provisionales efectuados y la diferencia que resulte a cargo del contribuyente se enterará a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate, ante las oficinas autorizadas. Las diferencias que resulten a favor de cada contribuyente deberán ser compensadas en la retención del mes de diciembre y en las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas.

No se hará el cálculo del impuesto anual en los siguientes casos:

I. Cuando se trate de contribuyentes que hayan dejado de prestar servicios antes del 10 de diciembre del año de que se trate;

II. A quienes únicamente hayan devengado un salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año;

III. A quienes hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo que excedan de una cantidad equivalente a cinco veces el salario mínimo general que corresponda a la zona económica del Distrito Federal, elevado al año;

IV. A quienes comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.

Para determinar la zona económica del contribuyente se atenderá al lugar donde se encuentre su casa habitación al 31 de diciembre del año de que se trate, o al último día de trabajo, cuando haya dejado de prestar servicios durante el mes de diciembre.

ART. 82. Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este capítulo, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

I. Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 83 y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

III. Presentar declaración anual en los siguientes casos:

a) Cuando obtengan ingresos distintos de los señalados en capítulo, salvo lo dispuesto en el artículo 128 de esta ley;

b) Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo que excedan de una cantidad equivalente a cinco veces el salario mínimo general que corresponda a la zona económica del Distrito Federal, elevado al año;

c) Cuando dejen de prestar servicios a más tardar el 31 de

diciembre del año de que se trate o cuando a dicha fecha se presten servicios a dos o más empleadores;

d) Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o - provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 80 de esta ley.

ART. 83.- Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

I. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 80;

II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 81;

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

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

IV. Solicitar, en su caso, las constancias a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén

inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes;

V. Presentar ante las oficinas autorizadas en el mes de febrero de cada año declaración, proporcionando información sobre el - - nombre, clave de registro federal de contribuyentes, remuneraciones cubiertas, retenciones efectuadas y en su caso, el monto del impueto anual, correspondientes a cada una de las personas que les hubieran prestado servicios en el año de calendario anterior. La información contenida en las constancias que reciban de conformidad con la fracción IV de este artículo, se incorporará en la misma declaración.

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

Quedan exceptuados de las obligaciones señaladas en este artículo los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, así como los Estados extranjeros.

- 5 El patrón cubrirá adicionalmente una cuota de 1% sobre los salarios por cuota diaria pagados con límite de 10 veces el salario mínimo vigente en el D.F. para el Seguro de Guarderías (Art.191)
- 6 El patrón debe pagar las cuotas al Instituto en los 15 primeros días de cada bimestre, conforme al calendario del Instituto. (Art.3 Regl.)
- 7 Vencido el plazo de pago se causan recargos a razón del 2% por cada mes de calendario o fracción. (Art. 46 y 26 Regl.)

B) TABLA DE CUOTAS SEMANALES AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Grupo de salario	SALARIO DIARIO CUOTAS SEMANALES De enfermedades no profesionales y maternidad					De invalidez, vejez, cesantía y muerte		TOTAL CUOTA SEMANAL				Grupo de salario
	Mas de	Hasta	Del patrón	Del asegurado	Cuota obrero-patronal	Del patrón	Del asegurado	Cuota obrero-patronal	Patrón	Asegurado	Suma	
M	40.00	50.00	17.73	7.09	24.82	11.83	4.73	16.56	29.56	11.82	41.38	M
N	50.00	70.00	23.63	9.45	33.08	15.75	6.30	22.05	39.58	15.75	55.13	N
O	70.00	80.00	29.53	11.81	41.34	19.70	7.88	27.58	49.23	16.69	68.92	O
P	80.00	100.00	35.45	14.18	49.63	23.63	9.45	33.08	59.08	23.63	82.71	P
R	100.00	130.00	45.28	18.11	63.39	30.19	12.08	42.27	75.47	30.19	105.66	R
S	130.00	170.00	59.06	23.63	82.69	39.38	15.75	55.13	98.44	39.38	137.82	S
T	170.00	220.00	76.78	30.71	107.49	51.19	20.48	71.67	127.97	51.19	179.16	T
U	220.00	280.00	98.44	39.38	137.82	65.63	26.25	91.88	164.07	65.63	229.70	U
W	280.00	(1)	5.625	2.250	7.875	3.75	1.50	5.25	9.375	3.75	13.125	W
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	

NOTAS: Ley del Seguro Social Publicada en el D.O. 12 mar. 1973 (vigente a partir lo.Abr. 1973) y reformas en el D.O. 31 dic. 1974 y 76.

- 1 En el caso de salarios superiores a \$280.00 diarios (grupo W) el tope será 10 veces el salario mínimo que rija en el D.F. (Art. 34)
- 2 En el caso de trabajadores con salario mínimo el patrón pagará íntegramente las cuotas obrero-patronales (Art.42)
- 3 Si el trabajador no devenga salarios por semana completa, se computará una semana por cada 7 días remunerados (Art. 10 Regl.) No se toma en cuenta el exceso de 1 a 3 días; 4 o más días se consideran como semana completa. (Art. 37)
- 4 Sobre las cuotas obrero-patronales del Seguro de Invalidez el patrón debe agregar el porcentaje que se le haya asignado para el Seguro de Riesgos de Trabajo, según el grado de riesgo de la actividad de la empresa. (Art.78)

BIBLIOGRAFIA.

Castorena, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero, Editorial Fuentes Editores, México, 1946.

Cavazos Flores, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada 10a. Edición, Editorial Trillas, México, 1982.

----- 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México 1983.

Cecil, Guillespie. Contabilidad y Control de Costos, Editorial Diana, México, 1982.

Colección Purrus. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 74a. Edición, México, 1983.

----- Ley del Impuesto Sobre la Renta 42a. Edición, México, 1984.

Davidson, Sidney. Manual de Contabilidad de Costos, Editorial Mc. Graw Hill, México 1980.

De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomos I y II, Editorial Purrus México, 1982.

De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Purrus México, 1960.

----- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Purrus México, 1983.

Del Rio González, Cristobal. Costos I, Editorial ECASA, México 1976.

Fonseca Ramírez, Francisco. Condiciones de Trabajo, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1983.

- González Irigoyen, Rómulo. Como hacer una tesis de Contador Público 2a. - Edición, Editorial Banca y Comercio, México, 1984.
- Guerrero, Ecuvario L. Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, -- México, 1983.
- Hernández, Sergio y Varela, Carlos. Casos y Prácticas de Administración y Recursos Humanos, Editorial Trillas, México, 1981.
- I.M.S.S. Jurisprudencia en Materia de Seguridad Social y Temas Afines, -- Suplemento I, México, 1980.
- Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, - - México, 1983.
- Nueva Ley del Seguro Social, Editorial Librerías Teocalli, México, 1982.
- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo - Reformada y Adicionada 49a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1965.
- Ley Federal del Trabajo de 1970 Reforma Procesal de 1980, 51a. - Edición, Editorial Porrúa, México, 1984.
- Legislación Federal del Trabajo Burocrático 20a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1984.
- Reyes Pérez, Ernesto. Contabilidad de Costos, 1er. Curso, Editorial Limusa, México, 1982.
- Universidad Pedagógica Nacional. Sociedad Mexicana I, México, 1982.
- Valdivieso, Federico. Apuntamientos de Derecho Fiscal Mexicano, Editorial UNAM, México, 1980.

Woltz M., Phebe y Arlen T., Richar. **Contabilidad**, Editorial Mc. Graw Hill, México, 1980.

Lemus González, Ma. Griselda. **Implicaciones Fiscales y Parafiscales de las Diversas Remuneraciones y Prestaciones Derivadas de la Relación Laboral**, - FCA-UNAM., 1978. (TESIS)

Rios Cortado, Socorro. **Sueldos y Salarios, su importancia para la Empresa, la Hacienda, el INFONAVIT y el Seguro Social**, FCA-UNAM., 1974. (TESIS)

Rios Díaz, Otón Francisco. **La Administración de sueldos y salarios en el -- Sector Público de México**, FCA-UNAM., 1982 (TESIS)

Vega Sánchez, Ma. Bertha. **Impuesto Sobre Productos del Trabajo Subordinado**, FCA-UNAM., 1980. (TESIS)